

ANEXO: Análise da Estratégia Gênero

Objetivo. O Plano de Ação de Gênero do Projeto visa reduzir as disparidades de gênero entre agricultores familiares no Rio Grande do Norte na adoção de práticas de Agricultura Inteligente ao Clima (CSA), proporcionando acesso direcionado à extensão agrícola, informações técnicas e financiamento subsidiado para atividades produtivas para mulheres e suas Alianças Produtivas. O Plano de Gênero do Projeto também se concentrará na igualdade de gênero, promovendo o empreendedorismo feminino na atividade turística, por meio do financiamento de treinamentos para a inserção de mulheres na gestão de atividades no mercado de turismo. No componente de estradas, o Projeto abordará a disparidade de gênero ao incentivar o acesso das mulheres a empregos não tradicionais em um setor liderado por homens.

Contexto Geral do País. As lacunas de gênero no Brasil ainda são significativas, com as mulheres frequentemente responsáveis por tarefas domésticas e de cuidado não remuneradas. Elas também são mais frequentemente empregadas em empregos de meio período do que os homens. De acordo com dados do Banco Mundial, as mulheres no Brasil gastam 2.3 vezes mais tempo com trabalho doméstico e de cuidado não remunerado do que os homens¹. No setor de turismo no Brasil, embora as mulheres sejam a maioria², elas estão sub-representadas em posições de maior poder e renda, estando mais presentes em atividades e posições tradicionalmente associadas ao ambiente doméstico, como hospedagem e serviços de alimentação. No setor de transporte, um dos principais desafios que o país enfrenta está relacionado à exploração sexual de crianças e adolescentes, especialmente meninas.

Estrutura Institucional de Gênero no Rio Grande do Norte. Em 2003, o governo estadual do RN voltou sua atenção para questões relacionadas ao gênero. A coordenação estava sob a responsabilidade da Coordenação da Mulher, vinculada à Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania (SEJUC). Em 2015, a Secretaria Extraordinária de Políticas Públicas para as Mulheres liderou atividades para contribuir para a promoção da equidade de gênero, implementando políticas públicas que reforçassem os direitos humanos das mulheres e elevassem sua cidadania³. Em maio de 2019, foi estabelecida a Secretaria de Estado da Mulher, Juventude, Igualdade Racial e Direitos Humanos (SEMJDH), que vem trabalhando na formulação e implementação de políticas públicas destinadas a vários segmentos vulneráveis da população.

Disparidades de Gênero nas Fazendas Familiares do Rio Grande do Norte. No estado, 80% dos estabelecimentos agrícolas são categorizados como sendo da agricultura familiar, dos quais apenas 16,6 por cento são administrados por mulheres. De 2006 a 2017, houve um aumento de 39,5 por cento no número de unidades agrícolas familiares lideradas por mulheres no Rio Grande do Norte, sinalizando que as mulheres têm se envolvido mais nas tomadas de decisão e na gestão das unidades agrícolas familiares.

A maioria das agricultoras familiares no RN pratica agricultura de subsistência. Nas regiões onde a produção agrícola é predominantemente destinada ao autoconsumo também são onde as fazendas familiares lideradas por mulheres estão mais concentradas⁴, destacando que as agricultoras familiares têm links mais fracos com a agricultura comercial e acesso aos mercados.

¹ <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/brazil>

² Ocupando entre 55% e 65% dos empregos na área, em comparação com cerca de 40% na economia em geral - de acordo com dados do IBGE (2022)

³ Programa Ronda Maria da Penha para proteção de mulheres vítimas de violência doméstica, e promoção de espaços para diálogo e conscientização sobre questões de gênero.

⁴ Oeste e Agreste Potiguar

Quanto às práticas agrícolas, apenas 2,8 por cento dos agricultores familiares adotam práticas orgânicas no RN. As regiões com menor proporção de adoção de práticas orgânicas são onde as unidades agrícolas familiares lideradas por mulheres estão mais concentradas, também onde mais da metade das unidades agrícolas familiares são lideradas por mulheres. Isso destaca que as agricultoras têm menos incentivos e mais dificuldades para adotar técnicas agrícolas não tradicionais.

A primeira fase do Projeto Governo Cidadão apoiou o financiamento e a assistência técnica para organizações de produtoras⁵ envolvidas em atividades agrícolas e de empreendedorismo social. A Iniciativa Plantando Sementes de Empoderamento foi projetada para apoiar a inclusão produtiva de mulheres rurais por meio do Projeto. As atividades foram introduzidas gradualmente, em três etapas no período de 2015 a 2018: um estudo exploratório para identificar oportunidades e barreiras para o fortalecimento da inclusão produtiva de mulheres rurais no RN; desenvolvimento de materiais de treinamento e uma metodologia participativa, com oficinas de treinamento de gênero; e avaliações pelos beneficiários e uma avaliação do impacto do treinamento de gênero. Os resultados do estudo mostraram que as agricultoras no RN enfrentam muitas das mesmas limitações que os homens⁶, mas também enfrentam desafios decorrentes de papéis de gênero e desigualdades⁷.

Disparidades de Gênero no Setor de Turismo do Rio Grande do Norte. A desigualdade de gênero é uma questão relevante no setor de turismo do estado. As mulheres constituem a maioria dos profissionais do turismo em todo o país, e o RN segue essa tendência. Elas estão mais representadas em atividades tradicionalmente associadas à feminilidade, como hospedagem e serviços de alimentação. No entanto, a sub-representação persiste em posições de maior poder e renda. Além da participação profissional, a lacuna salarial de gênero também é evidente. Outra preocupação diz respeito à exploração sexual de crianças e adolescentes, um impacto negativo do turismo, tornando necessário adotar medidas para combatê-la, como campanhas de conscientização e educação para promover a segurança das mulheres.

Disparidades de Gênero no Setor de Rodovias e Infraestrutura do Rio Grande do Norte. Não há estatísticas diretas no setor rodoviário no RN. No entanto, dentro da Indústria da Construção, os homens representam 11 vezes o número de mulheres no setor. Em nenhum tipo específico de trabalho as mulheres superaram o total de emprego masculino. Além disso, dados de uma pesquisa realizada pelo Banco Nacional de Emprego (BNE) apontaram para posições que têm uma lacuna salarial de gênero ainda maior, como a posição de engenheiro civil com uma desigualdade salarial de 38,6%.

Atividades de Gênero Propostas:

No que diz respeito às ações sensíveis ao gênero, o Projeto realizará atividades visando abordar lacunas de gênero nos 3 setores:

Componente 1 – Subcomponente 1.1

⁵ Essas organizações realizaram uma ampla gama de atividades, como agricultura sustentável de frutas e vegetais, produção de doces, peixes e laticínios, cosméticos à base de algas e suplementos alimentares, entre outros.

⁶ Tais como degradação do solo e piora das condições climáticas, incluindo a intensificação de períodos recorrentes de seca, fraca integração ao mercado, acesso a financiamento, insumos e novas tecnologias, cobertura desigual e qualidade de assistência técnica, bem como pouco conhecimento financeiro e linguístico.

⁷ Tais como responsabilidades domésticas e restrições de mobilidade que acabam dificultando para elas oferecerem seus produtos no mercado e acessar financiamento.

- a) Dentro do escopo dos planos de negócios e assistência técnica para implementação, o Projeto dará prioridade a:
 - i. Inclusão das mulheres, assistência técnica e treinamento para apoiar organizações produtivas no desenvolvimento de planos de negócios sensíveis ao gênero;
 - ii. Na seleção de planos de investimento, serão aplicados pontos adicionais para a priorização de propostas de agricultura familiar lideradas por mulheres e aquelas que têm mulheres em posições de gestão (presidência, conselho, finanças);
 - iii. Os treinamentos fornecidos sob este subcomponente se adaptarão à disponibilidade de tempo e mobilidade das mulheres rurais;
 - iv. Os treinamentos fornecidos sob esse subcomponente abordarão, obrigatoriamente, um módulo específico a respeito das questões de sensibilização e enfrentamento da violência de gênero.

Componente 1 – Subcomponente 1.2

- b) Dentro da abordagem de Alianças Produtivas e capacitação, o Projeto garantirá:
 - i. A inclusão de grupos que tenham pelo menos 35% de seus membros compostos por mulheres e aqueles que têm mulheres em cargos de gestão (presidência, conselho, finanças);
 - ii. Prestação de assistência técnica e treinamento que tenham 50% de extensionistas mulheres para apoiar estas Organizações Produtivas a servir um número igual de associados homens e mulheres.

Componente 1 – Subcomponente 1.3

- c) Para o desenvolvimento de turismo sustentável e baseado na comunidade, o Projeto fornecerá:
 - i. Treinamentos de empreendedorismo para mulheres para a introdução de profissionais em cargos de gestão no mercado de turismo;
 - ii. Campanhas de conscientização e educação para promover a segurança das mulheres, jovens e crianças em relação à exploração sexual de crianças e adolescentes no setor, com treinamentos fornecidos a profissionais do setor de turismo e ao público em geral;
 - iii. Treinar trabalhadores e comunidades do turismo em questões de violência de gênero e exploração sexual perto de locais turísticos.

Componente 2:

- d) Para reduzir as disparidades de gênero dentro do setor de transporte, o Projeto:
 - i. Preverá, nos editais de licitações, que as empresas contratadas no setor promovam o desenvolvimento e a implementação de programas de estágio/mentoria nos sectores público e privado – tais como em logística e maquinaria de construção, com foco no empoderamento através do emprego de mulheres no setor
 - ii. Incentivará a contratação de empresas de construção que tenham mulheres engenheiras e líderes.
 - iii. A exigência de que as contratadas capacitem mulheres será incorporada à licitação, aderindo à Lei nº 14.133/2021.
 - iv. Preverá, nos editais de licitações, que as empresas contratadas no setor realizem treinamentos de técnicos e e pessoas da comunidade, em questões de violência de gênero e exploração sexual

nas proximidades dos canteiros de obras e a implementação e divulgação de códigos de conduta e convivência.

Componente 3:

- e) Para reduzir as disparidades de gênero nas equipes de implementação do Projeto:
 - i. Fornecer treinamentos de sensibilidade de gênero à unidade de gestão.

Monitoramento e Avaliação Sensíveis ao Gênero

As informações para o processo de avaliação serão coletadas por amostragem, desagregadas por gênero, e analisadas três vezes durante a implementação: (i) antes da implementação dos investimentos (primeiro ano de implementação do Projeto), (ii) durante a implementação dos investimentos (anos 2-3) e (iii) após a conclusão dos investimentos (anos 4 e 5).

A abordagem de M&A incluirá momentos de feedback de grupos focais para permitir que as beneficiárias mulheres expressem suas opiniões e compartilhem suas preocupações. Nesse contexto, o Projeto medirá na matriz de resultados: (i) número de pessoas beneficiadas com maior igualdade de gênero (Scorecard do Banco Mundial); (ii) Número de pessoas formadas na redução da violência baseada no gênero nos sectores do turismo e dos transportes; (iii) Número de mulheres treinadas e empregadas pelas empresas selecionadas contratadas pelo projeto para realizar obras rodoviárias. Todos os outros indicadores propostos são indicadores do Projeto desagregados por gênero ou serão rastreados em avaliações de impacto que serão detalhadas no Plano de Monitoramento e Avaliação.

A tabela a seguir apresenta os indicadores a serem utilizados para medir e monitorar disparidades de gênero durante o ciclo de vida do projeto:

Disparidades de Gênero		Atividades	Indicadores de Resultado	Metas	
Agricultura	As agricultoras familiares têm menos incentivos e enfrentam mais dificuldades na adoção de técnicas agrícolas sustentáveis e resilientes ao clima	Apoio a organizações e grupos de produtores na adoção de técnicas agrícolas sustentáveis e resilientes ao clima, com a adoção de critérios de seleção que priorizem: a) Projetos coletivos liderados por mulheres; e b) Envolvimento de mulheres na proposta	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de organizações beneficiadas com a participação de mulheres na gestão (35%); • Percentual de Unidades de Produção Familiar beneficiadas lideradas por mulheres (50%). 	Redução das disparidades de gênero na adoção de práticas agrícolas sustentáveis e resilientes ao clima.	Reduzindo a vulnerabilidade de agricultores familiares
	As agricultoras têm pouca inserção na rede de comercialização.	O apoio e o fortalecimento das redes de marketing e a operação de agroindústrias com cooperativas e associações, com a adoção de critérios que priorizem:	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de organizações beneficiadas que têm mulheres em posições de liderança ou poder de decisão (35%); 	Acesso aumentado às estruturas de marketing formais para agricultoras familiares	

Disparidades de Gênero		Atividades	Indicadores de Resultado	Metas
		<p>a) a seleção de organizações que tenham mulheres em posições de liderança ou poder de decisão;</p> <p>b) seleção de organizações com maior participação na estrutura corporativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de beneficiárias mulheres capacitadas em negócios e acesso a mercados (70%); 	
	<p>As agricultoras familiares têm menos acesso aos serviços de extensão agrícola e oportunidades de participar de reuniões técnicas e seminários, e conseqüentemente, possuem menos conhecimento para gerir suas empresas</p>	<p>O projeto apoiará a implementação de extensão agrícola equitativa em gênero com o objetivo de aumentar a visibilidade das mulheres como atores produtivos:</p> <p>a) O recrutamento de extensionistas agrícolas deve respeitar a igualdade entre homens e mulheres;</p> <p>b) Os extensionistas agrícolas devem estar preparados para a questão da estratégia de gênero, incluindo garantir a adaptação da disponibilidade de tempo e mobilidade das mulheres rurais;</p> <p>c) Design em todos os materiais de comunicação, treinamento e eventos de capacitação tendo em conta as necessidades especiais e o conteúdo relevante para as mulheres;</p> <p>d) Encorajar a participação dos agricultores familiares em todas as atividades de treinamento;</p> <p>e) Adotar uma abordagem de monitoramento e avaliação que garanta que as mulheres tenham a oportunidade de expressar suas opiniões e compartilhar suas preocupações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de mulheres contratadas para fornecer extensão rural em atividades apoiadas pelo projeto (50%); • Participação de mulheres agricultoras familiares entre os beneficiários das atividades de extensão agrícola (50%); • Participação de mulheres agricultoras familiares entre os beneficiários das atividades de capacitação (50%). 	<p>Expansão do acesso dos agricultores familiares a conhecimentos e práticas mais produtivos, rentáveis e sustentáveis em relação ao clima.</p>
	<p>Grupos de produtores familiares compostos por agricultoras têm menos oportunidades de promover seus produtos em ambientes</p>	<p>O Projeto apoiará o fortalecimento dos Circuitos Curtos de Comercialização e dos Centros de Comercialização de Organizações de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participação de agricultoras familiares nos Circuitos Curtos de Comercialização e nos Centros de Comercialização (50%). 	<p>Expansão do acesso ao mercado para agricultoras familiares</p>

Disparidades de Gênero		Atividades	Indicadores de Resultado	Metas	
	comerciais.	Agricultura Familiar, com ênfase na participação equitativa de gênero dos agricultores familiares participantes;			
		A organização e participação em eventos regionais, nacionais e internacionais destinados a promover produtos e produtores nos mercados serão apoiadas.	<ul style="list-style-type: none"> Participação de agricultoras familiares em eventos de acesso ao mercado (50%). 		
	As mulheres representam a maior parcela no ensino superior de turismo e estão em uma proporção mais alta de empregos no setor, mas permanecem sub-representadas em posições de liderança e poder, e têm uma menor participação nos escalões salariais mais altos e são uma minoria entre os empreendedores.	Realização de treinamentos focados no empreendedorismo feminino no turismo;	<ul style="list-style-type: none"> Participação das mulheres no turismo nos treinamentos promovidos sobre empreendedorismo (100%). 	Realização de treinamentos voltados para o empreendedorismo feminino no turismo.	As mulheres estão mais propensas a oportunidades de ocupar vagas não tradicionais e mais conscientes da exploração sexual de crianças e adolescentes no setor.
	Realização de treinamentos com o objetivo de qualificar as mulheres para ocupar vagas não tradicionais.	<ul style="list-style-type: none"> Participação das mulheres nos treinamentos voltados para qualificar as mulheres para ocupar vagas não tradicionais (100%) 			
A exploração sexual no turismo é um problema que precisa ser enfrentado, e as jovens são as principais vítimas dessa exploração.	Desenvolvimento de campanhas educativas com ênfase no combate à exploração sexual de crianças e adolescentes no campo do Turismo. Treinamento de profissionais do setor de turismo para identificar sinais de exploração sexual infantil e agir de maneira apropriada.	<ul style="list-style-type: none"> Número de campanhas desenvolvidas e divulgadas para combater a exploração sexual de crianças e adolescentes no campo do Turismo. Número de profissionais capacitados para identificar a exploração sexual de crianças e adolescentes. 	Profissionais do turismo estão mais conscientes da exploração sexual de crianças e adolescentes no setor e combatendo seus efeitos em suas empresas, tornando-se multiplicadores.		

Disparidades de Gênero		Atividades	Indicadores de Resultado	Metas
Estradas	As mulheres têm menos oportunidades de acesso a empregos mais lucrativos e melhores condições de trabalho no setor.	Estimular o acesso a vagas de engenharia nos contratos de construção do projeto; a) O papel das mulheres como engenheiras nas obras e nos contratos de supervisão financiados com recursos do projeto;	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de mulheres trabalhando como engenheiras e técnicas nos contratos de construção e supervisão contratados pelo projeto. 	Aumento do papel (participação) das mulheres no mercado de trabalho rodoviário (construção civil) em vagas tradicionais e não tradicionais.
	Existência de violência de gênero e exploração sexual de crianças e adolescentes em estradas e próximo a locais de construção.	Promoção de palestras para prevenção e mitigação da violência de gênero e exploração sexual de crianças e adolescentes próximo a locais de construção; Implementação do código de conduta pelas empresas executoras das obras contratadas pelo projeto.	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de trabalhadores de construção e supervisão orientados na luta contra a exploração sexual de crianças e adolescentes. • Percentual de empresas que disseminam e adotam códigos de conduta e convivência. • Número de mulheres empregadas em empresas selecionadas contratadas pelo projeto para realizar obras rodoviárias. 	A execução das obras e a equipe de supervisão orientadas para a luta contra a exploração sexual de crianças e adolescentes.
Mulheres ocupando vagas não tradicionais nas obras rodoviárias do projeto.				