

Plantando Sementes de Empoderamento no Nordeste do Brasil

Relatório final da UFGE

08/13/2018



Índice de Conteúdo

- I. Informações Gerais ____ 1**
 - A. Programa de Governança e Desenvolvimento Regional do RN ____1
 - B. Principais conclusões do Primeiro Relatório 'Plantando Sementes de Empoderamento' ____1
 - C. Objetivos, metodologia e módulos de treinamento em questões de gênero ____2
 - D. Objetivos de avaliação e abordagem de métodos mistos ____4

- II. Avaliação qualitativa ____ 5**
 - A. Avaliação dos Beneficiários ____5
 - B. Avaliação das Facilitadora ____7

- III. Metodologia de Avaliação de Impacto ____7**
 - A. Amostra ____7
 - B. Teste de diferença do controle e tratamento ____10
 - C. Taxa de atrito ____12
 - D. Variáveis ____12
 - E. Modelagem econométrica ____13
 - 1. Níveis de empoderamento na linha de base 13
 - 2. Impactos do tratamento sobre os níveis de empoderamento 14

- IV. Resultados ____ 15**
 - A. Linha de base ____15
 - 1. Visão geral 15
 - 2. Renda familiar 15
 - 3. Renda individual 16
 - 4. Acesso a conta bancária 17
 - 5. Posse de imóvel 19
 - 6. Acesso à informação 19
 - 7. Divisão sexual do trabalho doméstico 20
 - 8. Mobilidade 3

B. Impactos do tratamento	25
1. Visão Geral	25
2. Participação em Organizações de Produtores	26
3. Autonomia	32
4. Participação no processo de tomada de decisão em casa	34
5. Igualdade de oportunidades e capacidades	34
6. Violência Doméstica	41
7. Resumo dos resultados	46

v. Conclusão e recomendações 48

ANEXO A: Módulos da Capacitação 50

ANEXO B: Taxa de atrito 54

ANEXO C: Perguntas da pesquisa 56

Lista de Tabelas

TABELA 1: Distribuição das características organizacionais de acordo com a situação de tratamento	8
TABELA 2: Distribuição por gênero, características organizacionais e situação de tratamento	10
TABELA 3: Distribuição dos participantes da pesquisa de saída por gênero e características organizacionais	10
TABELA 4: Estatísticas descritivas de características individuais	11
TABELA 5: Teste de equilíbrio de características individuais no início do estudo	11
TABELA 6: Resumo dos resultados	46
TABELA 7: Resultados da regressão da taxa de atrito	54

Lista de Figuras

FIGURA 1: Sequência Lógica da Oficina	4
FIGURA 2: Renda familiar	16
FIGURA 3: Renda Individual	17
FIGURA 4: Conta Bancária	18
FIGURA 5: Casa Própria	19
FIGURA 6: Acesso à informação	20
FIGURA 7: Uso do tempo — limpeza	21
FIGURA 8: Uso do tempo — preparo de refeições	22
FIGURA 9: Uso do tempo — cuidado	23
FIGURA 10: Frequência com que sai de casa na linha de base	24
FIGURA 11: Autorização para sair de casa	25
FIGURA 12: Níveis de participação em OPs na linha de base	27
FIGURA 13: Impacto do tratamento nos níveis de participação nas OPs	28
FIGURA 14: Participação no processo decisório da OP	29
FIGURA 15: Impactos do tratamento sobre a tomada de decisões nas OPs	30
FIGURA 16: Confiança para Expressar Insatisfação	31
FIGURA 17: Impacto do tratamento na confiança para expressar insatisfação	32
FIGURA 18: Autorização para participar da OP	33
FIGURA 19: Impacto do treinamento sobre a autorização para participar das reuniões da OP	34
FIGURA 20: Igualdade de capacidades na linha de base	36
FIGURA 21: Igualdade de Capacidades e Oportunidades "antes e depois" do treinamento	38
FIGURA 22: Impacto do treinamento na percepção de igualdade de capacidades	39
FIGURA 23: Igualdade de Oportunidades na Linha de Base	40
FIGURA 24: Impacto do tratamento nas percepções de igualdade de capacidades	41
FIGURA 25: Violência emocional na Linha de Base (descritiva)	42
FIGURA 26: Violência emocional na Linha de Base (desagregada)	43
FIGURA 27: Tolerância à violência emocional antes e depois do treinamento	44
FIGURA 28: Impacto do tratamento na violência emocional na linha final	45

Uma palavra da governadora

A desigualdade de gênero e direitos é uma realidade nos quatro cantos do Brasil. No Rio Grande do Norte, sobretudo na Zona Rural, essa disparidade se faz ainda mais presente. A maioria das mulheres potiguares no campo ainda sofre com a divisão desigual do trabalho doméstico, acumula inúmeras tarefas e tem o tempo nulo ou reduzido para atividades produtivas. Mais de 62% das mulheres ouvidas pelo estudo não têm renda pessoal ou é inferior a um salário-mínimo, o que corrobora o visto no cenário brasileiro: as mulheres possuem apenas três quartos da renda dos homens. A violência doméstica generalizada completa o quadro desolador e continua a minar a autodeterminação e o bem-estar das nossas mulheres.

Este retrato foi possível graças ao estudo “Plantando Sementes do Empoderamento”, desenvolvido no Rio Grande do Norte pela Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE) em 2015, e que nosso Governo tem a honra de lançar em uma data tão significativa, justamente no momento em que o RN é a única unidade da Federação governada por uma mulher.

O presente trabalho joga luzes sobre um problema enraizado na cultura brasileira, que promove não só disparidade entre homens e mulheres, mas incrementa índices de violência e criminalidade. É preciso diversificar os instrumentos de combate às desigualdades de gênero, promover o acesso à informação e empoderar nossas mulheres. Esta é e sempre será uma luta nossa.

Muito obrigada.

Fátima Bezerra
Governadora



Agradecimentos

Este relatório foi elaborado por Stephanie Kuttner (Consultora Sênior de Gênero) e Raquel Sampaio (Consultora, *Universidade Federal do Rio Grande do Norte*), sob a orientação de Fátima Amazonas (Especialista Sênior em Desenvolvimento Rural, Gerente do Projeto) e Alberto Costa (Especialista Sênior em Desenvolvimento Social, Co-gerente do Projeto). A equipe também incluiu Juliana Paiva (Especialista em Desenvolvimento Social), Wanessa Matos (Assistente de Programa), Camila Santana (Consultora de Comunicação) e Gabriela Bastos (Consultora).

A equipe é grata à Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE), entidade que financiou este estudo.¹ A equipe também gostaria de agradecer ao Governo do Estado do Rio Grande do Norte por seu apoio à equipe e aos consultores do Banco: Sr. Mauricio Nogueira (Secretário Estadual de Planejamento e Finanças), Sra. Ana Cristina Guedes (Gestora do Projeto Regional de Governança e Desenvolvimento do Rio Grande do Norte) e a equipe social do Projeto. Além disso, reconhecemos a imensa habilidade e dedicação das facilitadoras do treinamento de gênero: Janaina Henrique dos Santos, Marialda Moura da Silva e Weberlhane Pereira da Silva, bem como os entrevistadores do Instituto Euvaldo Lodi.

Finalmente, somos extremamente gratos a todos os pequenos produtores que participaram do estudo e compartilharam suas experiências conosco — sua força e determinação inspiram a nossa pesquisa. Pedimos sinceras desculpas por quaisquer omissões - não-intencionais, é claro — ao citar os contribuidores. Nos empenharemos para garantir que a participação dos pequenos produtores neste estudo ajude os formuladores de políticas e os funcionários do Banco Mundial a melhorar os programas e projetos de apoio à inclusão produtiva das mulheres no Rio Grande do Norte.

¹ A Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE) conta com o financiamento de diversos doadores e apoia iniciativas que prezam pelo bem público e catalisam a inovação e o investimento em questões de ponta e em áreas com lacunas persistentes. Na região da América Latina e Caribe (ALC) do Banco Mundial, o financiamento da UFGE visa contribuir para o avanço do conhecimento e a coleta de evidências relacionadas à autodeterminação das mulheres. Fornece aos formuladores de políticas e à equipe do Banco Mundial recomendações concretas sobre como usar as intervenções que visam aumentar a autodeterminação para melhorar os resultados do desenvolvimento. Desta forma, a UFGE na ALC se concentra na operacionalização da autodeterminação: fechar a lacuna entre o trabalho e as operações analíticas e garantir que os conhecimentos ampliados sobre a autodeterminação sejam usados para aprimorar a concepção e a execução de políticas.

Informações Gerais

A. Programa de Governança e Desenvolvimento Regional do RN

As mulheres desempenham um papel importante na agricultura familiar no Brasil. Elas, no entanto, nem sempre colhem todos os benefícios de seu trabalho. As mulheres frequentemente têm menos acesso a insumos produtivos, crédito e terra. Programas de assistência técnica e extensão rural que não atentam para a questão do gênero às vezes não conseguem oferecer serviços adequados, adaptados às necessidades e restrições enfrentadas pelas mulheres. A divisão de gênero nos afazeres domésticos e nas normas sociais também limita a mobilidade, a autonomia e a autodeterminação das mulheres e limita sua participação em organizações produtivas e seu acesso aos mercados.

O estado do Rio Grande do Norte fica na região semiárida do Nordeste do Brasil e tem 3,2 milhões de habitantes. Em 2016, 36,2% da população do Rio Grande do Norte vivia abaixo da linha de pobreza estipulada pelo Banco Mundial para a América Latina (de US\$ 5,50/dia), em comparação à taxa nacional de 25,4%.² A pobreza é maior nas áreas rurais, onde os pobres dependem predominantemente da agricultura para garantir sua subsistência e segurança alimentar; no entanto, de modo geral estes pequenos agricultores não se beneficiam do avanço das tecnologias e das práticas agrícolas. Além disso, o nível de organização dos pequenos agricultores - com vistas a melhorar sua produtividade e posicionamento no mercado — ainda é baixo.

Em atuação desde 2015, o Projeto Regional de Desenvolvimento e Governança (“Projeto RN Sustentável”) recebe financiamento do Estado do Rio Grande do Norte e do Banco Mundial. O Projeto oferece financiamento e assistência técnica a organizações de produtores envolvidas em atividades agrícolas ou de empreendedorismo social. Até maio de 2018, 52 organizações de produtores (31 são presididas por mulheres) com mais de 1.000 beneficiários (63% dos quais são mulheres) já haviam recebido apoio do Projeto no desenho e implementação de suas atividades produtivas. A média no Rio Grande do Norte é de 3,4 pessoas por família, o que significa que o número de beneficiários indiretos é bem maior. Até o final do projeto, 122 organizações deverão receber assistência técnica e investimentos.

² Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2017. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>

Essas organizações participam de uma ampla gama de atividades, incluindo: fruticultura e horticultura irrigada; produção de polpa de fruta concentrada, doces e confeitos; produção de cosméticos e produtos alimentares sustentáveis à base de algas; produção artesanal de roupas e utensílios domésticos; bem como produtos de leite e pescados. O projeto apoia grupos só de mulheres e também grupos mistos; o valor das doações para os subprojetos varia entre US\$ 26.000 e US\$ 362.000 e as organizações de produtores contribuem com um adicional de 20% — em dinheiro ou espécie.

B. Principais conclusões do Primeiro Relatório 'Plantando Sementes de Empoderamento'

O estudo 'Plantando Sementes de Empoderamento' buscou identificar as barreiras e oportunidades na inclusão produtiva de mulheres rurais teve como base o trabalho de campo realizado entre janeiro e março de 2015, com financiamento da Umbrella Facility for World Gender Equality do Banco Mundial. Os dados foram coletados por meio de uma série de discussões em grupos focais, com organizações de produtores de ambos os sexos e outras apenas de mulheres em áreas rurais do estado do Rio Grande do Norte (RN). Além disso, foram feitas entrevistas com os gestores do programa e com as equipes de assistência técnica que prestam apoio aos produtores. A análise das informações coletadas foi estruturada com base em seis dimensões de empoderamento adaptadas do Índice de Empoderamento das Mulheres na Agricultura (WEAI, na sigla em inglês), do International Food Policy Research Institute. São elas³: (1) liderança na comunidade e em grupos de produtores; (2) tomada de decisões relativas à produção e comercialização; (3) acesso e controle dos recursos produtivos; (4) controle do uso da renda; (5) a divisão sexual do trabalho e uso do tempo; (6) mobilidade e violência doméstica.

Os resultados do estudo mostraram que as mulheres produtoras do Rio Grande do Norte enfrentam muitas das mesmas limitações que os homens, como a degradação do solo e a piora das condições climáticas, incluindo a intensificação de períodos recorrentes de seca, fraca integração do mercado, acesso a financiamento, insumos e novas tecnologias, cobertura desigual e qualidade da assistência técnica, bem como poucos conhecimentos financeiros e linguísticos. As mulheres, no entanto, também

³ Informações sobre o WEAI estão disponíveis em <https://www.ifpri.org/publication/womens-empowerment-agriculture-index>.

enfrentam outros desafios decorrentes dos papéis e desigualdades de gênero. Por exemplo, as responsabilidades domésticas e as restrições de mobilidade das mulheres acabam dificultando tanto a oferta de seus produtos no mercado quanto o acesso a financiamento. A divisão desigual do trabalho doméstico (cuidar de crianças e idosos e atividades como cozinhar, limpar, lavar roupa, etc.) reduz o tempo que as mulheres têm disponível para atividades produtivas. A probabilidade de as mulheres serem proprietárias ou coproprietárias de terra também é menor, o que dificulta ainda mais o acesso à terra e ao crédito. Elas também são menos propensas a participar ativamente de associações de produtores, embora um número crescente de grupos de mulheres esteja apresentando novas oportunidades e as mulheres também estejam assumindo papéis de liderança em grupos mistos. A violência doméstica generalizada continua a minar a autodeterminação e o bem-estar das mulheres.

O relatório do estudo inclui várias recomendações para reduzir as desigualdades de gênero e empoderar as produtoras rurais. As recomendações incluem, entre outras, a necessidade de assistência técnica melhor e mais sensível ao gênero, a necessidade de dar continuidade à reforma agrária e aumentar o número de mulheres com posse da terra, a necessidade de facilitar o acesso das mulheres ao crédito e a programas públicos. O relatório também identificou a necessidade de estimular uma reflexão sobre os papéis de gênero dentro das organizações de produtores e das famílias. Com base nessas recomendações, foram envidados esforços especiais para garantir que os grupos de mulheres tivessem acesso ao apoio do Projeto e para fornecer treinamento de gênero para as organizações de produtores.

C. Objetivos, metodologia e módulos de treinamento em questões de gênero

Os resultados do estudo "Plantando Sementes de Empoderamento" foram utilizados para elaborar treinamentos de gênero especificamente para as organizações de produtores que recebem apoio do Projeto RN Sustentável. Um subgrupo de organizações engajadas em empreendimentos sociais foi selecionado para receber o treinamento, considerando-se a forte participação das mulheres nessas organizações (algumas em grupos apenas de mulheres e outras em grupos mistos). O objetivo duplo do treinamento foi estimular

uma reflexão sobre as relações de gênero nas esferas privada / doméstica e pública / produtiva, bem como incentivar o compromisso dos participantes com medidas concretas em prol do aumento da igualdade de gênero nas famílias e organizações produtivas.

Durante dois dias (16 horas ao todo), o treinamento foi ministrado por facilitadoras contratadas pelo Instituto Euvaldo Lodi⁴, sob a orientação da equipe social do Projeto RN Sustentável, em janeiro e fevereiro de 2018. Os especialistas em gênero, desenvolvimento social e agricultura do Banco Mundial também contribuíram para o treinamento.

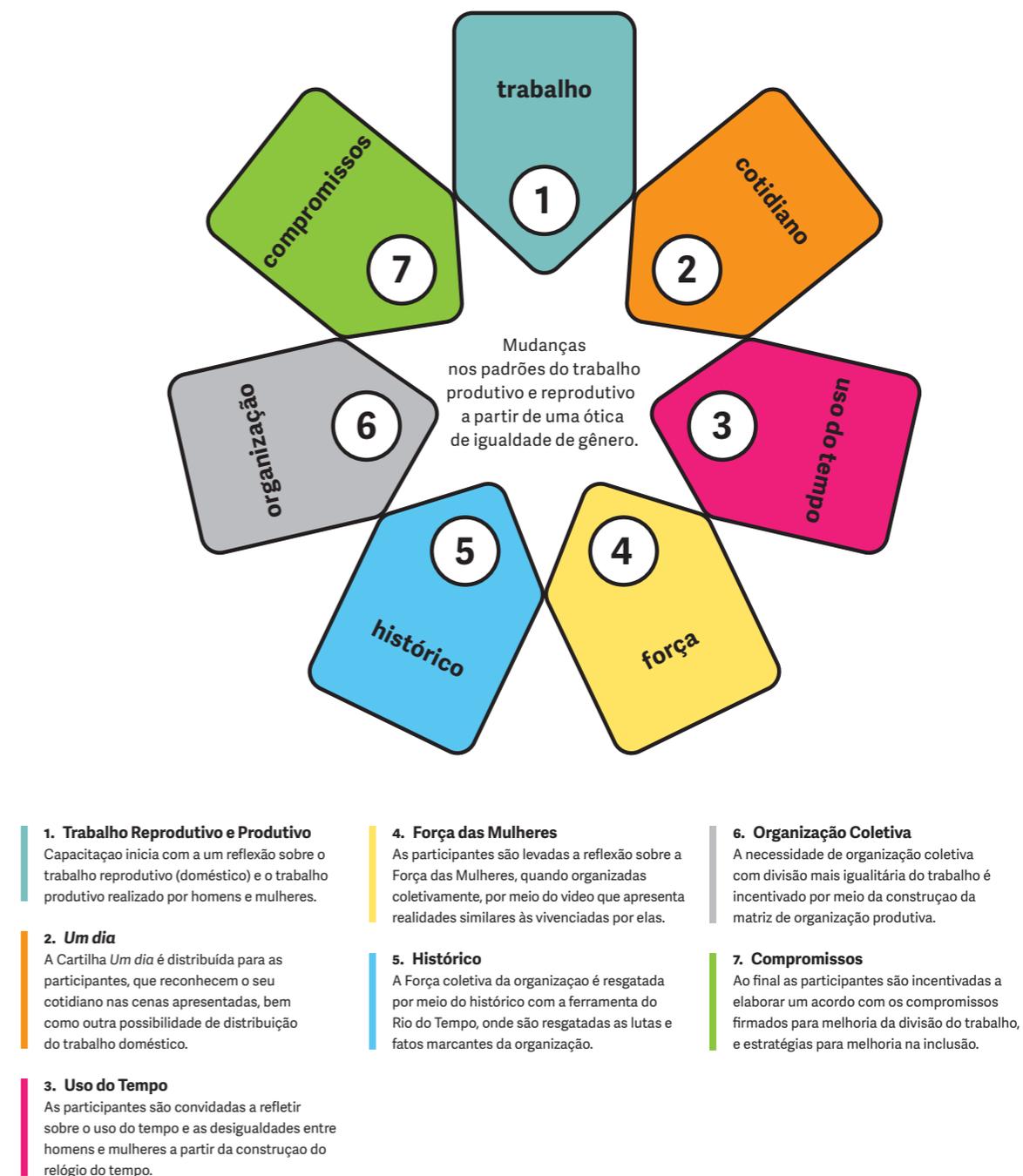
Os módulos de treinamento foram elaborados com base na intersecção da divisão sexual do trabalho e o processo decisório nas esferas pública e privada. As oficinas foram compostas por quatro módulos:

- (1) **A Divisão de Gênero nos Papéis Produtivos e Reprodutivos** — Neste módulo, os participantes refletiram sobre a divisão sexual do trabalho nas atividades domésticas e produtivas de suas famílias.
- (2) **Exercício do Relógio da Rotina Diária** — Essa ferramenta de diagnóstico participativo possibilitou aos participantes visualizar a divisão sexual do uso do tempo em seus lares.
- (3) **Organização, Trabalho e Autonomia** — Este módulo explorou: (a) a luta das mulheres pela autonomia para participar de atividades e organizações produtivas; e (b) as trajetórias históricas das organizações dos participantes. Neste módulo, os participantes foram convidados a propor soluções para os desafios que identificaram em suas organizações de produtores e em suas casas. Vários grupos criaram uma ‘teia de compromissos’, entrelaçando ações individuais em um contrato de grupo.
- (4) **Avaliação dos Beneficiários e Avaliação das Oficinas** — Os participantes preencheram questionários individuais e indicaram seu nível de concordância com uma série de afirmações sobre o treinamento. Houve também uma avaliação coletiva do grupo, liderada pela facilitadora do treinamento.

⁴ O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) oferece soluções em gestão corporativa, educação empresarial e desenvolvimento profissional. O IEL tem 100 unidades em todo o Brasil e implementa soluções inovadoras e personalizadas de acordo com as necessidades de cada empresa e cadeia de suprimentos.

A Figura 1 ilustra o fluxo lógico das atividades da oficina; a estrutura detalhada dos módulos de treinamento é descrita no Anexo A.

FIGURA 1: Sequência Lógica da Oficina



D. Objetivos de avaliação e abordagem de métodos mistos

A avaliação teve como objetivo de identificar os impactos sobre os comportamentos e crenças relacionados ao empoderamento dos participantes do treinamento, em conjunto com a avaliação subjetiva das oficinas por parte dos beneficiários. A estimativa é de que o Projeto RN Sustentável amplie seu apoio para 122 organizações de produtores; os resultados da avaliação serão usados para nortear a expansão do treinamento. Além disso, o apoio às organizações de produtores por meio de projetos similares apoiados pelo Banco em toda a região Nordeste do Brasil e em outros países também poderá incorporar as lições aprendidas na avaliação para elaborar treinamentos semelhantes.

Foi adotada uma abordagem de métodos mistos. A abordagem qualitativa consistiu em uma avaliação realizada pelos beneficiários, composta por dois componentes: (a) uma breve pesquisa individual; e (b) um exercício de avaliação em grupo. As facilitadoras também avaliaram o treinamento.

A abordagem quantitativa consistiu em uma avaliação de impacto. Controlando para uma série de características⁵ individuais e características das organizações de produtores,⁶ a avaliação usou uma abordagem de diferenças-em-diferenças⁷ para buscar impactos significativos⁸ nos participantes da capacitação, de modo geral e desagregados por gênero. A avaliação também buscou impactos ligados a características organizacionais específicas; mais especificamente, (1) se as participantes do treinamento eram membros de organizações apenas de mulheres ou de organizações mistas; (2) se sua organização era presidida por um homem ou por uma mulher; e (3) se a organização já havia iniciado as atividades do subprojeto antes do treinamento (designadas organizações 'ativas') ou se ainda não haviam iniciado as atividades (designadas organizações 'inativas' - embora esses grupos possam ter participado de outras atividades não

5 Características individuais incluídas: idade, educação, estado civil, número de dependentes, acesso a celular e ter conta no Facebook.

6 Características organizacionais incluídas: número de beneficiários do projeto, se são grupos mistos ou apenas de mulheres, se são presididos por homens ou mulheres, categorias de atividades produtivas (agricultura, artesanato, laticínios, etc.), se já atuavam na produção antes do treinamento (organizações "ativas"), se já haviam recebido alguma parcela da doação do projeto RN Sustentável antes do treinamento.

7 A abordagem de diferenças-em-diferenças usa a mudança antes/depois no grupo de controle como contrafactual para a mudança antes/depois no grupo de tratamento.

8 A significância foi medida em 10%.

relacionadas ao Projeto). A pesquisa de base foi feita com os participantes no primeiro dia do treinamento e com o grupo de controle em paralelo. A pesquisa final foi coletada três meses depois. Os participantes do treinamento (somente no grupo de tratamento) também responderam a uma 'pesquisa de saída' ao final do treinamento de dois dias, para avaliar mudanças imediatas nas atitudes e crenças.



Avaliação qualitativa

A. Avaliação dos Beneficiários

De modo geral, os participantes fizeram uma avaliação muito positiva do treinamento. Entre 92% e 99% dos participantes que preencheram o questionário individual de avaliação responderam que: (a) as facilitadoras explicaram claramente os objetivos do treinamento e de cada módulo de treinamento; (b) os materiais de treinamento foram fáceis ou muito fáceis de entender; (c) sentiram-se à vontade para participar das diversas atividades de treinamento; (d) o treinamento ajudou a mudar sua opinião sobre as responsabilidades dos homens e das mulheres nos afazeres domésticos; (e) o treinamento ajudou a mudar sua percepção sobre os papéis dos homens e das mulheres na organização de produtores; e (f) o treinamento aumentou seu nível de confiança, possibilitando uma participação mais ativa no processo decisório em casa e nas organizações de produtores. Todos os participantes que responderam ao questionário afirmaram ter “gostado muito” do treinamento.

O exercício de avaliação em grupo foi extremamente animado e, assim como na avaliação individual, as respostas foram extremamente positivas. O sentimento geral foi de um compromisso coletivo em prol de mais igualdade de gênero na vida cotidiana no lar e em organizações de produtores. Muitos participantes comentaram que conseguiram perceber como as questões de gênero afetavam suas vidas pessoais e também suas atividades produtivas. Uma pessoa que participa da Associação de Desenvolvimento de Fazendinha e Mundo Novo explicou que gostou da oficina porque *“a oficina trouxe questões que estavam ocultas [...] para todo mundo ver.”*⁹

Vários participantes disseram que, embora já tivessem participado de seminários semelhantes no passado, este tinha sido o mais relevante. Muitos participantes disseram que gostariam da oportunidade de dar continuidade a esse tipo de discussão em oficinas de acompanhamento; várias participantes também recomendaram a inclusão de mais homens (especialmente os parceiros). Os participantes gostaram, principalmente, da abordagem ‘lúdica’ — por exemplo, com canções, esquetes, jogos e poesias - adotada para tratar de assuntos sérios e estimular a discussão (ver a Caixa A — a ser traduzida para a versão inglesa). Eles também acharam que o treinamento lhes possibilitou compartilhar suas próprias experiências em um ambiente seguro. Embora

⁹ “Gostei porque era um conhecimento que estava oculto e trouxe à oficina pra todo mundo ver.”

alguns dos participantes mais velhos do sexo masculino parecessem se sentir menos confortáveis com o tema de empoderamento das mulheres, muitos dos homens mais jovens se “re-comprometeram” a compartilhar as funções e responsabilidades com mais igualdade do que antes — tanto em casa quanto em suas organizações.

Os participantes discutiram a necessidade de atribuir igual valor às contribuições dos homens e das mulheres para a sociedade. Na prática, isso significa que as mulheres participam de suas comunidades, têm voz nas decisões em casa e nos grupos, definem seus próprios objetivos, têm a oportunidade de atingi-los e contam com renda independente e a capacidade de se sustentar e evitar a dependência. Oportunidades iguais, divisão do trabalho, direitos e responsabilidades também foram temas recorrentes em diversas discussões.

A pergunta “O que é uma mulher empoderada?” gerou um debate interessante. A discussão ligou os conceitos de gênero aprendidos durante o treinamento a exemplos práticos de empoderamento, sugerindo a internalização dos objetivos do treinamento. Segundo uma das participantes da Associação Francisca Margarida do Assentamento Canafstula: “Não sabia dessa palavra: empoderamento; não sabia que podia exercer essa função... aprendi muita coisa”.¹⁰

Para muitos, o empoderamento era um conceito novo e muito importante. Uma participante da Associação

Mundo Novo descreveu a mulher empoderada como “aquela que não desiste e vai até o final”¹¹ e outra compartilhou a imagem de uma “mulher guerreira”.¹² Questionadas sobre um exemplo típico de empoderamento feminino, várias participantes indicaram a presidente de suas respectivas organizações. Também falaram sobre a importância de

¹⁰ “Não sabia dessa palavra: empoderamento, não sabia que eu podia exercer essa função, ...aprendi muita coisa.”

¹¹ “...aquela que não desiste e vai até o final.”

¹² “...mulher guerreira.”

ser expostas a referências e aprender sobre outras mulheres que superaram adversidades e desafios semelhantes aos seus, conforme retratado no curta-metragem “A Força das Mulheres”. Outra participante da Mundo Novo explicou: “Gostei muito daquele filme pela disposição daquelas mulheres, mostrando pra a gente que a união faz a força.”¹³

Os participantes identificaram alguns pontos a melhorar, como condições pouco adequadas de alguns locais de treinamento. Outros acharam que não havia membros suficientes de suas organizações e lamentaram que alguns participantes não retornaram para o segundo dia de treinamento. Alguns participantes indicaram que dias inteiros de treinamento eram muito difíceis de acomodar, particularmente para as mulheres que tinham que cuidar dos filhos e realizar outras tarefas domésticas. Foi, portanto, sugerido que o treinamento fosse distribuído em sessões com duração de meio dia.

B. Avaliação das Facilitadoras

As facilitadoras também fizeram uma avaliação muito favorável do treinamento, tanto em termos da metodologia quanto dos materiais desenvolvidos. A organização dos módulos e atividades estimulou a reflexão, o debate e a internalização de conceitos-chave em uma progressão lógica, relacionando as questões nas esferas privada/doméstica e pública/produtiva. Os materiais e atividades do treinamento ajudaram os participantes a perceber e questionar as desigualdades de gênero em termos concretos.

A cartilha *Um Dia* foi considerada uma ferramenta metodológica muito interessante, pois permitiu aos participantes relacionar imediatamente as imagens às suas vidas cotidianas, especialmente no caso das mulheres sobrecarregadas por uma divisão desigual de tarefas domésticas. A cartilha e o exercício do *Relógio da Rotina Diária* ajudaram os participantes homens e mulheres a perceber o grande número de tarefas frequentemente repetitivas realizadas pelas mulheres durante o dia (muitas vezes simultaneamente), enquanto os homens tendem a se envolver em menos atividades consecutivas.

¹³ “Gostei muito daquele filme pela disposição daquelas mulheres, mostrando pra a gente que a união faz a força.”

Quadro A

“O lar e a família

Distorcida e sofrida

Que não cansa de lutar

Dona de casa do almoço

Que prepara com esforço

A merenda, o jantar...

As vezes que é traída

Não evita recaídas

Mas consegue levantar”

“Quando eu entro nesta sala de alegria (bis)

A igualdade é quem manda (bis)

Viva as mulheres e viva aos homens

Viva a igualdade a os direitos que consomem (bis)”

Apresentações dos membros da Associação Comunitária Sociocultural de Major Sales



De acordo com as facilitadoras, outra atividade muito bem-sucedida foi a exibição do filme “A Força das Mulheres”. Uma facilitadora explicou que o grupo se sentiu encorajado ao aprender como outras mulheres que enfrentaram desafios semelhantes aos seus perseveraram e superaram esses obstáculos. O exercício do *Rio do Tempo* permitiu que os participantes refletissem sobre a história de sua própria organização, comemorando suas conquistas coletivas e identificando seus desafios. Preencher a *Matriz de Responsabilidades de Homens e Mulheres* dentro de cada organização permitiu que alguns grupos identificassem desigualdades e estratégias para superá-las.

Um tema que as facilitadoras sugeriram que fosse desenvolvido mais a fundo é a discussão sobre os homens e a masculinidade. A fim de avançar para a igualdade de gênero como objetivo compartilhado, devem ser discutidas algumas das restrições e pressões sobre os homens. Houve também a necessidade de dedicar mais tempo à discussão do conceito de um homem empoderado — não como alguém que tenha “poder sobre” os outros, mas sim alguém que compartilhe os direitos e responsabilidades igualmente com a parceira.

A discussão sobre violência doméstica foi outra área em que as facilitadoras identificaram a necessidade de melhora. Sugeriu-se que, na medida do possível, essa questão fosse discutida apenas entre mulheres, em uma sessão de treinamento dedicada ao tema. No entanto, visto que provavelmente a questão continuaria surgindo à medida que as participantes fossem compartilhando suas experiências pessoais e lutas nesse treinamento, as facilitadoras solicitaram orientação sobre como encaminhar as participantes a serviços de apoio.

Metodologia de Avaliação de Impacto

A. Amostra

A amostra de organizações que participaram do experimento foi selecionada do grupo de pequenas organizações de produtores que recebem doações e assistência técnica nos subprojetos do Projeto *RN Sustentável*. A amostra inicial reuniu 38 organizações envolvidas em empreendimentos sociais, divididas em grupos por: (a) categorias de negócios, (b) número de beneficiários dos subprojetos, (c) se os membros eram homens e mulheres ou apenas mulheres. Nesse processo, seis organizações não puderam ser pareadas com pelo menos uma outra organização com características semelhantes e, portanto, foram excluídas da amostra. Então, em cada subgrupo de organizações com características semelhantes, metade foi selecionada aleatoriamente para integrar o grupo de tratamento e a outra metade foi designada para o grupo de controle.

Assim, o treinamento foi realizado, em primeira instância, com 16 organizações de produtores; as outras 16 serviram como grupo de controle para a avaliação de impacto. Ao todo, 508 membros de organizações de produtores (OPs) participaram da avaliação de impacto: 244 no grupo de tratamento e 264 no grupo de controle. A Tabela 1 descreve a composição das organizações de produtores nos grupos de tratamento e controle.



TABELA 1: **Distribuição das características organizacionais de acordo com a situação de tratamento**

	TRATAMENTO	CONTROLE	TOTAL
Número de organizações de gênero misto	10	11	21
Número de organizações de mulheres	6	5	11
Número médio de membros	18.1	21	19.5
Número médio de membros do sexo feminino	13.8	16.2	15.1
Categorias de Negócios			
Vestuário em Geral	7	7	14
Cozinha Comunitária	2	2	4
Mercados de Agricultura Familiar	1	1	2
Processamento de Frutas	2	3	5
Processamento de Mandioca	1	1	2
Reciclagem de Materiais	1	1	2
Fabricação de Roupas Íntimas	2	1	3
Número com líder do sexo feminino	13	11	24
Número com líder do sexo masculino	3	5	8
Número de OPs Inativas	7	4	11
Número de OPs Ativas	9	12	21
Número de OPs que haviam usado pelo menos parte de suas doações	11	13	24
Número de OPs que não haviam usado suas doações	5	3	8
TOTAL	16	16	32

A maioria das organizações da amostra (21) era composta por homens e mulheres, sendo distribuída de forma equitativa entre os grupos de tratamento e de controle. As outras 11 organizações eram compostas apenas por mulheres. O Projeto RN Sustentável usa o termo “organização de mulheres” para se referir a todos os grupos de produtoras que recebem apoio do Projeto. No entanto, em alguns casos, grupos identificados como “organizações de mulheres” podem ter sido subgrupos de uma organização maior, com a participação também de homens. Por exemplo, dois dos grupos de mulheres em nossa amostra tinham presidentes do sexo masculino. No entanto, é difícil saber, a partir desses dados, até que ponto os presidentes do sexo masculino participaram ativamente das atividades do subprojeto desses grupos de mulheres.

A amostra incluiu 14 organizações envolvidas na produção de “vestuário em geral”, que também foram igualmente distribuídas em grupos de controle e tratamento. Em ordem de magnitude, as próximas categorias de negócios foram o “processamento de frutas” e as “cozinhas comunitárias”, com 5 e 4 organizações (respectivamente).

O tamanho das organizações também foi levado em conta antes da randomização e, portanto, o número médio de membros é semelhante nos grupos de tratamento e de controle - as organizações do grupo de controle são um pouco maiores que as do grupo de tratamento. Nesta amostra, a organização típica tem aproximadamente 19,5 membros. Ao todo, 78,5% das pessoas da amostra eram mulheres, visto que o número médio de mulheres nas organizações era 15,1 (combinando os grupos apenas de mulheres e os grupos mistos). Isto ocorreu porque os critérios de seleção dos subprojetos do *RN Sustentável* favorecem as propostas com mais mulheres beneficiárias.

Outro critério usado na seleção dos subprojetos do *RN Sustentável* foi a liderança feminina. Consequentemente, 24 organizações da amostra contavam com presidentes do sexo feminino; apenas 8 organizações tinham presidentes do sexo masculino. A distribuição das organizações nos grupos de tratamento e de controle de acordo com o gênero do(a) presidente da organização foi bem equilibrada. Vinte e uma organizações da amostra encontravam-se ‘ativas’ no início do estudo; as outras 11 organizações estavam ‘inativas’. No início do estudo, a maioria das organizações (24 de 32) já havia usado pelo menos parte de suas doações no âmbito do RN Sustentável. Das que ainda não haviam usado os recursos, cinco fizeram parte do grupo de tratamento e três do grupo de controle.

Nenhuma das variáveis elencadas na Tabela 1 difere estatisticamente entre o grupo de tratamento e o grupo de controle no nível de significância de 10%. Isso comprova que a randomização foi bem-sucedida na distribuição das organizações em dois grupos semelhantes, pelo menos de acordo com as características organizacionais gerais.

A Tabela 2 apresenta a distribuição de homens e mulheres entre os grupos de tratamento e controle e de acordo com as características organizacionais. Três quartos da amostra eram membros de grupos mistos. Cerca de três quartos das pessoas pertenciam a grupos com presidentes do sexo feminino. Seis presidentes de organizações de mulheres eram do sexo masculino: 2 no grupo de tratamento e 4 no grupo de controle. Os entrevistados foram distribuídos de maneira bastante equilibrada entre as OPs que já haviam iniciado as atividades do subprojeto (55%) e aquelas que ainda não haviam iniciado as atividades do subprojeto (45%) antes do treinamento.

TABELA 2: Distribuição por gênero, características organizacionais e situação de tratamento

	TRATAMENTO			CONTROLE			TOTAL
	Nº MULHERES	Nº HOMENS	TOTAL	Nº MULHERES	Nº HOMENS	TOTAL	
Mistas	137	47	184	140	56	196	380
Só Mulheres	58	2	60	64	4	68	128
Lideradas por Mulheres	170	40	210	137	30	167	377
Lideradas por Homens	25	9	34	67	30	97	131
OPs Ativas	88	11	99	138	44	182	281
OPs Inativas	107	38	145	66	16	82	227
TOTAL	195	49	244	204	60	264	508

Os participantes do treinamento (somente no grupo de tratamento) também realizaram uma 'pesquisa de saída', composta por um subconjunto das perguntas da pesquisa de avaliação de impacto, para avaliar quaisquer mudanças imediatas nas atitudes

e crenças. A pesquisa de saída com os participantes foi feita no final do treinamento e foi respondida por 201 pessoas. No entanto, 31 delas não haviam participado do primeiro dia de treinamento. Por isso, das 244 pessoas designadas para o grupo de tratamento, apenas 170 receberam o tratamento completo. A Tabela 3 mostra a distribuição dos participantes que realizaram a pesquisa de saída. Portanto, o impacto do tratamento mede a intenção de tratar, representada pela oferta de um treinamento de gênero com dois dias de duração para as organizações de produtores. O fato de que cerca de 30% dos indivíduos designados para o tratamento não concluíram o tratamento por completo (não participaram ou participaram de apenas um dia de treinamento) acaba rebaixando a estimativa de impacto potencial que o treinamento poderia ter tido se participantes tivessem concluído o plano de tratamento original na íntegra.

TABELA 3: Distribuição dos participantes da pesquisa de saída por gênero e características organizacionais

TIPO DE GRUPO	Nº DE GRUPOS	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	TOTAL
Liderados por Homens	3	16	7	23
Liderados por Mulheres	13	126	21	147
Misto	10	98	28	126
Só Mulheres	6	44	0	44
OPs Inativas	7	85	20	105
OPs Ativas	9	57	8	65
TOTAL	16	142	28	170

B. Teste de diferença do controle e tratamento

Com base em dados sociodemográficos coletados antes do treinamento, é possível verificar se a randomização conseguiu gerar grupos de tratamento e controle semelhantes. O questionário coletou dados demográficos, incluindo o sexo dos participantes, data de nascimento, estado civil, escolaridade, se viviam ou não em uma casa com crianças ou idosos e se tinham conta no Facebook. Quarenta participantes não informaram a data de nascimento e 2 participantes não informaram o nível de escolaridade. A Tabela 4 apresenta a estatística descritiva dessas variáveis.

TABELA 4: Estatísticas descritivas de características individuais

VARIÁVEL	Mulheres			Homens			Todos		
	N	MÉDIA	DP	N	MÉDIA	DP	N	MÉDIA	DP
Jovem	365	0.20	0.4	103	0.21	0.41	468	0.20	0.4
Idoso(a)	365	0.07	0.26	103	0.07	0.25	468	0.07	0.26
Casado(a)	399	0.73	0.44	109	0.71	0.46	508	0.72	0.45
Dependentes	399	0.72	0.45	109	0.67	0.47	508	0.71	0.45
Facebook	399	0.46	0.5	109	0.41	0.49	508	0.45	0.5
Primário Incompleto	396	0.44	0.5	108	0.47	0.5	504	0.44	0.5
Ensino Primário	396	0.18	0.39	108	0.10	0.3	504	0.17	0.37
Ensino Médio	396	0.38	0.49	108	0.43	0.5	504	0.39	0.49

Os testes de equilíbrio dos grupos de tratamento e de controle com base nesses dados são apresentados na Tabela 5. A maior diferença entre os grupos de tratamento e de controle é de 13,5 pontos percentuais (pp) na proporção de pessoas que não estudaram ou não conseguiram concluir o ensino primário. Visto que essa é a única variável com uma diferença estatisticamente significativa entre o grupo de tratamento e de controle, parece que o processo de randomização conseguiu, de fato, gerar grupos comparáveis.

TABELA 5: Teste de equilíbrio de características individuais no início do estudo

VARIÁVEL	N/[CLUSTERS]	(1)	N/[CLUSTERS]	(2)	TESTE-T (1)-(2)
		CONTROLE		TRATAMENTO	
		MÉDIA / SE		MÉDIA / SE	DIFERENÇA
Mulher	264	0.773	244	0.799	-0.026
	[16]	[0.053]	[16]	[0.043]	
Jovem	244	0.193	224	0.210	-0.017
	[16]	[0.036]	[16]	[0.034]	

VARIÁVEL	N/[CLUSTERS]	(1)	N/[CLUSTERS]	(2)	TESTE-T (1)-(2)
		CONTROLE		TRATAMENTO	
		MÉDIA / SE		MÉDIA / SE	DIFERENÇA
Idoso(a)	244	0.086	224	0.058	0.028
	[16]	[0.019]	[16]	[0.019]	
Casado(a)	264	0.705	244	0.746	-0.041
	[16]	[0.045]	[16]	[0.031]	
Dependentes	264	0.750	244	0.664	0.086
	[16]	[0.033]	[16]	[0.044]	
Facebook	264	0.432	244	0.463	-0.031
	[16]	[0.063]	[16]	[0.058]	
Primário Incompleto	261	0.510	243	0.374	0.135*
	[16]	[0.052]	[16]	[0.053]	
Ensino Primário	261	0.146	243	0.189	-0.044
	[16]	[0.020]	[16]	[0.022]	
Ensino médio	261	0.345	243	0.436	-0.091
	[16]	[0.057]	[16]	[0.050]	

O valor dos testes-t são as diferenças nas médias entre os grupos.

Os erros padrão são agrupados ao nível do grupo produtivo.

c. Taxa de atrito

Embora os testes de equilíbrio apresentados acima indiquem que os grupos de tratamento e controle eram semelhantes na linha de base, a taxa desproporcional de abandono entre a linha de base e a linha final do estudo entre os grupos de tratamento e de controle pode colocar em dúvida a estratégia de identificação do experimento. Sessenta e três das 508 pessoas que responderam à pesquisa de linha de base não concluíram a pesquisa da linha final, o que significa que a taxa global de atrito foi de 12,4%. A Tabela 7 do Anexo 2 apresenta os resultados da regressão usando um modelo linear da condição de abandono baseado em características individuais e organizacionais. Segundo a Tabela, o abandono da avaliação não está associado à situação

de tratamento, a nenhuma das variáveis individuais sociodemográficas e a quase nenhuma das características organizacionais. A única exceção é a variável binária da categoria de negócios “Fabricação de roupa íntima” - houve menos casos de abandono nesta categoria do que na categoria de referência, “Materiais de reciclagem”. Esses resultados indicam, portanto, que o atrito ocorreu aleatoriamente.

Considerando-se os bons resultados dos testes de equilíbrio e a aparente aleatoriedade do atrito, as evidências sugerem que o processo de randomização funcionou bem.

D. Variáveis

Como descrito acima, os dois objetivos do treinamento foram estimular a reflexão sobre as relações de gênero nas esferas doméstica e produtiva e estimular o compromisso dos participantes de tomar medidas concretas em direção a uma maior igualdade de gênero em suas famílias e organizações de produtores. Assim, além das informações sociodemográficas, foi elaborado um questionário sobre sete dimensões semelhantes às utilizadas no estudo Plantando Sementes de Empoderamento, da seguinte forma:

- (1) Participação no processo de tomada de decisão da organização de produtores
- (2) Participação no processo de tomada de decisão dentro de casa
- (3) Divisão sexual do trabalho doméstico
- (4) Acesso e controle de recursos
- (5) Autonomia pessoal
- (6) Percepções de igualdade de gênero nas capacidades e oportunidades
- (7) Atitudes em relação à violência doméstica

As perguntas e respostas da pesquisa são apresentadas no Anexo C. Na maioria das perguntas na pesquisa de linha de base e na pesquisa final, foram fornecidas quatro respostas possíveis e correspondentes a uma escala de concordância ou de nível de atividade. Por exemplo, nas perguntas sobre o nível de participação nas decisões da organização de produtores, os participantes escolheram entre as respostas “sempre”, “na maioria das vezes”, “às vezes” e “nunca”. As opções de resposta foram transforma-

das em variáveis binárias de empoderamento. Por exemplo, no exemplo acima, em relação ao nível de participação na tomada de decisões, as pessoas que responderam “sempre” ou “às vezes” foram consideradas empoderadas. As variáveis que indicam intervalos — por exemplo, as horas diárias de trabalho doméstico ou o nível de renda — foram analisadas como variáveis lineares. O Anexo C também indica se os resultados foram analisados de forma binária ou linear.

Os dados coletados na pesquisa foram usados para descrever a amostra na linha de base do estudo e os impactos do tratamento na linha final. Os resultados foram desagregados para determinar as diferenças de gênero no empoderamento entre homens e mulheres, (a) na amostra como um todo e (b) dentro do mesmo tipo de organização (diferenças de gênero *intra*-organizacionais). Também foram usados para detectar (c) os efeitos específicos de gênero da participação em diferentes tipos de organizações (efeitos *inter*-organizacionais específicos de gênero). Na linha de base, esses resultados foram usados para medir os níveis de empoderamento gerais e desagregados, conforme descrito. Na linha final do estudo, os dados foram analisados de modo semelhante para medir os impactos do tratamento.

E. Modelagem econométrica

1. Níveis de empoderamento na linha de base

As diferenças de gênero na linha de base foram medidas via regressão linear. Cada variável que mede a situação dos participantes em uma das 7 dimensões de empoderamento foi explicada em termos de características pessoais e organizacionais. Assim, o modelo econométrico básico é:

$$y = \beta_0 + \beta_1 Woman + \beta_2 Women Led + \beta_3 Women Only + \beta_4 Active PO + \beta_5 Treatment + \mathbf{Zy}_1 + \mathbf{Xy}_2 + u$$

Onde y é uma variável binária ou linear de empoderamento; *Woman* é uma variável binária para mulheres, de modo que o coeficiente β_1 capta as diferenças de base entre as mulheres e os homens (categoria de referência); *Women Led* é uma variável binária que indica se a organização é presidida por uma mulher; *Women Only* é uma

variável binária para organizações exclusivamente de mulheres; *Active PO* é uma variável binária para organizações que iniciaram atividades de subprojetos antes da linha de base e **Z** é uma matriz com outras características organizacionais, ou seja, as variáveis binárias de tamanho do grupo e categoria de negócios; e **X** é uma matriz que inclui características pessoais que não o gênero — como variáveis binárias de idade, Jovem e Idoso(a), Casado(a), Dependentes, Níveis de Ensino Fundamental e Médio e a variável binária referente à conta no Facebook.

Visto que as diferenças de gênero podem diferir dependendo do gênero do(a) presidente da organização, da organização ser somente de mulheres / mista e das organizações ativas / inativas, foram introduzidas algumas especificações de modelos alternativos, com interações entre *Woman* e *Women Led*, *Women Only* e *Active PO*. Por exemplo, para identificar se havia uma diferença de gênero assimétrica nos grupos com presidentes do sexo masculino versus presidentes do sexo feminino, o modelo acima foi modificado para:

$$y = \beta_0 + \beta_1 \text{Woman} + \beta_2 \text{Women Led} + \beta_3 \text{Woman} * \text{Women Led} + \beta_4 \text{Women Only} + \beta_5 \text{Active PO} + \beta_6 \text{Treatment} + \mathbf{Zy}_1 + \mathbf{Xy}_2 + u$$

Neste modelo, o coeficiente β_1 representa a diferença de gênero entre mulheres e homens em organizações lideradas por homens e a soma dos coeficientes β_1 e β_3 captura a diferença de gênero nas organizações lideradas por mulheres. Para simplificar a interpretação desses modelos, a estimativa pontual e o intervalo de confiança da diferença de gênero para cada variável foram representados graficamente (consulte os Gráficos de Gênero na Linha de Base Coefplot no apêndice online). Além disso, essa especificação também permite que o efeito do gênero do(a) presidente difira entre homens e mulheres. Neste exemplo, a diferença de ser liderado por uma mulher em comparação a ser liderado por um homem, no caso de um participante do sexo masculino, é expressa pelo coeficiente β_2 ; a mesma diferença no caso de um membro do sexo feminino é expressa pela soma de β_2 e β_3 . Essas diferenças de características dos grupos também foram traçadas em um único gráfico para cada variável dependente (consulte os Gráficos de Grupo na Linha de Base Coefplot no apêndice online).

2. Impactos do tratamento sobre os níveis de empoderamento

Embora os resultados dos testes de equilíbrio sugiram semelhanças entre os grupos de controle e de tratamento em vários aspectos, regressões na linha de base indica-

ram algumas diferenças estatísticas nos valores iniciais de empoderamento entre os grupos de tratamento e de controle. Para controlar essas diferenças na linha de base, a avaliação de impacto foi baseada nas diferenças-em-diferenças. O modelo básico de diferença-em-diferenças, que captura o impacto global do tratamento usado, foi:

$$y = \beta_0 + \beta_1 \text{Treatment} + \beta_2 \text{After} + \beta_3 \text{Treatment} * \text{After} + \mathbf{Zy}_1 + \mathbf{Xy}_2 + u$$

After é uma variável binária que indica a linha final; e, para simplificar a notação, **Z** e **X** agora incluem *Woman*, *Women Led*, *Women Only* e *Active PO*, bem como as variáveis mencionadas anteriormente. Nesta especificação, o efeito do tratamento é medido com facilidade pelo coeficiente β_3 e a análise de inferência é direta a partir de sua estimativa.

Em seguida, uma segunda especificação foi introduzida para capturar se o tratamento teve impactos diferentes dependendo do sexo do participante. Agora, para capturar o impacto do treinamento, o modelo é modificado para incluir 7 coeficientes da interação de *Treatment*, *After* e *Woman*, além das outras variáveis de controle:

$$y = \beta_0 + \beta_1 \text{Treatment} + \beta_2 \text{After} + \beta_3 \text{Woman} + \beta_4 \text{Woman} * \text{Treatment} + \beta_5 \text{Women} * \text{After} + \beta_6 \text{Treatment} * \text{After} + \beta_7 \text{Treatment} * \text{After} * \text{Woman} + \mathbf{Zy}_1 + \mathbf{Xy}_2 + u$$

O impacto do treinamento agora é calculado com base em β_6 e β_7 . O impacto do treinamento nos homens é obtido diretamente de β_6 , enquanto o impacto do treinamento nas mulheres é expresso pela soma de β_6 e β_7 .

Em seguida, foram introduzidas especificações alternativas para esclarecer os diferentes efeitos do tratamento nos homens e nas mulheres, de acordo com as características organizacionais *Women Led*, *Women Only* e *Active PO*. Para cada uma dessas características organizacionais, o modelo agora inclui 15 termos mais os termos das outras variáveis explicativas. Considerando-se a complexidade desses modelos, eles não serão apresentados aqui. Os principais coeficientes dos modelos foram utilizados para calcular os gráficos dos efeitos do tratamento em cada grupo de interesse, que serão apresentados na próxima seção. A representação desses resultados em forma de Tabelas e Gráficos está disponível no drive do GBM, no link xyz.¹⁴

¹⁴ Propusemos fornecer um link para o OneDrive ou outro local online, pois são arquivos demais para acrescentar neste documento.

Resultados

A. Linha de base

1. Visão geral

A seção a seguir apresenta informações sobre várias características da amostra, usando variáveis que não devem ser afetadas pelo tratamento e que, portanto, serão discutidas apenas nesta seção. As variáveis na linha de base que foram medidas novamente na linha final são apresentadas na seção sobre os resultados relativos aos impactos do tratamento.

Na linha de base do estudo, os grupos só de membros do sexo feminino tendem a ser mais empoderados do que os grupos mistos; essa tendência tende a ocorrer quando se aplicam os controles. Isso sugere que as mulheres que entram em grupos de mulheres tendem a já ser mais empoderadas ou se tornarem mais empoderadas em virtude da participação no grupo (uma tendência que pode ter sido fortalecida por treinamentos de gênero anteriores). Além disso, as mulheres tendem a ser menos empoderadas do que os homens em grupos mistos, uma tendência que também ocorre quando se aplicam os controles.

Tanto nos grupos liderados por homens quanto por mulheres, as mulheres tendem a ter menos poder que os homens; isso ocorre independentemente de o grupo ter iniciado a produção antes do treinamento. Essas tendências tendem a se manter mesmo com a aplicação dos controles. De modo geral, as mulheres em grupos com presidentes do sexo feminino se saem melhor do que aquelas com presidentes do sexo masculino, mas o inverso é verdadeiro para os homens, sugerindo que ter um líder de grupo do mesmo sexo ajuda no empoderamento. Também pode ser que, em grupos mistos, o gênero do presidente seja reflexo da dinâmica de gênero do grupo. Ou seja, quando há mais mulheres, elas elegem presidentes do sexo feminino; quando a dominância é masculina, os presidentes eleitos tendem a ser homens.

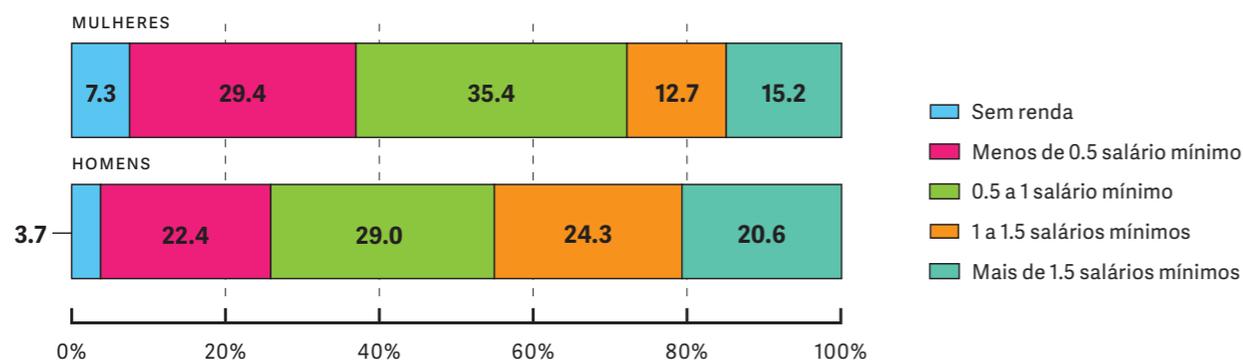
Finalmente, os homens em grupos que não haviam realizado atividades produtivas antes do treinamento parecem ser mais empoderados na linha de base do que os grupos que já haviam realizado atividades produtivas. Isso sugere que, à medida que o grupo estabelece suas atividades, os homens avançam enquanto as mulheres, que geralmente têm mais aversão ao risco e que podem ter internalizado o preconceito em favor da liderança masculina, esperam mais até se tornarem mais ativas.

2. Renda familiar

A Figura 2 abaixo mostra que as participantes (do sexo feminino) do estudo informaram uma renda familiar mais baixa (Q20) do que os participantes do sexo masculino — essa diferença é significativa com ou sem controles.¹⁵ Pode ser que as mulheres de famílias mais pobres tenham maior motivação para buscar renda por meio da participação em grupos de produtores do que as mulheres mais abastadas, que talvez tenham menos necessidade de fazê-lo. Também pode ser que os homens sejam mais precisos ao calcular a renda familiar, devido a seu papel tradicional de provedores da família. A Figura 2 mostra que, no início do estudo, os membros das OPs que iniciaram atividades produtivas antes do treinamento apresentavam uma renda familiar mais alta, em média, mas isso só foi significativo com os controles aplicados.¹⁶

FIGURA 2: Renda familiar

QUAL É A RENDA MENSAL DA SUA FAMÍLIA?



3. Renda individual

A Figura 3 abaixo mostra que a renda pessoal mensal (Q21) das mulheres neste estudo era menor que a dos homens. 62,6% das mulheres informaram não ter renda pessoal ou ter renda inferior a meio salário mínimo; no caso dos homens, foram apenas 47,6% — essa

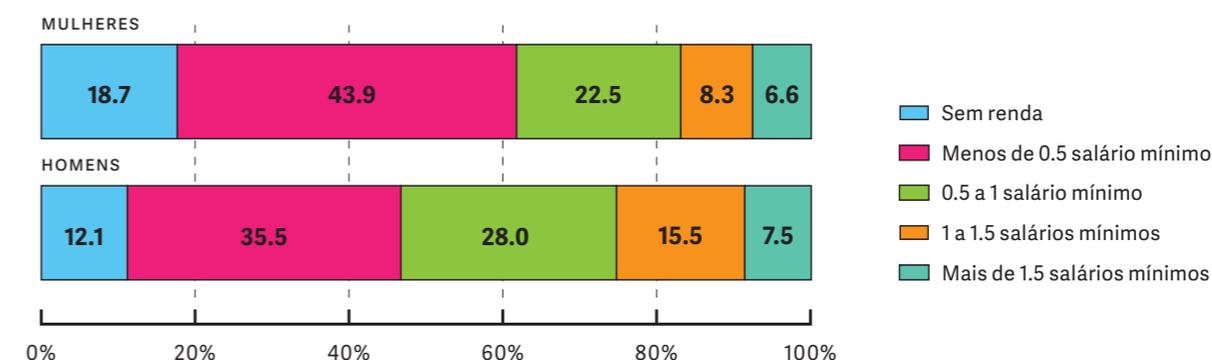
¹⁵ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base yQ20”.

¹⁶ Ver os Gráficos “Diferença de Grupo na Linha de Base yQ20”.

diferença revelou-se significativa com ou sem controles.¹⁷ Essa diferença de renda entre os gêneros alinha-se com os dados nacionais, que mostram que a renda das mulheres brasileiras é, em média, ¾ a dos homens.¹⁸ Os membros das OPs que iniciaram atividades produtivas antes do treinamento apresentavam uma renda individual mais alta, em média, mas isso só foi significativo com os controles aplicados.¹⁹ Para contextualizar os níveis de pobreza dos participantes do estudo, em 2016, 33,5% dos habitantes do Rio Grande do Norte viviam em domicílios com renda per capita inferior a meio salário mínimo (linha nacional de pobreza); já a taxa nacional era de 21,9%.²⁰ No entanto, é importante ter cuidado ao comparar os dados nacionais e as rendas familiares e individuais informadas pelos entrevistados, pois não sabemos o tamanho de suas famílias (e, portanto, não é possível calcular sua renda per capita domiciliar). Além disso, é muito mais provável que a população de produtores rurais se envolva em atividades de subsistência, cujo valor monetário não é incluído nos dados de pobreza baseados em renda.

FIGURA 3: Renda Individual

QUAL É A SUA RENDA MENSAL?



* Salário mínimo = R\$ 937 / mês (aprox. US\$ 300) no momento de aplicação da pesquisa de linha de base

¹⁷ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot yQ21”.

¹⁸ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

¹⁹ Ver os Gráficos “Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot yQ21”.

²⁰ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>

Um exercício de correlação foi realizado para investigar os efeitos dos níveis de renda pessoal (Q21) na mobilidade (Q33) e na participação nas decisões em casa (Q36). A renda foi medida por 5 variáveis binárias associadas às respostas da Q20, como indica a legenda da Figura 3 (acima). O segundo nível de renda (entre 0 e 0,5 salário mínimo) foi utilizado como categoria de referência.

Este exercício não constatou quase nenhum efeito da renda sobre a mobilidade.²¹ Quando se trata de participação nas decisões importantes sobre a casa (Q36), ter uma renda superior a um salário mínimo foi associado a um maior nível de empoderamento do que nos casos em que a renda era inferior a 1 salário mínimo, tanto para homens quanto para mulheres — porém, com mais intensidade para os homens. Este efeito foi mantido quando os controles foram aplicados.²²

4. Acesso a conta bancária

A Figura 4 mostra que, na linha de base do estudo, 81% dos homens e das mulheres tinham acesso a contas bancárias individuais ou conjuntas (Q22). Não houve diferenças significativas entre os gêneros em relação às pessoas com acesso a contas bancárias, com ou sem controles.²³ Quando os controles foram aplicados, as mulheres em grupos exclusivamente femininos e em organizações ativas passaram a ter maior probabilidade de acesso a contas bancárias do que as mulheres pertencentes a grupos e organizações de gêneros mistos e que não haviam iniciado suas atividades antes do subprojeto começar. As mulheres em grupos que já haviam iniciado suas atividades produtivas podem ter mais necessidade de acesso a uma conta bancária; e as participantes de grupos de mulheres talvez já fossem financeiramente mais independentes quando aderiram ao grupo, ou conquistaram sua independência por meio de sua participação em grupos de mulheres. As mulheres em grupos com presidentes do sexo feminino tinham menos probabilidade de ter acesso a uma conta do que as de grupos liderados por homens, talvez porque os presidentes do sexo masculino tenham mais conhecimentos financeiros, de modo geral, do que as líderes do sexo feminino.²⁴

²¹ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q21 e Q33” ou sua Tabela correspondente.

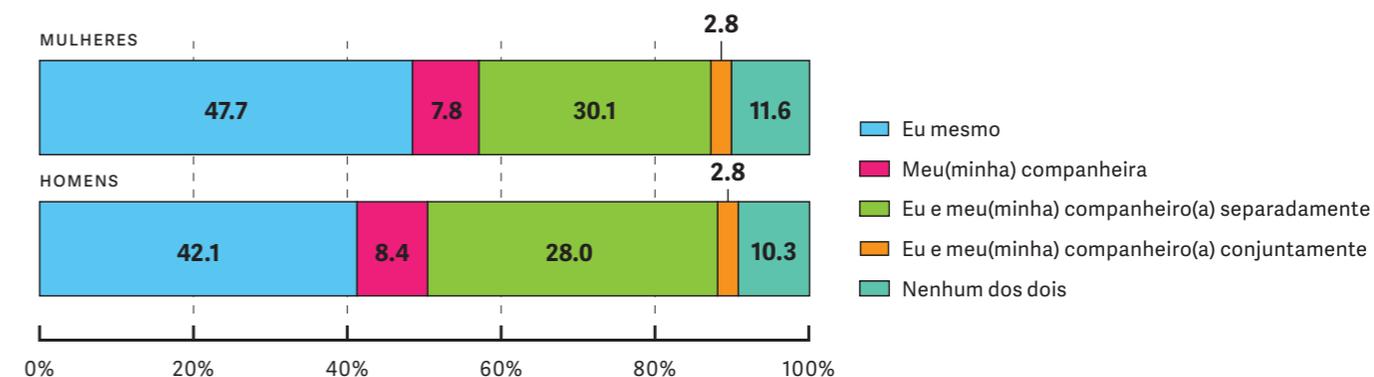
²² Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q21 e Q36” ou sua Tabela correspondente.

²³ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ22”.

²⁴ Veja os gráficos “Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot EmpQ22”.

FIGURA 4: Conta Bancária

NA SUA FAMÍLIA, QUEM TEM CONTA NO BANCO?

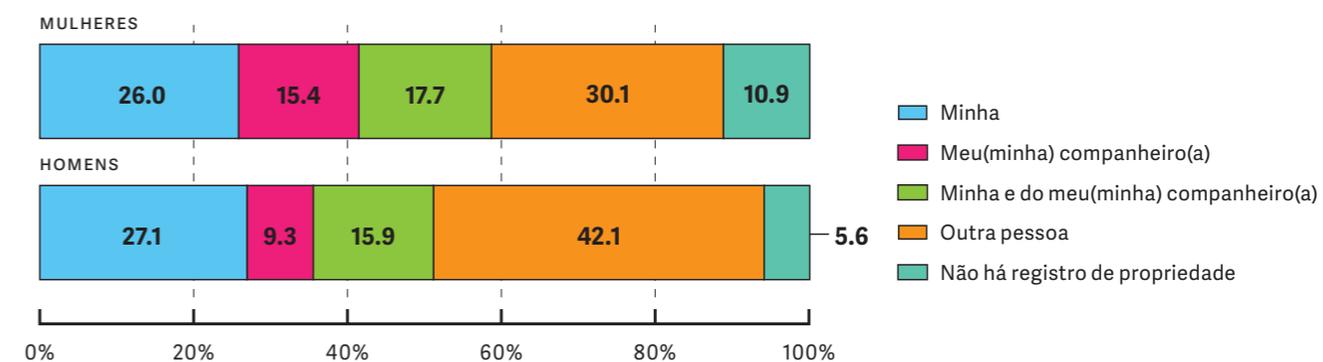


5. Posse de imóvel

Na linha de base, a Figura 5 mostra que 43,7% das mulheres e 42,9% dos homens tinham casa própria, individualmente ou com seus(suas) companheiros(as), e não havia diferenças entre os gêneros no empoderamento em relação à propriedade²⁵ (Q23). As mulheres em grupos só de mulheres tinham maior probabilidade de ter casa própria do que as mulheres em grupos mistos; essa diferença, no entanto, foi significativa apenas sem os controles. Homens em grupos liderados por mulheres tinham menos probabilidade de ter casa própria do que homens em grupos liderados por homens; essa diferença foi significativa com ou sem os controles.²⁶

FIGURA 5: Casa Própria

A CASA EM QUE VOCÊ MORA COM SUA FAMÍLIA ESTÁ NO NOME DE/É PROPRIEDADE DE QUEM?



²⁵ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ23”.

²⁶ Ver os Gráficos “Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot EmpQ23”.

6. Acesso à informação

A maioria dos homens e das mulheres informou ter “alguma” ou “muita dificuldade” em acessar informações sobre programas públicos (55,5% e 65,2% respectivamente) (Q14). Essa diferença de gênero não é significativa e, portanto, os homens e mulheres têm, em geral, o mesmo nível de acesso à informação.²⁷ No entanto, as mulheres em grupos com presidentes do sexo masculino tinham maior probabilidade de informar dificuldades em obter informações sobre programas públicos; essa diferença foi significativa com ou sem controles. Pode ser que os líderes masculinos compartilhem menos informações do que as líderes femininas. Embora seja significativo apenas com controles, o resultado de que as mulheres - mas não os homens - têm menos probabilidade de ter fácil acesso a informações em OPs “ativas” causa estranheza, pois se poderia supor que a participação em uma organização já envolvida em atividades produtivas conscientizaria os membros (de qualquer gênero) sobre os programas públicos aos quais têm acesso.

A dificuldade em acessar informações sobre programas públicos aumenta ainda mais as desvantagens enfrentadas pelas mulheres produtoras. Visto que esses programas podem representar insumos produtivos importantes, principalmente para os pequenos produtores mais pobres, a falta de informações provavelmente reduz o acesso e acaba minando os objetivos das políticas. A Figura 6 abaixo mostra que 45,6% das mulheres e 41,3% dos homens tinham contas no Facebook no momento da pesquisa de linha de base, sugerindo que as mídias sociais podem ser uma maneira eficaz de alcançar os homens e mulheres desta população-alvo.²⁸ Na região Nordeste do Brasil, dados de 2016 indicam que 71,6% das mulheres e 65,5% dos homens tinham telefone celular, o que sugere que a disseminação de informações pela rede de telefonia celular pode ser um meio efetivo de atingir os produtores no Rio Grande do Norte.²⁹

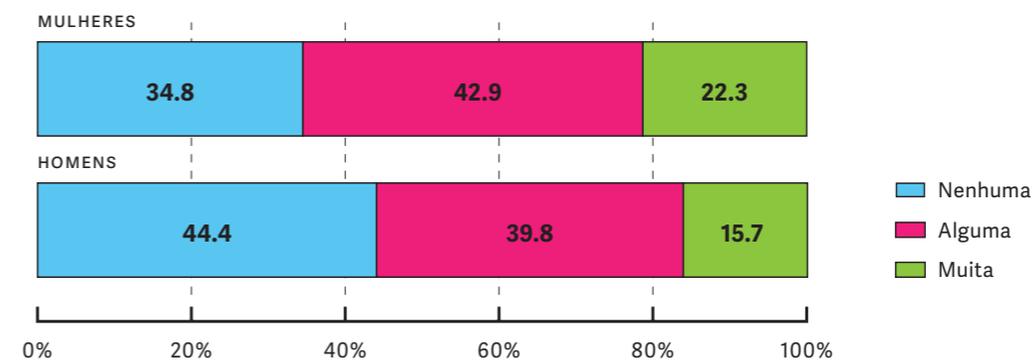
²⁷ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ14”.

²⁸ Ver os Gráficos “Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot EmpQ14”.

²⁹ IBGE: *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>

FIGURA 6: Acesso à informação

VOCÊ TEM ALGUMA DIFICULDADE PARA OBTER INFORMAÇÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS (POR EXEMPLO, PRONAF, GARANTIA SAFRA, ETC)?



7. Divisão sexual do trabalho doméstico

Os gráficos à esquerda nas figuras abaixo apresentam o uso do tempo conforme informado pelos participantes; os gráficos à direita apresentam a estimativa individual do uso do tempo do(a) companheiro(a) em relação às tarefas de limpar, cozinhar e cuidar. Em todos os casos, as mulheres disseram gastar mais tempo em tarefas domésticas (limpar, cozinhar, cuidar) do que os homens e essas diferenças de gênero foram significativas com e sem controles. Quando questionados sobre o tempo que seus(suas) companheiros(as) dedicavam a essas tarefas, homens e mulheres reconheceram que as mulheres dedicam mais horas a esses afazeres. É interessante ressaltar que as mulheres em geral eram mais propensas a informar que seus companheiros não dedicavam tempo algum a essas tarefas domésticas, em comparação à proporção de homens com companheiras (71% de todos os homens) que informaram não dedicar tempo algum a essas tarefas.

a. Limpar

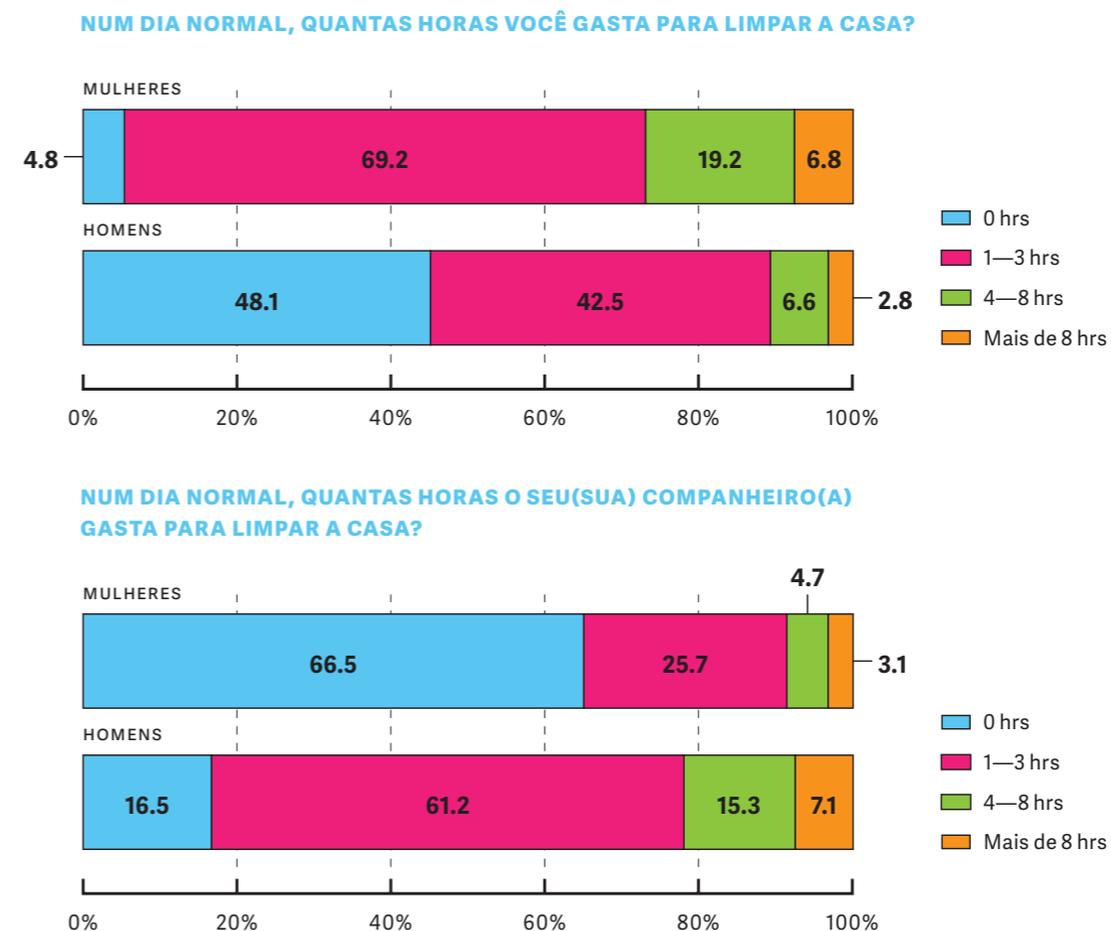
O gráfico à esquerda na Figura 7 abaixo mostra que 69,2% das mulheres informaram que passam de 1 a 3 horas limpando a casa, em comparação a 42,5% dos homens; já 19,2% das mulheres informaram que dedicam entre 4 e 8 horas à limpeza, em comparação a 6,6% dos homens (Q24). Vale notar que 48,1% dos homens informaram não dedicar tempo algum à limpeza, em comparação a 4,8% das mulheres, o que sugere uma divisão muito desigual



do trabalho nesse quesito. O gráfico à direita representa apenas os(as) participantes com companheiros(as) e mostra que os homens reconhecem que as mulheres enfrentam uma carga desproporcional de trabalho relacionado à limpeza da casa. Ao mesmo tempo, as mulheres em toda a amostra tinham maior probabilidade de informar que seu companheiro não dedicava tempo algum à limpeza, em comparação à proporção de homens com companheiras que informaram não dedicar tempo algum à limpeza (Q25).

No entanto, as comparações entre os relatos de uso do tempo por parte dos homens e das mulheres versus suas percepções do uso do tempo de seus(suas) companheiros(as) devem ser interpretadas com cautela, pois embora o estudo possa ter contado com a participação de casais, essas informações não foram coletadas. Portanto, não podemos afirmar que as diferenças entre o uso do tempo informado pelos homens e mulheres e sua avaliação de seus(suas) companheiros(as) revele uma discrepância entre as percepções dos homens e das mulheres e a realidade do uso do tempo de seus(suas) companheiros(as) em casa. Também é possível que os participantes (os homens, as mulheres ou os dois grupos) superestimem a quantidade de tempo dedicado às várias atividades domésticas e / ou subestimem o tempo que seus(suas) companheiros(as) dedicam a essas tarefas. Por fim, é possível (embora improvável) que tanto os participantes do sexo masculino quanto as do sexo feminino tenham, em média, dedicado mais tempo ao trabalho doméstico do que a população geral.

FIGURA 7: Uso do tempo — limpeza

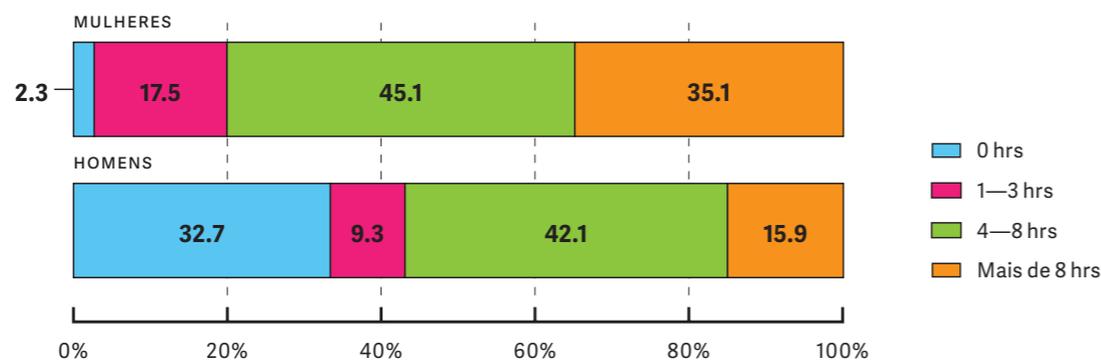


b. Cozinhar

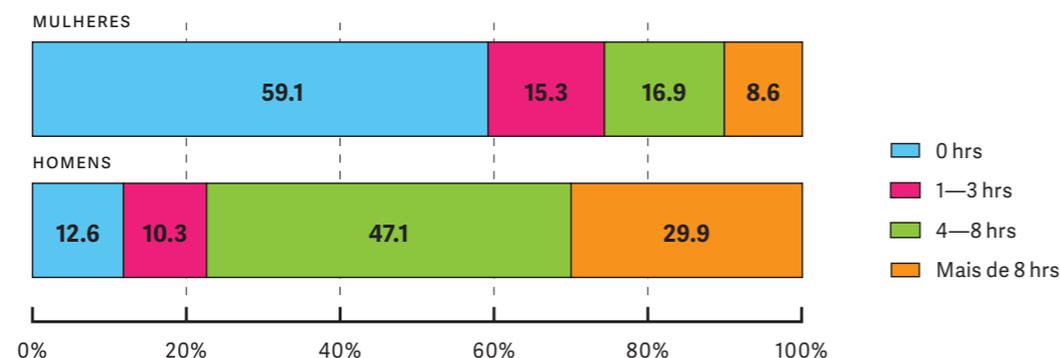
O gráfico à esquerda na Figura 8 abaixo mostra que, na linha de base do estudo, 45,1% das mulheres informaram dedicar entre 1 e 3 horas ao preparo de refeições; a proporção de homens foi semelhante: 42,1% (Q28). No entanto, 35,1% das mulheres disseram passar mais de 3 horas cozinhando, em comparação a apenas 15,9% dos homens. Novamente, vale ressaltar que 32,7% dos homens informaram não dedicar tempo algum à atividade de cozinhar, em comparação a apenas 2,3% das mulheres. O gráfico à direita representa apenas os(as) participantes com companheiros(as) e mostra que os homens, de modo geral, reconhecem que as mulheres enfrentam uma carga desproporcional de trabalho relacionado à atividade de cozinhar (Q29).

FIGURA 8: **Uso do tempo — preparo de refeições**

UM DIA NORMAL EM SUA CASA, QUANTAS HORAS VOCÊ GASTA PARA PREPARAR AS REFEIÇÕES?



NUM DIA NORMAL EM SUA CASA, QUANTAS HORAS O SEU(SUA) COMPANHEIRO(A) GASTA PARA PREPARAR AS REFEIÇÕES?

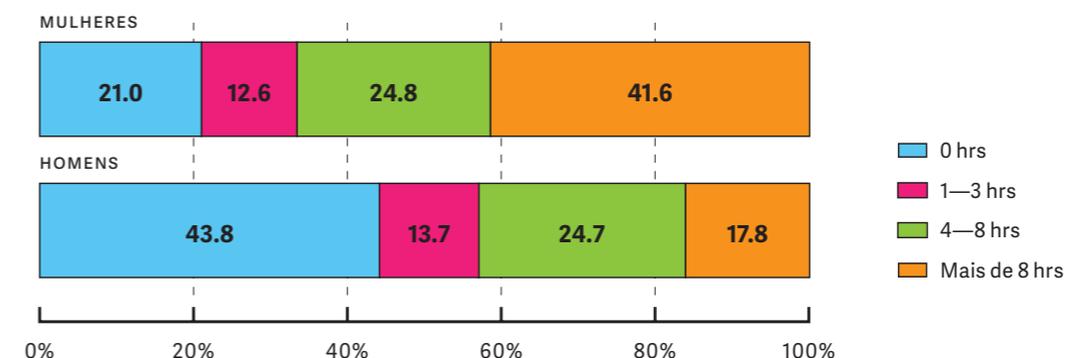


c. Cuidar (Q30/Q31)

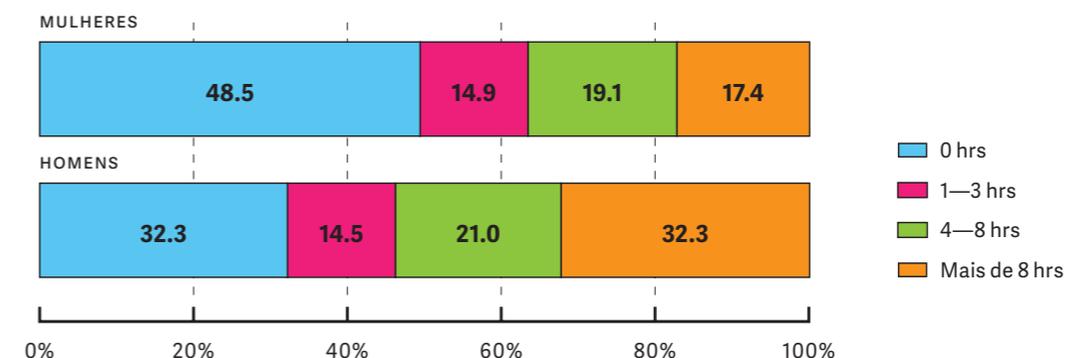
A Figura 9 abaixo mostra que, na linha de base, as mulheres com dependentes dedicam mais tempo à atividade de cuidar que os homens com dependentes (Q30). Vale notar que 41,6% das mulheres gastam mais de 3 horas cuidando de dependentes, em comparação a apenas 17,8% dos homens. Por outro lado, 21,0% das mulheres não gastam tempo algum cuidando de dependentes, em comparação a 43,8% dos homens. O gráfico à direita representa apenas os(as) participantes com parceiros(as) e mostra que os homens reconhecem que as mulheres enfrentam uma carga desproporcional de trabalho relacionado ao cuidado de dependentes. Ao mesmo tempo, as mulheres em toda a amostra tinham maior probabilidade de informar que seu parceiro não dedicava tempo algum ao cuidado de dependentes, em comparação à proporção de homens com parceiras que informaram não dedicar tempo algum ao cuidado de dependentes (Q31).

FIGURA 9: **Time use — caregiving**

NUM DIA NORMAL EM SUA CASA, QUANTAS HORAS VOCÊ GASTA PARA CUIDAR DAS CRIANÇAS, IDOSOS OU DOENTES?



NUM DIA NORMAL EM SUA CASA, QUANTAS HORAS O SEU(SUA) COMPANHEIRO(A) PARA CUIDAR DAS CRIANÇAS, IDOSOS OU DOENTES?



8. Mobilidade

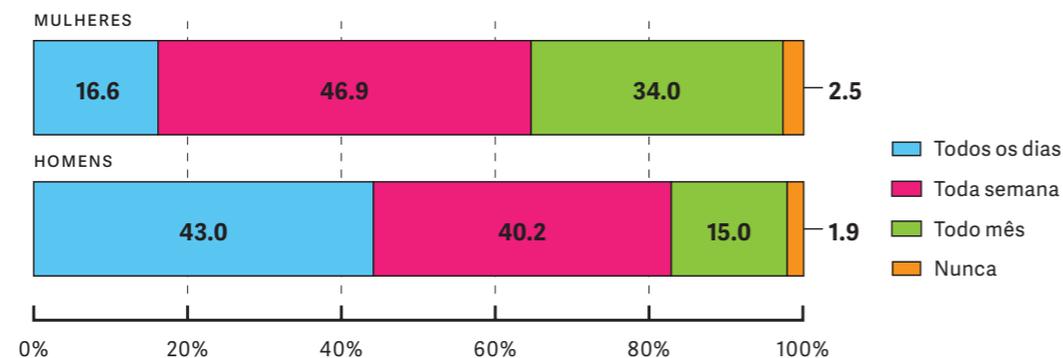
a. Frequência com que sai de casa

A Figura 10 mostra que, na linha de base, os homens saem da casa com muito mais frequência que as mulheres, embora possa ter havido uma interpretação diferente de “cuidar de seus assuntos pessoais” por parte dos homens e das mulheres (Q32). A diferença, no entanto, é grande: 16,6% das mulheres saem de casa diariamente, em comparação a 43,0% dos homens. Essa diferença é significativa com e sem controles e sugere que as mulheres gozam de menos mobilidade que os homens.³⁰

³⁰ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot yQ32”.

FIGURA10: **Frequência com que sai de casa na linha de base**

COM QUE FREQUÊNCIA VOCÊ SAI DE CASA PARA RESOLVER SUAS COISAS?

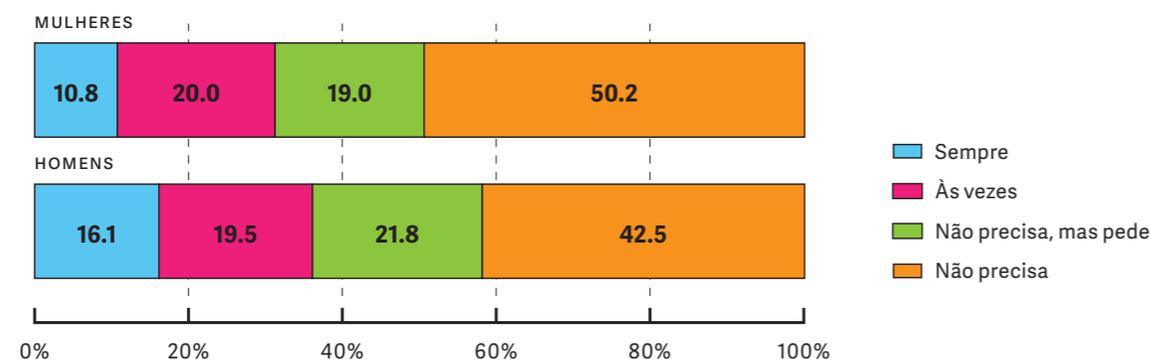


b. Autorização para sair de casa

A Figura 11 mostra que, no início do estudo, 69,2% das mulheres e 64,4% dos homens com companheiros(as) não sentiam a necessidade de pedir autorização do(a) parceiro(a) para sair de casa (embora alguns peçam mesmo assim) para resolver assuntos pessoais (Q33). Esta diferença de gênero não é significativa, com ou sem controles; os homens e as mulheres sentem-se igualmente livres para sair de casa.³¹

FIGURA11: **Autorização para sair de casa**

VOCÊ PRECISA PEDIR PERMISSÃO AO SEU(SUA) COMPANHEIRO(A) PARA SAIR DE CASA E RESOLVER SUAS COISAS?



B. Impactos do tratamento

1. Visão Geral

Infelizmente, a avaliação de impacto não constatou impactos significativos sobre os participantes do treinamento como um todo (isto é, comparando grupos de controle e tratamento). Apesar de decepcionante, talvez isso não seja totalmente surpreendente por duas razões. Em primeiro lugar, o tempo entre a linha de base e a pesquisa final — três meses — foi um período muito curto para verificar mudanças nos comportamentos relacionados ao gênero, já que geralmente estão vinculados a normas culturais profundamente arraigadas que são difíceis de mudar no curto prazo. Em segundo lugar, ao concentrar-se principalmente nos indicadores de resultados atrelados a mudanças de comportamento (inspirados no Índice de Empoderamento das Mulheres na Agricultura), a ferramenta pode ter sido insensível a mudanças mais sutis nas percepções com maior probabilidade de serem afetadas diretamente pelo treinamento. Portanto, talvez tenha sido excessivamente ambicioso esperar que um único treinamento focado nas percepções das relações de gênero (em casa, na comunidade e nas organizações de produtores) pudesse ter um efeito transformador sobre os comportamentos relacionados a gênero no espaço de apenas três meses. É o que ocorre, principalmente, com os comportamentos decorrentes de interações com outras pessoas — seja em casa ou em organizações de produtores; ou seja, comportamentos que não dependem somente do(a) participante do estudo. Finalmente, visto que 30% do grupo de tratamento não participaram efetivamente do treinamento (porque o grupo de tratamento foi composto por todas as pessoas selecionadas para a ‘intenção de tratar’, mas nem todas essas pessoas compareceram ao treinamento), alguns impactos do treinamento podem ter sido atenuados ou o escopo para impactos do treinamento pode ter diminuído.

Embora não tenham sido detectados impactos estatisticamente significativos, de modo geral, entre os participantes do treinamento, houve alguns impactos significativos e interessantes relacionados ao gênero dos entrevistados e / ou tipos de organizações de produtores aos quais pertencem. No entanto, a desagregação em vários subgrupos aumenta a probabilidade de detecção de impactos pequenos por acaso; esses provavelmente não são impactos reais do treinamento.

Além disso, vários impactos negativos foram detectados nos homens e mulheres em diversos tipos de organizações. É muito difícil encontrar uma explicação para os impactos

³¹ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ33”.

negativos; é difícil imaginar como a participação em um treinamento de gênero possa causar tais impactos, a menos que seja algum tipo de “reação adversa”. No entanto, essa reação não foi detectada na pesquisa de satisfação dos beneficiários, nem no exercício de avaliação em grupo; quase não houve críticas que sustentassem essa explicação. As facilitadoras identificaram apenas alguns casos de pessoas que pareciam insatisfeitas com algumas das oficinas. Os resultados da avaliação de impacto são apresentados abaixo, junto com algumas tentativas de entender as razões por trás dos impactos negativos inesperados.

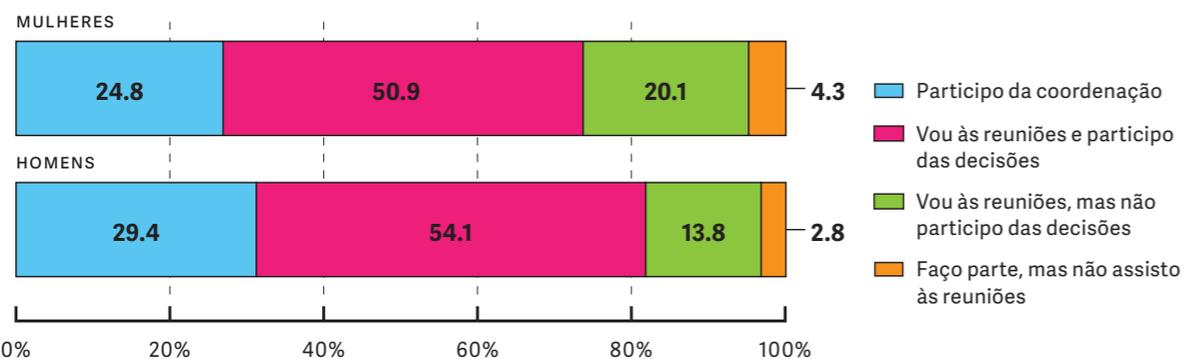
2. Participação em Organizações de Produtores

a. Níveis de participação

Na primeira seção da pesquisa, os entrevistados foram questionados sobre seu grau de envolvimento em sua organização (Q9). A Figura 12 mostra que a participação no início do estudo é, em geral, bem alta: 75,7% das mulheres e 83,5% dos homens eram membros do conselho executivo ou participavam ativamente das decisões tomadas pelo grupo. Os homens eram um pouco mais ativos que as mulheres; ou seja, havia maior probabilidade de que homens fossem membros do comitê executivo da organização, participando de reuniões e decisões. No entanto, essas diferenças de gênero não foram estatisticamente significantes,³² exceto nos grupos com presidentes do sexo masculino em que as mulheres eram menos ativas. Essa diferença foi significativa sem controles, mas desapareceu quando os controles foram aplicados.

FIGURA 12: Níveis de participação em OPs na linha de base

DE QUE MANEIRA VOCÊ PARTICIPA DO SEU GRUPO PRODUTIVO?

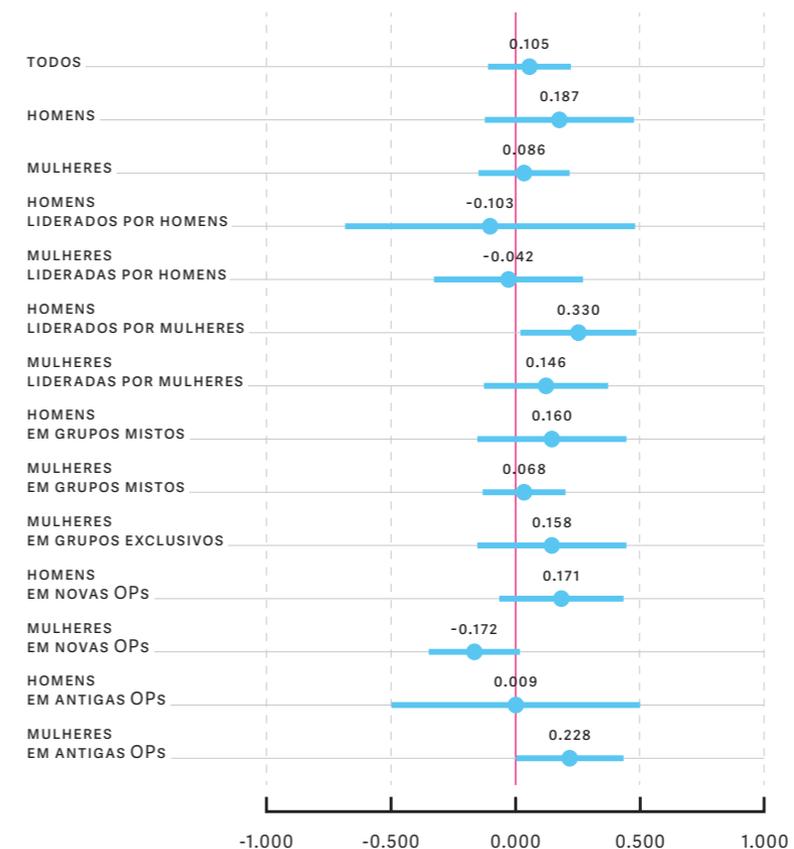


32 Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ9”.

Como mostra a Figura 13, embora a tendência tenha sido geralmente positiva na linha final do estudo, não houve impacto significativo no grupo de tratamento como um todo ou quando desagregado por gênero. No entanto, os homens em organizações lideradas por mulheres parecem ter se tornado mais ativos; talvez, nesses casos, as mulheres presidentes tenham adotado um estilo de liderança mais participativo após o treinamento.

FIGURA 13: Impacto do tratamento nos níveis de participação nas OPs

EFEITO DE TRATAMENTO EM Q9



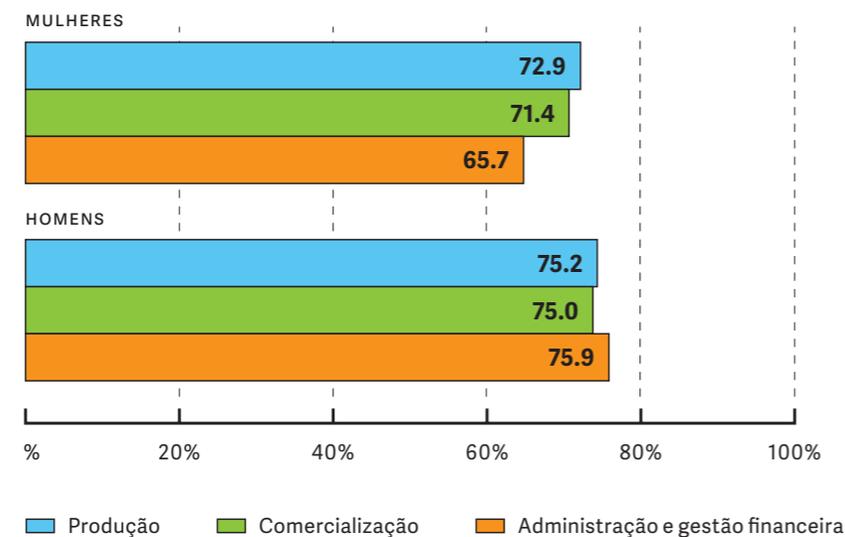
b. Participação no processo de tomada de decisão

A avaliação de impacto também mediu as taxas das respostas “sempre” ou “na maioria das vezes” informadas pelos participantes em relação a decisões tomadas sobre questões específicas: produção (Q11), comercialização (Q12) e administração e gestão

financeira (Q13). A Figura 14 mostra que, no início do estudo (linha de base), os homens apresentavam taxas mais altas de participação em todas as áreas de tomada de decisão; a maior diferença entre os gêneros foi em matéria de decisões administrativas e de gestão financeira. No entanto, nenhuma dessas lacunas de gênero se revelou significativa com ou sem controles; de modo geral, portanto, os níveis de participação de homens e mulheres nessas três áreas problemáticas foram bem semelhantes na linha de base.³³ A única diferença significativa identificada refere-se aos homens que participam de OPs antigas versus os homens que participam de OPs novas - o segundo grupo apresenta uma probabilidade de +23,2 pp de participar de decisões relativas à comercialização. No entanto, essa diferença perde significância quando aplicamos os controles.³⁴

FIGURA 14: Participação no processo decisório da OP

PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES DA OP



Ao final do estudo, o treinamento parece não ter surtido efeito sobre os níveis de participação nessas três áreas de tomada de decisão, quando buscamos impactos significativos no grupo de tratamento ou desagregados por gênero.³⁵ No entanto, ao considerarmos as características de gênero e organizacionais, houve alguns impactos interessantes sobre a participação de homens e mulheres nas decisões administrativas e de gestão financeira, bem como nas decisões de comercialização (Figura 15).

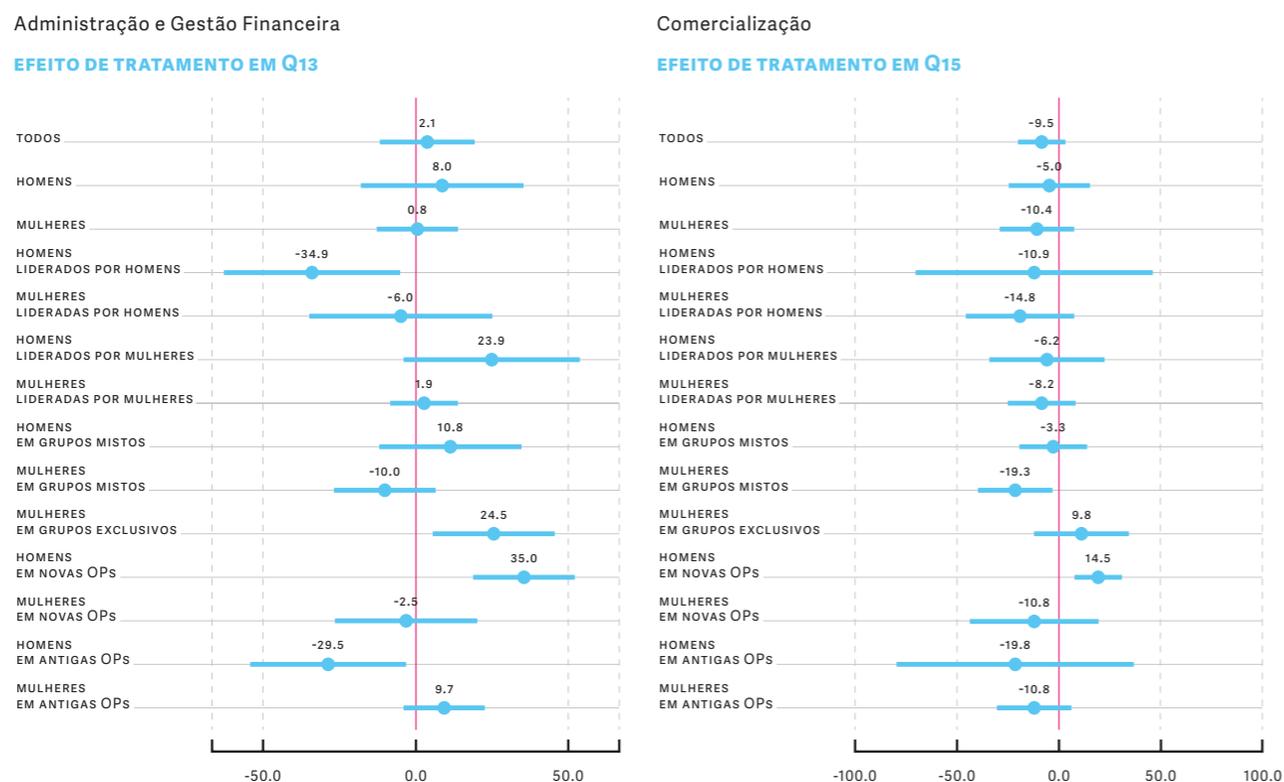
O impacto do treinamento de gênero no empoderamento das mulheres em relação à tomada de decisões foi maior para as mulheres em grupos só de mulheres, em comparação às mulheres em grupos mistos. Quanto às decisões administrativas e de gestão financeira, houve um impacto significativamente positivo e relativamente grande nos membros de grupos só de mulheres (+24,5 pp); não foram identificadas mudanças significativas entre as mulheres em grupos mistos. Em relação às decisões de comercialização, os níveis de participação nos grupos de mulheres permaneceram constantes e, de fato, houve uma queda entre as mulheres em grupos mistos (-19,3 pp).

Houve também uma mudança negativa na participação em decisões administrativas e de gestão financeira dos homens em grupos com presidentes do sexo masculino (-34,9 pp) e em OPs ativas antes do treinamento (-29,5 pp), que podem ter cedido algum 'espaço' para as mulheres nestas questões. Por outro lado, os homens em OPs "novas" se tornaram mais engajados na administração e gestão financeira (35,0 pp) e também na comercialização (14,5 pp); já os níveis de participação das mulheres nos dois tipos de decisão permaneceram inalterados. Isso sugere que o treinamento pode ter aumentado a confiança dos homens para "dar o passo à frente" quando os grupos iniciaram suas atividades produtivas; já as mulheres esperaram até que a produção já estivesse efetivamente em andamento.



³³ Ver os Gráficos "Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot" referentes à EmpQ11, EmpQ12 e EmpQ13.
³⁴ Ver os Gráficos "Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot EmpQ12".
³⁵ Veja os Gráficos "Impacto Coefplot" referentes à EmpQ11, EmpQ12 e EmpQ13.

FIGURA 15: Impactos do tratamento sobre a tomada de decisões nas OPs



Assim, as conclusões sobre as decisões em matéria de comercialização e questões administrativas e de gestão financeira sugerem que pode ser mais difícil aumentar a participação ativa das mulheres nos estágios iniciais, pois elas podem optar por não intervir em decisões tradicionalmente dominadas por homens por timidez. Isso sugere a necessidade de mais esforços nos estágios iniciais do desenvolvimento das organizações para aumentar a participação das mulheres e deixar claro para os homens que a participação igualitária das mulheres nas decisões sobre o grupo nos estágios iniciais é muito importante. Também sugere que o treinamento para as mulheres deve focar as áreas em que as mulheres tradicionalmente não assumem papéis de liderança. Os homens parecem ser alcançados pelas mulheres em organizações que já estavam ativas havia algum tempo, o que sugere que elas são mais receptivas ao treinamento de gênero, se deparam com menos barreiras ou se sentem mais confiantes para aplicar o que aprenderam nessa etapa. O aumento dos níveis de participação das mulheres na

tomada de decisões em organizações de mulheres — ao passo que nos grupos mistos esses níveis caíram ou permaneceram iguais — sugere que pode ser necessário um trabalho mais intenso de apoio às mulheres em grupos mistos e também para envolver mais ativamente os homens desses grupos nos esforços em prol da igualdade de gênero. Também sugere que incentivar a formação de grupos de mulheres pode ser uma maneira mais eficaz de apoiar a inclusão produtiva e o empoderamento das mulheres.

Nos casos em que foram identificados aumentos da participação na tomada de decisões, estes podem ser atribuídos a atividades de treinamento como o Rio do Tempo e a Matriz, que conscientizam os participantes da importância das decisões tomadas em diferentes etapas da cadeia de produção. Os impactos positivos também podem refletir o aumento da confiança decorrente da participação no treinamento. Na avaliação dos beneficiários, os próprios participantes identificaram esses efeitos; ou seja, os ajudou a perceber os pontos fracos que carecem de mais atenção em suas respectivas organizações; e aumentou sua confiança de participar das decisões tomadas por suas respectivas organizações.

c. Confiança para expressar insatisfação

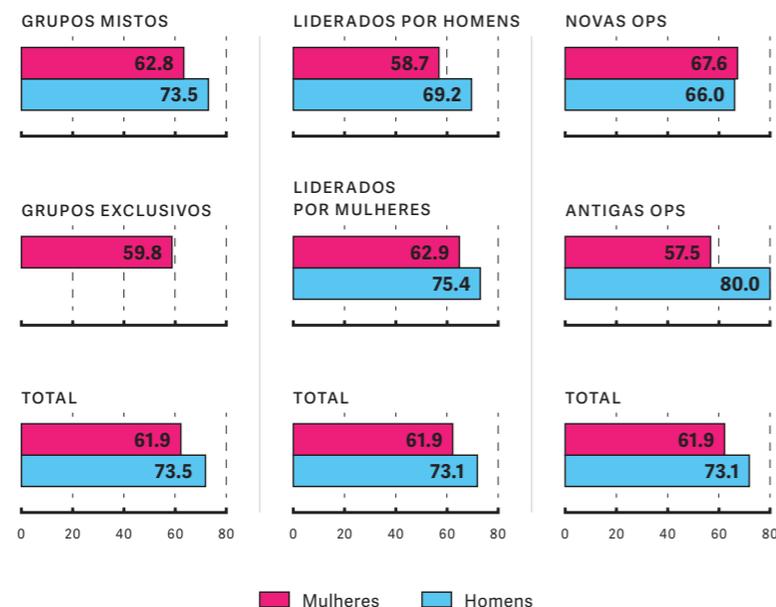
Na linha de base, a Figura 16 mostra que, na linha de base do estudo, as mulheres tinham menos confiança do que os homens para expressar sua insatisfação em “todas” ou “algumas das vezes” (61,9% versus 73,1%) em suas respectivas organizações de produtores (Q15). Essa diferença de gênero é significativa sem os controles, mas não quando os controles são aplicados.³⁶ As mulheres também têm menos probabilidade que os homens de se sentirem confiantes em grupos de gêneros mistos (-10,7 pp), em OPs ativas antes do treinamento (-22,5 pp) e, curiosamente, em OPs lideradas por mulheres (-12,5). Essas diferenças de gênero desaparecem com a aplicação dos controles, exceto em OPs ativas anteriormente. As mulheres se sentiam mais confiantes nas OPs que ainda não se encontravam em fase produtiva do que nas OPs já ativas; no caso dos homens, foi o contrário. Essas diferenças são significativas com ou sem controles.³⁷ Isso sugere que, em grupos de gêneros mistos e OPs mais antigas, as relações tradicionais de gênero estão mais arraigadas e as mulheres talvez tenham a necessidade de agir de forma mais “conformista” e evitar confrontos (que seriam mais aceitáveis entre os homens).

³⁶ Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ15”.

³⁷ Ver os Gráficos “Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot EmpQ15”.

FIGURA 16: **Confiança para Expressar Insatisfação**

% DE EMPODERADOS NA LINHA DE BASE PARA Q15

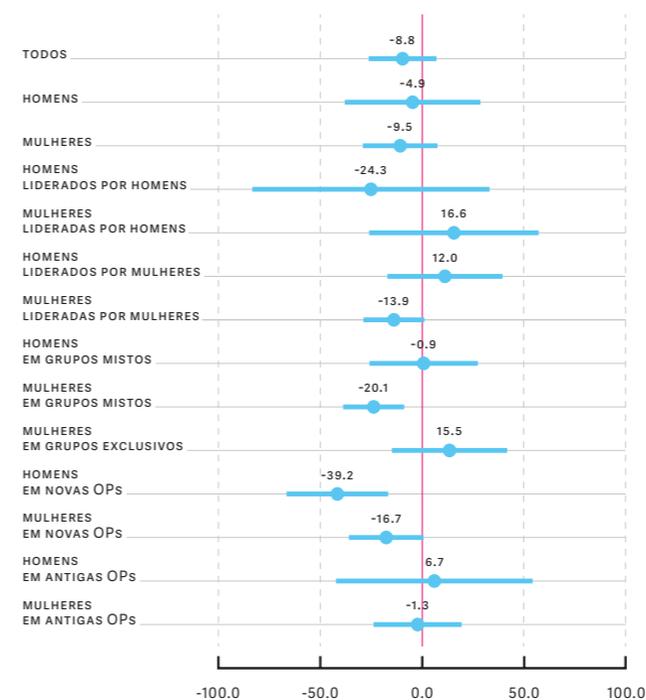


A Figura 17 mostra que, na linha final do estudo, não houve impactos no grupo de tratamento como um todo ou na desagregação apenas por gênero; a confiança para expressar insatisfação caiu entre os membros de grupos mistos (impacto impulsionado pelas mulheres) e em OPs novas (impacto impulsionado pelos homens). Esses foram impactos inesperados, que geram um pouco de confusão. A pergunta da pesquisa pode ter sido ambígua, levando alguns entrevistados a interpretar o termo “expressar insatisfação” como “reclamar”. De acordo com beneficiários e as facilitadoras, o treinamento ajudou a gerar solidariedade entre os membros da organização de produtores, possivelmente reduzindo sua propensão a reclamar.

FIGURA17: **Impacto do tratamento na confiança para expressar insatisfação**

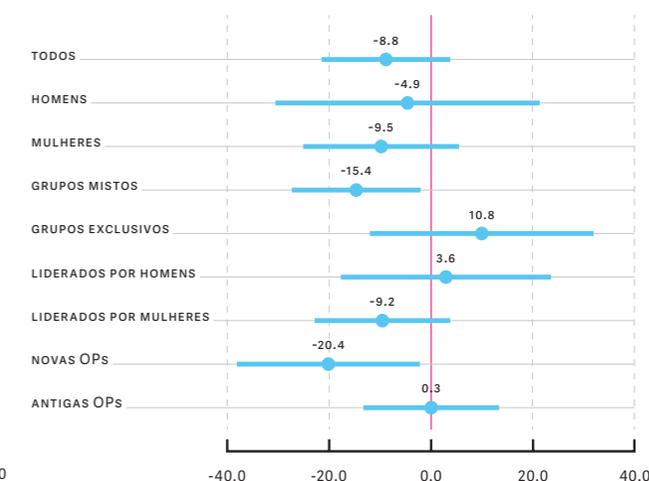
Desagregado por Gênero e Grupo

EFEITO DE TRATAMENTO EM Q15



Desagregado apenas por grupo

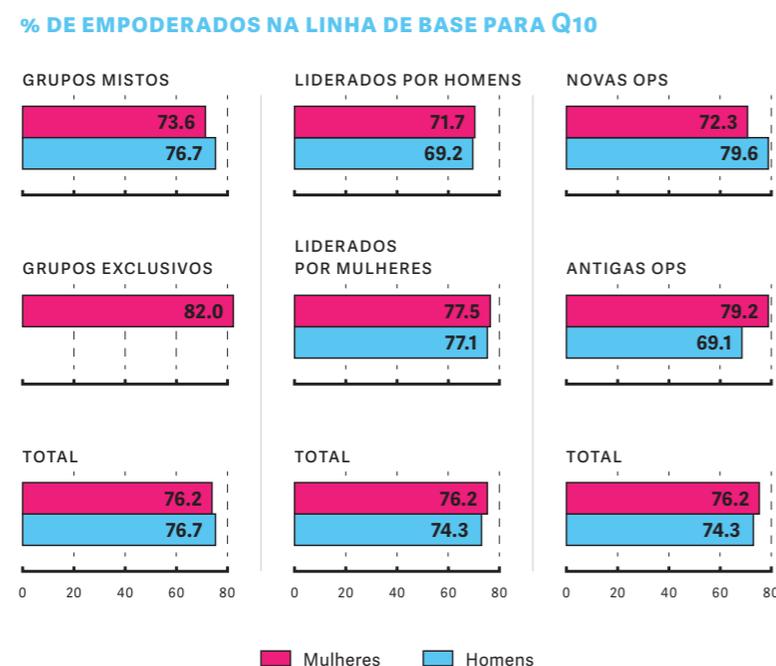
EFEITO DE TRATAMENTO EM Q15



3. Autonomia

A Figura 18 abaixo mostra que, no início do estudo, aproximadamente três quartos de todos os entrevistados não precisavam de autorização do(a) parceiro(a) ou de outra pessoa da família para participar das reuniões da OP (Q10). As diferenças de gênero e grupo não foram significativas, com ou sem controles,³⁸ o que pode dever-se ao nível relativamente alto de autonomia dos homens e das mulheres.

FIGURA 18: Autorização para participar da OP

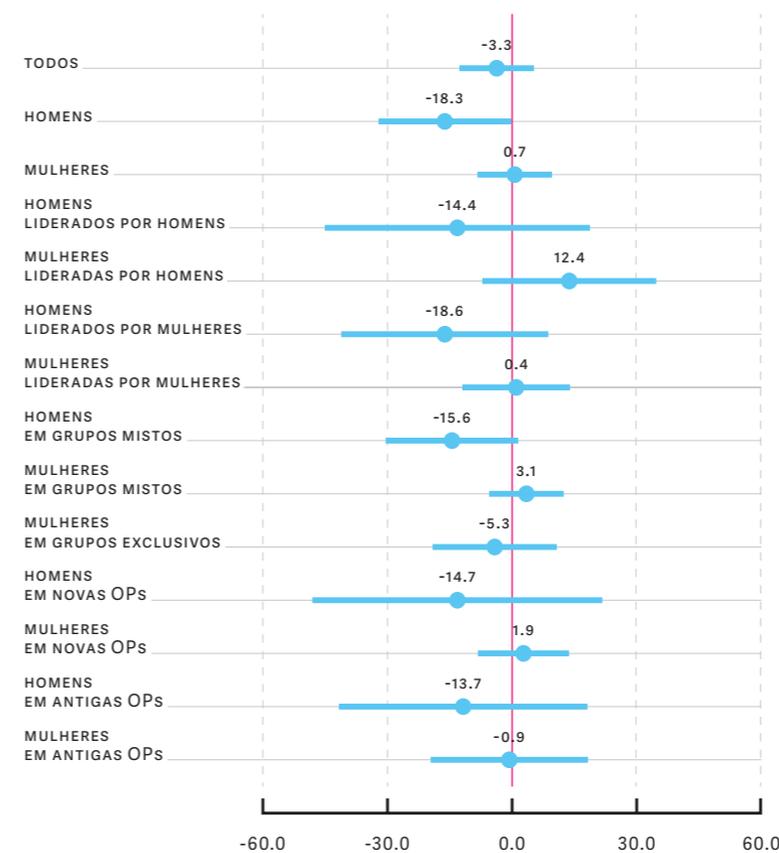


Na linha final do estudo, a Figura 19 mostra que o tratamento não teve impacto no grupo de tratamento como um todo. No entanto, embora não pareça ter aumentado ou diminuído a probabilidade de as mulheres sentirem a necessidade de pedir autorização para participar de reuniões de suas organizações de produtores, os homens apresentam maior probabilidade de fazê-lo.

³⁸ Ver os Gráficos "Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ10" e "Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot EmpQ10".

FIGURA 19: Impacto do treinamento sobre a autorização para participar das reuniões da OP

EFEITO DE TRATAMENTO EM Q10



4. Participação no processo de tomada de decisão em casa

Tanto os homens quanto as mulheres participam ativamente da tomada de decisões em casa, com quase 90% dos participantes respondendo que participam das decisões importantes em casa "sempre" ou "na maioria das vezes" (Q36). Não foram identificadas diferenças significativas entre os gêneros em todos os tipos de grupo, com ou sem controles.³⁹ No entanto, sem controles, as mulheres em grupos com presidentes do sexo feminino apresentavam maior probabilidade de participar das decisões em casa

³⁹ Ver os Gráficos "Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ36" e "Diferença de Grupo na Linha de Base Coefplot EmpQ36".

do que as mulheres em grupos presididos por homens, o que sugere que as mulheres que entram em grupos só de mulheres tendem a já ser mais capacitadas — ou se capacitam em decorrência da liderança feminina.

O treinamento de gênero não parece ter qualquer impacto sobre a participação nas decisões em casa — de modo geral ou desagregado por gênero e / ou tipo de grupo.⁴⁰ Deve-se notar que pode ter havido alguma ambiguidade na formulação da pergunta em português, na qual os entrevistados podem ter entendido que o questionamento se referia a decisões sobre as questões gerais da casa ou, mais restritamente, a decisões relacionadas à arrumação da casa.⁴¹

5. Igualdade de oportunidades e capacidades

Como parte da avaliação de impacto, os participantes foram questionados se acreditavam que as mulheres e os homens possuem *capacidades* iguais de realizar “todas ou a maioria das atividades produtivas” e se têm as mesmas *oportunidades* de fazê-lo. Também foram questionados se acreditavam que violência *física* ou *emocional* é aceitável em qualquer circunstância. Essas questões foram feitas aos participantes como parte da linha de base para a pesquisa no primeiro dia de treinamento e novamente na ‘pesquisa de saída’ ao final do treinamento, no segundo dia. A Tabela 2 mostra a distribuição dos participantes que realizaram a pesquisa de saída.

As respostas da pesquisa de saída incorporadas à avaliação de impacto mais ampla possibilitam uma comparação ‘antes e depois’ dos impactos nas crenças e percepções dos participantes em relação à igualdade de gênero e à violência doméstica. Visto que é improvável que haja outros fatores intervenientes durante os dois dias de treinamento, é razoável atribuir quaisquer mudanças nas atitudes e crenças dos participantes ao treinamento em si. Esse dado é interessante não apenas porque nos permite detectar quaisquer efeitos imediatos do treinamento nas opiniões dos participantes, mas também para verificar se as mudanças persistiram até a pesquisa final, três meses depois. A próxima seção discutirá os resultados “antes e depois” da pesquisa de saída e os efeitos do tratamento do experimento controlado.

⁴⁰ Veja o Gráfico “Impacto Coefplot EmpQ36”.

⁴¹ “Quando é necessário tomar decisões importantes na sua casa, você participa?”

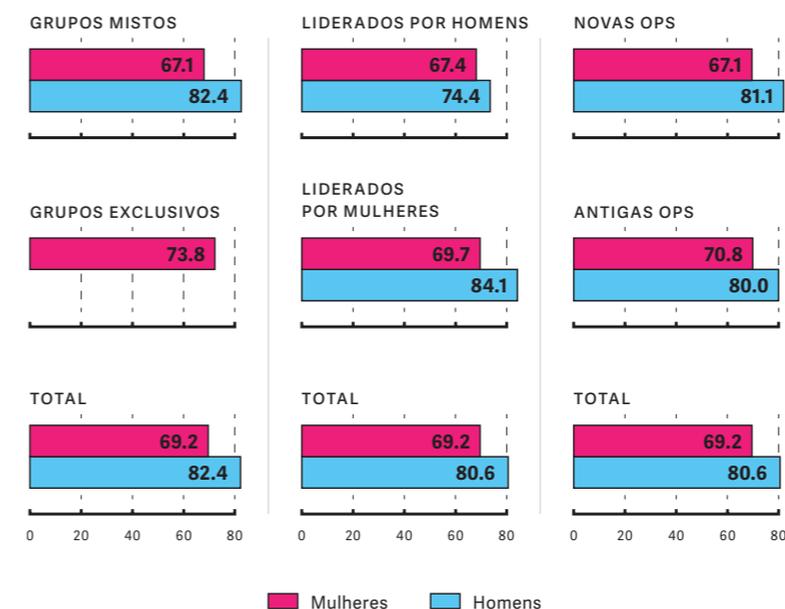
a. Igualdade de capacidades

Na linha de base do estudo, a Figura 20 mostra que as mulheres tinham 11,4 pp menos probabilidade do que os homens de acreditar que dispunham de capacidades iguais para participar de “todas ou da maioria” das atividades produtivas; essa diferença manteve-se significativa com ou sem controles⁴² (Q16). Essa diferença de gênero também foi significativa e bastante expressiva nos grupos mistos, grupos presididos por mulheres e grupos que não haviam iniciado a produção antes do treinamento (-15,2, -14,4, -14,1, respectivamente). Essas grandes diferenças se mantêm significativas com ou sem controles.

A tendência de as mulheres perceberem suas próprias capacidades como inferiores às dos homens é um tanto surpreendente. Apresentamos duas possíveis explicações. Pode ser que as mulheres tenham internalizado para si o conceito tradicional de “sexo frágil”; paradoxalmente, menos homens neste estudo compartilhavam dessa visão. Pode ser também que, no caso de certas atividades produtivas realizadas por esses grupos, seja objetivamente mais difícil para as mulheres realizarem algumas tarefas, principalmente as que envolvem trabalho braçal pesado.

FIGURA 20: Igualdade de capacidades na linha de base

% DE EMPODERADOS NA LINHA DE BASE PARA Q16



⁴² Ver os Gráficos “Diferença de Gênero na Linha de Base Coefplot EmpQ16”.

b. Interação das crenças relativas à igualdade de capacidades e oportunidades

Ao medir o efeito da crença na igualdade de oportunidades (Q16) sobre a crença na igualdade de capacidades (Q17), descobrimos que as pessoas que compartilham da primeira crença têm mais chance de compartilhar também da segunda do que as pessoas que não compartilhavam da primeira. Isso significa que as pessoas que acreditam em capacidades iguais têm uma tendência maior de acreditar em oportunidades iguais. Este efeito foi significativo para homens e mulheres, com ou sem controles.⁴³

Também foram investigadas as associações entre a crença em capacidades e oportunidades iguais entre homens e mulheres e seus níveis de participação em organizações de produtores.⁴⁴ As mulheres (mas não os homens) que acreditavam na igualdade de oportunidades apresentaram maior probabilidade de participarem mais ativamente de suas organizações (Q9); esse efeito se intensificou ainda mais com a aplicação de controles. Também foi identificado um efeito positivo semelhante sobre os níveis de participação das mulheres ligado à crença na igualdade de capacidades, mas este efeito desaparece com a aplicação dos controles.⁴⁵

As mulheres (mas não os homens) que acreditavam na igualdade de capacidades apresentaram maior probabilidade de empoderamento em relação à sua participação nas decisões da OP sobre produção (Q11) e comercialização (Q12). No entanto, a significância do efeito sobre a comercialização foi perdida com a aplicação dos controles.⁴⁶ A crença em capacidades iguais teve um efeito positivo na participação dos homens e das mulheres nas decisões administrativas e de gestão financeira (Q13). Este efeito se manteve, mas apenas para as mulheres, após a aplicação dos controles.⁴⁷

A crença em oportunidades iguais não afetou a participação dos homens ou das mulheres nas decisões da OP relacionadas à produção (Q11) sem controles, mas apresentou uma associação positiva depois da aplicação dos controles.⁴⁸ Não foram identificados efeitos sobre seu nível de participação nas decisões relacionadas à comercialização — com ou sem controles.⁴⁹ As mulheres (mas não os homens) que acreditavam em oportu-

⁴³ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q16 e Q17”.

⁴⁴ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q17 e Q9”.

⁴⁵ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q16 e Q9”.

⁴⁶ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q16 e Q11” e “Correlação na Linha de Base entre Q16 e Q12”.

⁴⁷ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q16 e Q13”.

⁴⁸ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q17 e Q11”.

⁴⁹ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q17 e Q12”.



nidades iguais apresentavam maior probabilidade de participar de decisões administrativas e de gestão financeira; esse efeito foi significativo com ou sem controles.⁵⁰

Quando se sentiam insatisfeitos com o grupo, os homens e as mulheres que acreditavam em capacidades iguais se sentiram mais à vontade para expressar suas insatisfações (Q15); isso ocorreu mesmo após a aplicação dos controles.⁵¹ As mulheres que acreditam em igualdade de capacidades apresentam menor probabilidade de aceitar violência emocional (Q37), na ausência de controles. Com os controles aplicados, essa associação não é significativa.

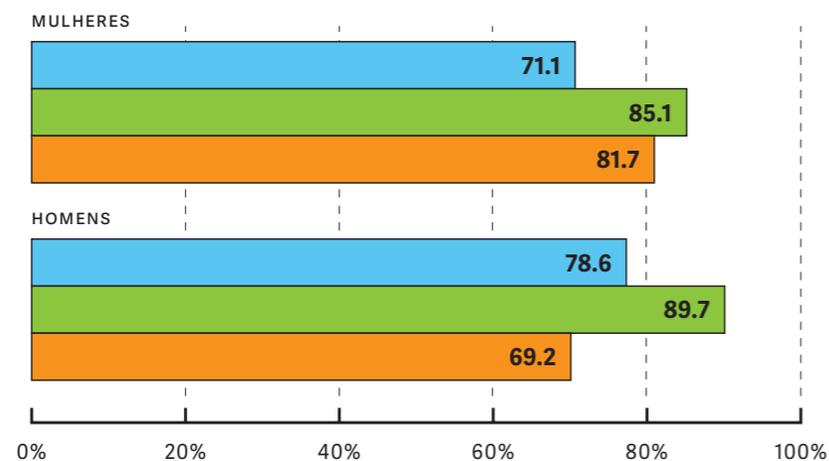
A Figura 21 mostra os dados finais relativos apenas aos participantes que compareceram aos dois dias de treinamento (142 mulheres e 28 homens). A pesquisa de saída identificou um aumento na crença das mulheres e dos homens na igualdade de capacidades (14,0 pp e 11,1 pp, respectivamente). No entanto, esse aumento só foi estatisticamente significativo para as mulheres, o que pode ser em parte devido ao número relativamente pequeno de homens que participaram da pesquisa de saída. Assim, imediatamente após o treinamento, a percepção das mulheres sobre a igualdade de capacidades entre os gêneros havia aumentado para um nível semelhante ao dos homens. Três meses depois, esse alto nível de percepção sobre a igualdade de capacidades ainda se mantinha entre as mulheres que concluíram a pesquisa de saída (visto que a ligeira queda de 3,4 pp não foi significativa). Entre os homens, o alto nível de percepção sobre a igualdade de capacidades na pesquisa de saída, bem como sua diminuição três meses depois, não caracterizaram mudanças significativas, provavelmente devido ao pequeno número de entrevistados.

⁵⁰ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q17 e Q13”.

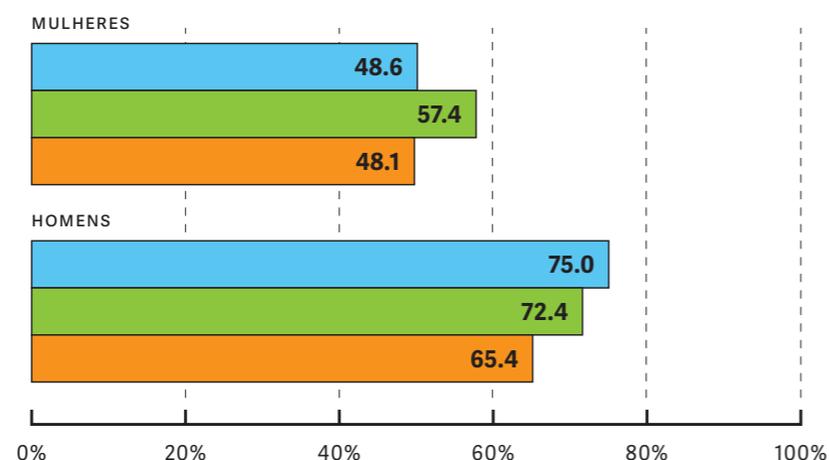
⁵¹ Ver os Gráficos “Correlação na Linha de Base entre Q17 e Q15”.

FIGURA 21: Igualdade de Capacidades e Oportunidades “antes e depois” do treinamento

% DE PARTICIPANTES QUE ACREDITAM NA IGUALDADE DE CAPACIDADES



% DE PARTICIPANTES QUE ACREDITAM DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES



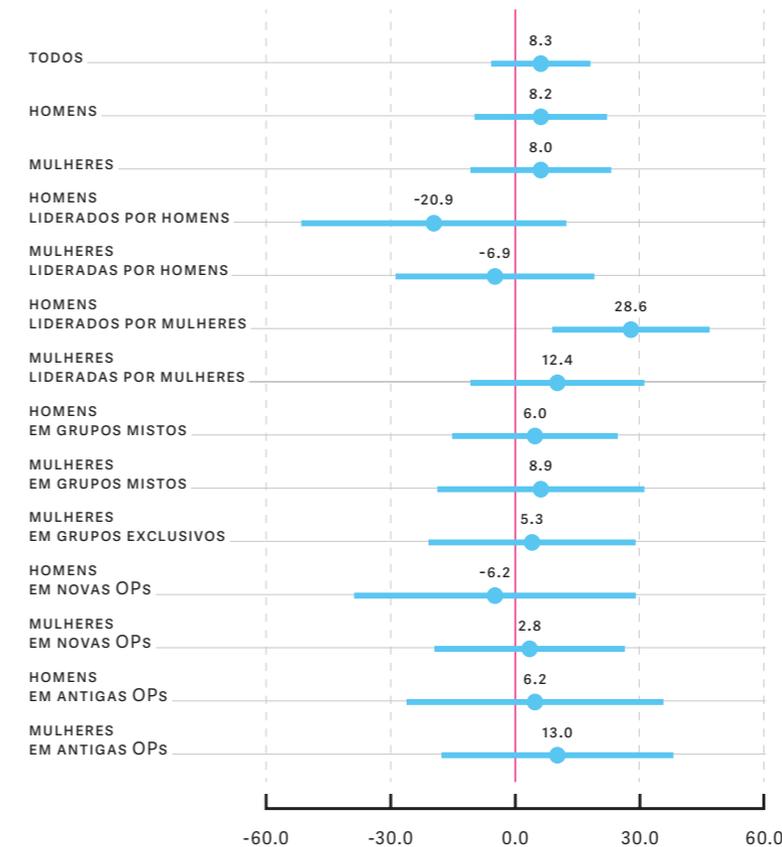
Antes do treinamento Depois do treinamento +3 Meses

No entanto, a Figura 22 abaixo mostra que a avaliação de impacto não identificou impactos significativos do treinamento sobre o grupo de tratamento como um todo, mesmo quando desagregados por gênero. Assim, infelizmente, parece que o impacto positivo detectado na percepção das mulheres sobre a igualdade de capacidades entre os gêneros na pesquisa de saída não se manteve até ao final, na amostra como um todo.

O único grupo que sofreu um impacto significativo (positivo) na linha final do estudo foi o grupo de homens em organizações presididas por mulheres. Esses indivíduos já tinham o maior nível dessa percepção na linha de base do estudo. O nível mais elevado de crença na igualdade de capacidades no início do estudo talvez possa ser atribuído ao fato de que os homens que participam de grupos liderados por mulheres já tenham uma mentalidade mais aberta que seus pares e, portanto, sejam mais receptivos ao treinamento. Além disso, pode ser que esses homens tenham aprendido, em suas interações com as mulheres, que elas têm a mesma capacidade de participar de atividades produtivas. Uma possível explicação para o aumento da crença na igualdade de capacidades ao final do estudo pode ser o fato das líderes terem conseguido reforçar o aprendizado com mais eficácia durante o treinamento. De fato, durante o treinamento houve discussões interessantes sobre a ideia de que, embora os homens e as mulheres tenham pontos fortes ou capacidades diferentes, todas as capacidades são de igual valor para o grupo.

FIGURA 22: Impacto do treinamento na percepção de igualdade de capacidades

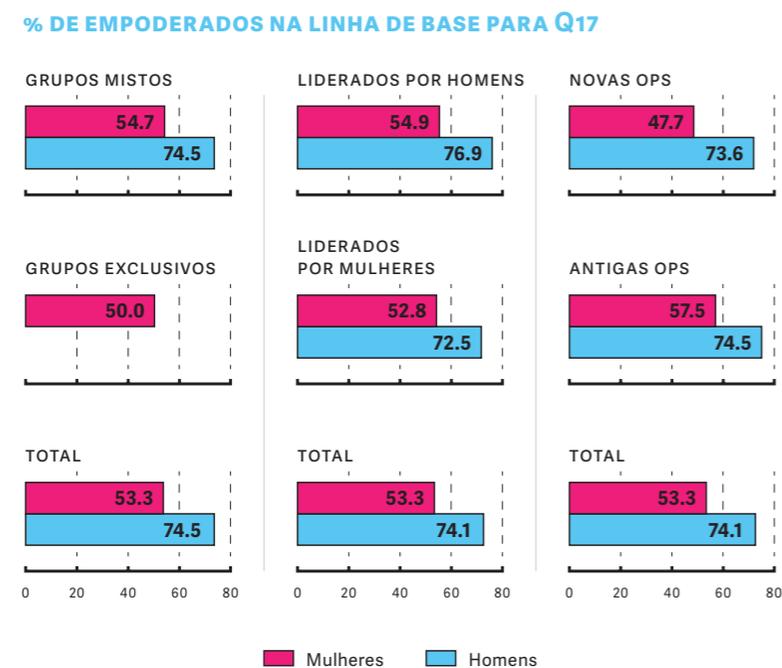
EFEITO DE TRATAMENTO EM Q16



c. Igualdade de oportunidades

A Figura 23 mostra que, no início do estudo, 74,1% de todos os homens acreditavam que havia oportunidades iguais para homens e mulheres e apenas 53,3% de todas as mulheres compartilhavam dessa visão; essa diferença se revelou significativa com e sem controles (Q17). Em todos os tipos de OPs, as mulheres perceberam menos igualdade de oportunidades do que os homens — 17,0 pp e 25,9 pp. De modo geral, a diferença de gênero nas percepções acerca da igualdade de *oportunidades* foi aproximadamente o dobro da diferença relativa à igualdade de *capacidades*, o que demonstra que as mulheres apresentam maior probabilidade do que os homens de perceber que *capacidades* iguais não necessariamente se traduzem em *oportunidades* iguais. (As únicas organizações em que os homens e as mulheres apresentaram a mesma probabilidade de perceber a igualdade de oportunidades entre os gêneros foram os grupos presididos por homens e os que já produziam antes do treinamento.) Não surpreende que as mulheres produtoras sejam mais conscientes do maior número de restrições que enfrentam (em comparação a seus colegas homens) ao desempenhar atividades produtivas, enfrentando dificuldades diariamente (por exemplo, a carga desigual de trabalho doméstico, que reduz o tempo disponível para atividades produtivas).

FIGURA 23: Igualdade de Oportunidades na Linha de Base

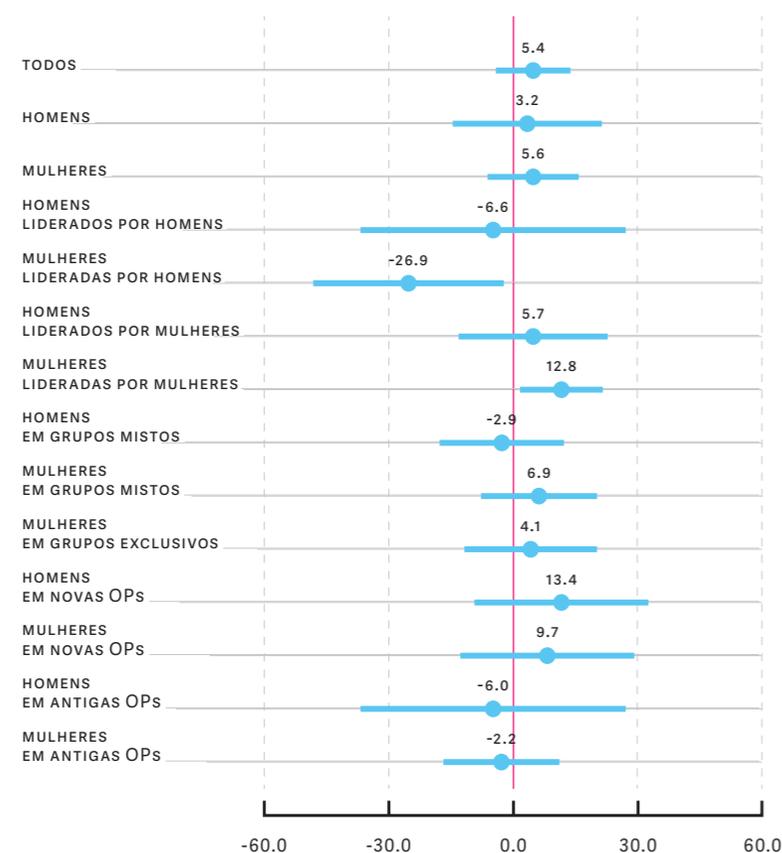


Os dados da pesquisa de saída apresentados na Figura 21 mostram que, imediatamente após o treinamento, a percepção das mulheres sobre a igualdade de oportunidades havia aumentado e a dos homens havia diminuído ligeiramente, muito embora as mudanças não sejam significativas (a Tabela com os resultados da regressão encontra-se disponível no anexo online). No entanto, a percepção de oportunidades iguais por parte dos homens continuou mais alta do que entre as mulheres. No entanto, houve uma mudança significativa entre as mulheres nos grupos liderados por homens, onde a percepção de igualdade de oportunidades diminuiu. Entre as mulheres em grupos presididos por mulheres, essa percepção aumentou. Talvez as mulheres dos grupos liderados por homens tenham se tornado mais conscientes das restrições que enfrentam ao atuar em atividades produtivas. De fato, muitas mulheres falaram sobre como o exercício do Relógio da Rotina Diária as ajudou a perceber até que ponto suas responsabilidades domésticas limitavam seu tempo disponível para atividades produtivas. Por outro lado, as mulheres em grupos liderados por mulheres podem ter sido incentivadas ao aprender sobre as experiências bem-sucedidas de lideranças femininas durante o treinamento e, assim, começaram a perceber mais oportunidades de engajamento produtivo. De fato, muitas participantes comentaram sentir-se incentivadas pelo filme “A Força das Mulheres”, que apresenta histórias de outras mulheres superando desafios semelhantes aos seus. É difícil saber por que o treinamento teve essas tendências aparentemente contraditórias.

A Figura 24 mostra que os efeitos do treinamento nesses subgrupos ainda persistiam na linha final do estudo. Assim, embora não tenha sido detectado qualquer impacto significativo nas percepções de igualdade de oportunidades quando se comparam os grupos de controle e de tratamento de modo geral, ainda persiste um impacto positivo sobre as mulheres que participam de grupos presididos por mulheres. O oposto também é verdadeiro; ou seja, as mulheres em grupos com presidentes homens apresentaram uma queda em suas percepções de oportunidades iguais imediatamente após o treinamento; esse efeito persistiu até a pesquisa no final do estudo. Esse resultado sugere que a liderança feminina é importante para ajudar as mulheres a identificarem oportunidades de inclusão produtiva.

FIGURA 24: Impacto do tratamento nas percepções de igualdade de capacidades

EFEITO DE TRATAMENTO EM Q17



De modo geral, os resultados das entrevistas de saída sobre as percepções de capacidades e oportunidades mostram que o treinamento de gênero teve alguns efeitos positivos significativos nos participantes. Infelizmente, a maioria desses efeitos já havia se perdido quando a pesquisa final foi concluída, três meses depois. Isso sugere que, embora o treinamento possa causar alguns impactos imediatamente mensuráveis (conforme relatado pelos próprios beneficiários nas avaliações dos participantes), serão necessários mais esforços para sustentar esses impactos no longo prazo.

6. Violência Doméstica

a. Violência Física

No início do estudo, as taxas de rejeição da violência física em qualquer circunstância já eram muito elevadas — 97,4% para os participantes como um todo, sem diferenças significativas entre os gêneros ou grupos (Q38). Os pequenos impactos detectados na linha final, portanto, referem-se a poucas pessoas e não são indicativos de qualquer tendência.

b. Violência Emocional

Na linha de base, a Figura 25 mostra que pouco mais da metade de todos os participantes do estudo acreditavam que sentir ciúmes ou raiva quando o(a) parceiro(a) fala com outras pessoas não é algo aceitável. A Figura 25 também mostra que a maioria dos demais respondeu que “depende”, e muito poucos indivíduos responderam que esse é um comportamento aceitável (Q37).⁵² As diferenças entre gêneros e tipos organizacionais apresentadas na Figura 26 não foram significativas, com ou sem controles.⁵³

⁵² As pessoas que responderam “Eu não tenho companheiro(a)” foram excluídas da amostra, uma vez que foram erroneamente incluídas na chave de resposta, visto que a pergunta diz respeito aos parceiros de modo geral. Os 3% dos entrevistados que responderam “não sei” também foram excluídos.

⁵³ NB — É importante interpretar esse alto nível de aceitabilidade com cautela, já que o ciúme pode ser mais aceitável no contexto brasileiro do que a raiva; portanto, combinar os dois sentimentos na mesma pergunta pode ter “influenciado” os resultados. Também pode haver níveis relativos de aceitação do ciúme, dependendo de quantas vezes o(a) parceiro(a) conversa com a outra pessoa, se a pessoa é do sexo oposto, etc., atrapalhando ainda mais os resultados.

FIGURA 25: Violência emocional na Linha de Base (descritiva)

É ACEITÁVEL QUE O(A) COMPANHEIRO(A) FIQUE COM CIÚMES OU RAIVA SE ELE OU ELA FALAR COM OUTRAS PESSOAS?

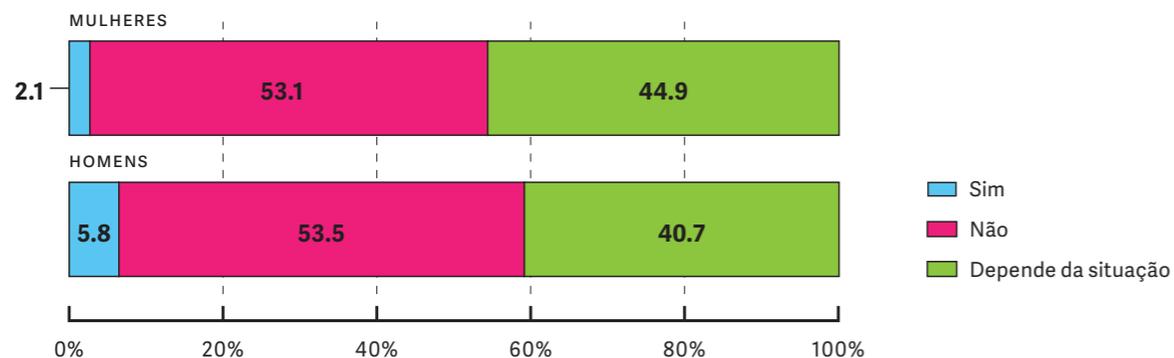
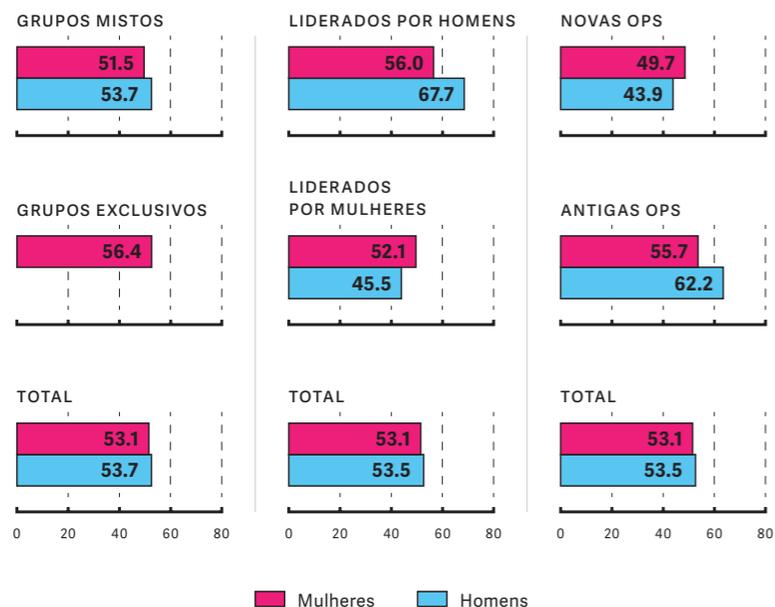


FIGURA 26: Violência emocional na Linha de Base (desagregada)

% DE EMPODERADOS NA LINHA DE BASE PARA Q37

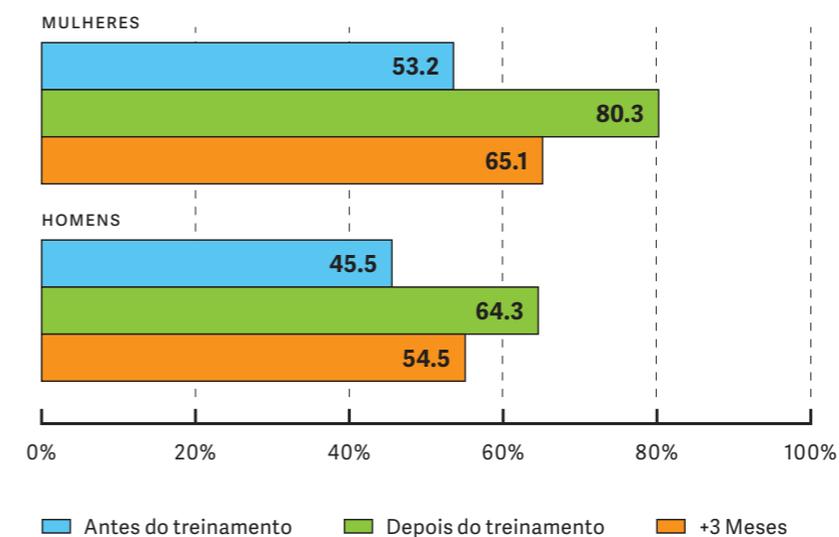


* Na Figura 26, empoderadas = pessoas que responderam que não é aceitável que alguém sinta ciúmes ou raiva quando seu(sua) companheiro(a) fala com outra pessoa.

Entre os participantes do treinamento, a aparente diferença nos níveis de intolerância à violência emocional entre homens e mulheres não foi significativa, com ou sem controles (ver Figura 26, abaixo). Os resultados da pesquisa de saída mostram que houve um aumento geral da intolerância à violência emocional; esse resultado, no entanto, foi significativo apenas para as mulheres. Isso sugere que são necessários esforços adicionais (além do treinamento de gênero) para conscientizar os homens sobre a natureza da violência emocional e sua inaceitabilidade.

FIGURA 27: Tolerância à violência emocional antes e depois do treinamento

% DE PARTICIPANTES INTOLERANTES AO COMPORTAMENTO CIUMENTO/RAIVOSO



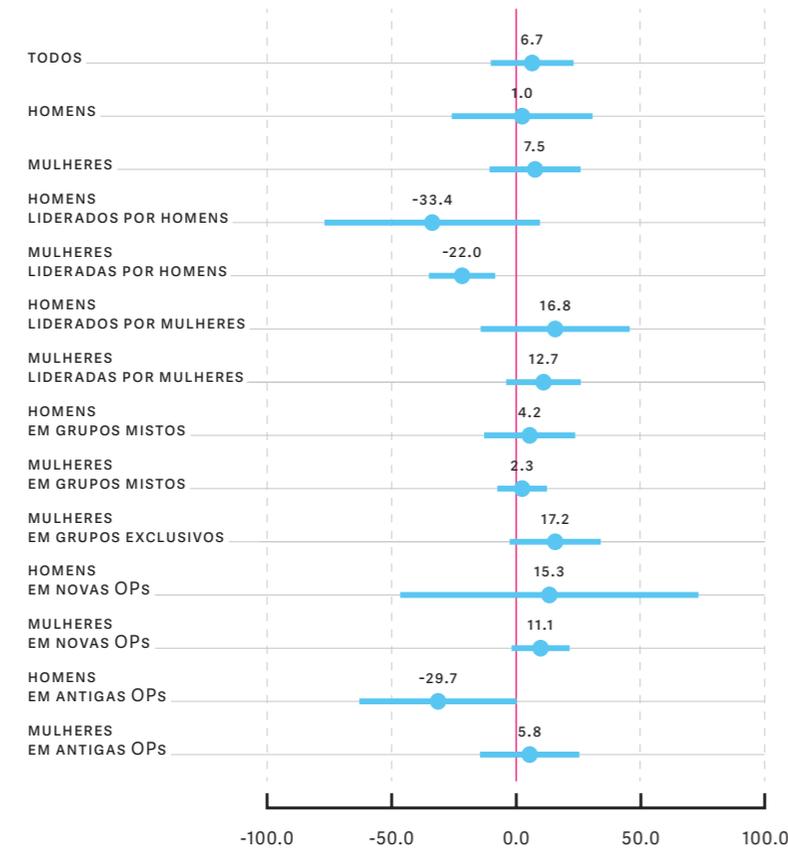
Infelizmente, na avaliação de impacto final, a Figura 27 mostra que esses efeitos do treinamento sobre as mulheres haviam sido perdidos. Na realidade, foram identificados impactos negativos entre as mulheres em grupos presididos por homens e entre os homens em OPs ativas, que se tornaram mais tolerantes à violência emocional - caso não possa ser atribuído ao acaso, esse impacto do treinamento é muito preocupante.

No entanto, vale lembrar que o treinamento não incluiu módulos ou exercícios dedicados à violência doméstica. O assunto só foi tratado como resultado da discussão da

ferramenta de pesquisa em si, ou porque surgiu organicamente em outras discussões durante o treinamento. Portanto, o conteúdo e a profundidade de quaisquer discussões sobre a violência doméstica variaram entre as sessões de treinamento; ou seja, o tratamento em si variou nesse sentido.

FIGURAE 28: Impacto do tratamento na violência emocional na linha final

EFEITO DE TRATAMENTO EM Q37



7. Resumo dos resultados

Em resumo, a avaliação constatou que os impactos do treinamento foram poucos e mistos, tanto para os homens quanto para as mulheres (ver Tabela 6 abaixo).

TABELA 6: Resumo dos resultados

Q#	LINHA FINAL DO ESTUDO													
	GERAL	HOMENS						MULHERES						
		SÓ HOMENS	LIDERADAS POR HOMENS	LIDERADAS POR MULHERES	MISTAS	OPS INATIVAS	OPS ATIVAS	SÓ MULHERES	LIDERADAS POR HOMENS	LIDERADAS POR MULHERES	MISTAS	SÓ MULHERES	OPS INATIVAS	OPS ATIVAS
9				+										
11														
12					+						-			
13			--		+++	-						++		
15					---						--			
33														-
10		-												
36														
16				+++										
17										-	+			
37										---				

+/- = 10% de significância
 ++ / -- = 5% de significância
 +++ / --- = 1% de significância

De modo geral, parece que as mulheres em grupos só de mulheres foram um pouco mais impactadas positivamente pelo treinamento do que suas contrapartes em grupos mistos. Isso sugere que o incentivo à formação de organizações de mulheres produtoras é uma forma eficaz de estimular o empoderamento das mulheres. É, evidentemente, também uma forma eficaz de direcionar recursos para produtoras que, de modo geral, não se beneficiam do mesmo nível de acesso a insumos (inclusive financeiros) que os produtores do sexo masculino. Outra implicação é que as mulheres em grupos mistos podem necessitar de mais apoio no processo de empoderamento, e que são necessários esforços simultâneos para aumentar a percepção positiva e apoiar o empoderamento feminino entre os homens nesses grupos.

Se o objetivo final é atingir a igualdade de gênero, e considerando-se que a redução da desigualdade de gênero geralmente requer o empoderamento (social, econômico e político) das mulheres, será importante combater a percepção (particularmente entre os homens) de que o empoderamento significa ter poder sobre os outros, bem como a percepção de alguns homens de que o empoderamento das mulheres significa o desempoderamento dos homens. (Nesse sentido, muitas mulheres defenderam uma maior participação dos homens nos treinamentos de gênero). Em vez disso, deve-se enfatizar que o empoderamento de homens e mulheres (no sentido de sua capacidade de atingir seu pleno potencial) é um passo importante em direção à meta da igualdade de gênero; e que o aumento da igualdade de gênero, em última análise, beneficia tanto os homens quanto as mulheres. Ao mesmo tempo, também é importante reconhecer que o empoderamento das mulheres geralmente significa que os homens assumirão mais tarefas domésticas, mas isso pode ser compensado pelo maior poder de geração de renda das mulheres quando, devido à redução do tempo gasto com afazeres domésticos e à decorrente possibilidade de participar de atividades produtivas; dessa forma, os homens podem compartilhar o ônus de cuidar de suas famílias.

O treinamento também teve um impacto mais positivo sobre os homens e mulheres em grupos presididos por mulheres. Pode ser que os grupos liderados por mulheres fossem mais receptivos às mensagens de empoderamento, ou talvez estivessem mais comprometidos com a implementação do contrato social de igualdade de gênero, firmado ao final do treinamento. Isto confirma a importância das lideranças femininas no empoderamento das mulheres e, curiosamente, também dos homens, e sugere, portanto, que os esforços para incentivar a liderança feminina e a participação dos homens nesses grupos devem continuar. Esse resultado é respaldado pela avaliação dos beneficiários, na qual os participantes do treinamento identificaram suas presidentes como exemplos de mulheres empoderadas, o que sugere que modelos exemplares são importantes para o empoderamento das mulheres e para a percepção positiva dos homens sobre as mulheres como líderes.

Parece que as mulheres das OPs que já produziam foram impactadas positivamente com maior frequência pelo treinamento, em termos de participação nos grupos; já os homens se tornaram menos ativos nas decisões das OPs, talvez 'cedendo mais espaço' para as mulheres participarem. Isto sugere que o apoio deve estimular a participação ativa das mulheres no início da formação do grupo, uma vez que as decisões estratégicas costumam ser tomadas nessa fase.

A intolerância das mulheres à violência emocional foi intensificada pelo treinamento, mas esse efeito não se manteve entre a pesquisa de saída e a linha final. Esses resultados sugerem que há potencial — por meio de treinamento — para afetar a percepção da violência emocional como

algo inaceitável. No entanto, visto que esses efeitos foram perdidos na linha final, isso sugere que os esforços para sustentar essas visões a longo prazo são importantes e que deve ser dada atenção especial à mudança das percepções dos homens, já que o treinamento de gênero não parece ter impacto algum. Finalmente, as facilitadoras recomendaram que o treinamento específico sobre violência doméstica seja oferecido separadamente, por facilitadores treinados no tema e recursos de apoio disponíveis. No entanto, já que este é um tema que pode surgir durante qualquer treinamento de gênero em que as mulheres falem de seus desafios, as treinadoras de gênero devem receber orientações sobre como responder nesses casos.

Existem possíveis impactos secundários relativos ao enfoque no aumento da crença de homens e mulheres em capacidades e oportunidades iguais nas atividades produtivas, pois estão correlacionadas a outros comportamentos desejáveis (embora a direção da causalidade não seja conhecida e, provavelmente, se reforce mutuamente). Além disso, como é menos provável que os homens percebam a disjunção entre a igualdade da capacidade das mulheres e as oportunidades reais às quais elas têm acesso, surge a necessidade de conscientizá-los sobre as barreiras específicas enfrentadas pelas mulheres.

Finalmente — e conforme discutido anteriormente — a própria avaliação de impacto talvez tenha sido excessivamente ambiciosa em dois aspectos: (i) o foco principalmente na mudança de comportamento, em vez das percepções de relações de gênero ou da auto eficácia, que provavelmente teriam sido mais impactados pelo treinamento; e (ii) mesmo que pudéssemos esperar uma mudança de comportamento, o período de três meses entre a linha de base e a linha final talvez não tenha sido um intervalo realista para observar mudanças em comportamentos profundamente arraigados. Além disso, o fato de que cerca de 30% dos indivíduos designados para o tratamento não concluíram o tratamento por completo (não participaram ou participaram de apenas um dia de treinamento) acabou rebaixando a estimativa de impacto potencial que o treinamento poderia ter tido se os participantes tivessem concluído o plano de tratamento original na íntegra. Além disso, o fato de que relativamente poucos homens participaram do treinamento também reduziu o potencial de identificação de efeitos significativos quando desagregados por gênero e tipo de grupo. Isso sugere que devem ser envidados mais esforços para mobilizar a participação em treinamentos futuros. Os comentários dos participantes também sugerem que as taxas de participação poderiam ser melhores se o treinamento fosse distribuído por um período mais longo. As responsabilidades domésticas relativamente mais pesadas das mulheres também devem ser levadas em conta ao definir-se o cronograma de treinamento.

Conclusão e Recomendações

Em conclusão, embora nenhum impacto estatisticamente significativo tenha sido observado dentre os participantes como um todo na linha final da pesquisa, houve alguns impactos animadores nos subgrupos. Isso sugere que o treinamento em questões de gênero deve ser adaptado às necessidades das diferentes organizações. Nesse sentido, para diferentes grupos pode ser útil refletir mais sobre a ênfase no empoderamento das mulheres e na igualdade de gênero. Para as mulheres, a participação em grupos de mulheres parece ter maiores efeitos de empoderamento; já entre os homens, a participação em grupos com lideranças femininas aumentou a percepção de que os homens e mulheres têm capacidades iguais de atuar em atividades produtivas.

Também foi importante constatar, imediatamente após o treinamento, alguns impactos positivos significativos sobre as percepções dos homens e mulheres quanto à igualdade de gênero nas capacidades e oportunidades de atuar em atividades produtivas. Esse impacto positivo também foi relatado pelos beneficiários nas avaliações de grupo e confirmado pelas facilitadoras. Os participantes do treinamento falaram sobre como as oficinas melhoraram sua percepção acerca de como as normas de gênero afetavam os papéis de homens e mulheres em suas casas e organizações de produtores. Além disso, expressaram em termos concretos o desejo de transformar as relações de gênero.

Olhando para o futuro, talvez haja duas questões de design a serem melhoradas em estratégias futuras de treinamento de gênero e suas avaliações de impacto. A primeira diz respeito ao treinamento em si e a uma aparente contradição entre as avaliações qualitativas e quantitativas. A avaliação identificou pouquíssimos impactos, mas, ainda assim, os participantes e as facilitadoras fizeram uma avaliação extremamente positiva do treinamento e falaram de seu efeito transformador na forma como percebem as relações de gênero e as desigualdades em suas vidas públicas e privadas. (Também o compararam favoravelmente a treinamentos de gênero anteriores e manifestaram o desejo de participar de mais sessões sobre gênero no futuro e de incluir mais homens.) Esses comentários - e o fato de alguns efeitos imediatos pós-treinamento terem sido identificados e depois perdidos na linha final - sugerem que um treinamento de gênero com uma abordagem mais iterativa, sessões repetidas e maior participação de homens pode ser uma estratégia mais conducente ao empoderamento sustentável das mulheres em organizações de produtores. A segunda lição refere-se à concepção da avaliação e à necessidade de maior cuidado ao alinhar as ferramentas de avaliação com o conteúdo do treinamento e a teoria da mudança. Nesta avaliação de impacto, foi utilizada uma ferramenta de pesquisa ampla e relacionada, principalmente, ao comportamento. Em avaliações futuras de treinamentos focados nas percepções das relações de gênero, as pesquisas devem dar mais ênfase à auto eficácia e às percepções discutidas no decorrer do treinamento, além de quaisquer comportamentos especificamente relacionados a essas percepções.

Combinadas, as avaliações qualitativas e quantitativas do treinamento de gênero para os grupos beneficiados por subprojetos do RN Sustentável sugerem, de modo geral, que o treinamento conseguiu, de fato, plantar algumas 'sementes de empoderamento'. Os participantes e as facilitadoras fizeram uma avaliação extremamente positiva do treinamento. No entanto, o fato de que não foram identificados impactos significativos globais sobre os comportamentos e crenças dos participantes do treinamento através da avaliação de impacto sugere que as sementes de empoderamento precisam de mais tempo, cuidados constantes e rega regular (através de sessões de acompanhamento ou outras intervenções) para que seus frutos amadureçam.

ANEXO A

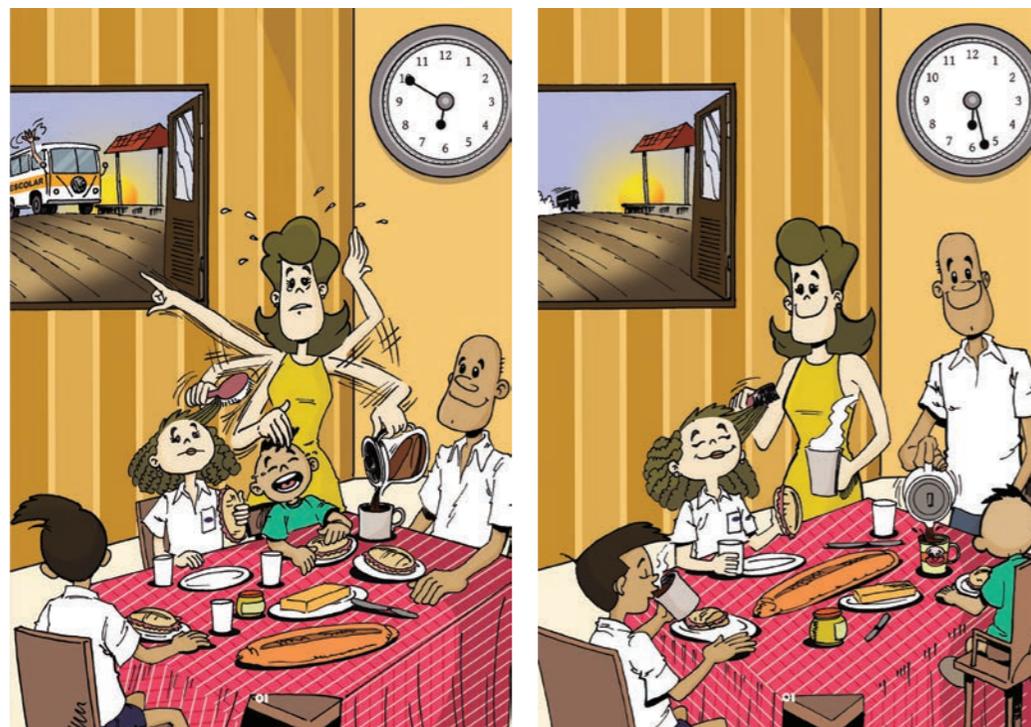
Módulos da Capacitação

1º MÓDULO: A Divisão de Gênero nos Papéis Produtivos e Reprodutivos

Neste módulo, os participantes refletiram sobre a divisão sexual do trabalho nas atividades domésticas e produtivas de suas famílias. Esse módulo incluiu três exercícios:

- **Atividade 1: Um Dia na Vida de uma Família** — No começo da discussão, cada participante escolheu uma imagem da cartilha "Um Dia" e explicou a relação entre a imagem e sua vida em família. A cartilha foi desenvolvida pela equipe social do Projeto RN Sustentável como uma ferramenta versátil e fácil de usar. Ela justapõe duas histórias sobre o cotidiano de uma família de agricultores. A primeira história é narrada por meio de uma série de imagens que retratam as desigualdades na divisão do trabalho produtivo e doméstico de um casal e inclui imagens de atividades como: cozinhar, limpar, cuidar dos filhos e trabalhar na agricultura. No verso, a cartilha apresenta uma história paralela, com as mesmas situações, mas com algumas modificações para representar uma divisão mais equitativa do trabalho. A cartilha é acessível para pessoas com vários níveis de instrução, pois contém apenas imagens.
- Uma das imagens selecionadas com mais frequência pelas mulheres para representar suas circunstâncias atuais é a imagem da esquerda na Figura A (abaixo), de uma mulher com vários braços e obviamente sobrecarregada, arrumando os filhos atrasados para a escola e servindo café para o marido. Todos prefeririam a situação alternativa, onde aparecem o marido e a esposa trabalhando juntos na rotina matinal (e levando os filhos para a condução escolar a tempo); essa foi a alternativa considerada desejável. Vários participantes do sexo masculino disseram que já compartilhavam dessas responsabilidades com suas parceiras.

FIGURA A: Um Dia na Vida de uma Família



- **Atividade 2: Exercício do Relógio da Rotina Diária** — Essa ferramenta de diagnóstico participativo possibilitou aos participantes visualizar a divisão de gênero no uso do tempo em seus lares. Os participantes foram divididos em grupos. Os grupos desenharam um relógio que indicava o tempo gasto nas diversas atividades realizadas por mulheres e homens em um dia típico. Foram incluídas atividades produtivas, trabalho doméstico e cuidados com crianças e idosos e participação em associações de produtores e outras associações, além de atividades de lazer. Em seguida, os grupos apresentaram os relógios e iniciaram um debate. Muitos participantes disseram que o exercício os ajudou a visualizar a divisão do trabalho entre as mulheres e os homens em casa, e que as responsabilidades domésticas acabavam por limitar o tempo que as mulheres tinham disponível para atividades produtivas.

2º MÓDULO: Organização, Trabalho e Autonomia

Este módulo explorou: (a) a luta das mulheres pela autonomia para participar de atividades e organizações produtivas; e (b) as trajetórias históricas das organizações dos participantes.

- **Atividade 1: Apresentação de vídeo** — Os participantes assistiram ao vídeo “A Força das Mulheres”, um documentário de 5 minutos produzido pela equipe de comunicação do Banco Mundial no Brasil. Ele descreve as experiências de participantes de cinco grupos de mulheres realizando suas atividades produtivas; também mostra como elas superaram diversos desafios em seus respectivos lares e comunidades. No vídeo, as mulheres narram suas lutas pessoais e suas experiências de trabalho em conjunto para superar vários desafios e, em última instância, garantir o sucesso dessas organizações. Em seguida, os participantes foram convidados a discutir os paralelos entre essas histórias e suas próprias experiências.
- **Atividade 2: Exercício do Rio do Tempo** — Os participantes elaboram uma linha do tempo com os principais eventos da história de sua organização, destacando as etapas relevantes de desenvolvimento e as contribuições dos diversos membros. Após a conclusão do exercício, os participantes discutiram como as atividades de suas respectivas organizações e os papéis dos membros mudaram com o tempo. Ao final, os participantes discutiram como as suas responsabilidades domésticas afetavam a capacidade de assumir papéis de liderança e participar das atividades da organização.

3º MÓDULO: Os Papéis de Gênero dentro das Organizações de Produtores

Nesse módulo, os participantes focaram o funcionamento interno de suas organizações. Eles discutiram questões como a divisão do trabalho em organizações mistas de produtores (compostas por homens e mulheres) e as possíveis desigualdades resultantes dessa divisão; a participação de cada membro nos vários estágios da cadeia produtiva; o impacto das responsabilidades domésticas e dos cuidados na capacidade dos membros de participar das atividades da organização; e os desafios para conquistar-se a igualdade de gênero em organizações mistas. O objetivo era entender melhor como se estruturam as relações entre mulheres e homens dentro da organização de produtores e promover

compromissos em prol da igualdade de gênero dentro das famílias e das organizações de produtores. O módulo foi organizado em duas atividades principais:

- **Atividade 1: Exercício da Matriz de Organizações de Produtores** — Os participantes trabalharam em grupos e elaboraram uma matriz com os papéis dos dois gêneros relativos à produção, gestão e serviços de apoio (limpeza, café, etc.) na organização. Esse exercício possibilitou uma avaliação participativa dos padrões de divisão do trabalho por gênero nas diversas atividades das organizações mistas (com participantes de ambos os sexos). Os participantes foram convidados a refletir sobre questões relacionadas aos três temas a seguir:
 - (a) *Satisfação com a organização de produtores:* A forma como o trabalho é organizado dentro da organização de produtores é satisfatória e justa? Atende às suas expectativas?
 - (b) *Avaliação de Contexto:* Os trabalhos realizados por homens e mulheres fora da organização produtiva influenciam o seu desempenho? De que maneira?
 - (c) *Visão do Futuro e a Teoria de Mudança:* Você mudaria alguma coisa na forma como o trabalho é dividido? O que você mudaria? Por quê? Como atingir esses objetivos?
- **Atividade 2: Elaboração de um Contrato Social em prol da Igualdade de Gênero** — O último exercício das oficinas convidou os participantes a proporem soluções para os desafios identificados em seus lares e organizações produtivas. Os participantes identificaram ações concretas que podem implementar, individual e coletivamente. Muitos grupos criaram 'teias de compromissos', ilustradas na imagem abaixo, entrelaçando ações individuais em um contrato de grupo.

4º MÓDULO: Avaliação dos Beneficiários e Avaliação das Oficinas

os participantes preencheram questionários individuais e indicaram seu nível de concordância com uma série de afirmações sobre o treinamento. As facilitadoras também orientaram um exercício de avaliação em grupo. A cartilha *Um Dia* foi usada novamente para suscitar reflexões sobre como as percepções e expectativas dos participantes foram alteradas em relação aos papéis das mulheres e homens no lar e nas organizações de produtores.

ANEXO B

Taxa de Atrito

TABELA 7: Resultados da regressão da taxa de atrito

VARIÁVEIS	(1) ABANDONO	VARIÁVEIS	(1) ABANDONO
Tratamento	0.0374 (0.0466)	Jovem	0.0330 (0.0354)
Só Mulheres	0.0647 (0.0691)	Idoso(a)	-0.0512 (0.0604)
Lideradas por Mulheres	0.0324 (0.0572)	Casado(a)	-0.0253 (0.0458)
Tamanho	0.00154 (0.00273)	Dependentes	0.0337 (0.0390)
Vestuário	-0.0694 (0.0604)	Facebook	0.0300 (0.0301)
Cozinha	0.0959 (0.0941)	Ensino Primário	-0.0441 (0.0408)
Agricultura	-0.0470 (0.0640)	Ensino Médio	-0.0532 (0.0358)
Frutas	0.0394 (0.0573)	OP "velha"	-0.00311 (0.0597)
Mandioca	-0.0895 (0.109)	Uso das doações	0.00406 (0.0500)
Roupas Íntimas	-0.116*** (0.0379)	Constante	0.0817 (0.147)
Mulheres	-0.0346 (0.0420)	Observações	466
		R-quadrado	0.035

Erros-padrão robustos em parênteses

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

ANEXO C

Perguntas da Pesquisa

TEMA	PERGUNTA	RESPOSTAS	RESULTADOS BINÁRIOS (EMP: NÃO EMP) OU LINEARES
Participação em OPs	9. Como você participa da sua OP?	<p>A. Como membro do comitê executivo</p> <p>B. Eu vou às reuniões e participo das decisões</p> <p>C. Eu vou às reuniões, mas não participo das decisões</p> <p>D. Sou membro, mas não vou às reuniões</p>	linear
Autorização para participar da OP	10. Você precisa de autorização do(a) seu(sua) companheiro(a) ou de outro membro da família para participar das reuniões da OP?	<p>A. Always</p> <p>B. Most of the time</p> <p>C. Some of the time</p> <p>D. Never</p>	Emp = D
Participação no processo decisório da OP	11. Você participa das decisões da OP relativas à produção?	<p>A. Sempre</p> <p>B. Na maioria das vezes</p> <p>C. Às vezes</p> <p>D. Nunca</p>	Emp = A ou B
	12. Você participa das decisões da OP relativas à comercialização?	<p>A. Sempre</p> <p>B. Na maioria das vezes</p> <p>C. Às vezes</p> <p>D. Nunca</p>	Emp = A ou B
	13. Você participa das decisões relativas à administração e gestão financeira?	<p>A. Sempre</p> <p>B. Na maioria das vezes</p> <p>C. Às vezes</p> <p>D. Nunca</p>	Emp = A ou B
Acesso à informação	14. Você tem dificuldade em acessar informações relativas a programas públicos (PRONAF, seguro agrícola, etc.)?	<p>A. Nenhuma dificuldade</p> <p>B. Pouca dificuldade</p> <p>C. Muita dificuldade</p>	Emp = A
Expressar insatisfação	15. Você se sente à vontade para expressar insatisfação dentro de sua OP?	<p>A. Sempre</p> <p>B. Na maioria das vezes</p> <p>C. Às vezes</p> <p>D. Nunca</p>	Emp = A ou B

TEMA	PERGUNTA	RESPOSTAS	RESULTADOS BINÁRIOS (EMP: NÃO EMP) OU LINEARES
Capacidades iguais	16. Mulheres e homens têm igual capacidade de realizar as mesmas atividades produtivas.	A. Sim, para todas as atividades produtivas B. Sim, para a maioria das atividades produtivas C. Sim, para algumas atividades produtivas D. Eles não têm capacidades iguais	Emp = A ou B
Oportunidades iguais	17. Mulheres e homens têm igual oportunidade de realizar as mesmas atividades produtivas.	A. Sim, para todas as atividades produtivas B. Sim, para a maioria das atividades produtivas C. Sim, para algumas atividades produtivas D. Eles não têm oportunidades iguais	Emp = A ou B
Renda pessoal	20. Qual é a renda mensal da sua família?	A. Menos de meio salário mínimo (SM) mensal B. Entre meio e um SM C. Entre um e 1,5 SM D. Mais de 1,5 SM E. Sem renda	linear
Renda da família	21. Qual é a renda mensal da sua família?	A. Menos de meio salário mínimo (SM) mensal B. Entre meio e um SM C. Entre um e 1,5 SM D. Mais de 1,5 SM E. Sem renda	linear
Acesso a conta bancária	22. Na sua família, quem tem conta bancária?	A. Eu B. Meu(minha) companheiro(a) C. Eu e meu(minha) companheiro(a), contas separadas D. Eu e meu(minha) companheiro(a), conta conjunta E. Nem eu nem meu(minha) companheiro(a)	Emp = A ou C ou D

TEMA	PERGUNTA	RESPOSTAS	RESULTADOS BINÁRIOS (EMP: NÃO EMP) OU LINEARES
Posse de imóvel	23. A casa em que você mora pertence a _____?	A. Mim B. Meu(minha) companheiro(a) C. Eu e meu(minha) companheiro(a) D. Outra pessoa E. O imóvel não está registrado	Emp = A ou C
Trabalho doméstico (limpeza)	24. Em um dia comum, quantas horas você dedica à limpeza da casa?	A. 0 hrs B. 1-3 hrs C. 4-8 hrs D. Mais de 8 hrs	linear
	25. Em um dia comum, quantas horas o(a) seu(sua) companheiro(a) dedica à limpeza da casa?	A. 0 hrs B. 1-3 hrs C. 4-8 hrs D. Mais de 8 hrs	linear
Trabalho doméstico (cozinhar)	28. Em um dia comum, quantas horas você dedica ao preparo de refeições?	A. 0 hrs B. Menos de 1 hora C. 1-3 hrs D. Mais de 3 horas	linear
	29. Em um dia comum, quantas horas o(a) seu(sua) companheiro(a) dedica ao preparo de refeições?	A. 0 hrs B. Menos de 1 hora C. 1-3 hrs D. Mais de 3 horas	linear
Trabalho doméstico (cuidados)	30. Em um dia comum, quantas horas você dedica ao cuidado de crianças, idosos ou pessoas doentes?	A. 0 hrs B. Menos de 1 hora C. 1-3 hrs D. Mais de 3 horas	linear
	31. Em um dia comum, quantas horas o(a) seu(sua) companheiro(a) dedica ao cuidado de crianças, idosos ou pessoas doentes?	A. 0 hrs B. Menos de 1 hora C. 1-3 hrs D. Mais de 3 horas	linear

TEMA	PERGUNTA	RESPOSTAS	RESULTADOS BINÁRIOS (EMP: NÃO EMP) OU LINEARES
Mobilidade	32. Com que frequência você sai de casa para cuidar de assuntos pessoais?	A. Diariamente B. Semanalmente C. Mensalmente D. Nunca	linear
	33. Você precisa da autorização do seu(sua) companheiro(a) para sair de casa para cuidar de assuntos pessoais?	A. Sempre B. Às vezes C. Não, mas eu peço D. Não E. Não tenho companheiro(a)	Emp = C ou D
Participação no processo de tomada de decisão em casa	36. Você participa das decisões importantes da casa?	A. Sempre B. Na maioria das vezes C. Às vezes D. Não	Emp = A ou B
Violência Doméstica (emocional)	37. É aceitável que alguém fique com ciúmes ou enfurecido se seu(sua) companheiro(a) falar com outras pessoas?	A. Sim B. Não C. Depende da situação D. Não sei E. Não tenho companheiro(a)	Emp = B
Violência doméstica (física)	38. É aceitável bater em seu(sua) companheiro(a)?	A. Sim B. Não C. Depende da situação D. Não sei E. Não tenho companheiro(a)	Emp = B