

NOTA Técnica

Subsídio a ações de promoção de autonomia econômica das mulheres nas Regiões Administrativas do Distrito Federal

Nota Técnica - DIPOS/CODEPLAN

Brasília, outubro de 2015

codeplan
COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL

Secretaria de
Planejamento,
Orçamento e Gestão



GOVERNO DE
BRASÍLIA

**Subsídio a ações de promoção de autonomia
econômica das mulheres nas Regiões
Administrativas do Distrito Federal**

Nota Técnica - DIPOS/CODEPLAN

Brasília-DF, novembro de 2015

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Rodrigo Rollemberg
Governador

Renato Santana
Vice-Governador

**SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO
E GESTÃO DO DISTRITO FEDERAL - SEPLAG**
Leany Barreiro de Sousa Lemos
Secretária

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL - CODEPLAN
Lucio Remuzat Rennó Júnior
Presidente

Antônio Fúcio de Mendonça Neto
Diretor Administrativo e Financeiro

Bruno de Oliveira Cruz
Diretor de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas

Flávio de Oliveira Gonçalves
Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Aldo Paviani
Diretor de Estudos Urbanos e Ambientais

SUMÁRIO

SUBSÍDIO A AÇÕES DE PROMOÇÃO DE AUTONOMIA ECONÔMICA DAS MULHERES NAS REGIÕES ADMINISTRATIVAS DO DISTRITO FEDERAL.....	5
APRESENTAÇÃO	5
1. ESCOLARIDADE.....	7
2 - ATIVIDADE ECONÔMICA.....	10
3 - RENDA.....	12
4 - FAMÍLIAS MONOPARENTAIS CHEFIADAS POR MULHERES.....	14
5 - OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS	18

Subsídio a ações de promoção de autonomia econômica das mulheres nas Regiões Administrativas do Distrito Federal

Apresentação

Atendendo solicitação da Secretaria de Estado de Políticas para as Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos do Distrito Federal (Semidh), sob o Ofício nº 327/2015 – Semidh-DF, redigimos a presente Nota Técnica.

A Codeplan pretende, com esta Nota Técnica, colaborar para a elaboração e a adequação das políticas para as mulheres no Distrito Federal, a partir de uma análise aprofundada, que avança para além da estatística descritiva. A compreensão das desigualdades enfrentadas pelas mulheres para acessar o mercado de trabalho e melhores patamares de renda e de qualidade de vida passa pela interpretação do cotidiano da sociedade, o qual tem sido captado pela Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD).

Na elaboração da presente Nota foram utilizados os dados contidos no Texto para Discussão (TD) nº 01, de abril de 2015, elaborado pela equipe técnica da Gerência de Estudos e Análises Transversais (Geat), da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Dipos) da Codeplan, intitulado “O trabalho feminino no Distrito Federal: determinantes da participação no mercado e do salário das mulheres”.

Para efeito de contextualização desse trabalho, o Plano Nacional para as Mulheres 2013-2015 (PNPM) e o Plano Distrital de Políticas para as Mulheres 2014-2015 (PDPM) serviram de base documental, considerando que seus objetivos redundam em ações que combinam estratégias para impulsionar a inserção, a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Os documentos partem da previsão de ampliar a qualificação e capacitação profissional de mulheres; concessão de crédito e oferta de creches e escolas de tempo integral. Apresentam também estratégias de promoção da cultura de compartilhamento do trabalho reprodutivo, historicamente legado às mulheres, e da produção e difusão de indicadores acerca da posição da mulher no mundo do trabalho e da geração de renda.

Apesar de serem maioria e das diversas modificações na cultura da sociedade brasileira, as mulheres ainda aparecem na mídia como vítimas, ora de seus companheiros, ora da cultura misógina nacional, ora do próprio Estado, que muitas vezes julga haver igualdade de condições para acesso a bens, serviços e trabalho. A conclusão a que se chega a partir daquele estudo é de que, mesmo em condições aparentemente similares, as mulheres permanecem preteridas no mercado de trabalho. Ou seja: para atingir os mesmos patamares que os homens, elas devem proceder esforços muito maiores, seja de capacitação, seja de abdicação da maternidade ou outra escolha que as torne mais competitivas.

O exercício da maternidade, muitas vezes uma experiência solitária, afasta as mulheres do mercado de trabalho e de melhores postos. O casamento ou o

compartilhamento da vida com um companheiro também mantém a mulher mais vinculada ao lar, retrato de uma cultura paternalista e machista em que o Brasil se insere.

As ações para a eliminação das desigualdades entre os sexos devem ter como objetivo a modificação da forma como a sociedade vê as mulheres, a partir da desconstrução de estereótipos e da inculcação de uma cultura que permita a distribuição verdadeira de tarefas domésticas e incentive a prática da paternidade responsável. O empoderamento das mulheres das Regiões Administrativas mais pobres e a sensibilização dos homens para as causas femininas podem ser planejados com base nos dados apresentados na pesquisa que é utilizada como referência. Da mesma forma, devem-se proceder ações nas regiões onde o mercado de trabalho discrimina mais, sem desconsiderar as características das mulheres de cada região.

Assim, conforme solicitação da Semidh, nesta Nota, além de discorrermos brevemente sobre o estudo apresentado em maio de 2015, apresentamos informações que caracterizam as mulheres em cada RA, com mapas temáticos e elencamos áreas valorizadas pelo mercado de trabalho, a fim de que se desenvolvam iniciativas para a capacitação de mulheres, com maior garantia de absorção em empregos.

1. Escolaridade

Segundo o estudo “O trabalho feminino no Distrito Federal: determinantes da participação no mercado e do salário das mulheres”, realizado por esta diretoria, a escolaridade é um dos fatores que diminuem as possibilidades de a mulher estar ativa no mercado de trabalho, além da presença de filhos, independentemente de sua raça/cor.

Os maiores percentuais de população feminina sem instrução e com ensino fundamental incompleto estão nas Regiões Administrativas mais pobres: SCIA/Estrutural (60,8%), Varjão (60,7%) e Fercal (59,6%). Os menores estão no Sudoeste/Octogonal (8,8%), Lago Sul (10,1%) e Brasília (10,9%).

Tabela 1 - Percentual da população feminina sem instrução ou com Ensino Fundamental incompleto, segundo a Região Administrativa - Distrito Federal, 2013

Regiões Administrativas	%	Regiões Administrativas	%
SCIA/Estrutural	60,8	Taguatinga	30,9
Varjão	60,7	Sobradinho	29,9
Fercal	59,6	Riacho Fundo	29,6
Itapoã	56,0	SIA	26,2
Paranoá	50,0	Vicente Pires	25,0
Brazlândia	47,5	Núcleo Bandeirante	24,6
São Sebastião	46,5	Guará	20,6
Ceilândia	46,1	Aguas Claras	18,4
Recanto das Emas	45,1	Cruzeiro	16,9
Santa Maria	42,9	Jardim Botânico	15,9
Samambaia	41,2	Park Way	14,5
Riacho Fundo II	41,1	Lago Norte	12,9
Gama	39,8	Brasília	10,9
Candangolândia	34,6	Lago Sul	10,1
Planaltina	34,3	Sudoeste/Octogonal	8,8
Sobradinho II	34,3	Distrito Federal	35,3

Fonte: PDAD, Codeplan

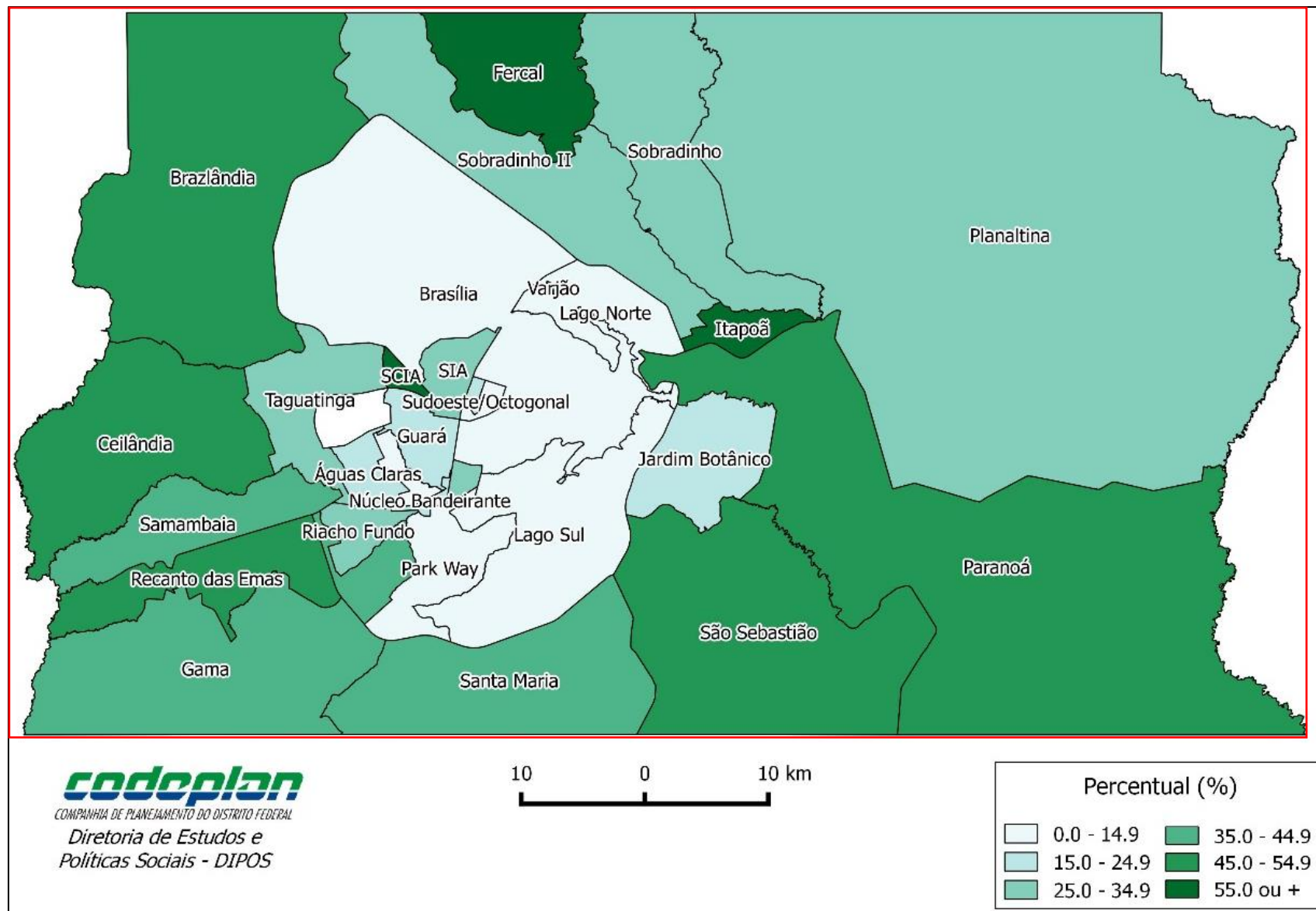
Ações que objetivem o aumento da escolaridade, especialmente para mulheres em situação de vulnerabilidade social e fortalecimento da participação nos programas e iniciativas de capacitação profissional são prioridades que estão estabelecidas nos planos nacional e distrital de políticas para as mulheres. É necessário observar que escolaridade é pré-requisito para inscrição em cursos de formação profissional. Assim, a capacitação não substitui a escolarização, devendo ser oferecida concomitantemente.

O Plano Nacional prevê o estímulo à capacitação profissional de mulheres e sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho. O Plano Distrital, por sua vez, propõe “articular a geração e a difusão de indicadores para a identificação de oportunidades e desafios encontrados pelas mulheres no mundo do trabalho, da qualificação profissional e da geração de renda” e “capacitar e qualificar 7.700 mulheres nos

programas, projetos e ações de qualificação social e profissional executados pela Secretaria de Trabalho”.

É necessário pensar estratégias de formação para pessoas sem instrução especialmente na SCIA/Estrutural, Varjão, Fercal, Itapoã e Paranoá, RAs onde o percentual de mulheres nessa condição é superior a 50%. Considerando o fato de serem regiões pobres, é necessário que as iniciativas sejam gratuitas e em horários alternativos, a fim de que as mulheres possam participar sem atrapalhar seu trabalho, além de serem oferecidas atividades para crianças em horário paralelo, no caso de elas terem filhos e não terem com quem deixá-los durante as capacitações.

Mapa 1 - Percentual da população feminina com Ensino Fundamental incompleto, segundo a Região Administrativa - Distrito Federal, 2013



Fonte: PDAD 2013, Codeplan

2 - Atividade econômica

A população economicamente aqui considerada engloba pessoas entre 18 e 65 anos de idade que estão trabalhando ou em busca de emprego. No Distrito Federal, registra-se que 41,8% das mulheres nesse perfil não estão ativas economicamente.

Embora tenham tido importantes ganhos no âmbito dos direitos, as mulheres permanecem com a maior parte das atividades domésticas e de cuidado dos filhos e outros membros da família. Isso fica claro se observarmos que, segundo o estudo da Codeplan já mencionado, quando as mulheres têm filhos, as chances de estarem trabalhando caem consideravelmente, em especial quando se tratam de filhos com menos de três anos de idade.

Os menores percentuais de mulheres economicamente ativas registram-se no Guará (32%), Samambaia (51,2%) e Fercal (54,9%) e as maiores incidências encontram-se em São Sebastião (71,3%), Núcleo Bandeirante (69%) e Varjão (68,6%).

Os maiores e os menores percentuais de atividade econômica entre mulheres podem não dizer muito da necessidade de capacitação para o trabalho, mas surpreende a baixa proporção observada no Guará, que pode se dever, entre outros fatores, à monoparentalidade feminina, bem como à manutenção de papéis tradicionalmente atribuídos a mulheres e homens nessa RA. Trata-se de interessante tema para pesquisa específica.

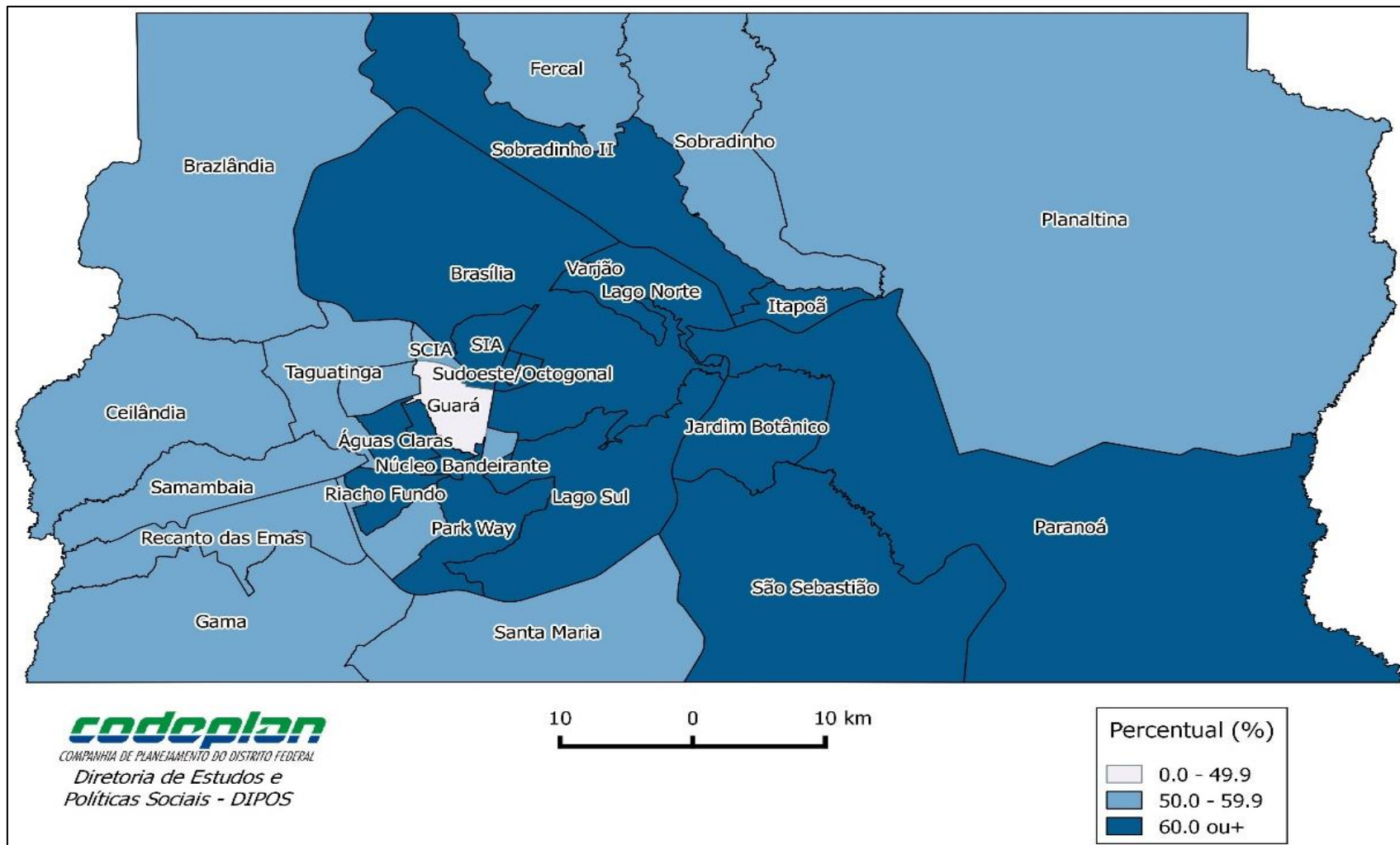
Tabela 2 - Percentual da população feminina entre 18 e 65 anos completos economicamente ativa, segundo a Região Administrativa - Distrito Federal, 2013

Regiões Administrativas	% PEA	Regiões Administrativas	% PEA
São Sebastião	71,3	Taguatinga	59,8
Núcleo Bandeirante	69,0	Sobradinho	59,6
Varjão	68,6	Vicente Pires	59,3
Jardim Botânico	68,5	Ceilândia	58,9
Lago Norte	67,9	Riacho Fundo II	58,5
Brasília	67,0	Candangolândia	58,2
Cruzeiro	66,0	Brazlândia	57,9
SIA	66,0	Santa Maria	57,7
Lago Sul	65,9	SCIA/Estrutural	57,6
Itapoã	65,0	Recanto das Emas	57,5
Paranoá	64,7	Gama	56,9
Águas Claras	63,5	Planaltina	55,1
Sobradinho II	62,8	Fercal	54,9
Park Way	62,8	Samambaia	51,2
Riacho Fundo	62,0	Guará	32,0
Sudoeste/Octogonal	60,4	Distrito Federal	58,2

Fonte: PDAD, Codeplan

*A população economicamente ativa inclui pessoas que estão trabalhando ou em busca de emprego.

Mapa 2 - Percentual da população feminina entre 18 e 65 anos completos economicamente ativa, segundo a Região Administrativa - Distrito Federal, 2013



Fonte: PDAD, Codeplan, 2013

3 - Renda

As diferenças regionais mantêm-se quando verificadas as faixas de rendimento. As mulheres com renda de até R\$ 750,00 aparecem em percentuais que chegam a 69,5 na SCIA/Estrutural, 51,1% no Recanto das Emas e 50,9% na Fercal.

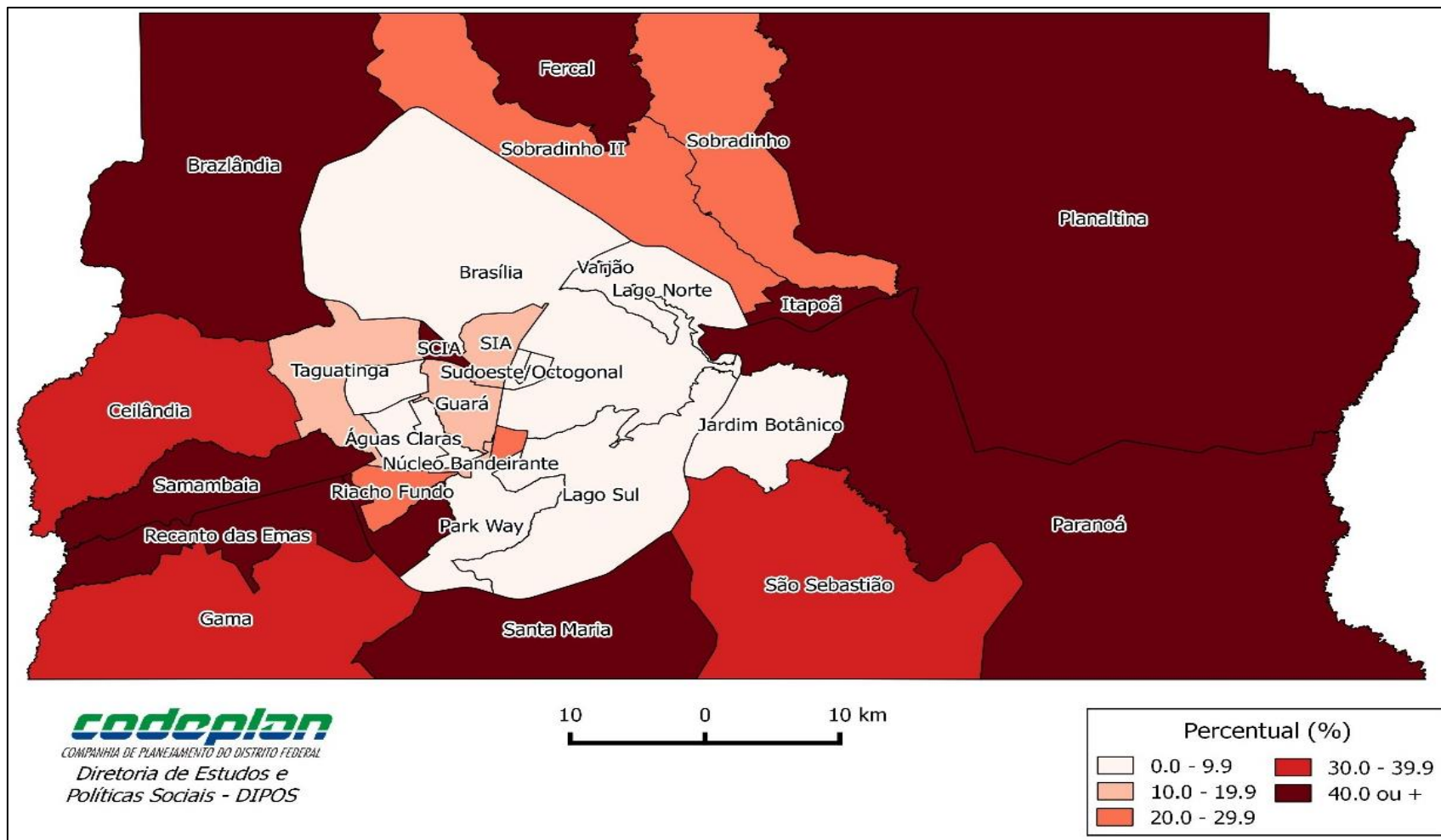
No Sudoeste/Octogonal não há registro de mulheres nessa classe de renda. No Lago Sul e Park Way verificam-se os mais baixos percentuais registrados: 1,8% e 2,6%.

Tabela 3 - Percentual de mulheres na faixa de rendimento bruto advindo do trabalho de até R\$ 750,00, segundo Região Administrativa - Distrito Federal, 2013

Regiões Administrativas	%	Regiões Administrativas	%
SCIA/Estrutural	69,5	Sobradinho II	25,8
Recanto das Emas	51,1	Sobradinho	23,2
Fercal	50,9	SIA	19,0
Varjão	47,0	Núcleo Bandeirante	18,7
Samambaia	44,2	Taguatinga	18,5
Itapoã	44,1	Guará	10,2
Brazlândia	42,4	Vicente Pires	8,0
Paranoá	42,0	Águas Claras	7,7
Planaltina	40,5	Cruzeiro	6,6
Santa Maria	40,4	Jardim Botânico	5,2
Riacho Fundo II	40,4	Brasília	4,6
São Sebastião	37,2	Lago Norte	3,9
Ceilândia	37,2	Park Way	2,6
Gama	31,9	Lago Sul	1,8
Candangolândia	26,6	Sudoeste/Octogonal	0,0
Riacho Fundo	26,1	Distrito Federal	28,7

Fonte: PDAD, Codeplan

Mapa 3 - Percentual de mulheres na faixa de rendimento bruto advindo do trabalho de até R\$ 750,00, segundo Região Administrativa - Distrito Federal, 2013



Fonte: PDAD, Codeplan, 2013

4 - Famílias monoparentais chefiadas por mulheres

Observando as características das famílias, verifica-se que no Distrito Federal prevalecem as famílias tradicionais, nucleares, ou seja, casal com filhos. Quando analisados somente os casos de monoparentalidade, isto é, aqueles em que não há um casal, mas uma pessoa responsável pelos filhos e pelo lar, nota-se que as mulheres são maioria, sendo chefes em 85% dos domicílios que têm essa característica.

Isso permite supor que as mulheres são de fato responsáveis pelos domicílios quando da ausência de um companheiro. Os maiores registros estão no Núcleo Bandeirante (33,3%), Paranoá (32,6%) e Guará (31,7%), e os menores são vistos no SIA (5,1%), Park Way (11,8%), Lago Norte (14,3%).

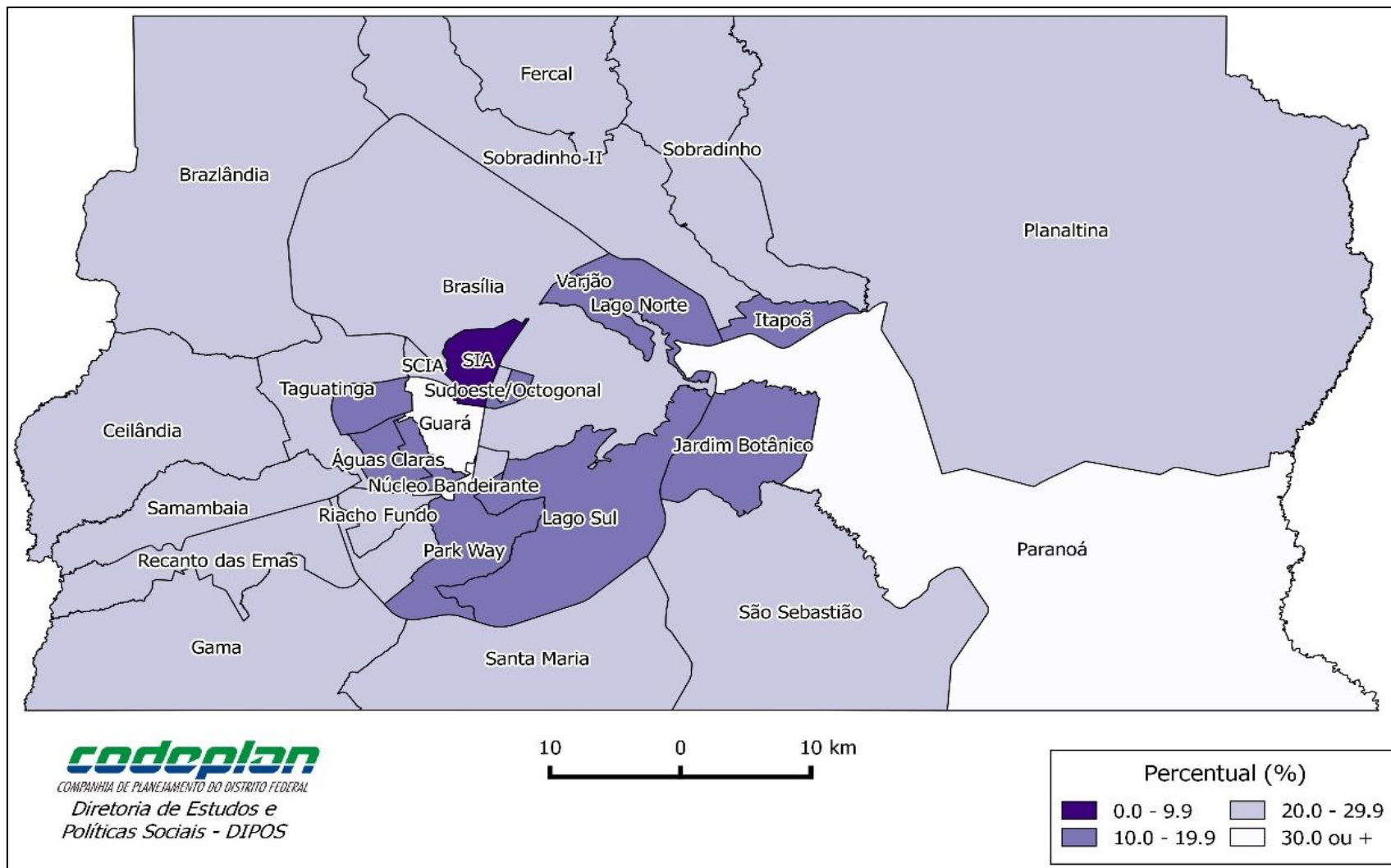
Tabela 4 - Percentual de famílias* monoparentais femininas, segundo a Região Administrativa - Distrito Federal, 2013

Regiões Administrativas	%	Regiões Administrativas	%
Núcleo Bandeirante	33,3	Fercal	23,6
Paranoá	32,6	São Sebastião	23,3
Guará	31,7	Sobradinho II	22,6
Varjão	30,8	Recanto das Emas	22,4
Gama	28,2	Riacho Fundo II	22,3
Taguatinga	27,9	Brasília	20,5
Sobradinho	27,5	Sudoeste/Octogonal	19,7
Riacho Fundo	26,9	Águas Claras	19,6
Ceilândia	26,1	Itapoã	16,7
Candangolândia	25,4	Jardim Botânico	16,6
Santa Maria	25,3	Vicente Pires	15,0
Cruzeiro	24,8	Lago Sul	14,7
Planaltina	24,7	Lago Norte	14,3
Samambaia	24,4	Park Way	11,8
Brazlândia	24,4	SIA	5,1
SCIA/Estrutural	24,1	Distrito Federal	24,2

Fonte: PDAD, Codeplan

*Neste estudo, família e domicílio foram utilizados como sinônimos

Mapa 4 - Percentual de famílias* monoparentais femininas, segundo a Região Administrativa - Distrito Federal, 2013



Fonte: PDAD, Codeplan, 2013

5 - Oportunidades no mercado de trabalho

Na divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, cabe às mulheres a responsabilidade pela execução do trabalho reprodutivo, chamado também de trabalho doméstico, o qual envolve um conjunto de atividades relacionadas à reprodução humana. Comparando com trabalho produtivo, culturalmente espaço de domínio masculino, o trabalho doméstico é desvalorizado e assumido quase totalmente pelas mulheres.

Às mulheres, em razão da responsabilidade pelo trabalho doméstico, é atribuída uma jornada dupla de trabalho que gera, dentre outras desvantagens, dificuldades de investir na carreira. Assim, na divisão sexual no trabalho formal privado e no serviço público, os homens ocupam a maior parte dos cargos de chefia, ou seja, nos de maiores remunerações e de maior poder de decisão. Isso se verifica, inclusive, nas áreas ditas tipicamente femininas como saúde, educação e serviços onde, apesar de compor majoritariamente os quadros funcionais, são os homens que ocupam os cargos mais altos. Tais conclusões podem ser vistas no estudo desenvolvido pela Codeplan em 2014 intitulado “Divisão sexual do trabalho: análise da distribuição dos postos de poder e decisão por sexo no DF”.

A fim de que não se reforcem as discriminações contra as mulheres no âmbito do trabalho, foram verificadas, para esta Nota Técnica, as ocupações que mais foram valorizadas em 2014. São listadas, abaixo, as áreas que tiveram saldo positivo – e superior a 100 pessoas –, ou seja, em que as pessoas foram mais contratadas que demitidas no período, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Considerando os subgrupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) mais contratados, é possível planejar a capacitação em áreas específicas, a fim de formar: recepcionistas; operadoras de telefonia e telemarketing; zeladoras de prédios; garagistas; trabalhadoras de serviços de limpeza e conservação de prédios e áreas públicas; auxiliares de escritório, de estatística, de pessoal, de seguros, de contabilidade e microcrédito; faturistas; porteiras; vigilantes; brigadistas; seguranças de eventos; fiscais de lojas; auxiliares de enfermagem; educadoras sociais; cuidadoras de idosos; garçonetes; camareiras; cozinheiras; governantas de hotelaria; auxiliares de cozinha, de padeiro, de pizzaiolo, de sushiman; salgadeiras; cobradoras de transporte coletivo; fiscais de transporte coletivo; bilheteiras; guias de turismo; motoristas de transporte coletivo; condutoras de turismo de aventura; etc.

Além dessas ocupações, também podem ser valorizadas para formação aquelas que garantiram ao empregado maior remuneração média mensal ao longo de 2014. Considerando a finalidade desta Nota e a impossibilidade de exigir que o público-alvo tenha ensino superior, sugerem-se algumas funções que exigem ensino fundamental ou médio, como: mecânicas de automóveis; técnicas em eletrônica; trabalhadoras na área de proteção e segurança; técnicas em informática; operadoras de máquinas de escritório; profissionais de publicidade e marketing; auxiliares de serviços de biblioteca, documentação e correios; técnicas de operação de equipamentos e instrumentos diagnósticos; técnicas em transporte; trabalhadoras de serviços de hotelaria e alimentação; etc

Tabela 5 - Número de contratações e demissões e saldo de vagas ocupadas por subgrupo de ocupações (CBO 2002) - Distrito Federal, 2014

Ocupações (CBO 2002)	Contratações	Demissões	Saldo
Trabalhadores de Informações ao Público	22.681	- 18.868	3.813
Trabalhadores nos Serviços de Administração, Conservação e Manutenção de Edifícios e Logradouros	29.568	- 26.199	3.369
Escriturários em Geral, Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos	33.347	- 30.211	3.136
Trabalhadores nos Serviços de Proteção e Segurança	13.352	- 12.207	1.145
Profissionais da Informática	4.420	- 3.535	885
Escriturários Contábeis e de Finanças	4.384	- 3.542	842
Trabalhadores dos Serviços de Transporte e Turismo	3.942	- 3.138	804
Técnicos das Ciências Administrativas	2.889	- 2.103	786
Trabalhadores de Manobras Sobre Trilhos e Movimentação e Cargas	5.781	- 5.132	649
Técnicos da Ciência da Saúde Humana	4.271	- 3.662	609
Profissionais da Medicina, Saúde e Afins	2.825	- 2.289	536
Secretários de Expediente e Operadores de Máquinas de Escritórios	5.128	- 4.788	340
Trabalhadores dos Serviços de Hotelaria e Alimentação	32.064	- 31.733	331
Professores do Ensino Superior	2.084	- 1.817	267
Inspetores de Alunos e Afins	1.010	-763	247
Professores de Nível Médio na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e no Profissionalizante	1.498	- 1.255	243
Supervisores de Atendimento ao Público	744	-545	199
Montadores e Instaladores de Equipamentos Eletroeletrônicos em Geral	712	-538	174
Trabalhadores dos Serviços de Saúde	1.058	-905	153
Técnicos em Operação de Equipamentos e Instrumentos de Diagnóstico	456	-305	151
Técnicos de Nível Médio em Operações Comerciais	3.649	- 3.507	142
Outros Trabalhadores de Serviços Diversos	4.491	- 4.389	102

Fonte: Caged, MTE

Considerações Finais

A fim de garantir a oferta de formação e trabalho para as mulheres, de forma a preencher vagas e dar a elas oportunidade de obter melhores remunerações, enfrentando também as desigualdades de gênero, é fundamental que se estabeleça uma política que respeite os planos nacional e local para o tema.

Em relação à atividade econômica, muito influenciada pelos papéis pré-estabelecidos no lar, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2004) apresenta as seguintes linhas de ação:

1. Promoção da inserção e da permanência das mulheres em relações formais de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, com igualdade de rendimentos e fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção;
2. Promoção da autonomia econômica das mulheres por meio da assistência técnica e extensão rural, do acesso ao crédito e do apoio ao empreendedorismo, ao associativismo, ao cooperativismo e à comercialização, com fomento a práticas de economia solidária;
3. Ampliação da oferta de equipamentos públicos e de políticas que favoreçam o aumento do tempo disponível das mulheres, promovendo a sua autonomia, inclusive para a sua inserção no mercado de trabalho;
4. Estímulo à capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho;
5. Ampliação e regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas;
6. Promoção da proteção e seguridade social das mulheres, em especial daquelas em situação de vulnerabilidade, com vistas a erradicar a pobreza e melhorar suas condições de vida; e
7. Promoção da obtenção de documentação civil e jurídica para mulheres, nos espaços urbanos e rurais, ampliando seu acesso a direitos e serviços.

O Plano Distrital (2014), por seu turno, no Capítulo I (Igualdade no Mundo do Trabalho e Autonomia Econômica), elenca objetivos específicos que se coadunam com o PNPM:

1. Garantir e ampliar a inserção socioproductiva e a participação das mulheres no mundo do trabalho, na qualificação e capacitação social e profissional e na geração de renda;
2. Fortalecer a permanência das mulheres no mundo do trabalho e da geração de renda com a difusão e a garantia de direitos;
3. Promover a proteção e seguridade social das mulheres, em especial daquelas em situação de vulnerabilidade;
4. Contribuir para a superação da cultura da divisão sexual do trabalho; e
5. Articular a geração e difusão de indicadores para a identificação de oportunidades e desafios encontrados pelas mulheres no mundo do trabalho, da qualificação profissional e da geração de renda.

A transversalidade e intersetorialidade das políticas são os mecanismos por meio dos quais cada órgão, programa, projeto e ação governamental consolidam iniciativas para

uma nova cultura pautada na equidade. O Distrito Federal ainda tem muito o que avançar nesse aspecto. A capital tem uma taxa de participação de mulheres no mercado relativamente estagnada há 10 anos. A renda média das mulheres é menor que a renda média masculina em todas as Regiões Administrativas.

Nesse sentido, faz-se necessário pensar ações para cada RA ou mesmo para comunidades específicas, conforme o perfil de sua população feminina. A juventude deve ser lembrada como público-alvo primordial para ações que pretendam melhorar o acesso ao mercado de trabalho. A presença de filhos e a gestação devem constituir prioridades das ações, uma vez que filhos reduzem a probabilidade de as mulheres trabalharem. Assim, deve-se considerar as demandas por creches ou espaços para deixar os filhos no próprio ambiente de trabalho ou próximo dele, bem como onde devem ocorrer as formações profissionais.

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres enfatiza a diversidade e a especificidade desse público nas ações que propõe, as quais devem constituir um eixo norteador de quaisquer políticas:

- Fomentar a inserção no mercado de trabalho da mulher jovem, na sua diversidade, garantindo e fiscalizando a aplicabilidade das leis que oferecem às adolescentes e jovens a oportunidade do primeiro emprego e de sua formação como aprendizes;
- Apoiar projetos empreendedores e de organização produtiva de mulheres nos meios urbano e rural e favorecer mecanismos para comercialização de sua produção;
- Apoiar projetos de organização produtiva das mulheres rurais, garantindo o acesso ao crédito, à assistência e assessoria técnica e socioambiental, bem como o apoio à comercialização, à agroecologia e à agricultura familiar;
- Incentivar o acesso de mulheres às incubadoras e empreendimentos econômicos solidários e fortalecer a rede de mulheres na economia solidária;
- Apoiar projetos de empreendimentos econômicos solidários de grupos de mulheres, favorecendo mecanismos para comercialização de sua produção;
- Fortalecer o acesso qualificado das mulheres às linhas de microcrédito produtivo e assistência financeira;
- Ampliar a construção e o financiamento de creches e pré-escolas públicas, nos meios urbano e rural, priorizando a educação de qualidade em tempo integral;
- Apoiar a promoção de atividades socioeducativas nas escolas, ampliando o tempo e o espaço educativo nas redes de ensino públicas;
- Estimular a promoção da oferta de equipamentos sociais que contribuam para o compartilhamento social das tarefas domésticas, bem como o acesso à alimentação de baixo custo, por meio da modernização da rede de equipamentos públicos de apoio ao abastecimento e consumo de alimentos (restaurantes populares, cozinhas comunitárias, banco de alimentos, entre outros);
- Implementar e ampliar políticas e equipamentos sociais voltados para a população idosa, considerando as mudanças populacionais em curso; e
- Promover a cultura de compartilhamento do trabalho doméstico entre mulheres e homens, por meio da realização de campanhas, ampliação da licença paternidade e o debate sobre a licença parental.

Como já tem feito desde 2011, a Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Dipos) pretende com esta Nota contribuir verdadeiramente para a melhoria dos serviços públicos prestados à população do Distrito Federal e de sua Área Metropolitana. Que os dados aqui contidos sejam convertidos em ações capazes de dar às mulheres maior visibilidade e autonomia.

Copidesque e Revisão

Nilva Rios

Editoração Eletrônica

Maurício Suda

**Companhia de Planejamento
do Distrito Federal - Codeplan**

Setor de Administração Municipal
SAM, Bloco H, Setores Complementares
Ed. Sede Codeplan
CEP: 70620-080 - Brasília-DF
Fone: (0xx61) 3342-2222
www.codeplan.df.gov.br
codeplan@codeplan.df.gov.br



**Secretaria de
Planejamento,
Orçamento e Gestão**



**GOVERNO DE
BRASÍLIA**