



Organização
Internacional
do Trabalho

Abordagens sensíveis às questões de género para o desenvolvimento das cadeias de valor: um guia complementar



- ▶ **Abordagens sensíveis às questões de género para o desenvolvimento das cadeias de valor: um guia complementar**

© Organização Internacional do Trabalho 2022
Publicado pela primeira vez em 2022



Este trabalho está licenciado ao abrigo da *Creative Commons Attribution 4.0 International License* (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). É permitida a reprodução, partilha (cópia e distribuição), adaptação (composição, alteração e transformação para criar um trabalho derivado), de acordo com o descrito na licença. O utilizador deve claramente indicar que a OIT é a fonte da obra e se foi feita qualquer alteração ao conteúdo original. Não é permitida a associação do símbolo, nome e logótipo da OIT a traduções, adaptações ou outros trabalhos derivados.

Atribuição – O utilizador deve indicar se foram feitas alterações e citar o trabalho como se segue: *Abordagens sensíveis às questões de género para o desenvolvimento das cadeias de valor: um guia complementar*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023, © OIT.

Traduções – Tratando-se de uma tradução deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma tradução de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta tradução não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da tradução. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da tradução.*

Adaptações – Tratando-se de uma adaptação deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma adaptação de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta adaptação não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da adaptação. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da adaptação.*

Obras de terceiros – Esta licença *Creative Commons* não se aplica a obras com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídas nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador desse material é o responsável único pela obtenção das autorizações necessárias junto do titular dos direitos e por qualquer alegada violação.

Qualquer conflito relativo a esta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes estarão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

As dúvidas relativas a direitos autorais e licenças devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, para rights@ilo.org. Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

A tradução deste livro para a língua portuguesa foi realizada pelo Escritório da OIT em Portugal. Com isso, o texto pode conter variações de grafia e/ou vocábulos da língua portuguesa.

Abordagens sensíveis às questões de género para o desenvolvimento das cadeias de valor: um guia complementar, Genebra: Organização Internacional do Trabalho. OIT 2023.

ISBN: 978-972-704-491-7 (web PDF)

Também disponível em inglês: *Gender-Sensitive Approaches to Value Chain Development: A Complementary Guide*, Geneva, 2022, (ISBN 978-92-2-036943-2), em francês : *Une approche du développement des chaînes de valeur sensible au genre : Un guide complémentaire* (ISBN 978-92-2-037424-5) e em espanhol: *Enfoques con perspectiva de género para el desarrollo de cadenas de valor: Una guía complementaria*, ISBN: 978-92-2-037425-2.

As designações constantes das publicações e das bases de dados da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras ou limites.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação pertencem aos/às autores/as e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou a política da OIT.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou processos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da OIT.

► Agradecimentos

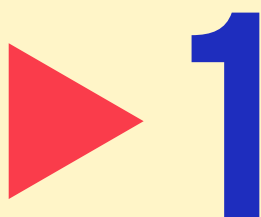
Este guia foi encomendado pelo Programa de Desenvolvimento do Empreendedorismo das Mulheres da Organização Internacional do Trabalho (<https://ilo.org/wed>) e é da autoria de Aatif Somji, contando com as valiosas contribuições de Amélie Duval, Steve Hartritch, Eva Majurin, Virginia Rose-Losada e Adriana Sierra Leal. Agradecemos aos projetos, tanto internos como externos à OIT, que estão a implementar intervenções de desenvolvimento de sistemas de mercado sensíveis à dimensão de género, assim como aos profissionais que partilharam as suas abordagens e resultados para fundamentar o conteúdo deste guia. Agradecemos a sua leitura e esperamos que o presente documento lhe sirva de inspiração e recomendações práticas para apoiar a participação significativa das mulheres nas cadeias de valor.

► Índice

► Agradecimentos	3
► 1. Introdução: Desenvolvimento das cadeias de valor e igualdade de género	6
► 2. Estratégia: Selecionar os sectores e os défices de trabalho digno	8
2.1 Definir o grupo-alvo e os objetivos de trabalho digno.....	9
2.2 Estabelecer critérios de seleção do sector	13
2.3 Pré-seleção de sectores.....	18
2.4 Sectores abrangidos.....	20
2.5 Envolvimento das partes interessadas e tomada de decisões participativa	23
► 3. Análise: Compreender as Causas Profundas dos Défices de Trabalho Digno	24
3.1 Mapear a cadeia de valor principal e compreender os défices de trabalho digno	25
3.2 Analisar os obstáculos ao desempenho do sector	30
3.3 Desenvolver a visão de uma mudança sistémica e validá-la com as partes interessadas	34
► 4. Ação: Intervir para melhorar o desempenho das cadeias de valor	35
4.1 Planeamento das intervenções.....	36
4.2 Encontrar parceiros para os primeiros projetos piloto.....	39
4.3 Medir, aprender e adaptar-se.....	42
4.4 Incorporar a mudança nos sistemas	44
► Conclusão	45
► Bibliografia	47

Lista de caixas

Caixa 1: O que é uma abordagem que tem em conta as necessidades específicas de homens e de mulheres	6
Caixa 2: Défices em termos de género e de trabalho digno	11
Caixa 3: Papéis atribuídos a mulheres e a homens e trabalho digno no sector da construção	12
Caixa 4: As mulheres no sector das energias renováveis na Somália	13
Caixa 5: Desenvolvimento de cadeias de valor orientadas para a paz e sensíveis à dimensão de género em ambientes fragilizados.....	18
Caixa 6: Competências da equipa de investigação para uma abordagem sensível ao género	19
Caixa 7: Uma abordagem sensível ao género na recolha de dados - lista de controlo.....	21
Caixa 8: Seleção de sectores sensíveis à dimensão de género na prática, o exemplo do Gana	22
Caixa 9: Questões orientadoras para o mapeamento da cadeia de valor sensível ao género.....	26
Caixa 10: Resiliência às catástrofes e desenvolvimento da cadeia de valor sensível à dimensão de género	29
Caixa 11: Encontrar a causa principal de uma limitação baseada no sexo - um exemplo da Etiópia.....	32
Caixa 12: Desenvolvimento das cadeias de valor e trabalho de cuidados não remunerado.....	33
Caixa 13: Igualdade de género e empoderamento económico das mulheres	37
Caixa 14: Questões orientadoras para a implementação de programas sensíveis à dimensão de género	38
Caixa 15: Parcerias e motivações comerciais - um exemplo do Paquistão.....	40
Caixa 16: Parcerias e incentivos políticos - um exemplo da Geórgia	41
Caixa 17: Seis dimensões do empoderamento económico das mulheres.....	42
Caixa 18: Um exemplo: reforço da capacidade das cooperativas lideradas por mulheres em cadeias de valor seleccionadas como agentes de consolidação da paz no Sri Lanka em situação de pós-conflito	43



Introdução: Desenvolvimento das cadeias de valor e igualdade de género

O desenvolvimento das cadeias de valor e a igualdade de género são dois objetivos que estão profundamente interligados, mas que muitas vezes são tratados separadamente pelas organizações internacionais de desenvolvimento. As melhorias na igualdade de género e no desenvolvimento das cadeias de valor podem reforçar-se mutuamente, uma vez que as relações entre homens e mulheres influenciam - e são influenciadas por - funções das cadeias de valor a todos os níveis, incluindo a dinâmica da oferta e da procura, as funções de apoio e as normas e regulamentos.

Na realidade, o desenvolvimento de cadeias de valor - ao aumentar o potencial de crescimento, a criação de emprego e a redução da pobreza num sector - pode ajudar a determinar a forma como os recursos e o poder são distribuídos entre as comunidades e no seio destas. Se não se prestar a devida atenção à dinâmica de género, corre-se o risco de agravar as desigualdades entre homens e mulheres e causar danos. Por outro lado, uma **abordagem de desenvolvimento das cadeias de valor que tem em conta as necessidades específicas de homens e de mulheres** procura contribuir proactivamente para melhorar a igualdade de género.

► Caixa 1: O que é uma abordagem que tem em conta as necessidades específicas de homens e de mulheres ¹

Uma tal abordagem tem em conta as normas sociais, papéis e relações entre mulheres e homens, e a forma como estas afetam o seu acesso aos recursos e controlo destes. Tem em conta as necessidades específicas das mulheres e dos homens e procura promover mudanças progressivas nas relações entre homens e mulheres com o objetivo final de alcançar a igualdade de género.

Ao longo do texto, os símbolos fornecem aos utilizadores uma referência rápida para:



Dicas e estratégias importantes, baseadas em experiências anteriores



Exemplos concretos e estudos de caso para ilustrar conceitos e instrumentos



Sugestões de **leituras complementares**



Aptidões e competências chave para o desenvolvimento da cadeia de valor ²

¹ OMS (2011)

² Baseado no quadro BEAM Exchange, que é um catálogo de toda a gama de conhecimentos, competências e capacidades identificadas em equipas bem-sucedidas, utilizando a abordagem dos sistemas de mercado.

Existem pelo menos três argumentos convincentes pelos quais devemos adotar uma abordagem que tem em conta a dimensão de género para o desenvolvimento da cadeia de valor.³

1. **Boas Práticas:** na maior parte das vezes, o crescimento inclusivo e a redução da pobreza são os principais objetivos dos programas de desenvolvimento das cadeias de valor e das organizações internacionais de desenvolvimento. O facto de não se ter em conta grandes subgrupos da população - especialmente as mulheres - reduz as hipóteses de alcançar estes objetivos. **Programas elaborados que têm em conta as necessidades específicas de mulheres e homens são programas de qualidade.**
2. **Justiça social:** todas as pessoas devem ter os mesmos direitos e oportunidades de prosperar, independentemente do seu sexo. Seguindo esta lógica, as intervenções nas cadeias de valor devem, no mínimo, procurar beneficiar igualmente homens e mulheres, e tentar dar prioridade aos grupos que têm sido historicamente marginalizados. **Elaborar programas que têm em conta as necessidades específicas de mulheres e de homens é o mais correto.**
3. **Argumento económico:** As desigualdades entre mulheres e homens são efetivamente uma oportunidade de negócio perdida para as empresas na cadeia de valor, quer da perspetiva do consumidor, do produtor ou do trabalhador. Além disso, é comum que as mulheres desempenhem um papel crucial, quer seja visível ou invisível, nas cadeias de valor, assumindo assim um papel fundamental nas suas estratégias de aperfeiçoamento. **Faz por isso sentido para a empresa elaborar programas que têm em conta as necessidades específicas de mulheres e homens.**

O objetivo deste guia sucinto é auxiliar os profissionais envolvidos no desenvolvimento das cadeias de valor a implementar uma tal abordagem, inspirando-se nas orientações e recomendações práticas com base em experiências anteriores. Trata-se de um guia complementar, destinado a ser utilizado em conjunto

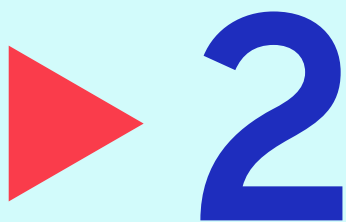
com o *Guia para o Desenvolvimento da Cadeia de Valor para o Trabalho Digno (VCD)* ⁴ da OIT, que, por sua vez, fornece uma visão geral de todo o processo de desenvolvimento das cadeias de valor. Embora uma abordagem que tome em conta a dimensão de género para o desenvolvimento das cadeias de valor deva procurar compreender os desafios específicos do género enfrentados pelas mulheres e pelos homens, **este guia centrar-se-á principalmente na situação das mulheres.** Isto porque, na ausência de uma abordagem sensível à dimensão de género (ou seja, em intervenções que não têm em consideração as necessidades específicas de mulheres e homens, ou que ignoram as diferentes funções, responsabilidades, necessidades e prioridades das mulheres e dos homens), **o padrão de referência é muitas vezes o dos homens**, ignorando assim as diferenças existentes nos recursos e nas oportunidades disponíveis para as mulheres, bem como as limitações específicas que estas enfrentam.

A estrutura deste documento de orientação é muito semelhante à do Guia para o Desenvolvimento de Cadeias de Valor (VCD). Portanto, é aconselhável lê-los em paralelo, utilizando o *Guia VCD* como documento de referência principal, complementando-o com estas orientações sensíveis à dimensão de género. No entanto, se tiver pouco tempo ou se já estiver familiarizado com o conteúdo do *Guia VCD*, pode utilizar as secções específicas do presente documento como um guia autónomo.

Este guia centra-se em cada uma das três fases principais do processo de desenvolvimento da cadeia de valor: estratégia, análise e ação. A numeração das diferentes secções deste guia complementar corresponde à do *Guia VCD* para facilitar a leitura. A secção dois, relativa à **Estratégia** examina o processo de seleção dos sectores e as diferentes formas de o fazer para promover os objetivos da igualdade entre mulheres e homens. A secção três, relativa à **Análise**, aprofunda os aspetos específicos de como realizar uma análise dos sistemas de mercado sensível à dimensão de género para um determinado sector. Finalmente, a secção quatro, relativa à **Ação**, examina os aspetos práticos da fase de implementação relacionados com a dimensão de género.

3 Agri-ProFocus (2014)

4 OIT (2021a)



Estratégia: Selecionar os sectores e os défices de trabalho digno

A seleção do sector, fase inicial em que as equipas de projeto decidem em que sectores vão investir o seu tempo e recursos financeiros, é possivelmente a fase mais importante no processo de desenvolvimento das cadeias de valor, uma vez que é onde se pode garantir uma análise sólida das distinções com base na dimensão de género. Em cada fase intermédia, podem ser tomadas medidas adequadas para promover uma abordagem que tem em conta as necessidades específicas de homens e de mulheres.

2.1 Definir o grupo-alvo e os objetivos de trabalho digno

Por vezes, o grupo-alvo e os objetivos de trabalho digno já foram decididos pelos doadores do programa. Noutras ocasiões, cabe à própria equipa do programa selecioná-los. Em qualquer dos casos, convém ter em conta de que forma se pode garantir a integração da dimensão de género ao longo de todo o programa.

Grupo-alvo

Se um grupo específico, baseado em critérios de género, como por exemplo *'mulheres'*, *'rapazes'* or *'mulheres refugiadas'*, for explicitamente identificado como alvo, é importante **fazer deste grupo o ponto de referência principal para quaisquer decisões relacionadas com a seleção dos sectores**. Não basta simplesmente escolher um sector com perspectivas económicas promissoras. Deve também ser dada a devida atenção à forma como o seu desenvolvimento pode afetar o grupo-alvo, ou que estratégias podem ajudar a garantir a inclusão positiva deste último na cadeia de valor.

Mesmo quando as mulheres não são explicitamente identificadas como o grupo-alvo ou quando a igualdade de género não é um dos objetivos explícitos, por exemplo, em projetos que se centram nos *'jovens'* em geral, os programas devem **procurar compreender de que forma as normas, as funções e as estruturas de poder em matéria de género influenciam a forma como as mulheres e os homens participam em diferentes sectores** e de forma mais alargada, em diferentes ramos de atividade.

Em qualquer dos casos, o que pode muitas vezes ser útil para alcançar este nível de detalhe é **incluir uma visão geral que descreva as tarefas das mulheres** – tanto de forma geral como no sector ou no ramo de atividade em estudo - e compará-las com os dos homens. As tarefas das mulheres num determinado sector ou cadeia de valor podem ser remuneradas ou não remuneradas, assim como produtivas (atividades relacionadas com a produção de bens para consumo ou comércio e geração de rendimentos) ou reprodutivas (atividades relacionadas com a manutenção e reprodução da mão de obra e a continuidade da família e da comunidade). Embora as funções remuneradas e produtivas das mulheres sejam mais visíveis, é também importante ter em conta as suas tarefas não remuneradas e reprodutivas, uma vez que estas atividades são igualmente essenciais para o funcionamento de uma cadeia de valor ou de um sector económico.



Por exemplo, numa avaliação de [mercado realizada em conjunto pela OIT/CAMFED sobre as cadeias de valor agrícolas no norte do Gana](#)⁵, há um capítulo curto (*ver página 15*) que precede a seleção de sectores e que explora o papel das mulheres na agricultura e as diferentes fases das cadeias de valor agrícolas, desde a produção até à transformação e à venda nos mercados. Os dados foram recolhidos no âmbito de uma pesquisa documental e no terreno.



Da mesma forma, numa [avaliação setorial do desenvolvimento do empreendedorismo feminino na Somália](#)⁶ a OIT utiliza os dados primários e secundários disponíveis para traçar o perfil das mulheres empresárias na economia (*ver página 3*): comparando homens e mulheres quanto à sua participação na força de trabalho, à propriedade de empresas, aos níveis de informalidade e às habilitações literárias, assim como aos constrangimentos específicos que afetam as mulheres empresárias, como as responsabilidades familiares e as leis e instituições discriminatórias.



Nota

É importante referir aqui que as “mulheres” não formam claramente um grupo único ou homogêneo. As mulheres de uma determinada região têm, geralmente, recursos, necessidades, aspirações e constrangimentos diferentes. No entanto, nesta fase inicial do processo de seleção do sector, pode ser útil explorar as principais tendências em relação aos homens e às mulheres, a fim de obter uma “visão geral” e ajudar a afinar o processo de seleção, antes de realizar uma análise da questão de gênero mais aprofundada na secção 3.

Do mesmo modo, pode acontecer que dois ou mais grupos sejam agrupados num único grupo-alvo, por exemplo, “mulheres e jovens” ou “mulheres e pessoas com deficiência”. Se for este o caso, é importante fazer a distinção entre estes grupos distintos, não os tratando como um grupo homogêneo, e considerando os fatores de interseção que fazem com que cada um tenha experiências, oportunidades e desafios únicos.

Objetivos do trabalho digno

Entende-se por trabalho digno a aspiração de que todas as mulheres e homens possam trabalhar em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Em contrapartida, os **défices de trabalho digno** são situações em que esta aspiração não é cumprida e podem incluir o seguinte:⁷

1. Falta de oportunidades de emprego
2. Rendimentos inadequados e emprego não produtivo
3. Horas de trabalho excessivamente longas
4. Impossibilidade de conciliar a vida profissional, familiar e privada
5. Formas de trabalho que deveriam ser abolidas
6. Falta de estabilidade e de segurança de emprego
7. Desigualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
8. Falta de segurança no trabalho
9. Ausência de redes de proteção social
10. Falta de representação dos trabalhadores

Embora o principal objetivo do trabalho digno de muitos programas de desenvolvimento de cadeias de valor seja a criação de empregos ou o aumento de rendimentos, **é importante não incentivar a criação ou o aumento de empregos de baixa qualidade**. A lista acima mostra os múltiplos aspetos em que o trabalho pode ser considerado não digno. À semelhança do que acontece com o grupo-alvo, **os programas devem procurar compreender de que forma os défices de um trabalho digno podem ter impacto nos homens e nas mulheres**.

6 OIT (2020a)

7 OIT (2008)

► Caixa 2: Défices em termos de género e de trabalho digno

Eis alguns exemplos de como os défices de trabalho digno podem afetar de forma diferente mulheres e homens, que devemos ter em conta ao refletir sobre os nossos objetivos de trabalho digno:

1. Falta de oportunidades de emprego

A taxa de emprego das mulheres em todo o mundo é, em média, de apenas 42 por cento, em comparação com a dos homens, que é de 68 por cento, representando uma diferença de 26 pontos percentuais.⁷

2. Rendimentos inadequados e trabalho não produtivo

A segregação profissional faz com que as mulheres com emprego estejam sobre representadas nos empregos mais mal pagos e que tenham mais probabilidades do que os homens de viver em situação de pobreza extrema.⁸

4. Impossibilidade de conciliar a vida profissional, familiar e privada

A nível mundial, as mulheres realizam mais do triplo do trabalho de cuidados não remunerado do que os homens, sendo mais difícil para elas conciliar o trabalho remunerado com estas responsabilidades.⁹

6. Falta de estabilidade e de segurança no emprego

Os horários atípicos e o trabalho a tempo parcial de baixa qualidade - incluindo os empregos que são aceites para conciliar com as responsabilidades familiares - prejudicam desproporcionadamente as mulheres. As mulheres trabalham geralmente menos horas do que os homens e também têm mais probabilidades de trabalhar menos horas do que desejariam (OIT, 2017).

8. Falta de segurança no trabalho

Num inquérito realizado a nível mundial em 127 países, mais de uma em cada dez mulheres declarou que o *abuso, o assédio e a discriminação* constituem um desafio fundamental à sua participação no mercado de trabalho, sendo o segundo obstáculo o mais importante a seguir à tentativa de conciliar o trabalho e a vida familiar (OIT, 2017).

9. Ausência de redes de proteção social

Nos países de rendimento baixo e médio-baixo, a proporção de mulheres com um emprego informal é superior à dos homens. Estas mulheres encontram-se frequentemente em situações de emprego mais vulneráveis (por exemplo, como trabalhadoras domésticas, trabalhadoras no domicílio ou trabalho em empresas familiares não remunerado), o que se agrava com a falta de acesso efetivo à proteção social e à segurança dos rendimentos (OIT, 2018b).

**Caixa 3: Papéis atribuídos a mulheres e a homens e trabalho digno no sector da construção**

As normas sociais, as relações entre mulheres e homens e os papéis atribuídos a cada um em função do sexo têm efeitos diferentes nos sectores e nas cadeias de valor. Por exemplo, no sector da construção, os **homens** tendem a estar mais envolvidos no trabalho físico, o que os expõe mais sofrerão risco de acidentes de trabalho. Isto significa que os défices de trabalho digno mais importantes a resolver para os homens neste sector podem incluir a **segurança e a saúde no trabalho** e o **acesso à proteção social**. Por outro lado, o problema das mulheres no sector da construção é mais o de encontrarem obstáculos no acesso a empregos neste sector e, quando o conseguem, têm menos probabilidades de realizar o mesmo tipo de trabalho físico que os homens. Isto significa que os défices de trabalho digno mais importantes para as mulheres neste sector podem incluir a **disponibilidade de postos de trabalho**, a **segurança de emprego** e, potencialmente, o risco de **violência e assédio no local de trabalho**.

Tal como acontece com todos os programas de desenvolvimento, os recursos são limitados, pelo que é improvável que todos os défices de trabalho digno identificados possam ser abordados. O importante é **reconhecer os diferentes défices que existem e a forma como afetam mulheres e homens** (ver Caixa 3), a fim de dar prioridade aos que são considerados mais importantes para as equipas do programa, para os parceiros e para os doadores.



Nesta fase, a equipa do programa deve ter claramente estabelecido o seu grupo-alvo, procedido a uma análise detalhada dos diferentes papéis desempenhados pelas mulheres e pelos homens na área de estudo e reconhecido como os défices de trabalho digno podem afetar diferentemente estes grupos.

2.2 Estabelecer critérios de seleção do sector

O próximo passo consiste em definir critérios que permitam selecionar o(s) sector(es) em que se pretende intervir. Antes de abordar os critérios específicos, é importante considerar os **objetivos mais amplos do programa em matéria de igualdade entre homens e mulheres**. Em alguns casos, os programas podem não ter objetivos específicos em matéria de igualdade entre homens e mulheres e centrar-se em objetivos mais amplos, como “mais e melhores empregos” ou “estimular o crescimento nos sectores mais produtivos”. Nestes casos, continua a ser recomendável ter em conta a forma como a escolha do sector pode afetar as mulheres e os homens de forma distinta, o que exige que se adote uma abordagem sensível à dimensão de género na seleção do sector.

casos em que os programas se centram especificamente na igualdade de género, o objetivo principal (explícito ou implícito) tende a ser a **promoção do crescimento nas cadeias de valor existentes, “feminizadas”**, um objetivo facilmente associado à metodologia “tradicional” de desenvolvimento de cadeias de valor. No entanto, também se pode optar por estratégias alternativas, com as correspondentes implicações para a seleção do sector. Por exemplo, o estudo preliminar sobre as energias renováveis na Somália⁸, que precedeu a avaliação sectorial do desenvolvimento do empreendedorismo feminino, mostrou o défice de competências neste **novo sector como uma oportunidade para promover a inclusão das mulheres** na formação técnica e empresarial (ver caixa 4).



Caixa 4: As mulheres no sector das energias renováveis na Somália

Tradicionalmente, o sector da energia tem sido uma área essencialmente masculina, mas o das energias renováveis da **Somália encontra-se numa posição privilegiada onde está tudo por fazer em matéria de desenvolvimento de competências. Por conseguinte, é possível minimizar as desigualdades de género desde o início favorecendo a participação das mulheres** na formação técnica e empresarial, tendo em devida conta as normas, acordos e comportamentos socioculturais.

Principais aspetos a ter em conta para a seleção de sectores de acordo com os objetivos da igualdade entre homens e mulheres

O quadro seguinte resume algumas das principais considerações para a seleção de sectores de acordo com os diferentes objetivos em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Objetivo da igualdade entre homens e mulheres	Considerações sobre a seleção de sectores
1. Promover o crescimento num sector já existente, predominantemente feminino	A seleção dos sectores deve incluir uma pré-seleção daqueles cujo crescimento continuará a ter um impacto positivo líquido nos sectores com predominância de mulheres. Os critérios de seleção devem ter em conta quais destes sectores têm maior potencial para a criação de trabalho digno.
2. Promover a empregabilidade das mulheres num sector predominantemente masculino	A seleção de sectores deve incluir uma pré-seleção daqueles com elevado potencial de crescimento, atualmente com predominância masculina, avaliando as oportunidades de aumentar a participação feminina, por exemplo, tendo em conta os obstáculos à entrada e os requisitos de capital, e identificando os sectores nos quais os papéis e as normas sociais que podem dificultar mais a entrada das mulheres.
3. Melhorar o valor acrescentado dos empregos ocupados por mulheres nos sectores mistos	A seleção de sectores deve centrar-se nos de elevado potencial em que tanto as mulheres como os homens participam na cadeia de valor, mas que a maioria do valor acrescentado corresponde a funções exercidas por homens (por exemplo, armazenamento ou transformação de produtos agrícolas).
4. Promover o emprego feminino num “novo” sector	A seleção de sectores deve identificar os sectores “novos” ou emergentes onde as normas relativas aos papéis de género podem ainda não estar estabelecidas ou ser suficientemente fluidas para serem definidas pelos agentes do mercado, e procurar promover o trabalho digno para as mulheres nestes sectores.

Em termos de critérios de seleção do sector, o *Guia VCD* sugere que os projetos das cadeias de valor utilizem três critérios gerais:

- **Relevância** para o grupo-alvo: potencial para o grupo-alvo no sector e natureza dos desafios relacionados com o trabalho digno que enfrentam.
- **Oportunidade** de crescimento inclusivo: oportunidades para criar mais e melhores empregos na cadeia de valor principal através do crescimento do sector e do acesso a novos mercados.
- **Viabilidade** da mudança: a medida em que um projeto poderá favorecer a mudança, tendo em conta o contexto do sector e do país.

O **Guia** sublinha a **flexibilidade considerável que estes critérios gerais oferecem às equipas dos programas para que possam adaptá-los aos seus próprios objetivos**. Para cada um dos três critérios, podem ser utilizados subcritérios específicos e questões orientadoras que permitam incorporar uma abordagem sensível à dimensão de género, com base no(s) objetivo(s) específico(s) em matéria de igualdade de género atrás referido(s).

A fim de fornecer às equipas dos programas algumas orientações práticas sobre como adotar uma abordagem mais sensível à dimensão de género no processo de seleção do sector, o quadro seguinte apresenta uma **lista de questões orientadoras** para os três critérios básicos acima mencionados, juntamente com alguns subcritérios sugeridos. O objetivo é que estas questões possam ser utilizadas como ponto de partida para que os profissionais desenvolvam o seu próprio plano de investigação de acordo com o âmbito do programa.

► Critérios gerais para a seleção do sector



Questões orientadoras para a seleção de sectores sensíveis à dimensão de género

CRITÉRIOS	QUESTÕES ORIENTADORAS
Relevância	
1. Presença do grupo-alvo	► Quantas mulheres estão empregadas no sector e qual a percentagem de mulheres no emprego total no sector? ► De que forma participam as mulheres no sector? ► Qual é a posição das mulheres no sector e quais são as suas principais funções (ou seja, funções remuneradas, não remuneradas, produtivas, reprodutivas)?
2. Aspirações	► Em que medida é que as mulheres aspiram a trabalhar neste sector? ► Quais são as barreiras específicas relacionadas com a dimensão de género que enfrentam a este respeito (por exemplo, normas sociais)?
Oportunidade	
3. Impacto e escala	► Quais são as expectativas de crescimento para o sector e o que explica esta tendência? ► Que impacto teria o desenvolvimento de cadeias de valor no emprego das mulheres e na economia (se possível, considerar o trabalho não remunerado das mulheres)? ► No caso da agricultura, as condições climáticas são favoráveis para o sector? Por exemplo, o programa ajudará a reforçar a resistência às alterações climáticas ou a atenuar os seus efeitos, sobretudo para as mulheres? ► O sector converter-se-á num motor de crescimento mais amplo através do investimento em sectores/serviços complementares, incluindo os de elevada participação de mulheres? ► Existem fortes oportunidades para ligar o sector a mercados mais vastos (regionais, nacionais, internacionais)?
4. Trabalho digno	► Existe a possibilidade de criar empregos de qualidade para as mulheres e de melhorar o rendimento e/ou a qualidade dos empregos existentes? ► Quando se farão sentir os efeitos? ► Em que medida podem ser criados mais postos de trabalho neste sector para as mulheres, por exemplo, como agricultoras, microempresárias, trabalhadoras?

Viabilidade

5. Capacidade dos atores no mercado

- Os atores do mercado dispõem das competências e dos recursos necessários para estimular mudanças positivas para a igualdade de género no sistema de mercado?
- Houve investimentos e/ou inovações significativas no sector, ou quaisquer investimentos importantes a favor da inclusão económica das mulheres?
- Existem possíveis consequências negativas da seleção deste sector (por exemplo, distorções na segurança alimentar, aumento da carga de trabalho não remunerado para as mulheres) que devam ser mitigadas?
- Quais são os obstáculos no acesso ao mercado, especialmente para as **mulheres** (por exemplo, se os agentes do mercado estão dispostos a contratar/recrutar/apoiar as mulheres)?

6. Vontade de mudar

- Os agentes do mercado dispõem dos incentivos adequados para alterar o seu comportamento, especialmente no que se refere à inclusão económica das mulheres?
- Existem atores do sistema de mercado que possam facilitar a mudança em larga escala?
- Até que ponto é realista pensar que a resolução destas limitações levará outros agentes do mercado a adotar abordagens semelhantes para criar uma mudança sistémica positiva?

7. Programas existentes

- Que programas financiados por doadores existem e há algum que vise a inclusão económica das mulheres?
- São complementares ao programa?
- Em caso afirmativo, existe potencial para tirar partido deles?
- Se não, será que distorcem o sistema de mercado ao ponto de este sector não dever ser selecionado?

✓ Concluída esta etapa, as equipas dos programas devem ser capazes de comunicar o(s) seu(s) objetivo(s) em matéria de igualdade entre homens e mulheres e definir um conjunto de critérios de seleção sensíveis à dimensão de género, de acordo com os critérios gerais de relevância, oportunidade e viabilidade, que servirão para avaliar os potenciais sectores..

► Caixa 5: Desenvolvimento de cadeias de valor orientadas para a paz e sensíveis à dimensão de género em ambientes fragilizados

Em contextos instáveis ou afetados por conflitos, é fundamental que o desenvolvimento da cadeia de valor seja levado a cabo de forma sensível aos conflitos, à paz e à dimensão de género. As iniciativas que se baseiam numa boa compreensão da paz, dos conflitos e das dinâmicas de género têm mais probabilidades de alcançar os seus objetivos de trabalho digno e de emprego, bem como de contribuir para a igualdade de género e para a construção da paz. Por outro lado, programas que ignoram estas dificuldades em contribuir de forma concreta para a igualdade entre homens e mulheres, para a paz e para um trabalho digno, correndo o risco de fracassar.



A capacidade de resposta à paz refere-se à capacidade dos intervenientes que operam em contextos frágeis ou afetados por conflitos para serem sensíveis aos mesmos e contribuir deliberadamente para uma paz sustentável através de um planeamento técnico, em conformidade com os seus mandatos. Isto significa abordar deliberadamente os fatores de conflito e reforçar as capacidades para a paz. Uma abordagem com capacidade de resposta à paz apoia intencionalmente a mudança inclusiva e liderada a nível local e reforça a capacidade de resistência da sociedade aos conflitos e à violência.

► **Exemplo de um programa de desenvolvimento da cadeia de valor (DCV) alheio a conflitos e a questões de género:** o programa centra-se nos sectores económicos em que predominam homens de um determinado grupo étnico, aumentando assim involuntariamente o seu domínio da economia política, o que agrava as desigualdades entre homens e mulheres e intensifica os ressentimentos e os sentimentos de exclusão e de injustiça entre outros grupos.

► **Exemplo de um programa de DCV que tem em conta a paz e a dimensão de género:** a seleção dos sectores para os programas de desenvolvimento da cadeia de valor deve-se ao facto de oferecerem oportunidades de emprego e de desenvolvimento empresarial às mulheres e homens de todos os grupos étnicos, incluindo os que estão atualmente marginalizados na economia, e de terem em conta os critérios sensíveis à dimensão de género apresentados no quadro 2 para a seleção dos sectores.

2.3 Pré-seleção de sectores

O próximo passo consiste em aplicar os nossos critérios e subcritérios de seleção sensíveis à dimensão de género, recolhendo informações preliminares que permitam passar de uma longa lista de potenciais sectores para uma lista mais curta.

Para a primeira mais longa, pode ser útil **recorrer aos conhecimentos do contexto local da sua equipa de investigação**, bem como a dados secundários relevantes, para enumerar o conjunto de potenciais sectores nos quais o seu grupo-alvo poderá trabalhar com base no que é viável na região geográfica em estudo.

Por exemplo, na avaliação das cadeias de valor agrícolas para as mulheres jovens no Gana, que se centrou principalmente na promoção do crescimento nos sectores existentes com predominância de

mulheres (objetivo 1 da igualdade de género), considerando ao mesmo tempo, a melhoria do valor acrescentado para as mulheres em sectores mistos (objetivo 3), a equipa de investigação estabeleceu uma longa lista de vinte e cinco cadeias de valor agrícolas (ou subsectores) relevantes para as jovens mulheres no norte do país. Esta longa lista ficou reduzida a uma lista de três, mediante uma análise dos prós e contras em relação aos diferentes subsectores, no que diz respeito aos critérios de seleção sensíveis à dimensão de género, com informação recolhida através de entrevistas a informadores-chave, do conhecimento local da equipa e de pesquisa documental (ver Caixa 8 para mais informações sobre este exemplo).



Caixa 6: Competências da equipa de investigação para uma abordagem sensível ao género

Existem alguns passos simples que pode seguir para formar a sua equipa de investigação, de modo a garantir uma boa distribuição das competências que aumentarão o potencial de uma abordagem sensível à dimensão de género:

Conhecimento do contexto local

A sua equipa tem membros que fazem parte da comunidade local?

Isto facilitará o acesso a diferentes membros da comunidade durante a sua investigação. Contar com pessoas na sua equipa que falem a língua local também facilitará a comunicação e, muitas vezes, significa que haverá uma cultura e um mesmo entendimento que podem ser “traduzidos” ou explicados ao resto da equipa para melhorar a qualidade geral da investigação.

Equilíbrio entre mulheres e homens

A sua equipa de investigação é diversificada e paritária?

Isto promoverá uma abordagem sensível à dimensão de género, permitindo que a equipa compreenda melhor as dinâmicas de género em jogo, algo que é particularmente relevante em sociedades segregadas por sexo, onde a falta de equilíbrio entre mulheres e homens na equipa pode limitar significativamente o acesso à recolha de dados, tanto para mulheres como para homens.

Competências em matéria de género

A sua equipa possui algum conhecimento específico em questões de género? Se não, pode recorrer aos conhecimentos de outros colegas?

Isto permitirá que a equipa recorra a conhecimentos específicos para combinar as perceções do processo de recolha de dados com um quadro de análise claro para avaliar as relações entre mulheres e homens. Se tal não for possível, a equipa deve pelo menos estar consciente da importância de adotar uma abordagem sensível à dimensão de género e de quem são os colegas externos à equipa de investigação que podem ser consultados sobre estas questões.



Concluída esta etapa, a equipa dos programas devem dispor de uma lista restrita, sensível à dimensão de género e fundamentada em evidências, dos sectores considerados mais interessantes para uma investigação mais profunda.

2.4 Sectores abrangidos

Esta etapa requer uma análise mais aprofundada dos setores pré-selecionados para determinar quais oferecem o maior potencial para aperfeiçoar os resultados do trabalho digno para o seu grupo-alvo. Muitas vezes, isto assume a forma de uma **Avaliação Rápida do Mercado (ARM)**. Uma avaliação rápida do mercado vai além da pré-seleção inicial em termos de nível de detalhe e consiste em avaliar quais os sectores mais suscetíveis de satisfazer os critérios de seleção específicos e os objetivos do projeto. O seu objetivo é reduzir ainda mais a lista de sectores pré-selecionados e concluir com uma justificação baseada em evidências para a escolha do(s) sector(es), e mesmo dos subsectores específicos, em que a intervenção terá lugar. Uma ARM utiliza diversas fontes de dados: pesquisa documental, entrevistas e discussões de grupo com um vasto leque de intervenientes no mercado.

É importante que se adote uma **abordagem sensível ao género na recolha de dados** ao longo de todo o processo, o que pode ser feito tendo em conta algumas considerações básicas, descritas na lista de verificação abaixo. Note-se que estas considerações são igualmente importantes para a secção de análise que se segue.

Recomenda-se que **tenha à mão os seus critérios para a seleção do sector e as questões orientadoras ao recolher os seus dados** para ajudar a centrar a sua investigação durante a ARM e aprofundar as normas sociais, papéis e relações entre mulheres e homens. Após ter recolhido os dados relevantes, pode analisar os seus resultados em relação a estes critérios para determinar a seleção final das cadeias de valor, e até mesmo identificar as limitações emergentes nos seus sistemas de mercado.



Caixa 7

Uma abordagem sensível à dimensão de género na recolha de dados - lista de controlo

► Dados desagregados por sexo	No que respeita às fontes de dados secundárias, já pesquisou estatísticas desagregadas por sexo (ou seja, sobre homens e mulheres e, sempre que for culturalmente apropriado e que existam dados disponíveis, incluindo as opções não binárias ou outras)? Na ausência destas, já tentou procurar dados semelhantes de sectores equiparáveis no mesmo país ou, como alternativa, dados do mesmo sector em países vizinhos? Isto ajuda-nos a compreender as diferentes situações que podem ser vividas por mulheres e homens no sector. Para a recolha de dados primários, registou se as informações recolhidas foram comunicadas por homens ou por mulheres? Um simples M/F pode ajudar a codificar os seus dados e permitir uma análise baseada no sexo.
► Análise dos papéis de mulheres e de homens	Tentou compreender como é que as mulheres e os homens são afetados de maneira distinta no setor e entre os setores? Por exemplo, as mulheres e os homens podem estar concentrados em diferentes fases da cadeia de valor, ou até mesmo enfrentar desafios diferentes ao desempenhar as mesmas funções. Em caso de dúvida, pode perguntar às mulheres e aos homens! Pode começar por perguntar qual é a representação global das mulheres e dos homens no sector; se as funções geralmente exercidas por mulheres e os homens diferem e de que forma; e quais são os principais desafios ao trabalho digno que as mulheres e os homens enfrentam no sector.
► Pontos de vista diversos	Procurou proactivamente um conjunto diversificado de pontos de vista que representem fielmente as mulheres e os homens aos quais o seu programa se dirige? A participação de diversos grupos revelará diferentes realidades de vida. Neste contexto, a interseccionalidade também é importante: reconhecer que não basta fazer perguntas aos homens e às mulheres por si próprios, sendo também necessário solicitar as opiniões de pessoas de diferentes estratos sociais, tendo em conta características como a idade, a raça, a classe social, a etnia, a orientação sexual, a deficiência, etc.
► Métodos mistos	Utilizou uma combinação de dados quantitativos e qualitativos? Esta é uma boa prática, em geral, mas é ainda mais importante numa perspetiva de género porque permite-nos ir além do “o quê” para compreender o “como” e o “porquê” das relações entre mulheres e homens.
► Considerações práticas	Considerou os aspetos práticos que podem limitar a participação em função do sexo e enviesar os dados recolhidos? Por exemplo, deve ter em conta as possíveis limitações de tempo e mobilidade dos homens e (mais frequentemente) das mulheres ao planear a hora e o local das entrevistas e dos grupos de discussão. Que medidas pode tomar para ultrapassar estas limitações? Por exemplo, assegure transporte para o local da reunião e organize serviços gratuitos de cuidados às crianças no local, de modo que as pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados possam também participar de forma significativa.



Caixa 8: Seleção de sectores sensíveis à dimensão de género na prática, o exemplo do Gana

Continuando a avaliação de mercado da OIT-CAMFED sobre as cadeias de valor agrícola para as mulheres jovens no norte do Gana, com base na avaliação inicial, a equipa de investigação reduziu a longa lista de vinte e cinco potenciais “subsetores” no sector agrícola a três: a **noz de carité**, o **amendoim** e uma carteira de **produtos hortícolas** que inclui o tomate, a malagueta, a cebola e o quiabo.

Com base nesta pré-seleção inicial, foi realizado um exercício analítico através de pesquisa documental e no terreno. Para a investigação no terreno, uma equipa de dois ganeses - um homem e uma mulher - realizou entrevistas com informadores-chave e organizou debates em grupos de discussão com um vasto leque de intervenientes, incluindo funcionários públicos, investigadores universitários, participantes mulheres, atuais e potenciais nas cadeias de valor, incluindo agricultoras, trabalhadoras da indústria transformadora e do comércio, associações e cooperativas de mulheres produtoras e associações comunitárias de poupança e empréstimo geridas por mulheres (VSLA).

A equipa procurou obter diversas opiniões de homens e mulheres que trabalham nas cadeias de valor. Para a maioria das discussões de grupo, a equipa de investigação combinou antecipadamente com as pessoas inquiridas um encontro no seu local de trabalho a uma hora que lhes fosse conveniente, mitigando assim as potenciais restrições de tempo e mobilidade. Com base no exercício de análise, a equipa de investigação atribuiu a cada cadeia de valor potencial uma pontuação de 1 a 3 nos três critérios, semelhante a um sistema de classificação vermelho-amarelo-verde. A classificação dos sectores é apresentada no quadro seguinte.

Cadeia de valor	Relevância	Oportunidade	Viabilidade	TOTAL
Noz de carité	3	3	2	8
Amendoim	2	2	2	6
Produtos hortícolas	1	2	2	5

Os dados recolhidos mostraram que a **noz de carité** era muito relevante para o grupo-alvo, uma vez que se trata de um sector “feminizado” com muitas histórias de sucesso de MPME pertencentes a mulheres, o que influenciou positivamente as aspirações das jovens mulheres a trabalhar neste setor. Existem boas oportunidades de crescimento, dada a procura de carité ganês, que é altamente valorizado nos mercados internacionais de cosméticos pelo seu elevado teor de estearina e de gordura total. O grande número de intermediários que acrescentam custos em vez de valor representava um potencial desafio para o desenvolvimento da cadeia de valor em relação aos critérios de oportunidade, enquanto o elevado número de programas de doadores também representava um potencial risco de viabilidade em termos de complementaridade de uma abordagem de desenvolvimento da cadeia de valor ou de acabar por distorcer o mercado local.

O **amendoim**, por seu turno, também era tradicionalmente considerado uma “atividade agrícola de mulheres” e tinha uma grande produção no Norte. No entanto, as dimensões das parcelas são frequentemente muito pequenas, o que pode limitar a escala devido aos elevados custos de procura e agregação dos dados. As mulheres também enfrentam dificuldades nas épocas de sementeiras e de colheita, porque as culturas de cereais predominantemente “masculinas” (por exemplo, o painço e o sorgo) são frequentemente semeadas e colhidas primeiro, resultando em excesso de trabalho para as mulheres, bem como em potenciais perdas pós-colheita devido ao tempo limitado disponível para a transformação do amendoim que coincide com a época das sementeiras.

Por último, o sector dos **produtos hortícolas** relativamente misto, com mulheres e homens a participarem em funções semelhantes. No entanto, poucas raparigas aspiravam a trabalhar neste sector - pois associavam-no à pobreza - e as oportunidades de valor acrescentado eram limitadas em comparação com as outras duas cadeias de valor. Era possível obter rendimentos rápidos devido aos curtos períodos de maturação, embora isso fosse atenuado devido ao prazo de validade limitado dos produtos frescos sem instalações adequadas de frio para armazenamento, o que poderia levar a perdas significativas após a colheita.

Com base neste exercício de análise setorial, o programa decidiu explorar as cadeias de valor da **noz de carité** e do **amendoim** como as mais promissoras para uma análise e ação mais aprofundadas.

✓ Nesta fase, os programas devem ter desenvolvido uma justificação sensível à dimensão de género e baseada em provas para o(s) sector(es) selecionado(s) em relação às principais conclusões da avaliação rápida do mercado.

2.5 Envolvimento das partes interessadas e tomada de decisões participativa

A etapa final do processo de seleção de sectores consiste em validar a escolha do(s) sector(es) com as partes interessadas locais. Isto constitui uma oportunidade para apresentar os principais resultados da análise e criar um consenso em torno da seleção final. Do ponto de vista da equidade de género, é importante ter em conta duas questões fundamentais: **quem participa na reunião** e **quem tem voz ativa durante a mesma?**

A primeira parte é sobre as pessoas convidadas. **Reflita cuidadosamente sobre quem quer que esteja presente no seminário de validação** e considere a possibilidade de convidar vários grupos que representem as mulheres no setor e fora do setor. Os convites foram alargados a todas as pessoas que foram consultadas durante a investigação? Isto inclui **mulheres empresárias, associações/cooperativas de mulheres, grupos de mulheres e especialistas em questões de género** das organizações internacionais de desenvolvimento?

Além da questão dos convites, teve em conta **outras considerações para encorajar a participação efetiva, como o horário, o local, o transporte e o acolhimento de crianças**

(conforme descrito na Caixa 7)? Neste caso, é aconselhável recorrer aos conhecimentos locais da sua equipa de investigação para ajudar a organizar a logística do seminário.

A segunda parte diz respeito ao debate. É **importante não deixar que certos grupos dominem o debate e o orientem a seu favor**. Muitas vezes, são os homens que dominam a conversa, pelo que, mesmo que as mulheres participem, as suas vozes e opiniões podem não ser ouvidas. É aqui que entram em jogo as competências de facilitação, em que um/a facilitador/a competente pode **incentivar a participação equilibrada nos debates e criar espaço para as mulheres (e os homens) partilharem as suas opiniões**. Isto pode ser feito através de grupos de discussão mais pequenos que incentivem a uma participação ativa, ou através de diferentes formas de recolha de opiniões, por exemplo, através de contribuições escritas e orais. Nalguns contextos, particularmente naqueles com normas socialmente mais conservadoras, pode até ser apropriado realizar sessões em separado com homens e mulheres para obter um completo retorno de informação.

✓ No final desta etapa, a equipa dos programas deve ter criado um consenso em torno da escolha final do(s) sector(es) e obtido o apoio das partes interessadas locais.

 3

Análise: Compreender as Causas Profundas dos Défices de Trabalho Digno

A fase da análise explica como conduzir uma análise de sistemas de mercado sensível à dimensão de género num determinado sector. Em muitos aspetos, os passos desta secção seguem a estrutura da secção anterior sobre a seleção do sector, mas com mais detalhes sobre o mapeamento da cadeia de valor, a compreensão do sistema de mercado mais amplo e a análise das principais limitações ao desempenho do sector. Em cada uma destas etapas, pode-se ter em conta considerações adicionais para promover uma abordagem sensível à dimensão de género.

3.1 Mapear a cadeia de valor principal e compreender os défices de trabalho digno

O primeiro passo é um exercício de mapeamento da cadeia de valor. Isto ajuda a obter uma imagem mais clara da cadeia de valor, decompondo as transações e as relações que intervêm no circuito de um determinado produto ou serviço, desde as matérias-primas e os produtores até à venda ao retalho e aos utilizadores finais.

Um mapeamento da cadeia de valor sensível à dimensão de género revela informações fundamentais sobre a **divisão do trabalho em função do sexo ao longo da cadeia de valor**. Quando feito corretamente, também ajuda a **tornar visível o trabalho das mulheres**, visto que grande parte do trabalho realizado por elas nas cadeias de valor pode não ser remunerado, reconhecido ou estar “dissimulado” na economia informal.¹⁰

Para o fazer, pode seguir o mesmo procedimento descrito no Guia do VCD, tendo em conta o seguinte:

- o **processo** pelo qual o produto/serviço passa até chegar ao cliente final.
- os **principais atores no mercado** envolvidos nas principais transações da cadeia de valor.
- o **valor acrescentado** que se verifica em cada etapa da cadeia.
- os **circuitos de comercialização** através dos quais o produto/serviço chega ao utilizador final.
- as **relações entre os atores** da cadeia de valor principal e as suas características.
- As **informações obre preços e fluxos financeiros** nos diferentes níveis e entre eles.

Antes e durante a avaliação destes elementos, recomendamos que utilize as seguintes questões orientadoras relacionadas com a dimensão de género.

Poderá encontrar parte desta informação em fontes secundárias, especialmente se outras organizações tiverem realizado estudos semelhantes. No entanto, uma vez que muita da informação que tentamos desvendar não é tão óbvia - como o trabalho “invisível” que as mulheres realizam - é **aconselhável que tenha questões formuladas e preparadas sobre estes assuntos e que fale com mulheres e homens ao longo da cadeia de valor para obter esta informação em primeira mão**.

O mapeamento pode ser apresentado como um texto explicativo, mas é **muito mais eficaz quando é apresentado visualmente** sob a forma de um mapa da cadeia de valor. As diferenças com base no sexo também podem ser realçadas com a **utilização de ícones e/ou cores diferentes** para representar os homens e as mulheres, e com as **diferentes dimensões** para indicar as diferentes proporções presentes em cada fase. Desta forma, **torna-se imediatamente claro se as mulheres têm uma participação igual em cada fase da cadeia de valor ou se estão concentradas apenas em certas partes desta**.¹¹

Não existem regras rígidas e rápidas sobre como representar visualmente um mapa da cadeia de valor sensível à dimensão de género, pelo que esta é **uma oportunidade para a equipa ser criativa!** Como inspiração, encontra a seguir um exemplo representativo da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (a vermelho), que contrasta com a mesma cadeia de valor ilustrada com um mapa básico sem uma perspetiva de género (a azul).

10 FAO (2018)

11 FAO (2018)



Caixa 9

Questões orientadoras para o mapeamento de um cadeia de valor sensível ao género

- Qual é a proporção de mulheres e homens empregados em cada fase da cadeia?

- Qual é a proporção aproximada de empresas detidas por mulheres e por homens em cada fase da cadeia?

- As mulheres e os homens recebem o mesmo salário por trabalho de igual valor?

- Existem diferenças entre mulheres e homens relacionadas com o valor acrescentado? Por exemplo, as mulheres concentram-se geralmente em fases de menor valor acrescentado ou em cargos com salários mais baixos?

- As mulheres têm mais probabilidades de ter um emprego informal?

- Que agentes do mercado têm maior influência no sector, por exemplo, os que fixam os preços, e isso é feito em detrimento das mulheres que trabalham na cadeia de valor?

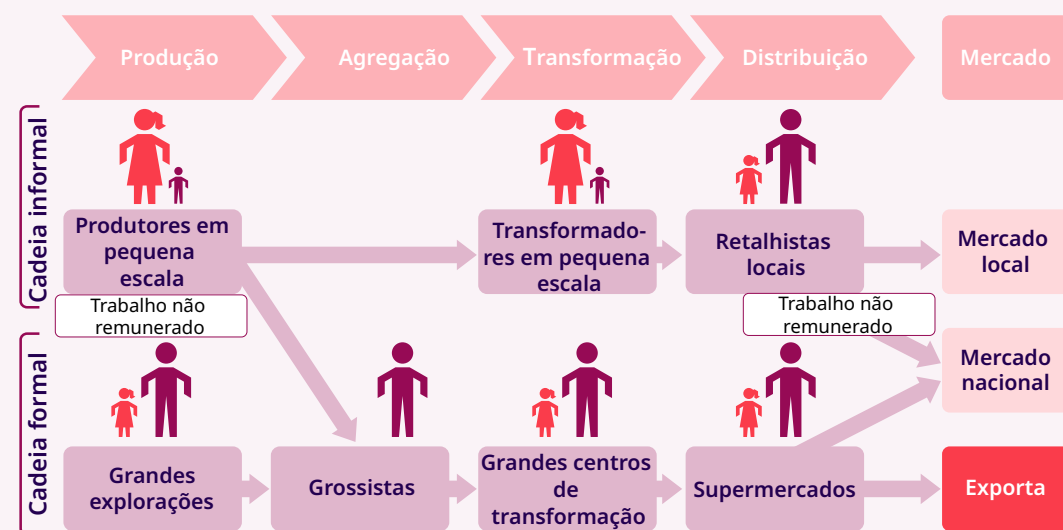
- As mulheres e os homens que trabalham na cadeia de valor têm diferentes canais de acesso ao mercado? Em caso afirmativo, quais são algumas das principais diferenças nas suas características (por exemplo, dimensão do mercado, número de concorrentes, requisitos de qualidade)?

- Em que medida é que o trabalho não remunerado das mulheres (por exemplo, como trabalhadoras familiares ou através da sua contribuição para uma empresa familiar) influencia a cadeia de valor?

► Figura 1: Diagrama de uma cadeia de valor que não reconhece as diferenças entre homens e mulheres (*gender blind*)



► Figura 2. Diagrama de uma cadeia de valor sensível à dimensão de gênero



Fonte: FAO, 2018

Como se pode ver claramente na representação da cadeia de valor sensível à dimensão de género, as mulheres e os homens são representados respetivamente por **ícones vermelhos e pretos**, e a **dimensão dos ícones representa a proporção relativa** de mulheres e homens em cada fase. Repare-se como a cadeia de valor também foi **separada numa cadeia formal e informal**, com os homens encontrando-se na primeira e as mulheres na segunda. Os diferentes canais para o mercado são apresentados através das diferentes setas. Por último, o **trabalho não remunerado das mulheres*** foi tido em conta, mostrando em que fase as mulheres não são pagas pelo seu trabalho e que têm pouco ou nenhum controlo sobre o rendimento gerado.¹²

A segunda parte deste passo é fazer referência aos **défices de trabalho digno** inicialmente explorados na secção 2.1. Agora que o foco está firmemente estabelecido num determinado sector, é importante rever os potenciais défices de trabalho digno em jogo, bem como tentar compreender de que forma as mulheres e os homens podem estar a sofrer diferentes défices de trabalho em diferentes etapas da cadeia de valor. Utilize a sua investigação e análise inicial, bem como as orientações das caixas 2 e 9, para **explorar a forma como as mulheres e os homens podem enfrentar défices de trabalho digno adicionais devido à sua posição específica na cadeia de valor**, ou talvez devido às normas sociais de género em vigor.

Tal como acontece com a seleção do sector, o objetivo aqui não é abordar todos os défices, mas **reconhecer em que medida os diferentes défices de trabalho digno afetam as mulheres e os homens de forma distinta na cadeia de valor**, para que o programa possa concentrar-se naqueles que são considerados prioritários.



O trabalho não remunerado das mulheres refere-se aqui ao trabalho não remunerado que contribui diretamente para a cadeia de valor - por exemplo, como mão de obra familiar ou através da sua contribuição para uma empresa familiar - e não ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerado que está subjacente a todas as cadeias de valor e, na verdade, à sociedade como um todo.



Concluída esta etapa, as equipas dos programas devem ter um conhecimento mais profundo dos principais atores, das transações e dos processos envolvidos na cadeia de valor e da forma como as relações entre mulheres e homens e os défices de trabalho digno interferem com estes.

12 Ibid.



Caixa 10: Resiliência às catástrofes e desenvolvimento da cadeia de valor sensível à dimensão de género

As mulheres são frequentemente as mais afetadas pelos impactos socioeconómicos das catástrofes, tanto súbitas como graduais (por exemplo, as alterações climáticas). Esta desproporcionalidade em termos de exposição e vulnerabilidade é explicada por vários fatores, incluindo menor acesso a recursos económicos, à educação e à informação. A redução do risco de catástrofes (RRC) e as respostas às catástrofes também têm dimensões de género, uma vez que as necessidades e preferências das mulheres podem ser negligenciadas no planeamento e na prestação de apoio. É fundamental ter em conta a dimensão de género nas respostas às catástrofes, não só devido às vulnerabilidades relacionadas ao género que ocorrem nestas crises, mas também para tirar partido dos conhecimentos, as competências e as experiências das mulheres como forma de melhorar a equidade e a eficácia da prevenção, preparação, resposta e recuperação em caso de catástrofe.

Multiplicam-se os apelos para reforçar a integração da perspetiva de género na resposta e no reforço da resiliência às catástrofes. A Recomendação (N.º 205) sobre o Emprego e Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência, de 2017, da OIT, destaca a necessidade de reconhecer que as crises afetam as mulheres e os homens de maneira distinta. Além disso, destaca a importância fulcral da igualdade de género e do empoderamento das mulheres e das raparigas na prevenção e na resposta às crises, permitindo a recuperação e criando resiliência. Também, o estudo conduzido pelas Nações Unidas em 2021 sobre a igualdade de género e o empoderamento e liderança das mulheres na redução dos riscos de catástrofe destaca, como uma das suas principais recomendações, a necessidade de inovação no apoio à resiliência económica das mulheres.

Em contextos afetados por catástrofes, o desenvolvimento da cadeia de valor sensível à dimensão de género pode ser um mecanismo essencial para promover a resiliência.

Ao projetar e implementar intervenções de análise/desenvolvimento da cadeia de valor em contextos como estes, é importante considerar, entre outras coisas:

- a vulnerabilidade e o grau de preparação em caso de catástrofe dos sectores em que operam as empresas lideradas por mulheres, incluindo os serviços de apoio, as redes de empresas e a logística;
- A disponibilidade e o acesso das empresas lideradas por mulheres aos serviços de desenvolvimento empresarial (SDE) e a outros serviços para incorporar a gestão do risco de catástrofes, incluindo as análises de risco para a localização das empresas, as práticas resilientes face às catástrofes na construção do local de trabalho, as práticas seguras nas operações e procedimentos empresariais e a gestão da continuidade das atividades empresariais, para permitir que as empresas se preparem e continuem a funcionar de forma sustentável em situações de crise.
- A disponibilidade e o acesso das empresas lideradas por mulheres aos serviços financeiros e aos mecanismos de transferência de riscos, como os seguros contra fenómenos meteorológicos extremos.

3.2 Analisar os obstáculos ao desempenho do sector

Após a conclusão do mapeamento da cadeia de valor, o passo seguinte envolve adotar uma visão abrangente do **sistema de mercado** mais amplo. Isso implica identificar os atores e fatores relevantes, para além da cadeia de valor principal, que exercem uma influência significativa sobre o sector.

O *Guia de VCD* demonstra como o diagrama de sistemas de mercado, também conhecido como “donut”, pode ser utilizado para **suportar as várias funções e normas** de apoio que envolvem a cadeia de valor principal. Isso ajuda-nos a identificar aquelas que não funcionam bem e que representam os **principais constrangimentos** do sector.

Uma abordagem sensível ao género acrescenta outra dimensão a esta questão, sob a forma de **constrangimentos de género**: as restrições ao acesso das mulheres aos recursos e oportunidades resultantes da discriminação em função do sexo.¹³

Em última análise, isto resume-se ao **acesso e à capacidade de ação**: as mulheres têm igual acesso a competências, recursos e instituições

para competir nos mercados, ou estão limitadas a um nível inferior e a funções mal remuneradas (ou até mesmo não remuneradas)? Têm a capacidade de tomar decisões e de as pôr em prática, de controlar os recursos e de gerir o seu próprio tempo e a carga de trabalho global?

Os **constrangimentos de género (CBS)** podem **manifestar-se em diferentes partes do sistema de mercado**. Tal como acontece com a seleção do sector, é importante adotar uma abordagem sensível ao género para a recolha de dados: falar com mulheres e homens; procurar diferentes pontos de vista; desagregar os dados por sexo; analisar os papéis de género; ter uma equipa de investigação paritária e adaptar considerações práticas da investigação para incentivar a participação das mulheres (ver Caixa 7).

O diagrama de “donut” aumentado que se segue sugere algumas das áreas-chave do sistema de mercado onde podem existir os constrangimentos de género e que tipo de questões podem ser colocadas para os determinar.

► Figura 3. Exemplo de sistema de mercado para o sector do turismo e da hotelaria



► **Figura 4. Considerar o género nos elementos de um sistema de mercado**

Tecnologia e inovação

- Qual é a distribuição por sexo da posse de telemóveis e *smartphones*?
- As mulheres têm igual acesso à tecnologia relevante e à formação necessária para aceder às informações essenciais do sector e para desenvolver os seus negócios (por exemplo, Internet, *smartphones*, redes sociais, etc.)?

Infraestruturas

- As mulheres têm igual acesso aos diferentes meios de transporte?
- É menos provável que as mulheres tenham o seu próprio meio de transporte?
- As mulheres enfrentam limitações na sua mobilidade? São dissuadidas de viajar sozinhas? Como é que isso afeta o seu acesso aos mercados e a outras funções cruciais para o seu trabalho?
- Há facilidade de acesso à água potável? Como é que o trabalho de recolha de água é distribuído de acordo com o sexo? Que impacto tem isso no tempo e no trabalho total das mulheres??
- Existem infraestruturas sociais suficientes, nomeadamente serviços de acolhimento de crianças/ pessoas idosas?
- Se não, quem é responsável por estas funções sociais? Mulheres ou homens? Recebem uma remuneração ou não?

Regras e normas informais

- Quais são as normas sociais relacionadas com os papéis de género e como podem afetar negativamente as mulheres e os homens no sistema de mercado? Por as práticas sociais predominantes nas interações entre homens e mulheres que resultam na exclusão das mulheres como mercado?
- Predominam os estereótipos de género, nomeadamente, que os homens como o sustento da família e as mulheres como prestadoras de cuidados?
- As mulheres enfrentam restrições adicionais de tempo e mobilidade que as impedem de aceder a serviços essenciais para expandir o seu negócio no sector?
- Como é que os cuidados não remunerados e o trabalho doméstico são partilhados entre homens e mulheres?
- Com base neste trabalho, existe uma diferença de género no que diz respeito ao trabalho total (remunerado + não remunerado) entre homens e mulheres?
- As mulheres têm uma maior propensão a serem vítimas de violência e assédio no seu trabalho no sector?
- As mulheres enfrentam outras formas de discriminação relacionadas com a dimensão de género?

Coordenação e informação

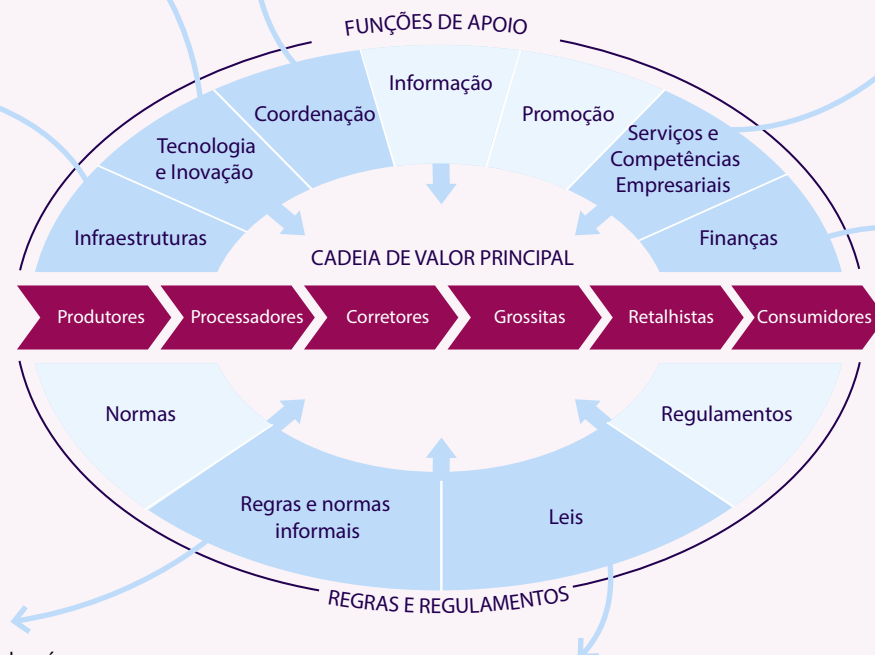
- Quais são os principais mecanismos de coordenação no setor ou na indústria?
- Qual é a proporção de mulheres e homens nessas associações? Se não existe um equilíbrio e porquê? As mulheres estão a ser privadas do acesso a informações importantes e da capacidade de tomar decisões relacionadas com a coordenação?
- As mulheres ocupam posições de liderança nos mecanismos de coordenação do sector para ajudar a expressar as suas necessidades específicas?

Serviços e competências empresariais

- Quem são os principais clientes dos principais serviços de apoio ao desenvolvimento das empresas, tais como: orientação, tutoria, serviços de consultoria, formação em gestão empresarial, formação em gestão de empresas, assistência técnica e desenvolvimento de competências, modernização das empresas, formação em literacia financeira, ligações ao mercado e facilitação do comércio?
- Se a maioria forem homens, quais são as razões que o explicam?
- As necessidades e os condicionalismos específicos das mulheres empresárias são tidos em conta nestes serviços empresariais integrados? Existem prestadores de serviços de apoio ao desenvolvimento empresarial específicos para as mulheres?
- Existem diferenças de sexo nos níveis de educação e competências? Por exemplo, os homens tendem a ter um maior nível de competências nas áreas mais relevantes para o sector? Em caso afirmativo, porque é que isso acontece?

Finanças

- As mulheres e os homens têm igual acesso ao financiamento?
- Que proporção de clientes dos prestadores de serviços financeiros são do sexo feminino e do sexo masculino? Como é que isto se compara com a proporção estimada de mulheres e homens no sector? É representativa? Se não, porque é que isso acontece?
- Qual é a divisão por sexo dos pedidos de empréstimo (ou seja, os que pedem empréstimos, em vez de serem aprovados como clientes)? Esta proporção é semelhante? Se não, porque é que o financiamento é recusado a mais mulheres do que homens?
- O que impede as mulheres de acederem ao financiamento: existem tendências comuns, como a exigência de garantias, a propriedade da empresa, o financiamento apenas para empresas de maior dimensão?



Leis

- A lei prevê igualdade de acesso ao sector e ao mercado de trabalho em geral?
- É este o caso na prática? Se não, o que limita a maior participação das mulheres?
- As mulheres têm os mesmos direitos à propriedade, terra e herança de acordo com a lei?
- É este o caso na prática? Se não, qual poderá ser a causa das diferenças de género em matéria de propriedade?
- As mulheres enfrentam outras barreiras específicas no registo e licenciamento de empresas? Quais são e porquê?
- As mulheres têm direito à licença de maternidade, ao subsídio de maternidade e ao acesso a serviços públicos de acolhimento de crianças?

Tal como acontece com todas as limitações, é importante **compreender e abordar as causas subjacentes** das restrições com base no sexo. Em última análise, isto resume-se a perguntar continuamente **“porquê”** em relação

a uma situação específica, a fim de compreender precisamente os fatores que a provocam, antes de estabelecer um plano de ação para enfrentar essa situação em colaboração com os atores do mercado.



Caixa 11: Encontrar a causa principal de uma limitação baseada no sexo - um exemplo da Etiópia

O projeto LI-WAY em Adis Abeba, Etiópia, implementado pela SNV e financiado pela SIDA [Agência sueca governamental de cooperação para o desenvolvimento internacional], visa contribuir para os objetivos comuns de redução sustentável da pobreza e de estabilidade social para as mulheres e os jovens, através de uma abordagem de sistemas de mercado. Durante a análise de mercado inicial do projeto, a equipa de investigação identificou um **constrangimento transversal baseado no sexo limitando a participação das mulheres no mercado de trabalho**.

Um dos principais fatores que contribuem para esta situação é o das **responsabilidades domésticas e de cuidados não remunerados** das mulheres. Por exemplo, após o parto, muitas mulheres deixavam de trabalhar para cuidar dos filhos até estes iniciarem a escola primária, um período de cerca de quatro anos - que se repetia cada vez que tinham um filho. Entretanto, as mulheres que continuavam a trabalhar consentiam a “despromoção profissional” para equilibrar o trabalho remunerado e não remunerado, o que resultava em piores desempenhos no mercado de trabalho.

Ao procurar responder à questão “*por que razão*” isso acontecia, a equipa identificou a **falta de infraestruturas sociais** acessíveis para mulheres com baixos rendimentos, em particular, sob a forma de **centros de acolhimento de crianças**, como as creches. Por sua vez, a análise do sistema de mercado das creches levou à descoberta de várias limitações nas funções de apoio. Por exemplo, o elevado custo das creches estava associado aos **elevados preços das rendas** na capital, custos que se repercutiam nos consumidores finais e que contribuíam para a exclusão dos grupos com baixos rendimentos.

Além disso, a **oferta de profissionais com formação em cuidados às crianças era reduzida**, sendo a maioria destes trabalhadores contratados como amas particulares pelas famílias mais ricas. A **baixa participação nos cursos de formação para o cuidado de crianças** estava relacionada ao seu elevado custo, que também estava ligado aos **preços elevados dos arrendamentos** e ao facto de o público-alvo **não dispor de opções de financiamento adequadas para melhorar** as suas competências.

A partir desta análise aprofundada das limitações, a equipa da LI-WAY pode propor **intervenções específicas dirigidas a combater as causas que limitam em primeiro lugar o acesso ao mercado de trabalho, focando-se no objetivo de facilitar o acesso às creches pelas jovens com baixos rendimentos**. Para isso, analisaram a falta de **infraestruturas, competências e financiamento** identificadas no sistema de mercado dos cuidados às crianças.





Caixa 12: Desenvolvimento das cadeias de valor e trabalho de cuidados não remunerado

Entre os constrangimentos recorrentes na análise das cadeias de valor sensíveis à dimensão de género está o **trabalho de cuidados não remunerado** realizado pelas mulheres. Trata-se de serviços não remunerados prestados por uma pessoa num agregado familiar ou numa comunidade em benefício dos seus membros, e inclui atividades como cozinhar, lavar, limpar, cuidar de crianças e prestar assistência a pessoas idosas, doentes ou dependentes. A nível mundial, as **mulheres são responsáveis por mais de três quartos do trabalho de cuidados não remunerado**, ou seja, 3,2 vezes mais do que os homens.¹⁴

As disparidades entre homens e mulheres no trabalho não remunerado tem implicações significativas para os programas de desenvolvimento de uma cadeia de valor em diferentes fases. Além de se comprometerem com uma análise de mercado sensível ao género, existem pelo menos três formas de os programas abordarem o trabalho de cuidados não remunerado:¹⁵

1. Adaptar a execução do programa de forma a ter em conta o trabalho de cuidados não remunerado

Trata-se de estar ciente das restrições do trabalho de cuidados não remunerado que as mulheres podem enfrentar e de como isso afeta a sua capacidade de participar nas atividades do programa: desde a fase de seleção do sector até à análise e implementação. Ao compreender estas limitações de tempo e mobilidade, as atividades do programa podem ser definidas de forma a facilitar a participação das mulheres.

Nota: são apresentados exemplos na secção “Considerações práticas” da Caixa 7.

2. Elaborar intervenções para fazer face a constrangimentos específicos

Trata-se de ir mais longe: em vez de se limitarem a incluir o trabalho de cuidados não remunerado nas suas atividades, os programas podem conceber intervenções que abordem especificamente este constrangimento. Por exemplo, os programas podem analisar de que forma se pode facilitar o fornecimento e acesso a infraestruturas físicas e sociais (nomeadamente, água corrente, combustível para cozinhar, fogões eficientes e serviços de acolhimento a crianças).

3. Focar nos cuidados não remunerados como um sector de mercado estratégico

Neste caso, os produtos ou serviços específicos relacionados aos cuidados podem ser tratados como sistemas independentes, com um conjunto correspondente de atores e fatores no mercado principal, funções de apoio e normas. Estes sectores estratégicos poderiam então ser um dos principais focos do programa, que abordaria proactivamente as restrições baseadas no sexo associadas ao trabalho de cuidados não remunerado das mulheres através de soluções de mercado. Alguns exemplos poderiam incluir a distribuição local de eletricidade ou serviços de acolhimento de crianças.¹⁶

Fonte: BEAM Exchange (2016) Market Systems Approaches to Enabling Women's Economic Empowerment through Addressing Unpaid Care Work: Conceptual Framework.



Concluída esta etapa, as equipas dos programas devem ser capazes de analisar o sistema de mercado como um todo, identificar as principais restrições de género que limitam o acesso e a capacidade das mulheres no sector e avaliar as possíveis causas subjacentes a esses constrangimentos.

¹⁴ OIT (2018a)

¹⁵ BEAM Exchange (2016a)

¹⁶ Para saber mais sobre os serviços de cuidados a crianças e o desenvolvimento dos sistemas de mercado, ver OIT (2020d)

3.3 Desenvolver a visão de uma mudança sistémica e validá-la com as partes interessadas

O último passo da fase de análise consiste em **desenvolver uma visão de como a cadeia de valor pode funcionar melhor, com base na hierarquização** dos principais constrangimentos identificados. A hierarquização é fundamental para assegurar que o programa seja realista quanto ao que pretende alcançar e se mantenha focado nos seus objetivos gerais. Esta definição de prioridades é geralmente confirmada através de um **seminário de validação**, em que as principais partes interessadas fazem uma “verificação de coerência” das conclusões evidenciadas pela análise.

O Guia VCD trata bem o processo em debate, embora valha a pena ter em conta dois fatores adicionais para garantir uma perspetiva de género ao longo do desenvolvimento da visão.

Em primeiro lugar, é importante ter em conta as questões-chave de quem participa e de quem pode exprimir os seus pontos de vista, tal como discutido em mais pormenor na secção 2.4 sobre a validação da escolha dos sectores. Isto é particularmente importante quando se trata de apresentar as limitações baseadas no sexo, de modo a garantir que lhe é prestada a devida atenção.

Além disso, uma participação ativa e equilibrada de mulheres e homens pode ajudar a identificar os **“pontos invisíveis” relativos ao género**, ou seja, os aspetos que podem não ter sido considerados durante a análise. Permite igualmente à equipa do programa **testar as hipóteses iniciais sobre a vontade e a capacidade** dos diferentes intervenientes no sistema de mercado no sentido de se envolverem nas mudanças propostas.

Em segundo lugar, o seminário de validação é um espaço onde, idealmente, todos os agentes importantes do sector estão presentes, proporcionando **uma oportunidade única para a equipa do programa destacar e sensibilizar para os constrangimentos sistémicos** que afetam as mulheres. Ao utilizar esta plataforma para levantar estas questões, os principais intervenientes, como o governo, os empregadores e os trabalhadores - bem como os doadores e as organizações internacionais - terão consciência destes constrangimentos e, espera-se que se comprometam a resolvê-las.

O resultado final é uma visão clara de **quem** são os principais agentes do mercado que devem desempenhar novas ou melhores funções; **que** comportamentos ou práticas específicas devem ser introduzidas; e **como** podem ser implementadas.¹⁷

✓ No final desta última etapa, a equipa dos programas devem ter chegado a acordo com as principais partes interessadas sobre os constrangimentos sistémicos selecionados, incluindo os constrangimentos de género, que o programa procurará resolver, bem como uma visão correspondente para a mudança sistémica.

17 OIT (2021a)

 4

Ação: Intervir para melhorar o desempenho das cadeias de valor

Depois da fase da análise, este capítulo aborda a fase de implementação do programa, em que a equipa vai ajudar a introduzir novas práticas, comportamentos e produtos em benefício do grupo-alvo. Esta fase depende fortemente do contexto e baseia-se nos resultados e na análise das avaliações da cadeia de valor e do sistema de mercado, nos principais constrangimentos e nas suas causas subjacentes. Por esta razão, não existe uma metodologia por etapas ou uma solução universal para a sua implementação. No entanto, há uma série de considerações a ter em conta para garantir a manutenção de uma abordagem sensível à dimensão de género ao longo desta importante fase.

4.1 Planeamento das intervenções

A primeira etapa na fase de implementação consiste em planejar intervenções específicas que visem abordar as causas profundas dos constrangimentos identificadas. Segundo uma perspetiva da igualdade de género, há dois conjuntos distintos de intervenções que podem ser utilizadas.¹⁸

Intervenções sensíveis à dimensão de género

Trata-se de casos em que a dimensão de género foi “integrada” em intervenções mais amplas que podem não ter necessariamente como alvo um constrangimento específico baseado no género. Estas incluem ter em consideração os papéis de mulheres e homens predominantes que as mulheres e os homens desempenham na comunidade, os constrangimentos específicos que podem enfrentar e como o programa pode adaptar as suas atividades para garantir que estas cheguem tanto às mulheres como aos homens, utilizando uma análise de mercado sensível ao género como base de conhecimento principal.

Se considerarmos as cadeias de valor agrícolas, existem dois exemplos de intervenções sensíveis à dimensão de género relacionadas com os constrangimentos subjacentes à **falta de informação e de acesso aos fatores de produção (inputs)**:

- i. Promoção e publicidade de fatores de produção agrícola (por exemplo, sementes, plântulas, biofertilizantes) especificamente dirigidos às mulheres através de canais de comunicação diferentes (por exemplo, revistas, estações de rádio, canais de televisão) dos que são tradicionalmente utilizados para os homens.
- ii. Recurso a vendedoras para incentivar a igualdade de acesso das mulheres aos fatores de produção, à informação, aos serviços e aos mercados em relação aos homens, como no projeto [GROW](#) no norte do Gana e no projeto [PRISMA](#) na Indonésia.

Intervenções explicitamente centradas na dimensão de género

Trata-se de intervenções que visam abordar especificamente os principais constrangimentos *baseados no género*. Por vezes, são de natureza transversal e centram-se nos constrangimentos que afetam negativamente as mulheres em todos os sectores e cadeias de valor. Por esta razão, estas intervenções tendem a centrar-se exclusivamente nas mulheres como grupo-alvo.



Caixa 13: Igualdade de género e empoderamento económico das mulheres

O objetivo final de uma abordagem sensível ao género é facilitar mudanças progressivas nas relações entre mulheres e homens, a fim de promover uma maior **igualdade de género**. As desigualdades de género no mundo do trabalho, que se manifestam sob a forma de **assimetrias entre homens e mulheres**, são sistematicamente em detrimento das mulheres.

As **iniciativas de reforço da capacidade económica das mulheres** visam melhorar as oportunidades de que dispõem (*acesso*), bem como a sua capacidade de tirar partido dessas oportunidades (*capacidade de ação*), tendo ambas por objetivo reduzir as desigualdades entre homens e mulheres e contribuir para a igualdade de género.²⁴

É por esta razão que o empoderamento económico das mulheres, visto, como meio de alcançar a igualdade de género, é normalmente um objetivo central dos programas de desenvolvimento das cadeias de valor e dos sistemas de mercado sensíveis à dimensão de género.

Um bom exemplo de intervenção deste tipo é o projeto **ALCP** na Geórgia, um programa de desenvolvimento da cadeia de valor que opera no sector da pecuária. Com base nas suas análises de mercado sensíveis à dimensão de género, a equipa identificou a **falta de acesso das mulheres aos processos de tomada de decisão** como um constrangimento **transversal baseado no género suscetível de limitar o empoderamento económico das mulheres em todas as suas outras intervenções do projeto**. Por conseguinte, a equipa decidiu conceber uma intervenção sensível ao género para influenciar positivamente a participação das mulheres nas reuniões comunitárias e municipais (ver Caixa 16 para mais pormenores).

Outros exemplos de intervenções sensíveis à dimensão de género que os programas podem implementar incluem:

- **Encomendar um estudo de mercado sobre a oportunidade de investimentos no segmento de mercado das mulheres**, com as principais empresas da cadeia de

valor, os prestadores de serviços de apoio ao desenvolvimento empresarial (SDE) e as instituições de ensino e de formação;

- **Coinvestir para testar novas formas de trabalho** que beneficiem as mulheres e reduzam os riscos associados destas inovações para os atores de mercado envolvidos.

Embora a igualdade de género e o empoderamento das mulheres sejam objetivos em si, a abordagem de desenvolvimento dos sistemas de mercado baseia-se no trabalho com parceiros motivados. Por conseguinte, as equipas dos programas devem refletir sobre a melhor forma de defender as intervenções junto dos atores do mercado em função das questões de género. O quadro do Empoderamento das Mulheres e dos Sistemas de Mercado¹⁹ fornece um conjunto de questões orientadoras úteis para as equipas dos programas poderem utilizar na fase de implementação do programa (ver Caixa 14).

✓ No final desta etapa, as equipas dos programas devem ser capazes de descrever a forma como as intervenções propostas respondem aos constrangimentos sistémicos identificados durante a fase da análise e contribuem para a igualdade entre homens e mulheres, quer através de intervenções que integram a dimensão de género, quer através de intervenções explicitamente centradas nesta questão.



Caixa 14

Questões orientadoras para a implementação de programas sensíveis à dimensão de género

-
- Como se justifica do ponto de vista económico, trabalhar com mulheres no sector e qual é o seu valor e contributo enquanto clientes, fornecedoras e prestadoras de serviços?
-
- A participação das mulheres representaria uma nova oportunidade de negócio para os parceiros? Como é que a equipa de um programa pode incentivar os parceiros a trabalhar com mulheres?
-
- O facto de as mulheres assumirem novas funções ou cargos mais importantes é vantajoso para o sector e para as mulheres?
-
- Que desafios e riscos representa para os parceiros o trabalho com as mulheres? O que é que a equipa do programa pode fazer para atenuar os desafios e os riscos e criar um efeito de demonstração em que os parceiros possam dar a conhecer as vantagens de trabalhar com as mulheres e incentivar a mudança de comportamentos em todo o sistema de mercado?
-
- Como é que a participação das mulheres nas intervenções terá impacto no seu empoderamento? Terão rendimentos mais elevados, melhores empregos, melhor acesso, maior controlo e tomada de decisões, melhor desempenho profissional e cargas de trabalho mais fáceis de gerir?
-
- Que desafios de implementação poderá a intervenção enfrentar? Existem obstáculos ou desafios críticos para as mulheres que devam ser abordados?
-
- Que oportunidades de implementação poderão ser aproveitadas pela intervenção? Existem normas sociais que facilitem a intervenção (por exemplo, os cargos atuais das mulheres e as atitudes sociais que apoiam o trabalho destas no sector)?
-

Fonte: BEAM Exchange (2016) *Women's Empowerment and Markets Systems: Concepts, Practical Guidance and Tools*

4.2 Encontrar parceiros para os primeiros projetos piloto

Uma vez definidas as suas potenciais intervenções, o passo seguinte é identificar **com quem** estabelecer uma parceria para alcançar estes objetivos através de “projetos piloto”. O objetivo da fase-piloto é testar diferentes inovações em pequena escala e identificar rapidamente as que estão a ganhar mais força, a fim de aumentar a escala dessas intervenções.

Em última análise, encontrar os parceiros certos resume-se a uma questão de incentivos: quais são as motivações dos intervenientes no sistema de mercado para impulsionar a mudança positiva desejada e, de facto, mantê-la depois do período de intervenção do programa? Provavelmente, já tem uma boa ideia da “**vontade**” e das “**competências**” de muitos dos agentes do sector, graças às suas interações com eles durante a seleção do sector e ao longo da cadeia de valor, do sistema de mercado e da análise das limitações. Comece por pré-selecionar os potenciais parceiros com base nesta avaliação.

Do ponto de vista das **intervenções sensíveis à dimensão de género**, é necessário ter em conta outras considerações ao avaliar a **vontade** e as competências. Em termos de vontade, considere a possibilidade de procurar parceiros que já estejam a trabalhar com mulheres ou que tenham demonstrado claramente que estão dispostos a incluir as mulheres nas suas intervenções. Tenha em conta que os agentes do mercado estão, muitas vezes, cientes das exigências dos doadores - incluindo a igualdade de género - e podem, portanto, falar a seu respeito de forma informada. Por isso, é fundamental dar prioridade aos parceiros que também “tomaram medidas” e demonstraram o seu empenho através de ações concretas.

Por esta razão, pode ser necessário **considerar, para além dos agentes habituais do mercado, grupos específicos de mulheres**, tais como

cooperativas, associações profissionais femininas e outros atores cujo trabalho se centra nas mulheres. Por vezes, isto pode resultar na seleção de parceiros que têm relativamente menos **capacidades**, especialmente no que diz respeito a (recursos humanos e financeiros) para adotar uma inovação. É evidente que isto tem um impacto no nível de apoio inicial necessário para reforçar as capacidades e arrancar com as intervenções. No entanto, este facto não deve dissuadir a equipa dos programas de se envolverem com esses parceiros, dados os seus fortes incentivos para continuarem estas práticas, permitindo que as inovações bem-sucedidas sejam sustentadas para além do período de intervenção do programa.

No planeamento do desenvolvimento da cadeia de valor, os “**incentivos**” tendem a ser sinónimo de “**benefícios**”, mas nem sempre é esse o caso. Outros incentivos podem incluir o aumento da reputação, a melhoria da sustentabilidade e da responsabilidade empresarial, e a atração de uma mão de obra mais diversificada. Ao considerar as motivações dos agentes do *sistema de mercado*, é importante reconhecer que o **governo é um agente fundamental**: estabelece as “regras do jogo”, com um mandato alargado que é fundamental para a expansão e para a sustentabilidade.²⁰

Assim, poderá encontrar parceiros de intervenção baseados não só em **motivações comerciais** (ver Caixa 15), mas também em **motivações políticas** (ver Caixa 16). Do mesmo modo, poderá encontrar outras motivações, como os incentivos sociais de uma cooperativa de mulheres para prestar serviços adicionais aos seus membros. **Em suma, recomendamos-lhe que mantenha um espírito aberto e que se oriente pelas suas trocas de impressões com os vários agentes do sistema de mercado.**

20 Para mais informações sobre o papel do governo no desenvolvimento dos sistemas de mercado, consulte OIT (2020e).



Caixa 15: Parcerias e motivações comerciais - um exemplo do Paquistão

O programa MDF é um projeto de desenvolvimento da cadeia de valor desenvolvido no sector do couro, entre outros, no Paquistão. Uma análise de mercado do sector, que tem em conta a dimensão de género, reconheceu o seguinte:

- Um **constrangimento laboral** enfrentado pelas empresas produtoras de couro devido à elevada rotação da mão de obra, maioritariamente masculina, que conduz a custos mais elevados para atrair, contratar e formar novos trabalhadores, que, por sua vez, também pode sair mais tarde.
- Os **constrangimentos baseados no género** enfrentados pelas mulheres e que restringem a sua participação no sector, incluindo normas socialmente conservadoras sobre a sua participação no trabalho remunerado, misturando-se com homens num local de trabalho predominantemente masculino e as suas responsabilidades de trabalho de cuidados não remunerados.

A equipa do MDF identificou o potencial de criar uma situação “*vantajosa*” para todos com uma **intervenção destinada a trazer as mulheres para o sector do couro**: isto proporcionaria oportunidades de emprego para as mulheres e atenuaria as restrições laborais sentidas por muitas empresas do sector.

Procuraram pôr à prova este **argumento económico** a favor da contratação de mulheres junto de um grande fabricante e exportador de calçado de couro, com base no duplo incentivo dos **benefícios económicos para a retenção do pessoal**, assim como na **melhoria das classificações de conformidade** com práticas socialmente responsáveis, o que poderia abrir novas oportunidades para os compradores internacionais. Como “empresa líder” no sector, a entidade tinha uma forte **capacidade** para investir nesta intervenção, bem como **a vontade** para testar um novo método de trabalho que lhe permitisse ultrapassar os seus constrangimentos laborais.

A equipa do programa MDF fez a seguinte oferta: partilhar os custos de aquisição de maquinaria para uma **unidade de costura exclusiva para mulheres**, o que reduziu o investimento total feito pelo fabricante de calçado, que, por sua vez, cobriu todos os custos associados à contratação e formação de novas trabalhadoras, bem como à prestação de cuidados às crianças na empresa para aliviar as mulheres das suas tarefas de cuidados não remunerados.



Caixa 16: Parcerias e incentivos políticos - um exemplo da Geórgia

O programa ALCP, apresentado na secção anterior, identificou a **dificuldade de acesso das mulheres aos processos de tomada de decisões** como um importante constrangimento transversal com base no género. A sua proposta de intervenção para incentivar uma maior participação política das mulheres consistia em facilitar a introdução de “**salas para mulheres**”, espaços dedicados às mulheres localizados no edifício do município e financiados pelo orçamento municipal.

Isto foi possível uma vez que o projeto promoveu **incentivos políticos dos responsáveis municipais** “superiores” e “inferiores”. No primeiro caso, os funcionários locais estavam sob **pressão do governo nacional para implementar as leis sobre igualdade entre mulheres e homens pré-existentes** e demonstrar o impacto positivo desta legislação, dado que a Geórgia se posicionava para um Acordo de Associação com a União Europeia e tinha de comunicar os progressos realizados nos seus indicadores enquanto signatária da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). No segundo caso, os responsáveis municipais locais foram igualmente motivados pela **possibilidade de obterem mais votos por parte das mulheres** se sentissem que estavam a responder abertamente às suas necessidades.

Por conseguinte, a oferta do programa ALCP para ajudar a criar as salas reservadas às mulheres, com a orientação dos representantes municipais sobre a forma de incluir as mulheres nas reuniões, estava **amplamente alinhada com as motivações políticas prevaletentes** e foi bem recebida pelos três municípios da administração local identificados para o projeto-piloto.



Nesta etapa deve concluir-se a identificação dos primeiros parceiros da fase piloto e definir claramente a oferta de apoio ou colaboração com eles, com base no alinhamento dos incentivos.

4.3 Medir, aprender e adaptar-se

Uma vez estabelecidas as intervenções-piloto com os atores do sistema de mercado, é importante medir os seus efeitos pretendidos. Isto é fundamental para garantir que estamos no caminho certo antes de pensarmos em **generalizar** uma inovação, ou se não for esse o caso, encontrar uma forma de **adaptar** a estratégia.

Com base na sua própria lógica de intervenção, já deveria ter uma boa ideia do que pretende melhorar. É uma boa prática articular isto numa **cadeia de resultados** que mostre o processo passo a passo através do qual se espera que as atividades conduzam a realizações, resultados e, em última análise, a impactos, incluindo o empoderamento económico das mulheres e a igualdade de género (ver o *Guia VCD*, p. 68).

A **natureza multidimensional** do trabalho digno está bem documentada no *Guia da VCD*, tal como

a **igualdade de género e o empoderamento económico das mulheres**. Sem uma compreensão holística do que isto significa, corremos o risco de não identificar os resultados positivos (ou mesmo negativos) adicionais resultantes da nossa intervenção. Contudo, ao mesmo tempo, não é possível medir tudo.

Então, que tipo de dados devemos privilegiar para monitorizar o progresso em relação aos resultados relacionados com o género? É evidente que isso depende da intervenção. No mínimo, **os dados de monitorização e resultados devem ser desagregados por sexo para todas as intervenções**. Além disso, podem ser extraídos alguns temas úteis das seis dimensões do programa MDF sobre o empoderamento económico das mulheres (ver caixa 17 abaixo).²¹

► Caixa 17: Seis dimensões do empoderamento económico das mulheres

1. **Influência nas normas sociais:** Mudar as perceções do que as mulheres podem ou não fazer.
2. **Emancipação económica:** Rendimentos mais elevados.
3. **Tomada de decisão:** as mulheres têm liberdade e um certo poder sobre o rendimento do agregado familiar, a sua carga de trabalho e o acesso às oportunidades?
4. **Funções e carga de trabalho:** as mulheres podem assumir novas funções económicas ou melhorar as já existentes? Podem conciliar estas funções com a sua carga de trabalho atual? Podem reduzir a sua carga de trabalho?
5. **Acesso a oportunidades:** as mulheres têm acesso a postos de trabalho e a formações?
6. **Acesso a bens e serviços:** as mulheres têm acesso a bens, serviços e outros tipos de apoio?

Fonte: MDF (2018) *Beyond Income: A Critical Analysis of Agency Measurement in Economic Programming*

Do mesmo modo, o programa ALCP na Geórgia incluiu indicadores como a capacidade de participar na **tomada de decisão** relativas às despesas do agregado familiar; a **utilização do tempo** e a capacidade de tomar decisões sobre a utilização do tempo; **as atitudes das mulheres e dos homens em relação aos papéis de género**; e o **bem-estar subjetivo** das mulheres.²²

Por outras palavras, importa **ir além das simples medidas de criação de empregos e dos indicadores de rendimento** para compreender melhor as mudanças ao longo do tempo, a mobilidade, o acesso e a ação das mulheres. Para tal, é muitas vezes necessário chegar ao nível do agregado familiar e recolher uma combinação de dados quantitativos e qualitativos de mulheres e homens para compreender não só *“o que”* está a

mudar, mas também *“como”* e *“porquê”*, algo que é importante tanto em termos de atribuição como para apreciar as vias para a mudança.

Um último ponto a salientar aqui diz respeito à importância das **normas sociais**: as atitudes e os comportamentos que influenciam as relações entre mulheres e homens. Estas são frequentemente identificadas como uma limitação a uma maior igualdade de género nas análises da cadeia de valor, mas as intervenções raramente procuram influenciá-las explicitamente. Além disso, reconhecê-las e seguir a sua evolução ao longo do tempo pode revelar melhorias significativas na igualdade de género e no empoderamento económico das mulheres, que podem não ter sido previstas pela equipa do programa.

²¹ MDF (2018)

²² DCED (2014)



Caixa 18: Um exemplo: reforço da capacidade das cooperativas lideradas por mulheres em cadeias de valor selecionadas como agentes de consolidação da paz no Sri Lanka em situação de pós-conflito

O projeto OIT-PAM 2018 “Empower: Building Peace through the Economic Empowerment of Women in Northern Sri Lanka”, (Empoderar: construir a paz através do empoderamento económico das mulheres no norte do Sri Lanka), financiado pelo Fundo das Nações Unidas para a Consolidação da Paz, visa reforçar o empoderamento económico, a integração social e a resiliência das mulheres ex-combatentes e de outras mulheres desfavorecidas e afetadas por conflitos no norte do Sri Lanka, aumentando a sua participação em atividades económicas de subsistência e de consolidação da paz. O projeto apoia estas mulheres ligando as suas empresas cooperativas aos novos mercados, redes e oportunidades que se abrem em resultado da melhoria do ambiente com o fim do conflito. O projeto procurou alcançar dois resultados principais:

1. Assegurar que as ex-combatentes e outras mulheres afetadas por conflitos no Norte do Sri Lanka aumentem a sua contribuição económica através de um acesso efetivo a novas oportunidades de mercado, recursos e informação.
2. Tirar partido do estatuto social das mulheres ex-combatentes, resultante de uma maior capacitação económica, para que estas se tornem uma voz proeminente na contribuição do sector privado da região para a consolidação da paz. No âmbito deste resultado, o projeto centrou-se especificamente na formação sobre a resolução de conflitos, o processo de paz no Sri Lanka e o potencial das cooperativas para contribuírem ativamente para o processo de consolidação da paz.

Em resultado destas intervenções de desenvolvimento de cadeias de valor sensíveis à dimensão de género, estas mulheres afetadas pela guerra estão agora envolvidas em atividades geradoras de rendimentos, cooperativas e empresas com parceiros fora das suas próprias comunidades e grupos étnicos. Isto levou a um reforço dos contactos e da coesão social no seio da comunidade e entre as cooperativas das antigas zonas de conflito (Norte e Sul). Em consequência destes resultados, é provável que as mulheres assumam um papel-chave na tomada de decisões na sua comunidade e se envolvam mais na reconciliação e na atenuação dos riscos de conflito.



Para mais informações e orientações, ver, por exemplo:

- *Peace and conflict guidance note for ILO's programming in fragile and conflict-affected contexts* (2021)
- O Manual da OIT: *How to Design, Monitor and Evaluate Peacebuilding Results in Jobs for Peace and Resilience Programmes* (2019)
- O guia da OIT *Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings*



No culminar desta etapa, as equipas dos programas devem ser capazes de demonstrar um sistema sólido de acompanhamento e medição de resultados que capte os principais dados relativos às diferentes dimensões que pretendem influenciar relacionadas com a igualdade de género e o empoderamento económico das mulheres.

4.4 Incorporar a mudança nos sistemas

Partindo do princípio de que os seus projetos-piloto iniciais são bem-sucedidos, o passo final deste processo é saber como alcançar a sustentabilidade e aumentar a escala. É pouco provável que isto aconteça espontaneamente e exigirá, sem dúvida, um esforço adicional por parte da equipa do programa.

O *Guia VCD* descreve três estratégias possíveis para generalizar a inovação:

- **Generalizar a escala apoiando-se em grandes atores que tenham um impacto positivo num grande número de mulheres.** Trabalhar com agentes do mercado que tenham capacidade para chegar a um grande número de pessoas, por exemplo, através do governo, como foi o caso do programa ALCP na Geórgia.

- **Trabalhar com os “pioneiros” para criar um efeito de arrastamento e favorecer a adoção de abordagens sensíveis à dimensão de gênero**

Demonstrar a viabilidade de uma inovação a outros atores no mercado, como, por exemplo, documentar a rápida expansão de modelos recorrendo a mulheres para os serviços de extensão agrícola, à semelhança do projeto GROW no Gana.

- **Apoiar ativamente os “seguidores” para aumentar as práticas que promovem a igualdade de gênero**

Fornecer um apoio mais direto para ajudar a encorajar outros agentes a aderir à iniciativa, como foi o caso do MDF Paquistão e das cadeias de costura exclusivas para mulheres que se procurou reproduzir em empresas mais pequenas.

✓ No final desta etapa, as equipas dos programas devem ter uma estratégia para integrar a mudança sistémica apoiando-se numa série de intervenções complementares.

Conclusão

Este guia tinha como objetivo apresentar conselhos práticos e recomendações às equipas dos programas que procuravam adotar uma abordagem mais sensível à dimensão de género para o desenvolvimento das cadeias de valor.

Existem, pelo menos, três argumentos determinantes - tal como referido na Introdução - para a adoção de uma abordagem sensível ao género, com base em boas práticas programáticas, justiça social e argumentos económicos para a igualdade de género. No entanto, apesar destes argumentos, da crescente pressão dos doadores para “abordar” a dimensão de género, e da abundância de documentos e ferramentas de orientação relevantes, **ainda há demasiados programas de desenvolvimento das cadeias de valor que não incorporam adequadamente uma perspetiva de género na sua abordagem.**

Porque é que isto acontece?

O planeamento sensível ao género acrescenta complexidade

A análise das relações entre mulheres e homens é complexa: estão inseridas numa rede de interações económicas, sociais e culturais e variam ao longo do tempo. Mas o mesmo aplica-se às cadeias de valor e aos mercados. A abordagem do desenvolvimento da cadeia de valor considera os mercados como **sistemas evolutivos complexos** e reconhece a sua interligação e natureza dinâmica. Neste sentido, **os projetos de desenvolvimento das cadeias de valor são adequados para compreender e explorar a complexidade de uma abordagem sensível à dimensão de género.**

O planeamento sensível à dimensão de género apresenta um risco

O planeamento sensível à dimensão de género é um passo importante em relação à abordagem tradicional do desenvolvimento da cadeia de valor, que tende a centrar-se na criação de empregos e no crescimento dos rendimentos. Dados os riscos envolvidos na adoção de uma “nova” forma de trabalhar, os projetos poderiam começar por **testar novos métodos de análise e intervenções subsequentes**, à semelhança de uma fase piloto: ver o que funciona bem e aumentar a escala para ambas as instâncias.

Encontrar vias viáveis para a mudança exigirá tempo, curiosidade e experimentação. A **gestão adaptativa é fundamental**, uma vez que proporciona a flexibilidade de uma metodologia iterativa de “tentativa e erro” para encontrar estas vias para a mudança sistémica, com um compromisso de medição e aprendizagem contínuas.

Os potenciais ensinamentos e benefícios da adoção de abordagens mais inclusivas para todos os membros da sociedade, independentemente do sexo, fazem com que este seja um risco que vale a pena correr.

O planeamento sensível à dimensão de género exige recursos adicionais ou uma diferente afetação dos recursos

Uma análise adequada da cadeia de valor sensível à dimensão de género requer, sem dúvida, mais recursos do que a abordagem alternativa “neutra em termos de género”. Se um programa tiver recursos limitados e não tiver em conta os custos adicionais associados a estas atividades, as mesmas simplesmente não se realizarão. Por conseguinte, é **essencial que os doadores e os gestores de programas planeiem a atribuição de fundos suficientes a esta rubrica orçamental** e, que qualquer atribuição seja utilizada especificamente para este fim.

Do mesmo modo, **uma abordagem sensível à dimensão de género pode exigir mais tempo, dada a maior diversidade de opiniões que se pretende obter**. Isto deve refletir-se nos planos de trabalho do projeto e as expectativas devem ser geridas em conformidade.

Finalmente, se a equipa do projeto não se sentir confiante na realização de uma análise de género, **devem ser atribuídos recursos para contratar um/a especialista que trabalhe com a equipa** e forneça orientação ao longo do processo. É importante esclarecer que isto não significa delegar noutras pessoas a responsabilidade destas questões. Em vez disso, os projetos devem tirar partido desta experiência externa para reforçar a capacidade e a confiança da equipa.

Em última análise, como profissionais de desenvolvimento das cadeias de valor, a nossa escolha é simples. Queremos realmente compreender as diferenças nas situações, necessidades e limitações enfrentadas pela metade da população que queremos servir, e fazer parte da mudança de paradigma necessária para transformar culturas organizacionais de longa data?

A metodologia e os instrumentos disponíveis para o desenvolvimento das cadeias de valor já constituem um excelente ponto de partida para a adoção de uma abordagem sensível à dimensão de género. Utilize as orientações, o conhecimento e as lições geradas pelos programas existentes para dar o próximo passo em direção a um futuro do trabalho mais próspero para todas as mulheres e homens.

A equipa de Mercados Inclusivos e Cadeias de Valor da OIT, que inclui o Programa de Desenvolvimento do Empreendedorismo das Mulheres (ILO-WED), está empenhada em criar condições propícias a economias inclusivas, resilientes e sustentáveis.

Para mais informações sobre a ILO-WED, visite: <https://www.ilo.org/wed> ou contacte: wed@ilo.org

► Bibliografia

- Agri-ProFocus (2014) *Gender in Value Chains: Practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development*
- BEAM Exchange (2016a) *Market systems approaches to enabling women's economic empowerment through addressing unpaid care work: Conceptual Framework*
- BEAM Exchange (2016b) *Women's Empowerment and Markets Systems: Concepts, practical guidance and tools (WEAMS Framework)*
- DCED (2014) *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development: Guidelines for Practitioners*
- DCED (2016) *How to put Gender and WEE into practice in M4P: A Description of the Ethos, Systems and Tools used in the Alliances Programme in Georgia*
- FAO (2018) *Developing gender-sensitive value chains – Guidelines for practitioners*
- ICRW (2018). *Understanding & Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework & Indicators*
- OIT (2008) *Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work: Framework of Decent Work Indicators*
- OIT (2016) *Scoping study for a Renewable Energy Skills Development Public Private Development Partnership (PPDP) in Somalia*
- OIT (2017) *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*
- OIT (2018a) *Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno*
- OIT (2018b) *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*
- OIT (2020a) *Sectoral Assessment of Women's Entrepreneurship Development in the Agriculture and Renewable Energy Sectors in Somalia*
- OIT (2020b) *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*
- OIT (2020c) *Getting Africa's Youth Working: Taking a systems approach to create more and better jobs for young people in sub-Saharan Africa*
- OIT (2020d) *Child's Play: The case for developing childcare services to boost women's economic empowerment*
- OIT (2020e) *Bending the rules: How to use a systemic approach to improve the rules of the game*
- OIT (2021a) *Value Chain Development for Decent Work: A systems approach for creating more and better jobs*
- OIT (2021b) *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*
- OIT e CAMFED (2021) *Taking a Systems Approach to Young Africa Works Ghana: A Rapid Market Assessment of Agricultural Value Chains and Decent Work for Young Women in Northern Ghana*
- MDF (2018) *Beyond Income: A Critical Analysis of Agency Measurement in Economic Programming*
- OMS (2011) *Gender Mainstreaming for Health Managers: A Practical Approach*

Outros recursos consultados

- OIT (2007) *Making the Strongest Links: A practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development*
- OIT (2020) *Market Systems Analysis for Decent Work: A User-friendly Guide*
- USAID (2009) *Promoting Gender Equitable Opportunities in Agricultural Value Chains: A Handbook*

► **Contacto:**

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Route des Morillons 4

CH-1211 Genebra 22

Suíça

wed@ilo.org

ilo.org

Tradução para português financiada por:

