
**governança
inclusiva
no terceiro
setor:
gênero
e raça
nas OSCs**

Gema - Consultoria em Equidade
& Instituto Matizes

The background features a vibrant orange color. On the right side, there is a large, vertical, black, hourglass-shaped graphic. At the bottom of the page, there are several overlapping shapes: a large white shape with a wavy top edge, a pink circle, and an orange circle. The text is positioned on the left side, with a thin white horizontal line above and below it.

ficha técnica

Gema

Adriana Vojvodic
Isabela Del Monde
Manuela Camargo
Thayná Yaredy

Instituto Matizes

Arthur Fontgaland
Lucas Bulgarelli

Equipe de pesquisa

Adriana Vojvodic
Arthur Fontgaland
Cíntia Cristina Silva de Araújo
Lucas Bulgarelli
Thayná Yaredy

Análise de dados

Luciana Vieira Rubim Andrade

Projeto gráfico e diagramação

Laila Rodrigues

agradecimentos

Pelas interlocuções, agradecemos a:

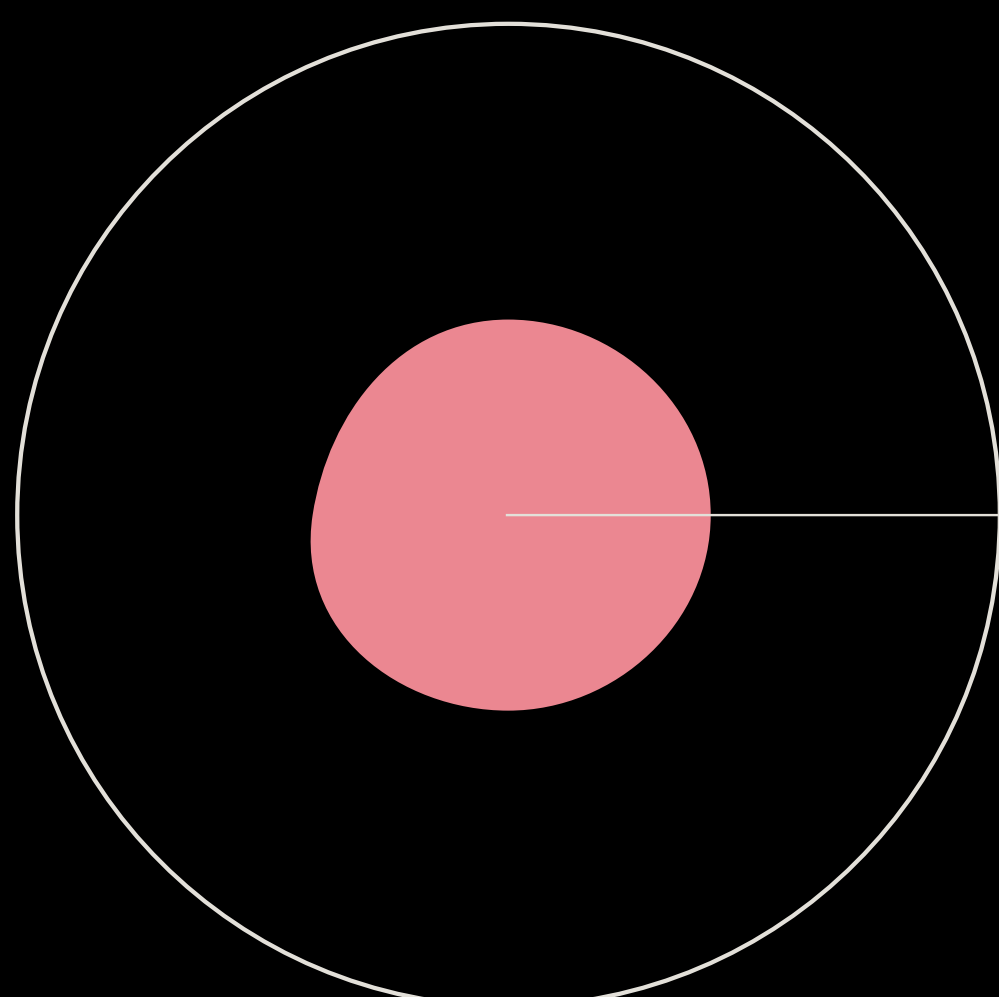
Biamichelle
Caroline Bispo
Eleuteria Amora da Silva
Francisco César Rodrigues
Gabriel Sampaio
Guilherme Mohalen
Gustavo Bernadino
Laís Figueiredo Lopes
Leona Wolf
Leonardo Letelier
Maria Luiza Freire
Mariana Chiesa
Mariana Kruchin
Mariana Levy
Muriel Assaf
Neon Cunha
Pedro Abramovay
Rafa Ella Brites
Roberta Marina
Virginia Rigot-Muller
Viviana Santiago

índice

	Principais achados	5
	Apresentação	
	Gema Consultoria em Equidade	7
	A pesquisa	8
1	Introdução	9
1.1	Recepção da pesquisa e disputa em torno das categorias gênero, raça e diversidade	15
1.2	Características da amostra	19
2	Análises	24
2.1	Composição de percepção de gênero e raça nas OSCs	25
2.2	Atuação interna sobre diversidade de gênero e racial	30
2.3	Ferramentas e redes de atuação para valorização da diversidade	35
2.4	Ações internas de prevenção e conscientização para combate ao assédio e discriminação	38
2.5	Processamento de denúncia de assédio e discriminação nas organizações	42
3	Apontamentos finais	47
4	Metodologia	51
	Definições metodológicas	52
	Procedimentos metodológicos	55
5	Referências	58

principais achados

40% das OSCs brasileiras, ou seja, a maioria, é composta por mulheres em suas equipes:



19%

OSCs com participação de mulheres "muito alta" >80%

21%

OSCs com participação de mulheres "alta" 61%–80%

40%

no entanto, isso não se reflete na presença de mulheres nos cargos de liderança

46% das OSCs analisadas têm uma participação de mulheres na liderança abaixo da média, sendo:

17%

participação "baixa" 21%–40%

29%

participação "muito baixa" <20%

cerca de 58%

ou seja, a maior parte das OSCs possui um percentual de pessoas negras abaixo da média na composição das equipes

36% apresentaram um percentual "muito baixo" de profissionais negros e negras (0–20%)

22% das organizações possuem um número "baixo" de profissionais negros (21%–40%)

e quando se trata de posições de liderança este cenário é ainda mais grave

62% das OSCs possuem um percentual de pessoas negras na liderança abaixo da média:

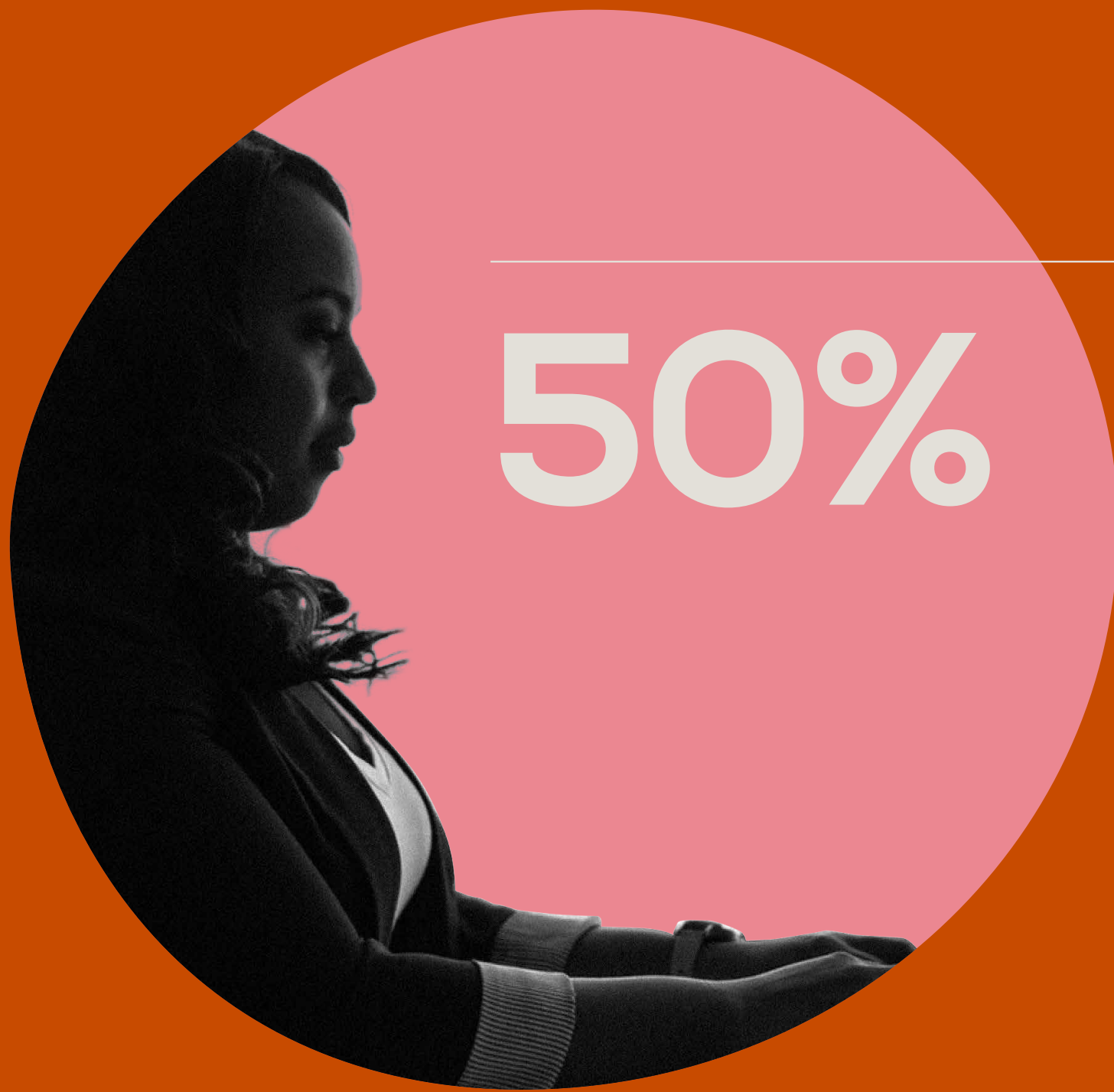
percentual "muito baixo" <20%

percentual "baixo" 21%–40%

44%

cerca de 19%





50%

metade das OSCs têm alguma iniciativa específica para contratação de mulheres e pessoas negras



mais de
51%

não adotam medidas e protocolos específicos que colaboram para que posições de liderança sejam ocupadas por mulheres e pessoas negras



72%

a maior parte das organizações,

72%, possui ações internas voltadas ao quadro de profissionais para conscientização e prevenção de diferentes discriminações e assédios. As principais ações internas adotadas são:

- **palestras**
- **comunicação interna**

já os protocolos para equidade racial e de gênero são as medidas menos presentes.



2 em cada 3

também não contam com canais de denúncia anônima em casos de assédio e discriminação.

apresentação

gema consultoria em equidade

A Gema é uma consultoria, fundada em 2020 e sediada em São Paulo - SP, que tem como propósito criar e disseminar estratégias de governança e compliance para organizações da sociedade civil e empresas que almejam ser protagonistas na construção de relações de equidade entre todas as pessoas.

Para cumprir seu propósito de incidência em transformações culturais, institucionais e estruturais, a Gema realiza pesquisas, como esta, e diagnósticos internos em organizações para compreensão da composição demográfica, do clima organizacional e da cultura da organização quanto às temáticas de diversidade. A Gema acredita que dados são bases imprescindíveis para que as mudanças sejam efetivas e eficientes.

Além disso, a Gema trabalha na elaboração e implementação de códigos de condutas e políticas institucionais antidiscriminação e antiassédio, na criação de campanhas internas permanentes de educação e comunicação sobre diversidade e equidade, na realização de palestras, treinamentos, workshops, grupos focais e mesas de conversa sobre diversidade e inclusão e na construção da estrutura e da governança de canais de escuta de relatos de incidentes envolvendo discriminações e más condutas a partir de premissas e metodologias focadas no acolhimento, na responsabilização e em mudanças institucionais.

Saiba mais em www.gemaconsultoria.com

a pesquisa

Essa pesquisa foi desenvolvida com a finalidade de apresentar um retrato atualizado da presença de mulheres e pessoas negras nas OSCs e para embasar ações a serem adotadas por organizações brasileiras que desejam introduzir práticas e mecanismos para a promoção de equidade de gênero e raça. Além disso, é uma forma de reverência à importância das OSCs brasileiras no fomento e sustentação da democracia brasileira.

Coordenada pela Gema e executada pelo Instituto Matizes, essa pesquisa compreendeu a realização de um workshop inicial e entrevistas individuais com pessoas que atuam profissionalmente do setor e de pessoas que contribuem para a produção de conhecimento relevante sobre os diversos temas que são atravessados por esta pesquisa. Esse apoio qualificado foi essencial para escolha dos caminhos metodológicos, no desenho do escopo que seria estudado e em sua análise, conforme é apresentado ao longo deste relatório.

A Gema agradece a todas as pessoas que contribuíram para a realização desse trabalho e espera que seja uma contribuição à conversa e ao desenvolvimento de práticas para a redução de desigualdades e promoção de uma sociedade justa, segura e equitativa para todas, todos e todes.

intro- dução

“A construção de ações para a valorização da diversidade e da inclusão ganha cada vez mais visibilidade nos dias atuais.”

Embora seja possível identificar alguns eventos e marcos importantes que nos trouxeram até aqui, o que observamos é um conjunto mais amplo de fatores que nos permitem atualmente falar em diversidade e inclusão de gênero e raça na sociedade brasileira.

A começar pelas próprias noções de gênero e raça, a consolidação da legitimidade pública e do reconhecimento social dessas ideias retoma debates e formulações elaborados nas últimas décadas pelos movimentos feministas e negros existentes no Brasil. Afinal, para que fosse possível construir análises dedicadas a compreender as desigualdades raciais e de gênero, foi necessário a fabricação dessas palavras em um contexto de mobilização que envolveu os movimentos sociais, setores universitários e a sociedade civil organizada.

A visibilidade mais recente sobre ações direcionadas à valorização da diversidade e inclusão de gênero e raça também reflete, em alguma medida, os esforços empenhados por coletivos e grupos durante a transição democrática vivida no Brasil no final dos anos 1980. O papel desempenhado por esses setores, além de ter sido decisivo para a retomada da democracia no Brasil, também consolidou as bases por meio das quais foi possível, alguns anos mais tarde, discutir a elaboração de políticas públicas e legislações que buscassem reparar ou equiparar direitos.

Dentre os resultados das políticas e da legislação desenvolvidas pelo Estado brasileiro com foco no combate à violência contra as mulheres e contra o racismo e na inclusão social e racial, encontram-se as experiências que foram determinantes para a formulação de medidas práticas a serem adotadas por organizações para a redução das desigualdades e a valorização da diversidade racial e de gênero.

A progressiva adoção dessas práticas pelo poder público, ao longo dos anos 1990 e, de forma mais acentuada, a partir dos anos 2000, também incidiu nas dinâmicas de organização interna de diferentes setores da sociedade civil que passaram, ao menos em parte, a adotar uma postura mais institucional (Lopes e Heredia, 2014), em formatos associativos mais definidos dotados de estruturas administrativas e financeiras.

Quando nos referimos à diversidade de raça e de gênero no terceiro setor, portanto, estamos tratando de um universo cuja trajetória também foi composta por movimentos sociais, grupos e coletivos com atuação voltada à defesa de direitos e à redução das desigualdades. Isso ajuda a explicar, por exemplo, a ocorrência de organizações identificadas nesta pesquisa que desenvolvem ações específicas de contratação de mulheres e pessoas negras há mais de 15 anos no Brasil. Por outro lado, apesar da importância dessas organizações, os efeitos de suas atuações não foram necessariamente absorvidos de forma automática e simultânea por todas as demais organizações do terceiro setor.

universo e perfil das OSCs brasileiras

Popularizadas nas últimas décadas pela denominação de Organizações Não Governamentais, as ONGs passaram a definir um conjunto de formatos associativos com propósitos e atuações bastante diversificadas. A denominação de ONG viria a sofrer alterações e modificações em estudos e na legislação. Destaca-se, neste sentido, a aprovação da Lei 13.019/2014

(posteriormente regulamentada pelo Decreto 8726/2016), que instituiu um marco regulatório das organizações da sociedade civil, responsável por definir princípios e regras para a atuação do terceiro setor. A utilização mais recente em estudos e pesquisas da nomenclatura Organizações da Sociedade Civil (OSC), também adotada neste relatório, busca deslocar a ênfase da relação entre as organizações e o Estado para destacar a dimensão da autonomia e da relevância da atuação da sociedade civil organizada.

A mensuração e análise desse universo de organizações tem sido realizada atualmente por meio de algumas metodologias. Além do Mapa das OSCs, publicado periodicamente pelo Instituto Brasileiro de Pesquisa Aplicada (IPEA), os estudos realizados pelo Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), pela Associação Brasileira de ONGs (ABONG) e pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - destaque, no último caso, a pesquisa sobre as fundações privadas e associações sem fins lucrativos (Fasfil), cuja última publicação ocorreu em 2016. O levantamento mais recente apresentado pelo IPEA em 2018, revela um universo composto por mais de 820 mil OSCs com Cadastros Nacionais de Pessoa Jurídica (CNPJ) ativos no ano de 2016.

Deste universo, as organizações voltadas ao “desenvolvimento e defesa de direitos” e as com finalidade “religiosa”, somadas, correspondem a aproximadamente seis em cada dez OSCs do país. Com base na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) Ampliada, que considera um universo de 525 mil OSCs contabilizadas em 2015, 83% delas não empregam pessoas com vínculo formal de emprego, ao passo que 7% possuem até dois vínculos empregatícios formais. Ainda de acordo com os dados do Mapa das OSCs,

as mulheres compunham 65% do universo das pessoas empregadas nas OSCs. Embora maioria,

a distribuição das mulheres **varia bastante de acordo com a área de atuação da organização**, chegando a representar **cerca de 85% em ocupações relacionadas “ao cuidado e à assistência”** (Lopez, 2018, p. 23).

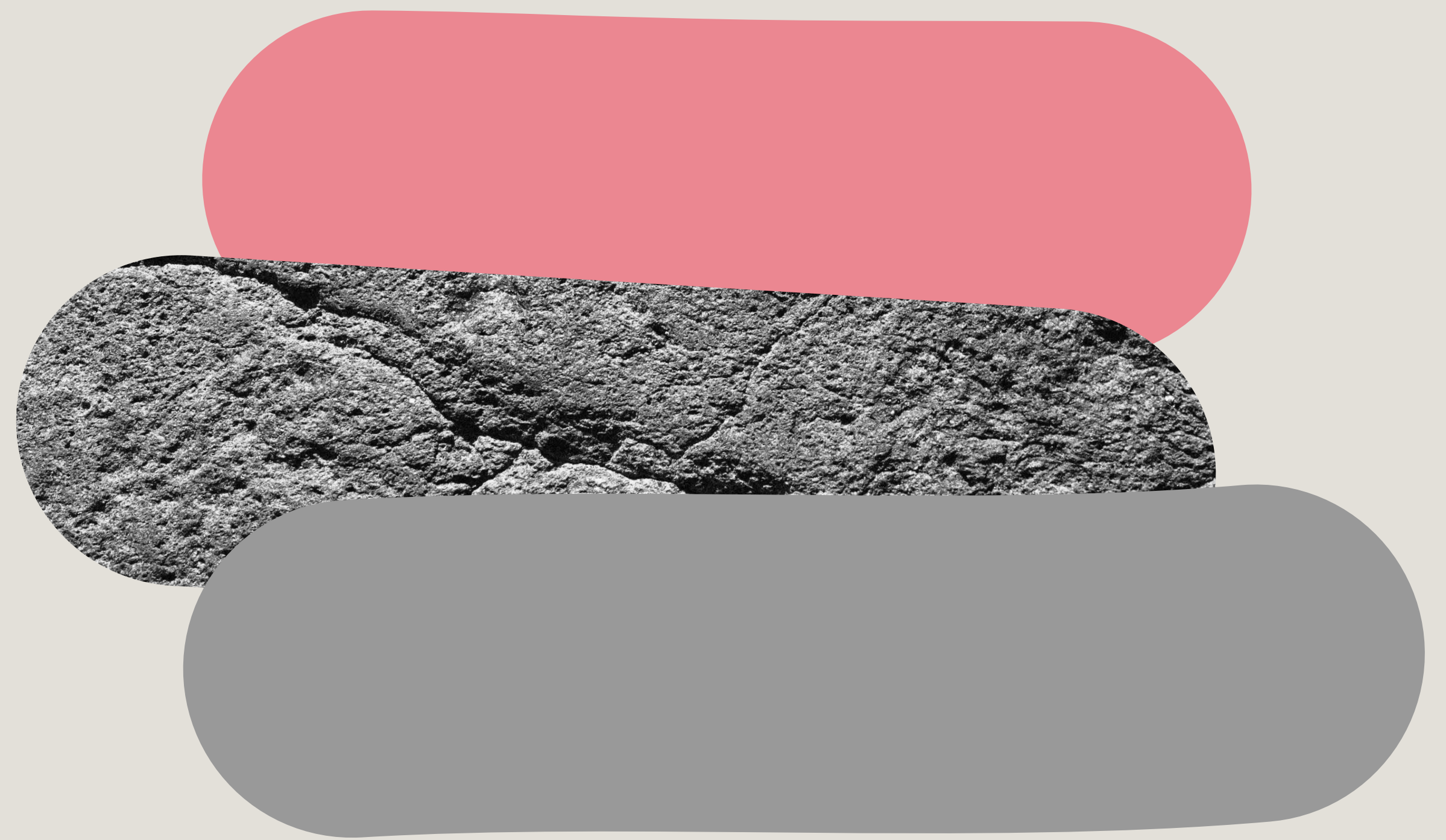
A distribuição de ocupados por raça e etnia revela outras assimetrias: as pessoas negras costumam estar nas posições consideradas inferiores na hierarquia de prestígio (*idem*). Dentre o universo de pessoas ocupadas em OSCs contabilizado pela Rais em 2016, 63% são brancas, ao passo que 37% são negras, percentual que pode variar sensivelmente de acordo com a região do país e até em razão da finalidade da organização. A pesquisa desenvolvida pela Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais (Abong) aponta, por exemplo, que em 2019, cerca de 46,14% da força de trabalho nas ONGs e associações voltadas para defesa de direitos era formada por pretos e pardos e 52,81%, composta por pessoas brancas (Souza, 2020).

se, de modo geral, as Organizações da Sociedade Civil ainda reproduzem algumas das desigualdades sócio-demográficas brasileiras com base em gênero e raça,

é necessário entender, portanto, **como tais assimetrias configuram o cotidiano de parte do terceiro setor**. Isto engloba não apenas os episódios explícitos de racismo e misoginia e as ocorrências de assédio moral ou sexual, como também os hábitos e práticas que reforçam dinâmicas menos explícitas, mas não menos violentas de discriminação racial e de gênero (Segatto, 2006; Almeida, 2018; Moreira, 2017, 2018).

A abordagem aqui utilizada busca qualificar algumas das clivagens ainda pouco exploradas sobre gênero e raça nas OSCs brasileiras. A partir das ações e políticas internas desenvolvidas ou em desenvolvimento pelas organizações para valorizar a diversidade de gênero e de raça, nosso objetivo é compreender de que maneira as organizações têm atuado para garantir uma composição mais diversa de suas equipes e para desenvolver processos internos inclusivos.

Este relatório apresenta os resultados da pesquisa que realizamos entre março e setembro de 2021, oferecendo um diagnóstico inédito sobre a governança inclusiva das OSCs brasileiras por meio de suas ações e políticas de contratação, valorização e incentivo à diversidade em posições de liderança, ações internas, ferramentas de valorização de diversidade, mecanismos de prevenção de violências e canais de denúncia.




A seguir, tecemos algumas considerações sobre a recepção da pesquisa, bem como as características da amostra coletada. Os blocos seguintes analisam a percepção sobre: a composição de gênero e raça; a atuação interna em diversidade de gênero e racial; as ferramentas e redes de atuação para a valorização da diversidade; as ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação elaboradas pelas OSCs e o processamento de denúncias. Ao fim, apresentamos as definições metodológicas mobilizadas, os procedimentos metodológicos empregados e as referências bibliográficas.



1.

recepção
da pesquisa
e disputas
em torno
das categorias
gênero, raça
e diversidade



O processo de elaboração da pesquisa revelou aspectos significativos acerca das disputas atuais em torno das categorias centrais abordadas por este trabalho. Ao longo da aplicação do *survey* por meio do envio e-mails, recebemos uma quantidade considerável de respostas que manifestaram desacordo com o tema da pesquisa apresentado no assunto e no corpo do email¹. Foram cerca de 15 mensagens recebidas com o objetivo em comum de demarcar a posição contrária ao tema da pesquisa. Dentre as respostas que permitiam identificar o gênero, observamos que a maioria dos e-mails foi escrita por homens, havendo sido identificado apenas uma mensagem de autoria feminina.

Grande parte dessas reações veio de pessoas ligadas a escritórios de contabilidade, como deixava aparente os endereços de e-mail. Este fenômeno inesperado, parte do imponderável a que toda pesquisa está sujeita, passou a ser recorrente. Quando iniciamos o estudo, notamos que a base de e-mail do Mapa das OSCs mantida pelo IPEA e do qual extraímos os contatos publicizados pelo Estado continha um grande número de e-mails de escritórios de contabilidade. Uma hipótese que explicaria a ocorrência de respostas vindas de escritórios de contabilidade foi levantada durante as entrevistas em profundidade: na abertura do CNPJ de muitas organizações, o campo de contato não raramente é preenchido com o e-mail do próprio escritório de contabilidade responsável por essa etapa burocrática. É comum, por exemplo, que uma mesma instituição contábil cadastre várias organizações da sua região com o próprio

¹ As mensagens foram enviadas aos e-mails selecionados com o seguinte título: **“queremos saber sua opinião sobre diversidade racial e de gênero nas organizações”**

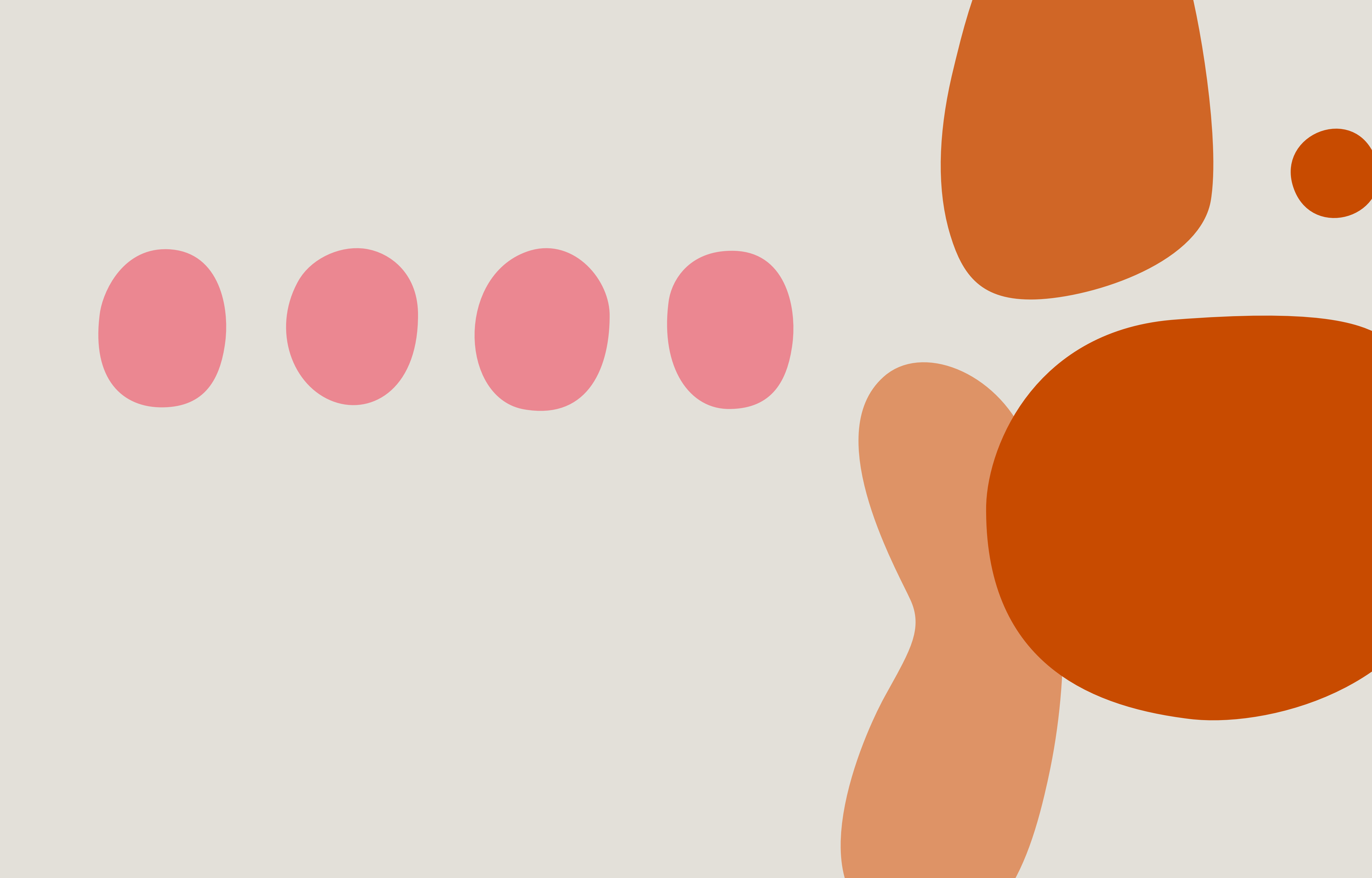
e-mail institucional. Isto gera um conjunto grande de cadastros de OSCs com um mesmo e-mail que não corresponde às organizações. Um número bem menor de respostas negativas que recebemos foram redigidas por pessoas ligadas à OSC e identificadas pelo uso dos e-mails institucionais.

carregados de xingamentos e expressões inapropriadas e ofensivas, muitos dos e-mails buscaram deslegitimar a pesquisa em razão de seu tema conter as palavras “diversidade” e “equidade”

Alguns diziam: **“não comungo com suas ideias comunistas, esquerdistas e satânicas”; “coisa de viados, prostitutas (...) exclua meio e-mail desse mundo”, “assunto do pessoal de direitos humanos, não concordo, tenho que trabalhar”.***

As respostas contrárias giravam em torno de dois argumentos. O primeiro era nitidamente contrário à ideia de “igualdade de gênero”. Nestes casos, as mensagens buscavam anular o valor científico da construção social das relações de gênero, reforçando narrativas que tentam buscar na “biologia” e na “natureza” a explicação para suas crenças e valores morais. Respostas como **“não existe gênero, na natureza ou você é macho ou é fêmea”** ou **“gênero só existe dois, macho e fêmea, como apresenta a ciência verdadeira do XY, o resto são distúrbios psicológicos e fisiológicos”** foram recorrentes durante a aplicação do questionário. Por vezes, elas vieram acompanhadas de acusações de propagação da ideia de **“ideologia de gênero”** por parte da pesquisa, em alguns casos fundamentando-se no fato do estudo se utilizar da palavra “gênero”. Como formas de combater a discussão de gênero, foi bastante recorrente o uso de narrativas com referências religiosas. Muitas respostas contrárias evocaram a Deus, sobretudo para defender um suposto caráter natural e divino das diferenças entre homem e mulher. Ainda assim, vale dizer, a pesquisa contou com adesão significativa de organizações religiosas, parte expressiva das OSCs no Brasil.


* As frases entre aspas são reprodução exata do conteúdo dos e-mails recebidos.



Outro argumento recorrente utilizado para expressar a discordância com a pesquisa foi a **deslegitimação do enfoque racial** proposto pelo estudo. Alguns dos autores das mensagens mobilizaram discursos que retomavam a crença no ideal de que “todos somos iguais”, frequentemente utilizado por pessoas brancas, por exemplo, para se desresponsabilizar das hierarquizações das diferenças fundamentadas nas dinâmicas raciais das quais se beneficiam. Não foram poucos que nos escreveram frases do tipo “somos todos humanos”, “somos iguais perante a lei e perante a Deus” e “pertencemos a uma só raça, a humana”. A negação do racismo estrutural (Almeida, 2018), em algumas respostas, apareceu também em reações que acusavam a própria pesquisa e as políticas de reparação étnico-racial em vigor no Brasil de serem responsáveis por acirrar o racismo e a desunião entre as pessoas.

1. 2

características da amostra



Os procedimentos adotados após o encerramento da fase de aplicação do questionário resultaram em uma amostra de 590 organizações que responderam a todas as perguntas. A margem de erro da pesquisa referente aos dados apresentados neste relatório é de 4%. Além disso, foram realizados testes de verificação com uma amostra menor composta por 434 organizações (margem de erro de 4,7%) acessadas a partir das informações disponibilizadas pelo IPEA ou cujas informações guardam correspondência com os microdados disponibilizados pelo Mapa das OSCs.

A definição da amostra foi realizada por meio da utilização de três critérios: área de atuação, localidade e número de pessoas empregadas da OSC. Para cada um dos critérios elaborou-se uma questão correspondente inserida no questionário, permitindo compreender as características que compõem a amostra da pesquisa.

área de atuação

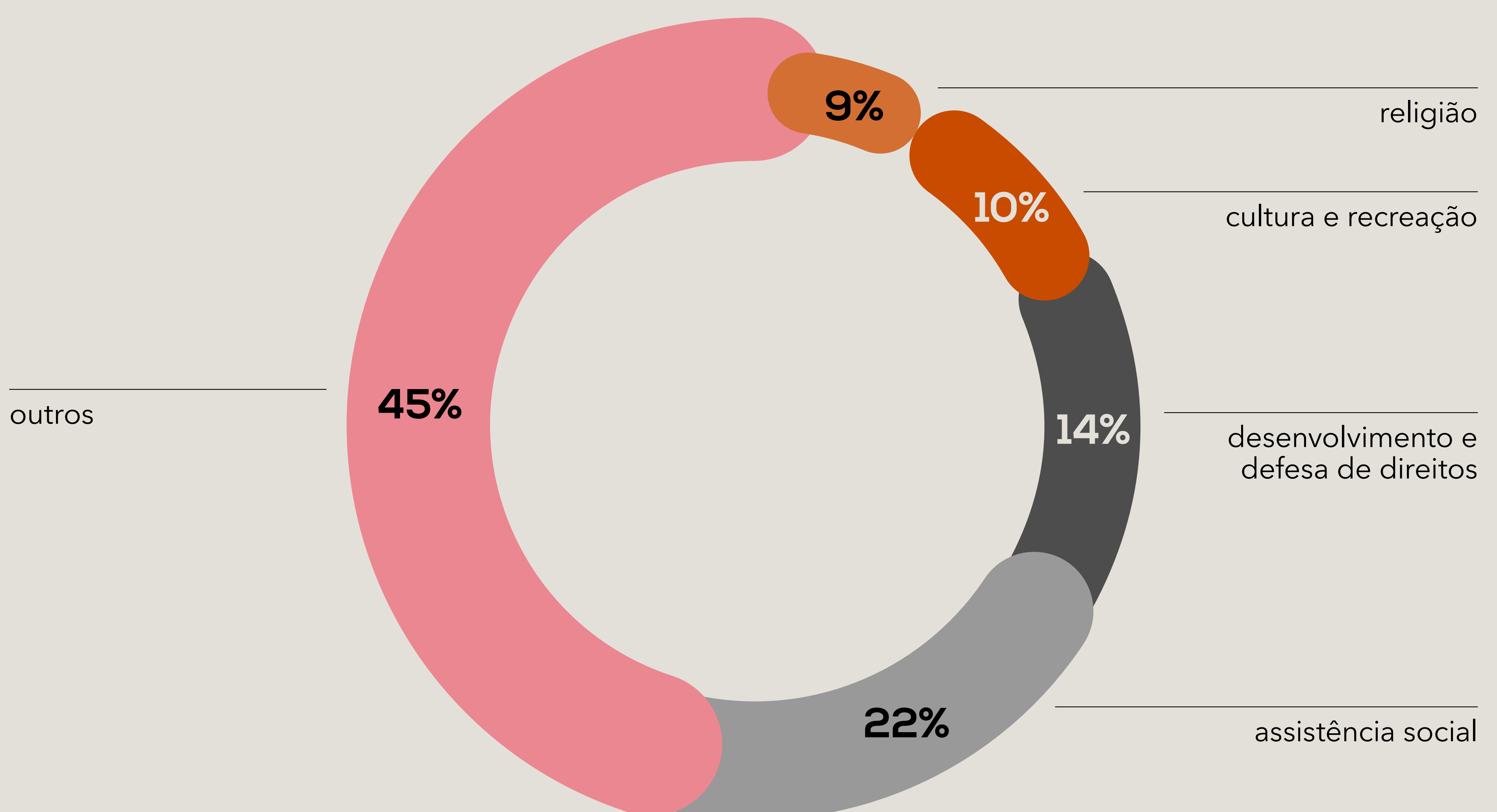
Os critérios adotados para definir as áreas de atuação seguiram as classificações utilizadas pelo IPEA² para as análises sobre OSCs. A ausência de um sistema de classificação específico e detalhado sobre as áreas de atuação das organizações (Lopez, 2018, p. 153, IPEA, 2019, p. 17) oferece dificuldades para a definição de uma terminologia padronizada e também geram dúvidas e questionamentos no momento

² A discussão detalhada sobre os critérios de classificação das áreas de atuação das OSCs, considerando um conjunto de subáreas, pode ser encontrada em Lopez, 2018, p. 35.

em que as OSCs são solicitadas a identificar sua área de atuação. Situação que ajuda a explicar a alta incidência de “outros” no gráfico seguinte. Além disso, a elaboração jurídica e acadêmica denominada OSC abrange um conjunto de diversos formatos e estilos associativos que vigoram em distintos campos de atuação.

A lista de área de atuação utilizada no *survey* segue a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Desta forma, as OSCs consultadas poderiam optar pelos seguintes critérios: Saúde; Cultura e recreação; Educação e pesquisa; Assistência social; Religião; Associações patronais e profissionais; Desenvolvimento e defesa de direitos e interesses; Outras atividades associativas e, por fim, Outras Organizações da Sociedade Civil. Em nossa amostra, 45% das OSCs se reconhecem na categoria “outros”, como demonstra o gráfico a seguir. Ao se identificarem com as demais áreas de atuação, há maior concentração em “Assistência social” (22%), seguida pela área de “Desenvolvimento e defesa de direitos” (14%), “Cultura e recreação” (10%) e Religião (9%). As demais finalidades não aparecem na amostra.

área de atuação das organizações



OSCs por trabalhadores (as) em regime de CLT


Ao serem perguntadas sobre a existência de vínculos formais de emprego na OSC, 86% das organizações que compõem a amostra afirmaram não contar com pessoas empregadas, característica próxima a do Mapa das OSCs (Lopez, 2018, p. 19).

nenhuma  **86%**

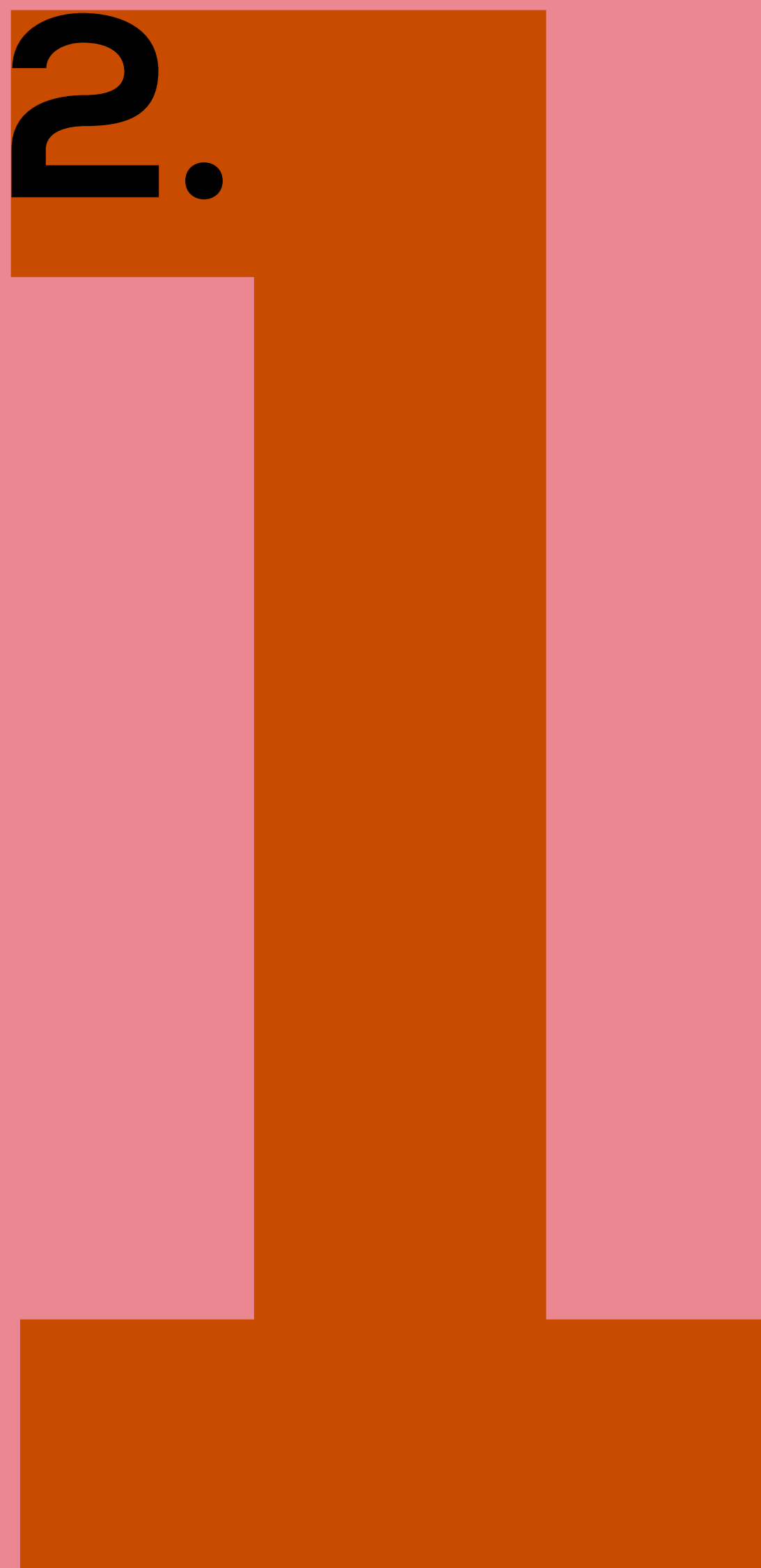
entre 1 e 2  **5%**

entre 3 e 5  **2%**

entre 6 e 8  **1%**

acima de 9  **6%**

análises



composição de percepção de gênero e raça nas OSCs

Uma das expectativas desta pesquisa consistiu em compreender como as Organizações da Sociedade Civil qualificam a composição de gênero e de raça entre profissionais que nelas atuavam de junho de 2020 a junho de 2021.

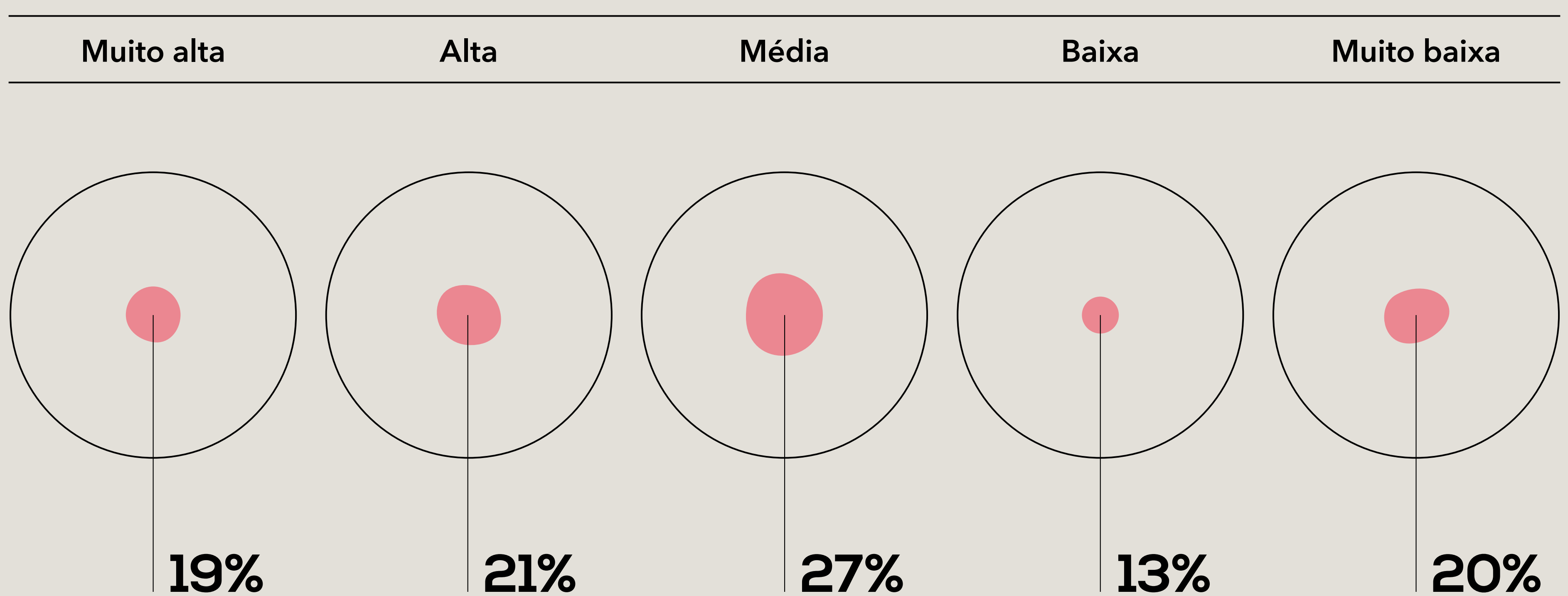
De acordo com o IPEA (2018), a maioria das OSCs brasileiras não possui pessoas atuando com vínculos formais de emprego. Dentre aquelas que contratam, há predomínio de mulheres no quadro profissional.

Partindo deste cenário, buscamos mensurar o grau de participação feminina na composição da força de trabalho das OSCs. Quando abordamos as organizações a respeito da composição de mulheres nas equipes, solicitamos que considerassem tanto profissionais com remuneração, quanto o voluntariado.

NOS GRÁFICOS ABAIXO, FORAM CONSIDERADAS: todas as pessoas que atuaram com ou sem remuneração nos últimos 12 meses; mulheres cis e trans

Entre as organizações respondentes, cerca de **19% apresentam participação de mulheres "muito alta"**, ou seja, acima de 80% do quadro de profissionais é feminino. Aproximadamente 21% das OSCs dispõem de uma participação considerada "alta", entre 61% e 80% de mulheres na equipe.

percentual de mulheres no quadro de profissionais atuantes nas OSCs

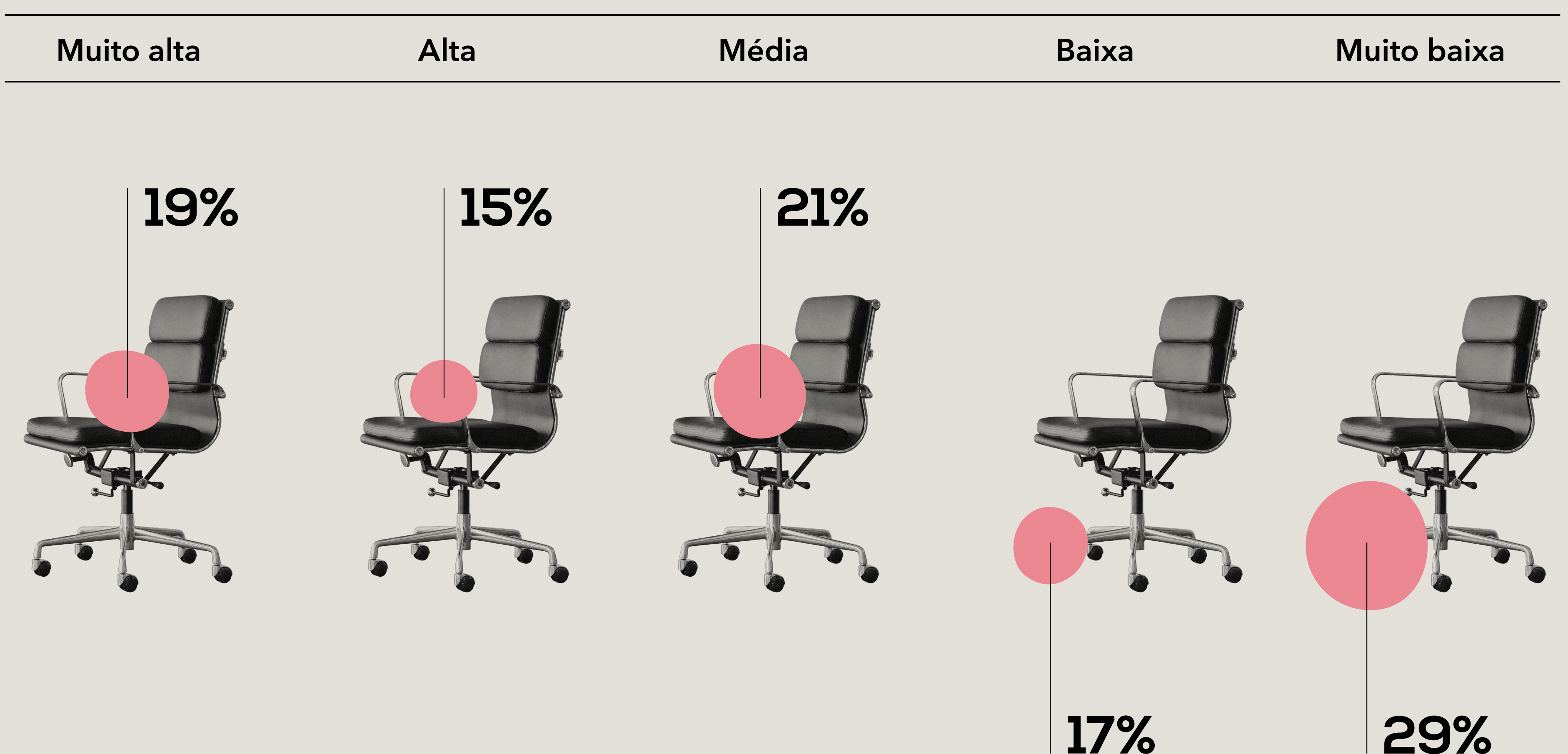


A predominância feminina nas OSCs, contudo, deve ser olhada com cautela. Ainda que sejam maioria, as mulheres não estão presentes de maneira proporcional quando se leva em conta, entre as áreas de atuação das organizações, a distribuição de profissionais nas OSCs. As mulheres ocupadas em OSCs no Brasil se concentram em atividades atreladas ao cuidado (assistência social, educação infantil, enfermagem, cuidadoras de idosos etc) e geralmente recebem menos que os homens no exercício das mesmas funções (IPEA, 2018). Este cenário demonstra que o terceiro setor segue o padrão nacional de assimetria entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Nossa pesquisa revelou também que a desigualdade de gênero se manifesta ainda no baixo número de mulheres ocupadas nas posições de liderança: **46% das OSCs analisadas apresentam percentual de mulheres na liderança abaixo da média.** Dessas organizações, 17% possuem participação “baixa” (entre 21% e 40% de mulheres em posição de liderança) e 29% contam com uma participação feminina “muito baixa” (menos de 20% de mulheres em cargos de liderança).

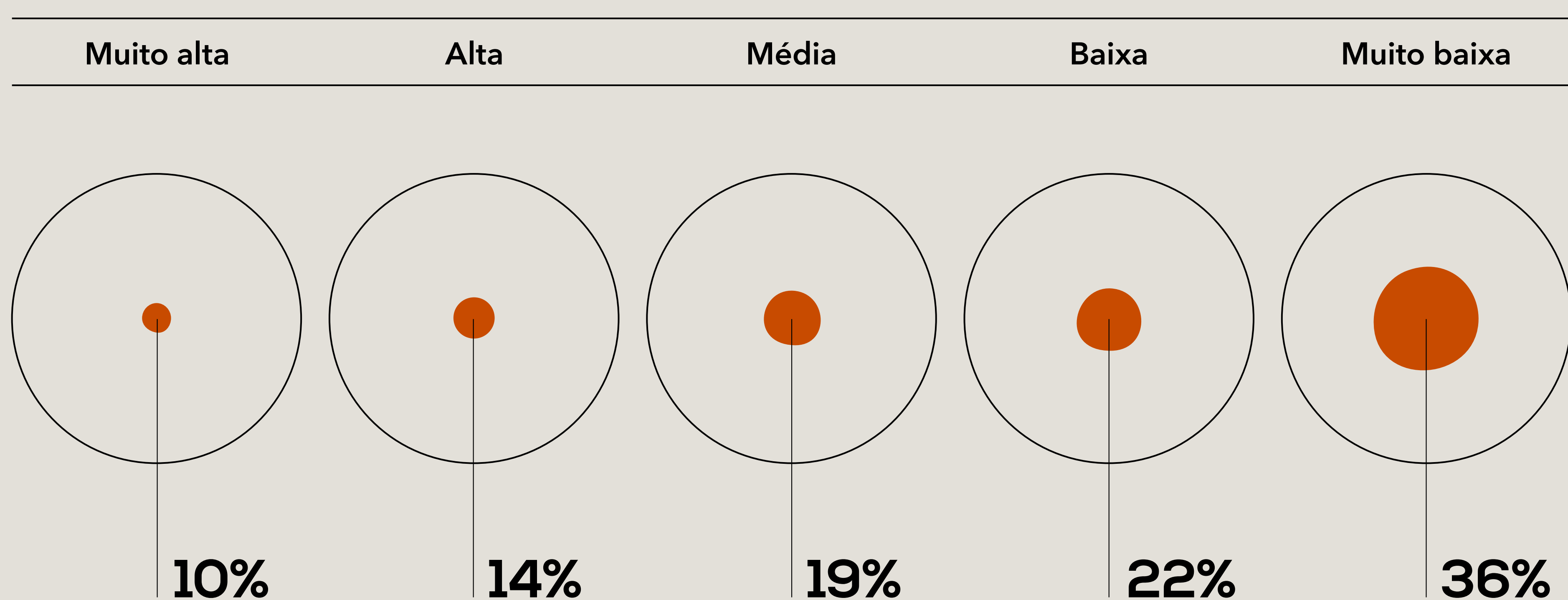
NOS GRÁFICOS ABAIXO,
FORAM CONSIDERADAS:
mulheres cis e trans

percentual de mulheres nas posições de liderança nas OSCs



A composição das equipes atuantes nas organizações observada pelo critério de raça revela um cenário ainda mais hierárquico. Nos quadros de profissionais das OSCs, as pessoas negras atuantes (considerando ocupadas e voluntárias) ainda são minoria. **Mais da metade das organizações ouvidas, cerca de 58%, possuem um percentual de pessoas negras abaixo da média.** Dessas OSCs, **36% apresentam um percentual "muito baixo" de profissionais negros e negras (entre 0 e 20% da composição da equipe)** e 22% possuem um número "baixo" de pessoas negras atuantes (entre 21% e 40% das equipes). Não chega a 20% as OSCs que apresentam equipes com uma porcentagem "média" de pessoas negras.

percentual de pessoas negras no quadro profissional das OSCs

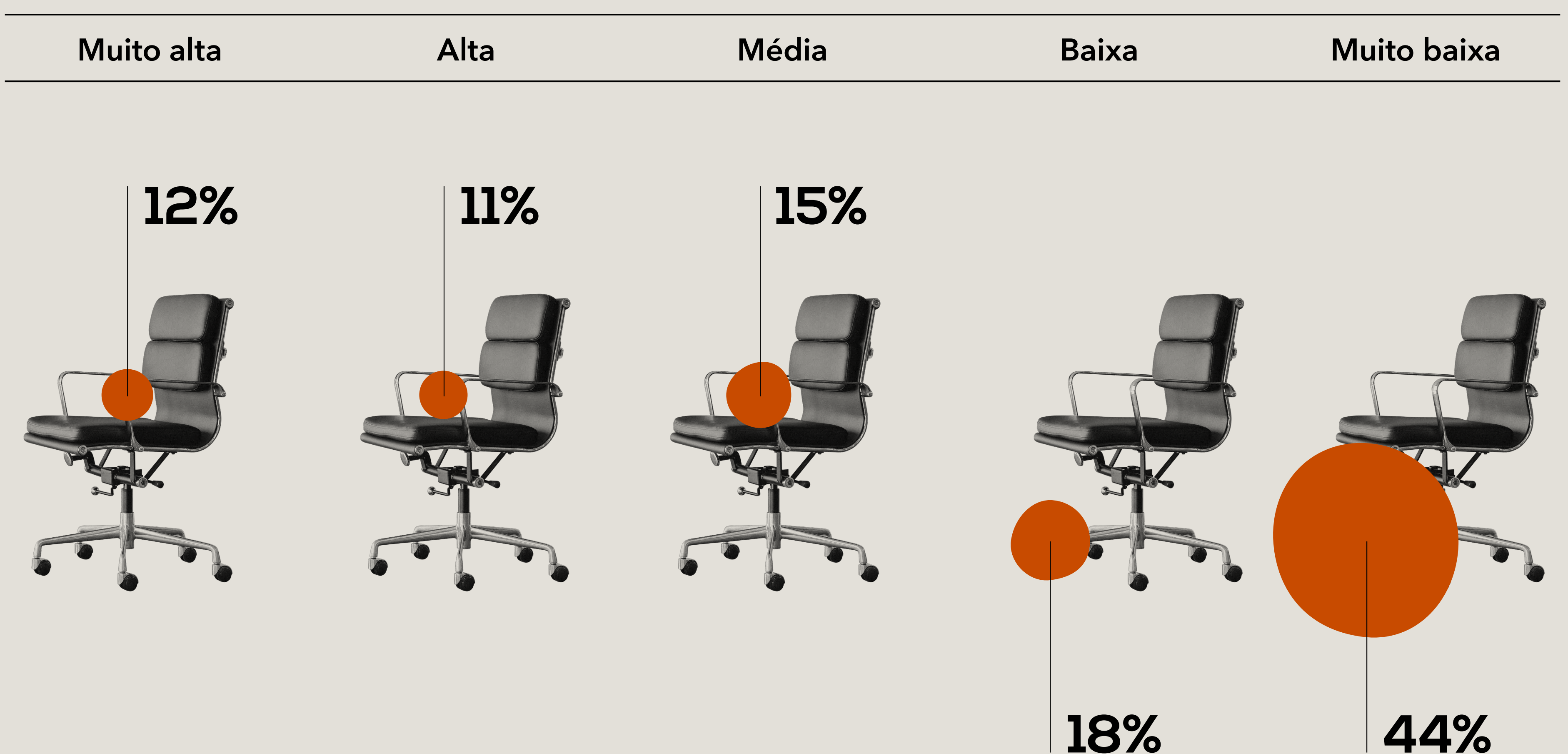


NOS GRÁFICOS ACIMA, FORAM CONSIDERADAS: todas as pessoas que atuaram com ou sem remuneração nos últimos 12 meses

Uma série de estudos, guardadas suas particularidades, demonstram que no terceiro setor há mais pessoas brancas ocupadas do que negras (IPEA, 2018, IBGE, 2019, ABONG, 2020). Se há predominância feminina no universo de pessoas ocupadas neste setor, infere-se que se trata, sobretudo, de mulheres brancas em comparação a mulheres negras e homens negros.

No que diz respeito às posições de poder nas equipes das OSCs, **62% das organizações ouvidas possuem um percentual de pessoas negras líderes abaixo da média.** Em 44% delas, há um percentual “muito baixo” de homens e mulheres negras na liderança das equipes (menos de 20% de pessoas negras líderes). Cerca de 19% apresentam um percentual “baixo” (entre 21% e 40% de pessoas negras em cargos de chefia).

percentual de pessoas negras em posições de liderança nas OSCs



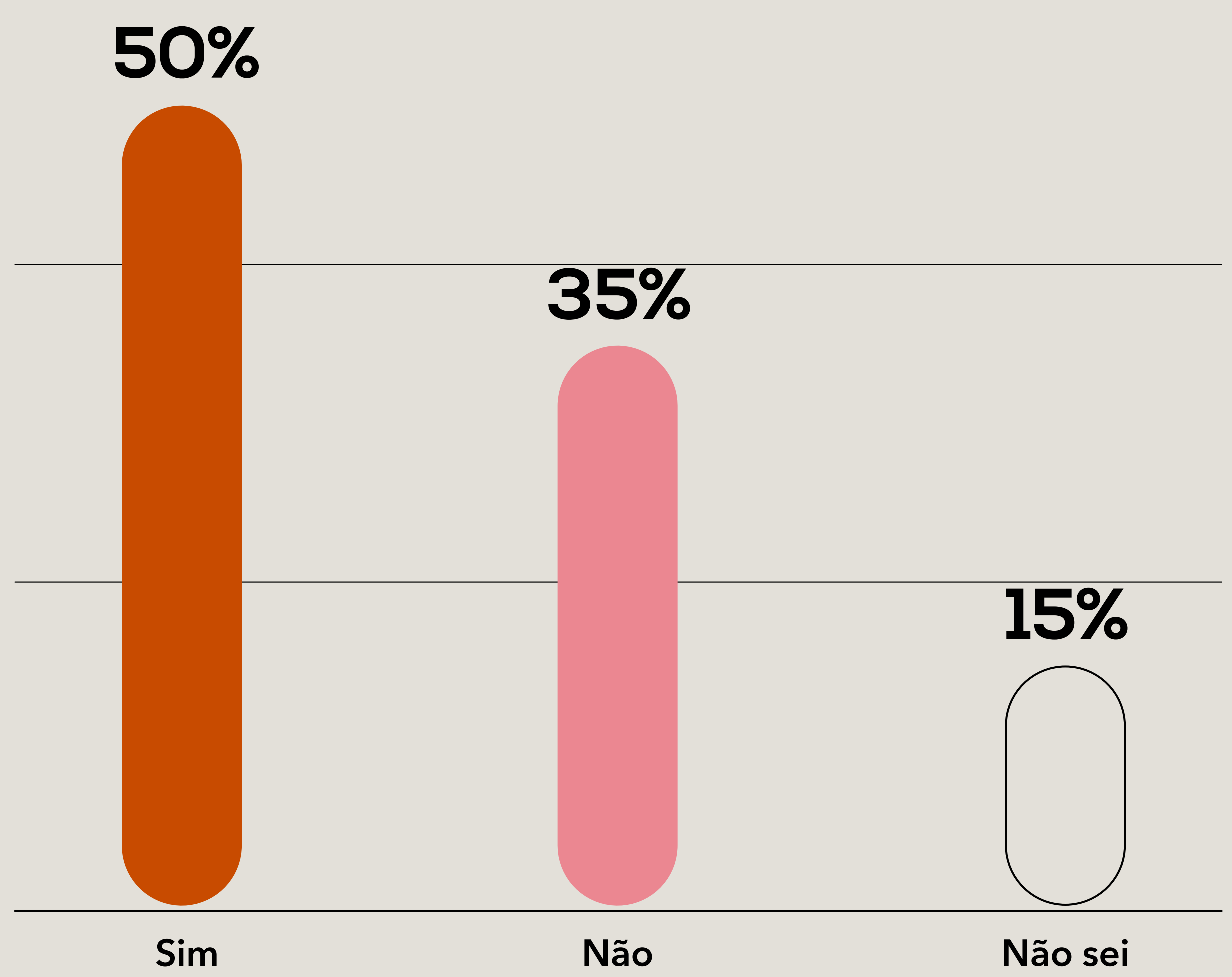
Como observado, a composição desigual de gênero e raça nas equipes e em cargos de liderança são tendências que revestem o universo das OSCs de uma persistente contradição: mesmo que neste setor haja grande investimento e atuação que visam a mudança social, persiste a reprodução de desigualdades estruturais, já que o combate às assimetrias raciais e de gênero ainda não ganhou ampla prioridade.

2.

atuação
interna sobre
diversidade de
gênero e racial

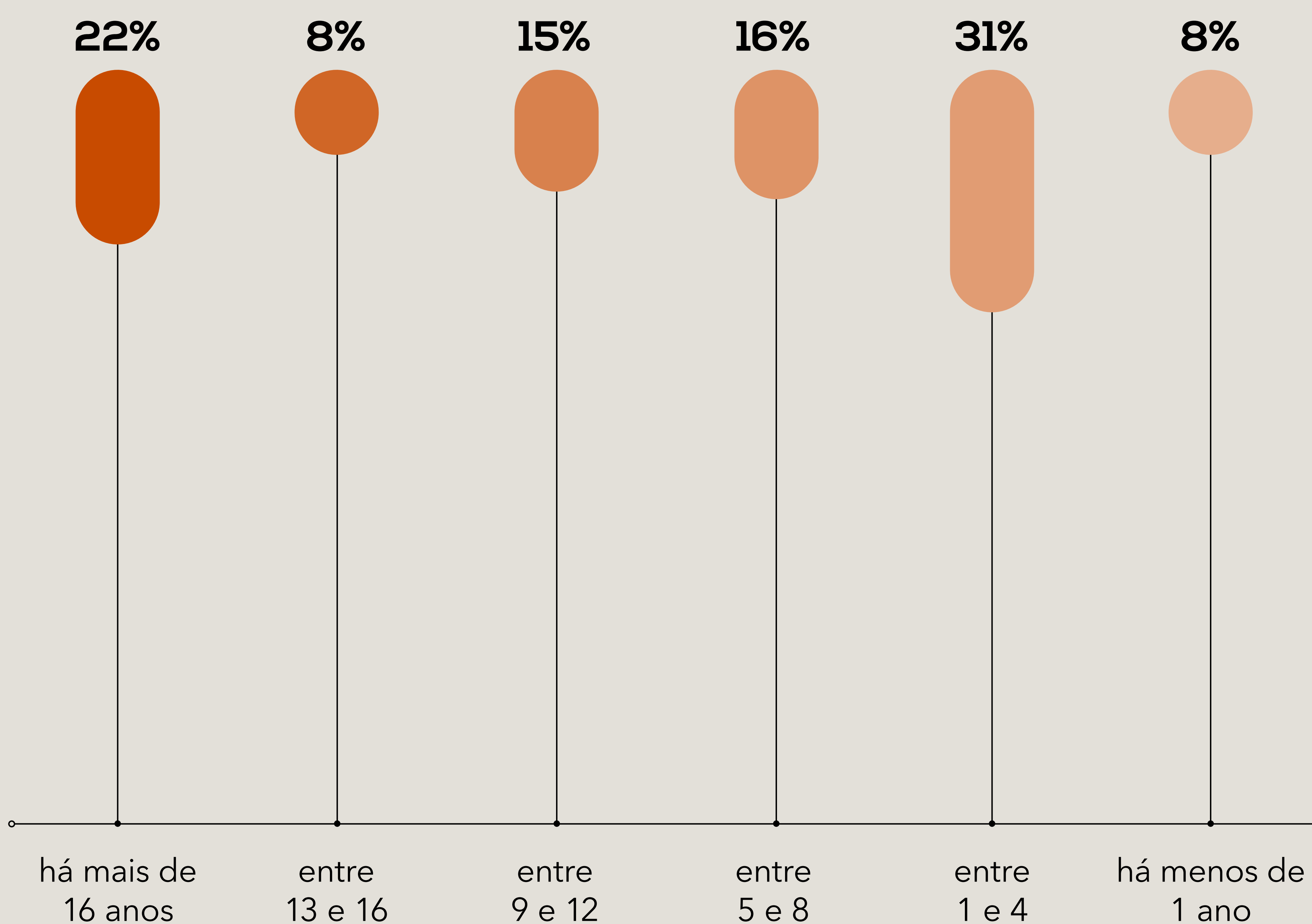
Para compreender a diversidade racial e de gênero nas equipes das organizações é fundamental observar as estratégias de recrutamento e seleção adotadas pelas organizações voltadas especificamente para contratação de mulheres e pessoas negras. Neste sentido, **50% das OSCs afirmaram adotar iniciativas para contratação de mulheres e pessoas negras**, ao passo que 35% disseram que não, cerca de 25% não souberam responder.

existência de iniciativas para contratação de mulheres e pessoas negras



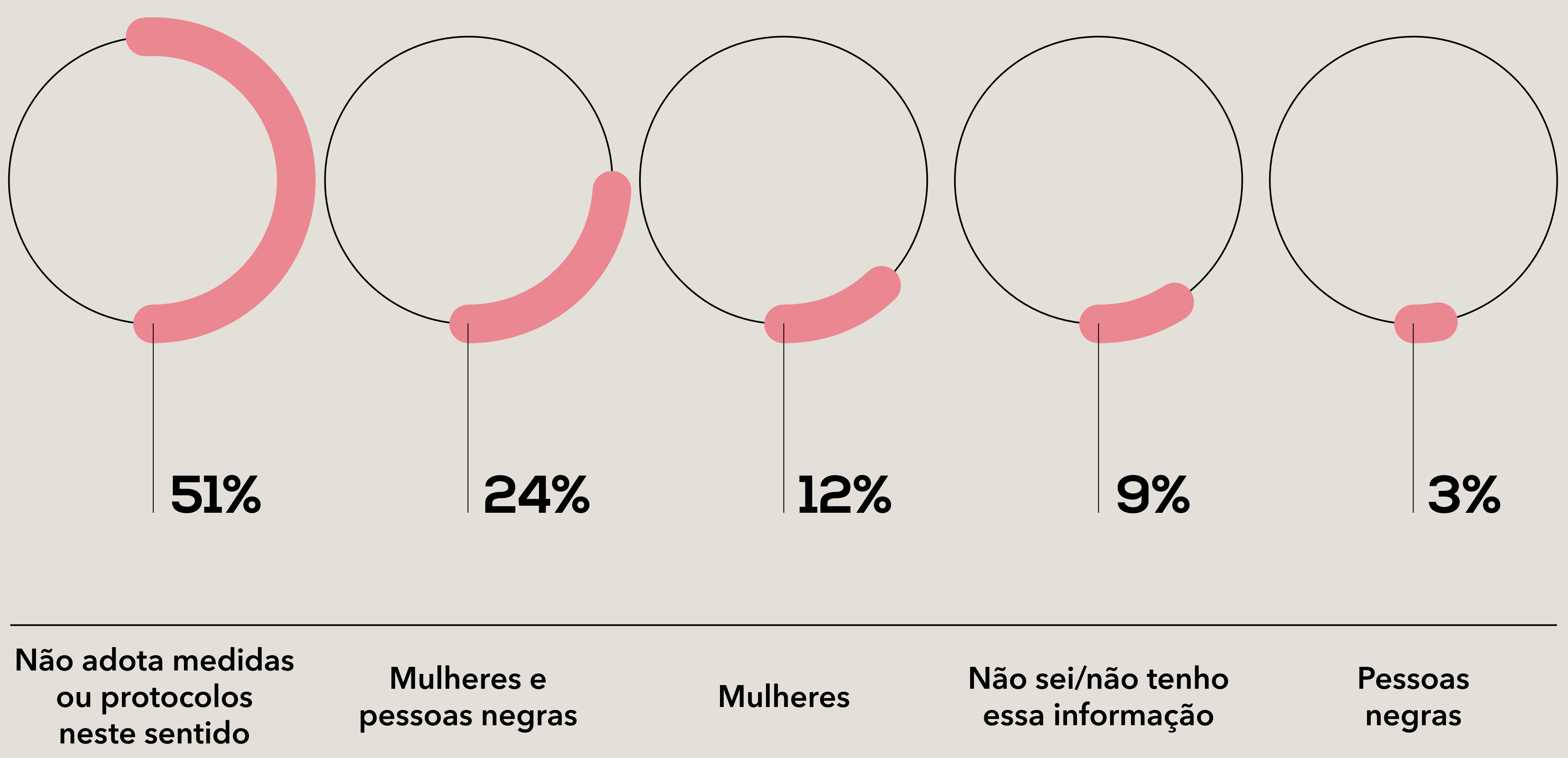
Um dado que chama a atenção diz respeito ao período de tempo em que as organizações entrevistadas realizam ações específicas de contratação de mulheres e pessoas negras. Grande parte das OSCs consultadas, **39%, alegam adotar ações específicas de contratação de mulheres e pessoas negras nos últimos quatro anos. Além disso, cerca de 20% dizem possuir iniciativas para contratar mulheres e pessoas negras há mais de 16 anos.** Em comparação, estes números colaboram para a compreensão de um contexto marcado tanto pela visibilidade mais recente conferida às ações e políticas de diversidade e inclusão, como também para a existência de uma trajetória mais extensa de desenvolvimento dessas ações em parte significativa das OSCs brasileiras.

período de tempo das iniciativas realizadas



Ainda que metade das organizações consultadas adotem ações para contratação de mulheres e pessoas negras, essa situação não ocorre para cargos que exercem maior poder. Quando perguntadas se adotam medidas ou protocolos para assegurar o ingresso em posições de liderança, 51% responderam não adotar qualquer tipo de ação.

a OSC adota medidas para favorecer a ocupação de postos de liderança por:

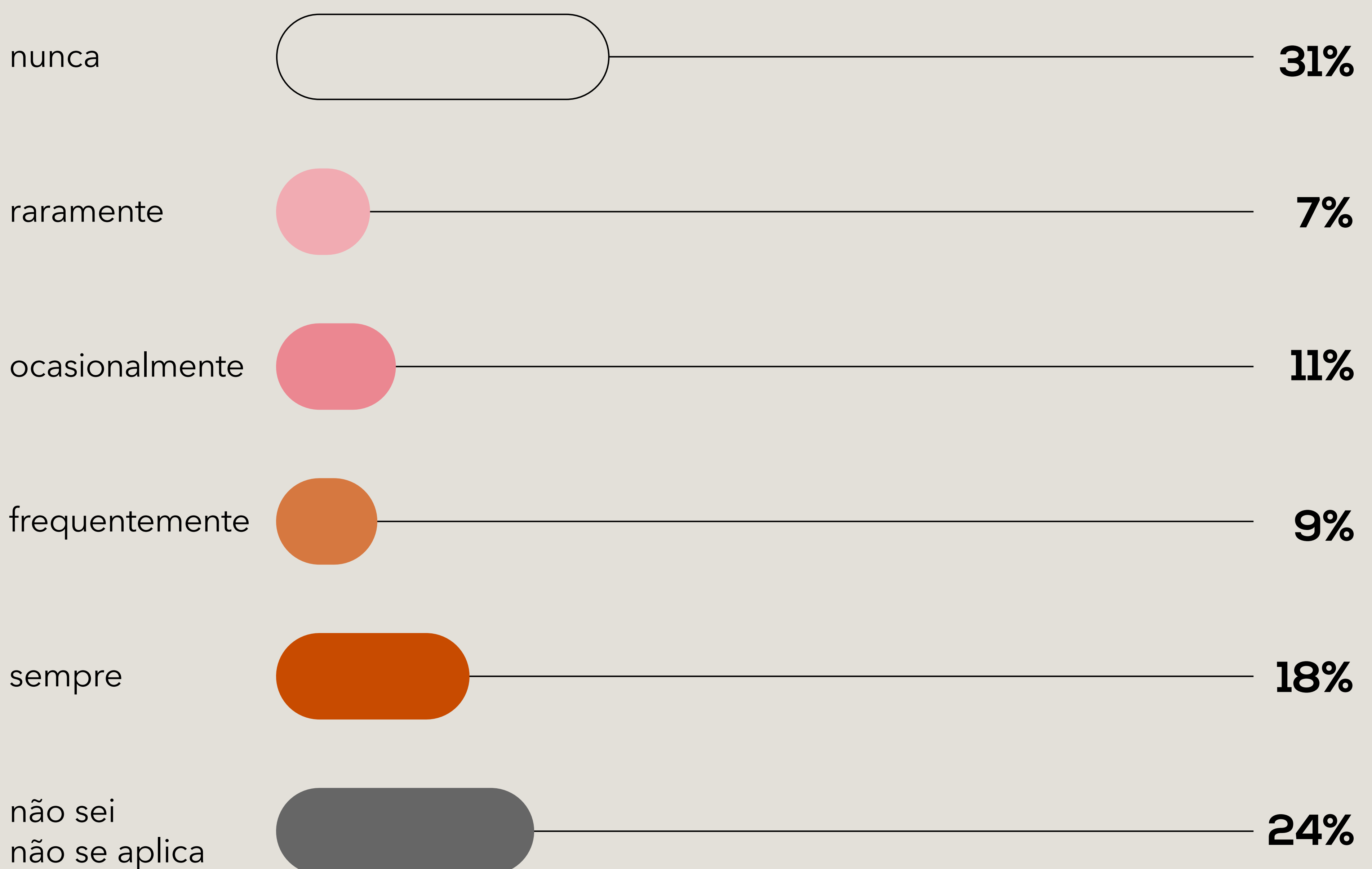


Entre as organizações que adotam medidas que favorecem a ocupação de cargos de liderança por mulheres e pessoas negras, 24% das OSCs possuem atuação direcionada a políticas tanto de gênero como de raça. Contudo, naquelas que atuam com medidas voltadas apenas para um grupo, há uma preponderância de medidas voltadas às mulheres (12%),

enquanto apenas 3% às pessoas negras. Este diagnóstico ajuda a entender, ao menos em partes, a percepção indicada pelas OSCs entrevistadas de que existe um percentual de mulheres em cargos de liderança maior do que a percepção sobre pessoas negras nas mesmas posições.

Perguntamos, ainda, se as organizações coletam e sistematizam informações sobre gênero e raça de suas equipes e funcionários. Enquanto 30% das organizações nunca coletaram informações como essas, 45% delas coletaram ao menos uma vez, sendo que 7% o fizeram raramente, 11% ocasionalmente, 9% frequentemente e 18% sempre.

frequência de coleta e sistematização de dados

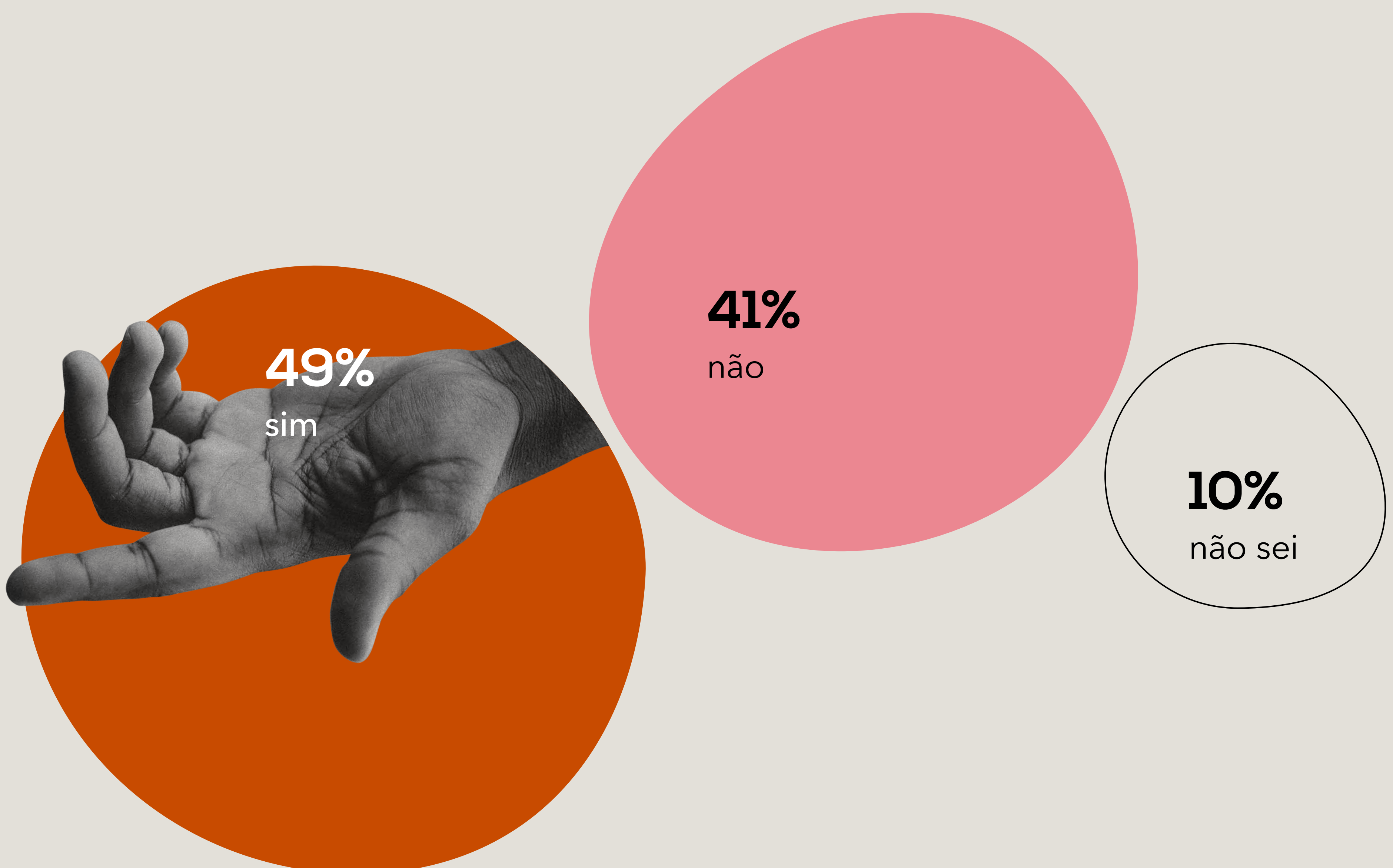


2.

ferramentas e
redes de atuação
para valorização
da diversidade

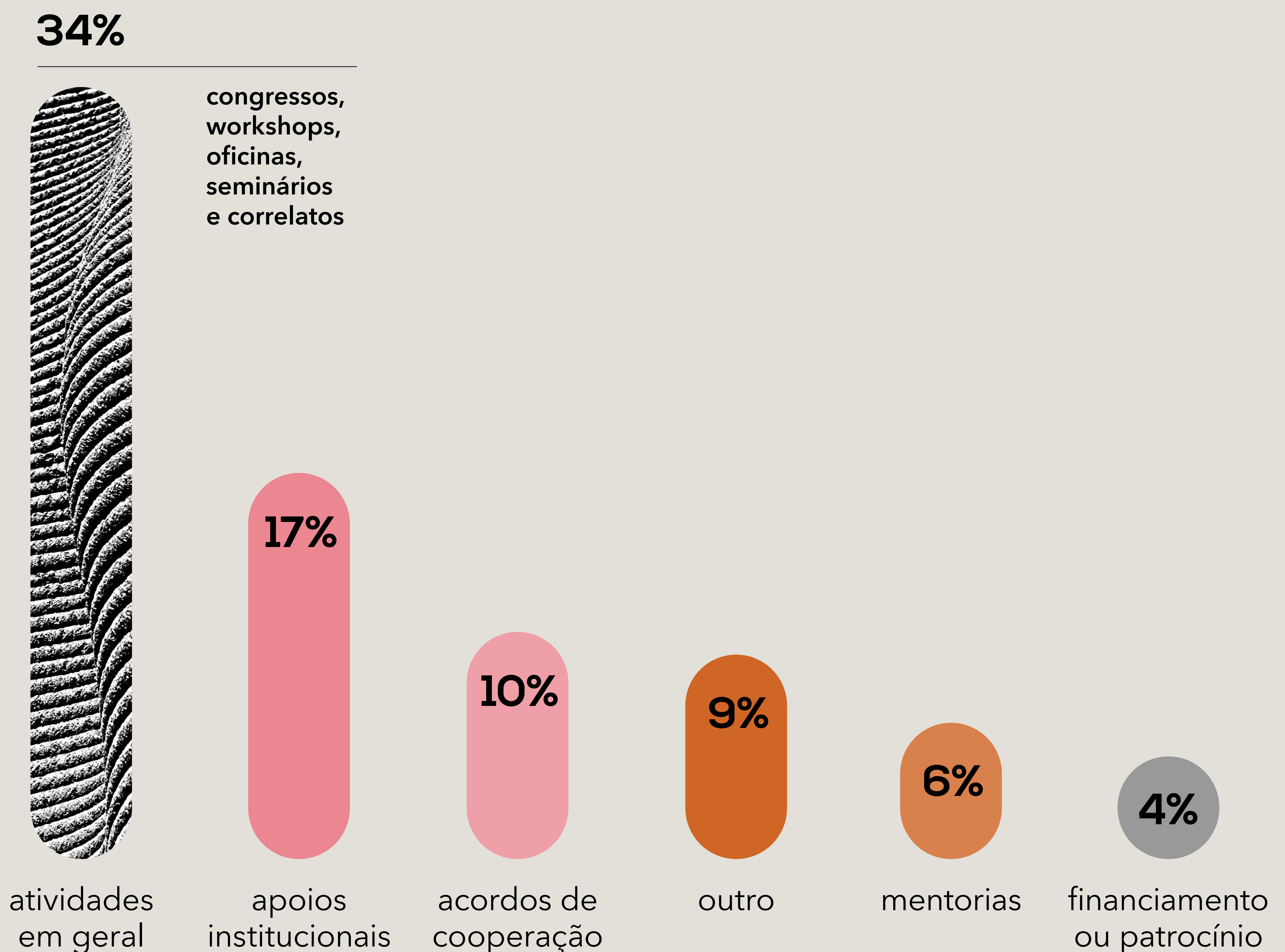
Considerando a margem de erro, há um relativo equilíbrio entre as OSCs que afirmam terem atuado em parceria com outras organizações para promover a equidade racial e de gênero. Enquanto 49% responderam sim, outras 41% disseram não. Esse número revela oportunidades para as organizações, uma vez que apresenta tanto a existência de um número expressivo de OSCs que já atuaram em parceria, como também uma parcela significativa de organizações que poderiam se beneficiar da experiência e do conhecimento proporcionado por parcerias com OSCs dotadas de mais prática na valorização da diversidade de gênero e raça.

atuação das OSCs com organizações parceiras para promoção da equidade



Além disso, quando qualificamos os tipos de parcerias para tratar de diversidade e equidade de gênero e raça dentre aquelas que atuam com a temática se associando a outras organizações, **é notável a concentração mais acentuada de parcerias entre OSCs relacionadas a ações mais pontuais e episódicas como congressos, workshops, oficinas, seminários e correlatos (34%) ou apoios institucionais (17%).** No mesmo sentido, a adoção de parcerias que envolvam ações mais complexas e estruturadas, tais como protocolos e treinamentos, ocorrem com menor frequência nas OSCs entrevistadas, conforme gráfico a seguir.

iniciativas de parcerias mais adotadas



* Era possível responder mais de uma alternativa

2.

4

**ações internas
de prevenção e
conscientização
para combate
ao assédio e
discriminação**

Buscamos verificar entre as organizações como elas têm desempenhado ações internas voltadas ao quadro de profissionais para conscientizar e prevenir diferentes formas de discriminação e assédio. Para isso, solicitamos que considerassem como “discriminação” as inúmeras manifestações de racismo, sexismo e/ou LGBTIfobia. Também pedimos que adotassem um entendimento amplo sobre “assédio”, seja ele moral, psicológico e/ou sexual.

É expressivo o percentual das OSCs que afirmam cumprir ações preventivas contra episódios de violência no ambiente profissional: cerca de **72% das respondentes adotam ações internas voltadas ao combate ao assédio e à discriminação**. Por outro lado, 21%, não apresentam nenhum tipo de medida para prevenir essas manifestações de violências entre as equipes. Por fim, 7% dos respondentes desconhecem esta informação sobre a OSCs em que atuavam, como demonstra o próximo gráfico.



72%

adoção de ações internas para conscientização contra discriminação e assédio

21%

7%

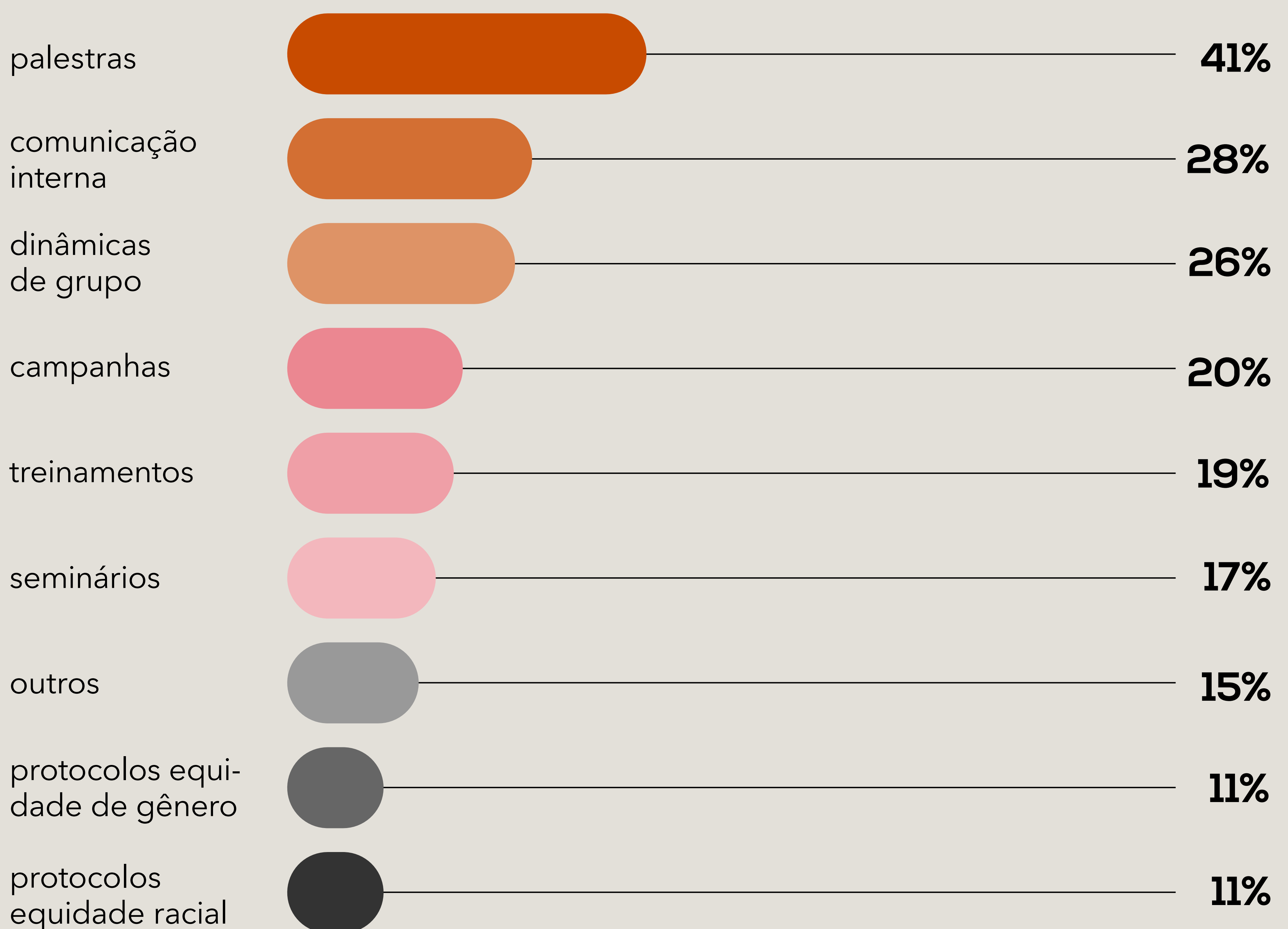
Sim

Não

Não sei

Questionamos, então, quais os tipos de ações internas adotadas para conscientizar as equipes sobre assédio e discriminação. A ação mais citada pelas respondentes foi a realização de palestras, 41%. A concentração de respostas em um tipo de atividade importante, mas de caráter pontual como esta, contrasta com a implementação de treinamentos, utilizado por apenas 19%. Além da pouca adesão a estratégias de capacitação, fundamentais para que profissionais compreendam as raízes das desigualdades e evitem perpetuá-la, pouco se nota a opção por outros mecanismos mais duradouros.

tipos de ações internas para conscientização contra discriminação e assédio



* Era possível responder mais de uma alternativa

“este cenário tende a indicar pouca priorização para a conscientização e prevenção de assédio e discriminação”

A baixa aposta em protocolos de equidade de gênero e em equidade racial, ambas estratégias adotadas por 11% das organizações, também é notável. **Este cenário tende a indicar pouca priorização de estratégias mais institucionalizadas para a conscientização e prevenção de assédio e discriminação.**

Em outras palavras, baixa utilização destes procedimentos pode reduzir a possibilidade das OSCs de se antecipar à ocorrência de episódios de preconceito e discriminação e de solucioná-los de maneira mais justa e responsável.

Quando observamos o tempo em que as organizações afirmam ter implementado as ações de prevenção e conscientização, notamos que a maior parte delas, 40%, o faz nos últimos quatro anos. Existe também um expressivo percentual de OSCs, 22%, que possui tais medidas há mais de 16 anos. Ainda que estratégias preventivas para tornar o ambiente profissional menos preconceituoso e abusivo não sejam exatamente uma novidade no setor, verifica-se uma tendência de intensificá-las e difundi-las mais recentemente. Entre os fatores que podem explicar isto estão a maior atenção às agendas de movimentos sociais, como feministas, negros e LGBTI+, e/ou a adequação às demandas de financiadores por governança inclusiva, por exemplo.

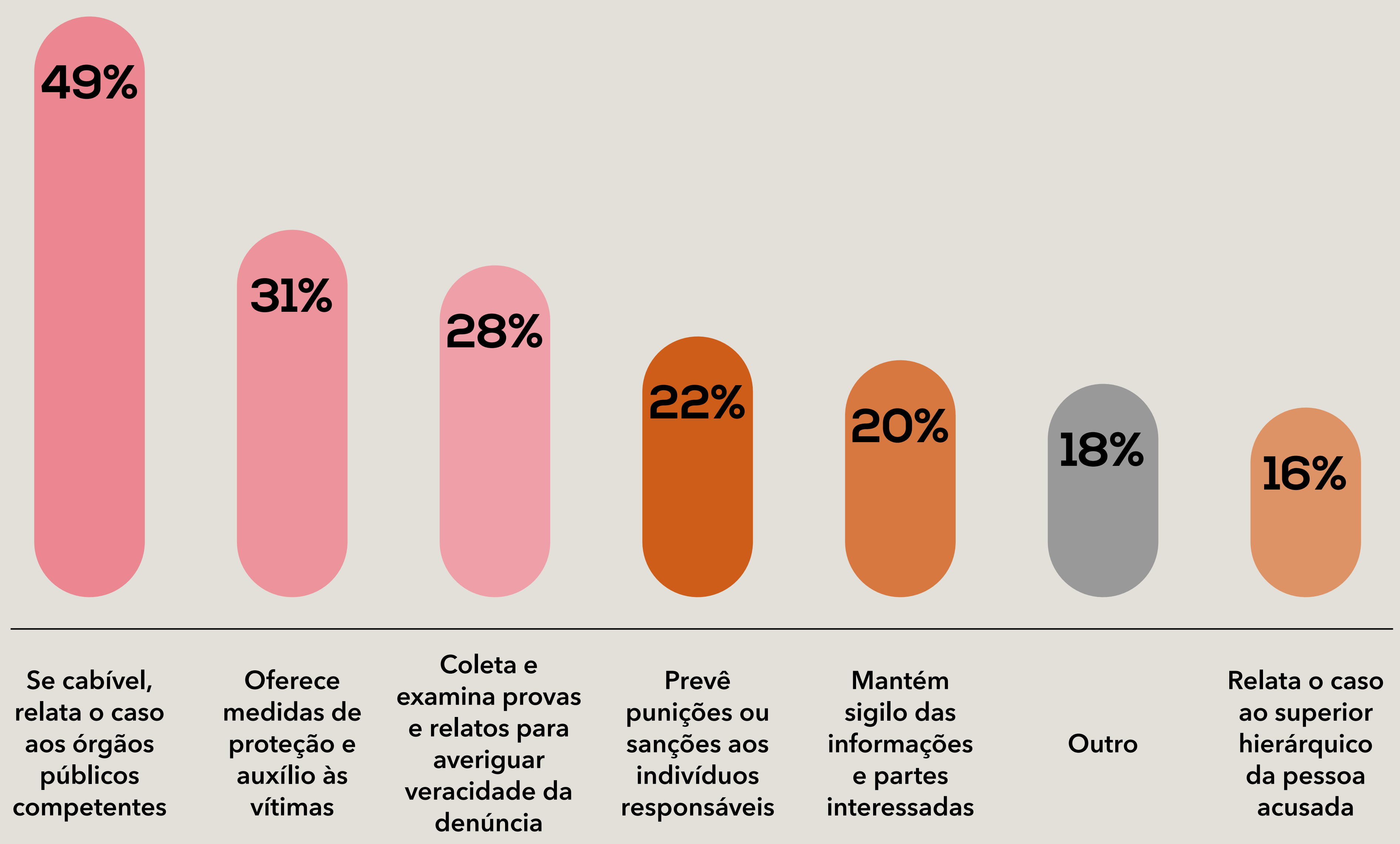
2. 5

processamento de
denúncia de assédio
e discriminação
nas organizações

Como acolher denúncias em caso de discriminação e assédio nas OSCs? Quais os encaminhamentos são dados? Essas foram algumas perguntas que realizamos às organizações abordadas para compreender em que medida elas têm se preparado para lidar com a gestão da diferença da porta para dentro.

Por isso, as OSCs foram consultadas sobre quais encaminhamentos elas dão ao receberem denúncias de assédio ou discriminação. Havia a possibilidade de múltiplas alternativas que foram respondidas conforme o gráfico a seguir:

medidas tomadas pelas OSCs após receber uma denúncia de assédio ou discriminação



“o oferecimento de proteção e auxílio às vítimas foi indicado como mecanismo adotado pela organização em apenas 31% das respostas.”

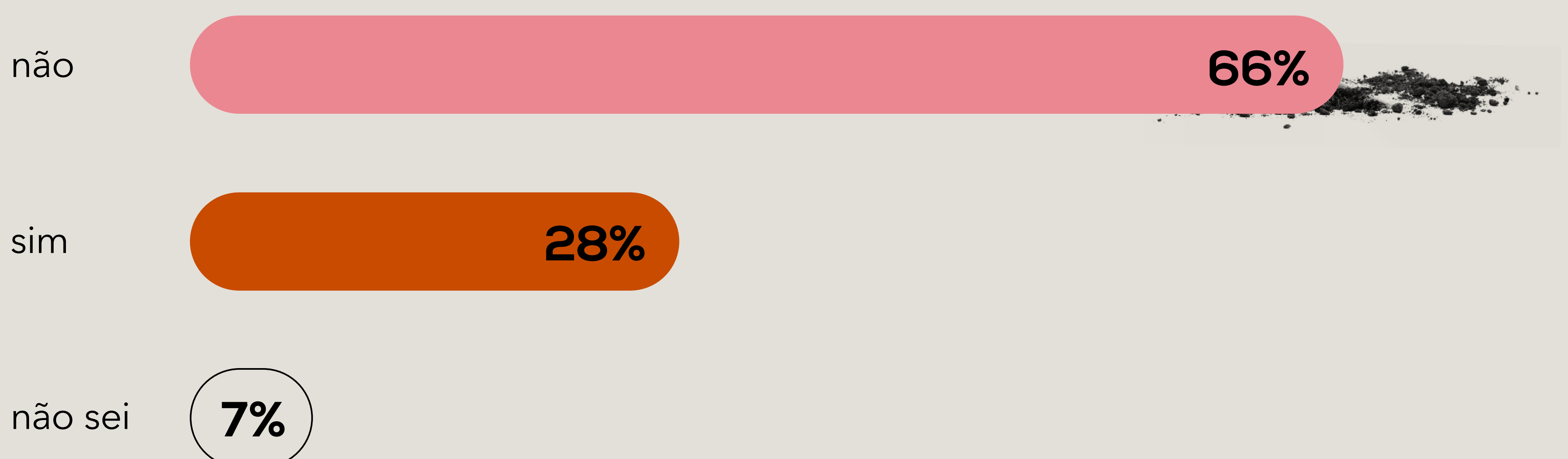
A busca pela realização de denúncia em órgãos públicos competentes, nas hipóteses em que uma denúncia é cabível, é a solução mais recorrente, escolhida por **49% das OSCs consultadas**. Ainda que necessária em muitos casos, reportar as ocorrências de assédio e discriminação para insituições estatais pode indicar grande dependência externa para resolução dessas violências. Tende a indicar, também, fragilidade da governança das OSCs na gestão das diferenças. Isto pode dificultar, quando necessário, a aplicação de medidas disciplinares previstas em normas internas da organização, como advertência (verbal ou escrita), suspensão e até mesmo desligamento por justa causa.

Observa-se, inclusive, que uma das alternativas de resposta pouco consideradas, e que constitui uma ferramenta determinante para o combate efetivo à discriminação no ambiente profissional, é o **“oferecimento de proteção e auxílio às vítimas”**. Este mecanismo é considerado em apenas **31% das respostas**.

A “coleta e exame de provas e relatos para averiguação de veracidade da denúncia” também é uma medida com baixa aderência das OSCs, cerca de 28% delas a consideram. Isto tende a reforçar a pouca prioridade, seja ela intencional ou não, na apuração das denúncias. Tal medida pode dificultar a identificação de responsáveis e a aplicação de “punições ou sanções aos indivíduos responsáveis”, medida tomada por 22% delas. Também **foram poucas as OSCs que afirmaram “manter sigilo das informações e partes interessadas”** ao receberem denúncias de discriminação e assédio, opção indicada por **apenas 20% das organizações**.

Especificamente sobre canais de denúncia anônima, grande parte das OSCs consultadas, 66%, não adota esse recurso para acolher e registrar casos de assédio e discriminação cometidos no ambiente profissional preservando as vítimas, enquanto cerca de 28% afirmaram obter canal para o recebimento dessas ocorrências.

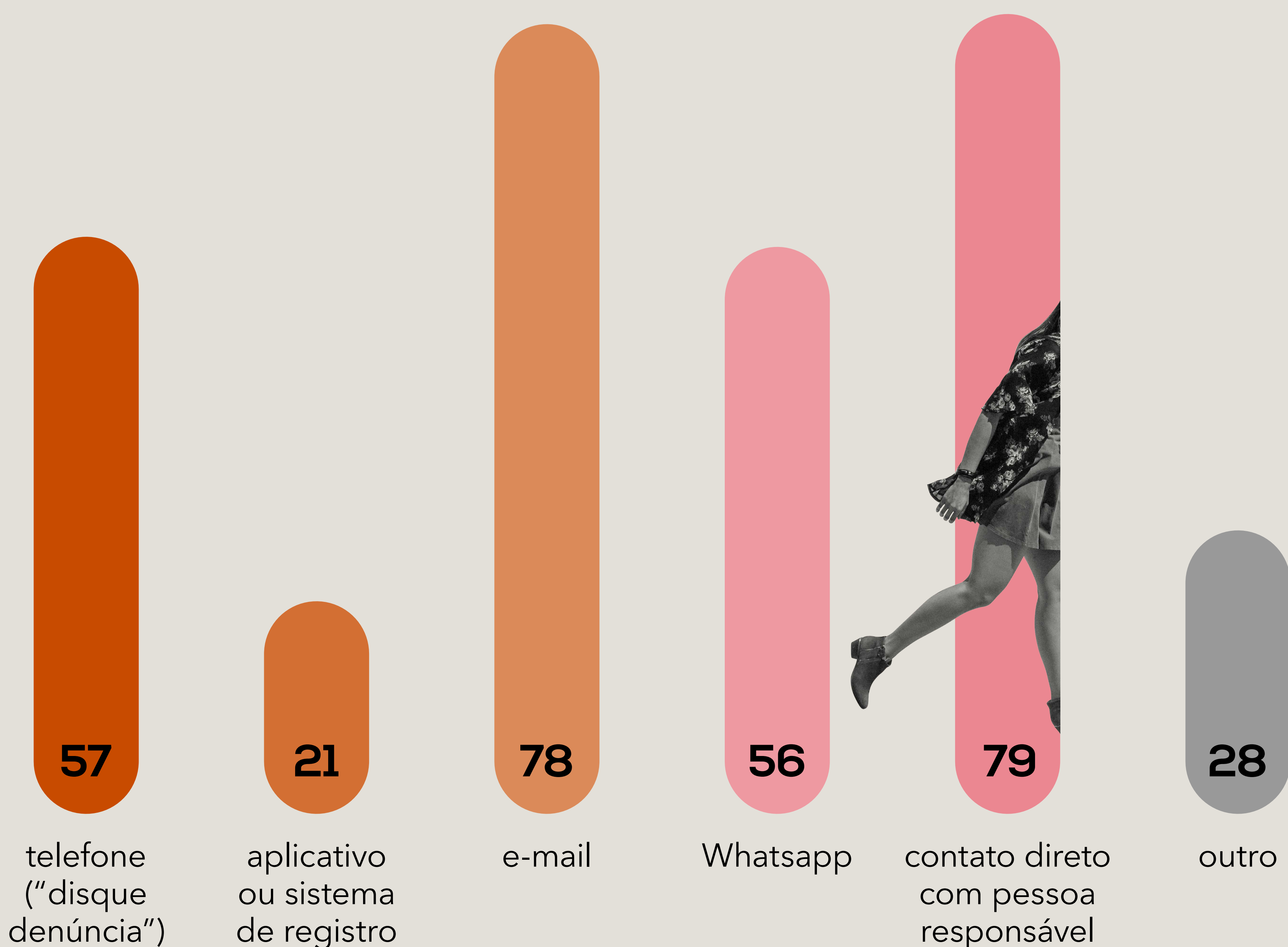
existência de canal de denúncia anônima em casos de assédio e/ou discriminação



Em um universo extremamente diverso como o das OSCs são muitos os fatores que ajudam a explicar a **adoção tímida de canais de denúncia para casos de assédio e discriminação no terceiro setor**, resposta indicada por **28% das organizações**. Há, por exemplo, contrastes que merecem ser considerados, como grau de institucionalização e o porte da organização. Estes são alguns fatores que auxiliam a compreender os regimes de contratação adotados para a composição do quadro de profissionais e a disponibilidade de recursos. Ainda, a predominância de OSCs que possuem pouco ou nenhum vínculo formal de emprego também colabora para o baixo investimento em estruturas administrativas, recursos e quadros especializados para implementar modelos de governança capazes de promover ações ou medidas de diversidade e inclusão.

Em um cenário de proeminência de micro-organizações, a existência de mecanismos mais informais de recebimento, tratamento e resolução de denúncias de assédio e discriminação se apresenta como um dos principais recursos utilizados pelas organizações. **Dentre as que possuem canais de denúncia, por exemplo, o mais citado foi o contato direto com pessoa responsável (79 respostas).** Outros mecanismos bastante utilizados e que podem indicar maior preparo institucional para acolher denúncias anônimas foram: **e-mail (78 OSCs), WhatsApp (56), telefone “disque-denúncia” (57) e aplicativo ou sistema de registro (21).**

mecanismos de denúncias anônimas mais frequentes



Série 1

TOTAL DE RESPOSTAS: 319

aponta- mentos finais

Como apresentamos neste relatório, o vasto universo das Organizações da Sociedade Civil brasileiras apresenta diferentes desafios para lidar com a gestão da diversidade de gênero e raça. Ainda que, em última análise, as OSCs tenham por objetivo atuar em prol da cidadania e desenvolvimento sustentável da sociedade (Kisil; Spercel, 2007), os dados levantados por esta pesquisa apontam que

parte das desigualdades raciais e de gênero existentes na estrutura social do país se refletem no interior das organizações.

Alguns pontos de atenção merecem destaques. Nas **composições das equipes das OSCs**, apesar de maioria feminina, por exemplo, a literatura aponta para as assimetrias quanto à equiparação salarial e concentração das mulheres em cargos ligados ao cuidado reproduzindo o essencialismo da divisão sexual do trabalho. Esta pesquisa contribui para a compreensão deste cenário na medida em que demonstra o quão pequena é a participação feminina nos cargos de liderança. O quadro se torna ainda mais desproporcional quando se observa a baixíssima concentração de pessoas negras nas equipes, atuando de forma remunerada ou não, e sobretudo em cargos de liderança, majoritariamente brancos.

Notamos que parte desse cenário de **desequilíbrio racial e de gênero nas composições de equipe está atrelado à ausência ou fragilidade de ações e medidas específicas de contratação, retenção e progressão de carreira**. Apesar de metade das organizações adotarem ações específicas para atrair profissionais mulheres e pessoas negras, o mesmo não ocorre para cargos de maior exercício de poder. No terceiro setor também tende a imperar a contratação de mão de obra experiente e valorização de requisitos técnicos avançados, como segundo idioma e pós-graduação. Mas esta prática comum colabora na criação de barreiras profissionais para



grande parte das pessoas afetadas pelas limitações no exercício do direito à educação e acesso às habilidades instrucionais, tal como ocorre com parte da população periférica, de classes populares, rural e/ou negra. Por isso, reverter desequilíbrios raciais e de gênero nas organizações, especialmente o acesso de mulheres e pessoas negras a posições de liderança, passa por construir um compromisso de planejamento para equidade. Isto envolve, dentre um conjunto de ações, a criação de seleções especificamente sensíveis, exclusivas, com apoio nas etapas de seleção e ajuste de exigências que podem ser superadas oferecendo treinamento de habilidades pós contratação.

O reconhecimento do papel e do impacto da diversidade no ambiente profissional significa reconhecer a heterogeneidade na composição das equipes e as implicações de gerá-las de modo a permitir o desenvolvimento do potencial das pessoas (Araújo; Carneiro Jr., 2020). Contudo, construir este ambiente equânime que sistematicamente reflita e acione a diversidade como princípio frente a equipe profissional, lideranças e agentes financiadores, é um desafio para as organizações, até mesmo para as que têm por finalidade a promoção dos direitos e da justiça social. Muitas vezes a fragilidade institucional e o porte das OSCs Brasil afora fazem com que a gestão para equidade não se torne demanda primordial.

Como os dados levantados demonstram, metade das OSCs consultadas já atuaram em rede para promover a equidade, mas essas ações que fortalecem as trocas institucionais

ainda se mostram pontuais, com predomínio de eventos em detrimento de parcerias duradouras que envolvam projetos e recursos financeiros. Outro ponto de atenção que deve ser observado no terceiro setor, até então pouco presente, é

a adoção de práticas de enfoque preventivo e paliativo em casos de discriminação e assédio,

que infelizmente vitimizam muitas mulheres e pessoas negras no ambiente de trabalho (Avila, 2008; Nascimento, 2004). Um caminho oportuno nesse sentido pode se dar na implementação ou reforço de programas de prevenção e conscientização que tratem de forma ética casos discriminatórios, como racismo, sexismo e assédio sexual (Wooten, 2017). Além disso, estabelecer políticas e programas institucionais não só para o registro e triagem de denúncias de assédio e discriminação, como também **focalizar em ações de acolhimento às vítimas, garantindo anonimato e investigação de denúncias** – práticas ainda pouco adotadas conforme avaliado – é imprescindível para que a equidade seja efetivamente praticada.



metodo- logia

Uma das principais características do universo das OSCs é sua heterogeneidade de áreas e contextos de atuação. O Mapa das OSCs considera que o campo da sociedade civil organizada possui uma agenda ampla (Lopez, 2018, p. 152). Os dados apurados pelo IPEA³, com base no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) do ano de 2016 e na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) dos anos 2010 a 2015, indicam uma variedade de áreas de atuação como religião, cultura, assistência social e defesa de direitos. Para atender aos objetivos gerais da pesquisa, de compreender o desenvolvimento de ações e políticas de diversidade de gênero e raça no terceiro setor, também consideramos o baixo grau de formalização laboral que caracteriza atualmente o terceiro setor. Com base nos dados da Rais, que partem de um universo de 525 mil OSCs contabilizadas em 2015, 83% delas não apresentam vínculos formais de emprego (*Ibid*, p. 21).

Outras características, como a variedade de formatos associativos e de institucionalização das OSCs, além da existência de dinâmicas específicas que variam a depender de critérios como o porte da organização ou a região do país em que se localiza, demandaram da pesquisa a adoção de algumas escolhas.

definições metodológicas

A primeira escolha metodológica foi de ordem teórico-conceitual. A definição adotada nesta pesquisa para designar as OSCs, bem como os critérios de mensuração relacionados ao universo destas organizações, tem como base o desenvolvimento conceitual sobre as OSCs apresentado no Perfil das Organizações da Sociedade Civil no Brasil (2018)⁴.

³ Os critérios de identificação e classificação das OSCs adotados pelo IPEA podem ser consultados em Lopez, 2018, p. 16.

⁴ Apesar das diferentes nomenclaturas – OSC para o Ipea e Fasfil para o IBGE –, podem remeter a entidades conceitualmente diferentes, as entidades possuem os mesmos critérios de definição. As distinções nos nomes se dão porque as fontes de informação em que as organizações são captadas variam. Isso gera, por exemplo, diferenças no volume de organizações, embora eles guardem muitos pontos convergentes em termos de distribuição e características (Andrade; Pereira, 2019, p. 8).

O interesse em compreender as dinâmicas próprias relacionadas ao desenvolvimento de ações de diversidade de gênero e raça nestas organizações, ainda, se vale da compreensão de que tanto “gênero” como “raça” são categorias analíticas e políticas que devem ser analisadas de forma relacional (Gonzalez, 1984; Carneiro, 2003; Collins, 2019). Isto significa que esta pesquisa compreende “gênero” e “raça” não como categorias universais, mas como marcadores sociais da diferença (McClintock, 2010) que variam a cada contexto, operando distinções políticas e sociais com efeitos também variáveis. Ademais, a adoção de uma perspectiva interseccional (Crenshaw, 2002, Akotirene, 2018) para a análise dos fenômenos estudados nesta pesquisa significa compreender que as noções de gênero e raça incidem mutuamente em dinâmicas sociais de discriminação e de perpetuação de violências.

“esta pesquisa compreende ‘gênero’ e ‘raça’ não como categorias universais, mas como marcadores sociais da diferença”

Com base nesses enquadramentos, a segunda escolha adotada consistiu na definição dos recortes empíricos que nortearam a coleta e análise dos dados. A coleta das informações sobre as OSCs para o envio de convite para a participação ocorreu com base nas informações disponibilizadas pelo IPEA. Já em relação ao enquadramento adotado a respeito das dinâmicas e processos responsáveis por produzir distinções e assimetrias de gênero e raça, a pesquisa delimitou sua abrangência analítica aos processos de gênero e raça vividos por pessoas negras e por mulheres.

Compreendendo que tanto gênero como raça implicam em um conjunto mais complexo de identidades e expressões, a priorização destes dois recortes específicos busca chamar a atenção para as desigualdades produzidas em sujeitos específicos por meio da combinação das discriminações de gênero e de raça. Ao chamar a atenção para os efeitos das discriminações baseadas em gênero e raça sofridas especificamente por mulheres e pessoas negras, as análises apresentadas nesta pesquisa, portanto, não têm a pretensão de esgotar as distintas relações entre todas as identidades étnicas, raciais e/ou de gênero existentes no Brasil.

Tanto na fase de coleta como na análise do material, a utilização das categorias “mulheres” e “pessoas negras” foi baseada em definições adotadas e produzidas por movimentos feministas e pelos movimentos negros⁵, bem como por estudos raciais e de gênero⁶.

Particularmente em relação à categoria “mulheres”, a adoção de uma perspectiva transfeminista (Kaas e Jesus, 2014; Jesus, 2014, Vergueiro, 2015; Moira, 2017) resultou na escolha de explicitar em todos os procedimentos de pesquisa a definição de mulheres adotada na pesquisa, que compreende mulheres cis, mulheres trans, travestis que se auto-reconheçam como mulheres e pessoas com identidade de gênero auto-declarada mulher.

A terceira e última escolha resultou das anteriores, determinando o enfoque analítico do campo de pesquisa. Os recortes adotados durante a investigação enfatizaram, portanto, as ações e políticas internas de valorização da diversidade e da inclusão de gênero e raça desenvolvida por OSCs brasileiras para mulheres e pessoas negras, com foco nos procedimentos de recrutamento e contratação, na composição de equipes e lideranças, nas ações desenvolvidas com foco na valorização da diversidade e nos mecanismos existentes voltados à prevenção de violências e discriminações.

⁵ Sobre movimentos feministas e negros ver, entre outras, Bairros (1995); Gonzalez (1991), Ribeiro (1999), Nascimento (1982), Gonzalez; Hasenbalg (1982), Domingues (2008).

⁶ A respeito dos estudos de gênero e raça acessar, entre outras, Azerêdo (1994), Segato (2006), Teles (1993), Ribeiro (2015; 2018), Hirata (2014); , Corrêa (2016), Yaredy; Andrade (2017).

procedimentos metodológicos

As características do universo das OSCs e o estabelecimento dos recortes teórico-metodológicos adotados para a pesquisa demandou a necessidade de desenvolver uma abordagem metodológica quantitativa e qualitativa.

Em relação à fase quantitativa, foi elaborado um *survey* direcionado às OSCs com informações disponíveis para o envio do convite para a participação da pesquisa. Para entrar em contato com as organizações de modo aleatório, optou-se como fonte a coleta dos e-mails diretamente da API Rest que alimenta o website do Mapa das OSCs, mantido pelo IPEA. As fontes de e-mails que caracterizam os contatos da base do IPEA são muitas, e em volume dizem respeito, respectivamente, a cadastros de CNPJ/SRF/MF de 2018, ao RAIS/MTE, CNPJ/SRF/MF de 2016, representantes de OSCs e MS/SUS.

Ao todo foram extraídas 790.798 OSCs individualmente cobrindo o universo do Mapa mantido pelo IPEA e que representam o **universo da pesquisa**. Das páginas do Mapa, foram extraídas informações relevantes como CNPJ, CNAE, e-mail e fonte de cada organização.

Foi detectado e posteriormente corrigido ou removido uma série de problemas nos e-mails coletados do Mapa das OSCs. As situações mais comuns foram:

- um grande número de e-mails não preenchidos;
- e-mails com menos de 5 caracteres; e
- e-mails com provedores inválidos.

Após as correções, foi possível identificar 182.139 mil contatos válidos de e-mails das OSCs para entrar em contato. Antes, contudo, a equipe de pesquisa realizou, em junho de 2021, uma rodada de testes da primeira versão do questionário que foi considerada satisfatória, permitindo o início do envio dos convites às organizações.


Após a consolidação da lista de contatos das organizações, a equipe de pesquisa realizou a seleção das OSCs a serem convidadas para participar da pesquisa, que ocorreu por meio da realização de uma seleção randomizada dos contatos disponíveis. Dentre os desafios enfrentados pela equipe de pesquisa durante a aplicação do questionário, destaca-se a dificuldade para obtenção de respostas ao questionário (ver mais em 1.1). A identificação deste obstáculo implicou na mobilização de procedimentos metodológicos complementares. Em primeiro lugar, a equipe de pesquisa realizou uma divulgação do link que direcionada ao *survey* em redes sociais, tais como *Facebook* e *Instagram*. Além disso, foi realizada uma busca ativa em páginas da internet e em listas de emails de redes e fóruns com o objetivo de obter informações atualizadas que permitissem o contato com as organizações.

Durante o período de aplicação da etapa quantitativa, que ocorreu entre 7 de junho e 19 de julho de 2021, foram obtidas como respostas um total de 1067 entradas. Após a remoção de questionários respondidos que não puderam ser pós-estratificados em razão da existência de *missings*⁷ em uma ou mais questões, a investigação chegou a um total de 590 questionários válidos realizados que representam a **amostra da pesquisa**.

A etapa seguinte consistiu no desenvolvimento de um procedimento estatístico de pós-estratificação. Esta etapa buscou evitar que determinados grupos ficassem sobre-representados ou sub-representados em relação às suas distribuições reais em uma dada população, o que permitiu que alguns tipos de distorção fossem corrigidas. De maneira operacional, foi aplicado nas amostras da pesquisa um algoritmo de calibração iterativo chamado *Rake* para balancear variáveis. O algoritmo realiza o seguinte procedimento: a partir de dados do universo de OSCs coletado via IPEA,

1. calcula-se o percentual real de OSCs por estrato (região ou tempo de operação, por exemplo);
2. calcula-se o mesmo percentual na amostra;
3. se há diferença, é alocado aleatoriamente pesos diferentes nas unidades para tentar minimizar a diferença entre universo e amostra;
4. esse processo é repetido N vezes até que os pesos, num processo iterativo, equiparem os percentuais da amostra e universo.

⁷ Ocorreu um conjunto alto de dados faltantes em algumas perguntas (como nome da organização, UF, pessoas com CLT, área de atuação ou percentual de mulheres) provavelmente em razão do abandono do questionário. Por isso, foram descartadas.



Na prática, questionários de grupos que foram sub-representados em uma amostra acabaram recebendo pesos maiores que 1 – o que significa que valeram por mais de um –, enquanto que os questionários respondidos de pessoas de grupos sobre-representados receberam pesos menores que 1 – isto é, valeram por menos de uma entrevista. Por ser interativo, o algoritmo realiza o procedimento testando a cada interação diferentes valores de pesos até convergir para uma solução de equilíbrio da amostra. Como resultado, a amostra de OSCs analisada nesta pesquisa corresponde às distribuições de região, porte e tempo de operação (esta última apenas na amostra menor) identificadas no universo pesquisado, que corresponde ao conjunto total de OSCs presente na base do IPEA). Este procedimento permitiu generalizar os resultados obtidos para todas e todos dentro de um nível de confiança de 95% e dentro dos intervalos da margem de erro.

Após a realização da análise estatística resultante do cruzamento dos dados coletados, os resultados obtidos foram aprofundados por meio de uma abordagem qualitativa que envolveu a realização de quatro entrevistas em profundidade (Lima, 2016) com especialistas e atores(as) sociais com experiência em um ou mais temas articulados na investigação. A seleção de pessoas entrevistadas buscou identificar profissionais que acumulassem experiência com os processos de gestão e de fomento de organizações, bem como pesquisadores(as) e especialistas sobre o terceiro setor. As entrevistas foram realizadas por videoconferência por meio do *Google Meet* durante o mês de agosto de 2021. As gravações de áudio resultantes foram transcritas, analisadas e selecionadas. O exame desse material informou uma série de análises que compõem a publicação.

referên- cias

referências

ALMEIDA, Silvio Luiz. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ARAÚJO, Cíntia; CARNEIRO Jr., Erivaldo da Silva. Reconhecendo as relações de raça no contexto organizacional: Um modelo conceitual de maturidade em gestão da diversidade. In XXIII Semead - Seminários em Administração. pp. 1-15. São Paulo: FEA-USP, 2020.

ANDRADE, Pedro Gomes; PEREIRA, Ana Camila Ribeiro. *Nota Técnica no 26*. Por dentro do Mapa das OSCs: Metodologia da Base de Dados. IPEA: Brasília: IPEA 2019.

AKOTIRENE, Carla. *O que é interseccionalidade*. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALVES, Hailey Kaas; JESUS, Jaqueline Gomes de. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. *Revista Cronos*, Natal, v. 11, n. 2, p. 8-19, nov. 2012

AVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008.

AZERÊDO, Sandra. Teorizando sobre gênero e relações raciais. *Revista Estudos Feministas*. 1994, p. 203-216.

BAIROS, Luiza. Nossos feminismos revisitados. *Revista Estudos Feministas*. n. 02, 1995, p. 458-463.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: ASHOKA Empreendedores Sociais; Takano Cidadania (org.). *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Ed., 2003.

____. Movimento Negro no Brasil: novos e velhos desafios. *Caderno CRH*. Salvador, n. 36, p. 209-215, 2002.

COLLINS, Patricia Hill. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. São Paulo: Boitempo, 2019.

CORRÊA, Mariza. Do feminismo aos estudos de gênero no Brasil: um exemplo pessoal. *Cadernos Pagu*, Campinas, SP, n. 16, p. 13-30, 2016.

CRENSHAW, Kimberlé W.. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. *Estudos Feministas*, ano 10, n. 1/2002, p. 171-188, 2002.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento negro brasileiro: História, Tendências e Dilemas Contemporâneos. *Dimensões*, Espírito Santo, v. 21, p.3-22, 2008.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, p. 223-244, 1984.

____. Entrevista. *Jornal MNU* (Movimento Negro Unificado), n. 19, p. 8-9, maio-junho-julho 1991.

____; HASENBALG, Carlos. *Lugar de negro*. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1982.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

IBGE. *As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil: 2016*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

JESUS, Jaqueline Gomes de (org.). *Transfeminismo: teorias & práticas*. Rio de Janeiro: Editora Metanoia, 2014.

KISIL, Marcos; SPERCEL, Thiago. *Organizações da Sociedade Civil – Melhores Práticas de Governança no Terceiro Setor*. Fundação José Luiz Egydio Setúbal, 2007.

LIMA, Márcia. O uso da entrevista na pesquisa empírica. *Métodos de pesquisa em ciências sociais: bloco qualitativo*. São Paulo: Sesc São Paulo/Cebrap, 2016, p. 24-41.

LOPES, José Sérgio Leite; HEREDIA, Beatriz. *Movimentos sociais e esfera pública: o mundo da participação : burocracias, confrontos, aprendizados inesperados*. Rio de Janeiro. Colégio Brasileiro de Altos Estudos. 2014.

LOPEZ, Felix Garcia (org.). *Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil*. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2018.

McCLINTOCK, Anne. *Couro Imperial: raça, gênero e sexualidade no embate colonial*, Campinas: Editora da UNICAMP, 2010.

MOIRA, Amara. "CIS By Trans". *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 365-373, 2017.

MOREIRA, Adilson José. *O que é racismo recreativo?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

____. Privilégio e Opressão. *Revista Observatório Itaú Cultural*. São Paulo. v. 21, p. 30- 42, nov. 2016/ maio 2017.

NASCIMENTO, Sônia. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*, v. 8, n. 66, 922-930, 2004.

NASCIMENTO, Abdias do. *O negro revoltado*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

SOUZA, Daniel. *Quantos Somos? – Levantamento sobre a empregabilidade de pessoas negras nas organizações da sociedade civil entre 2015-2019*. Associação Brasileira de ONGs – ABONG, 2020.

RIBEIRO, Djamila. *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RIBEIRO, Djamila. *A perspectiva do Feminismo Negro sobre Violências Históricas e Simbólicas*. Boitempo: São Paulo, 2015.

RIBEIRO, Matilde. *Mulheres negras brasileiras: de Bertioga e Beijing*. *Revista Estudos Feministas*. n. 02, p. 446-457, 1995.

SEGATO, Rita. *Édipo brasileiro: a dupla negação de gênero e raça*. Brasília: Série Antropologia, 2006.

TELES, Maria Amélia de Almeida. *Breve História do Feminismo no Brasil e outros ensaios*. São Paulo: Alameda Editorial, 1993.

VERGUEIRO, Viviane. *Por Inflexões Decoloniais de Corpos e Identidades de Gênero Inconformes: Uma Análise Autoetnográfica da Cisgeneridade como Normatividade*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

YAREDY, Thayná Jesuina França; ANDRADE, André Lozano. Violência contra a mulher: feminismo negro e interseccionalidades. *VENADIR*. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2017.

WOOTEN, Sara Carrigan. *Revealing a hidden curriculum of black women's erasure in sexual violence prevention policy*. *Gender and Education*, v. 29, n. 3, p. 405-417, 2017.

Crédito de imagens:
Unsplash e Pexels

contato@gemaconsultoria.com

São Paulo SP | Brasil

.gema consultoria
em equidade

