

**Conformação de agenda e formulação de políticas públicas: formação de redes e articulações de mulheres**

Erica da Cruz Novaes Gonçalves Dias<sup>1</sup>  
Maria Conceição da Costa<sup>2</sup>

**Resumo:** O objetivo deste artigo é identificar as redes e articulações responsáveis pelas etapas iniciais do Programa Pró-Equidade e Gênero enquanto política pública. Tais etapas representam os primeiros estágios das políticas públicas, de acordo com o modelo utilizado comumente para análise de política. Assim, elencamos as coalizões responsáveis pela determinação da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho como um problema a ser discutido, incluído na agenda política e posteriormente tido na pauta para a formulação e implementação de política pública. Para tanto, realizamos uma pesquisa qualitativa, de documentos referentes ao Programa. Os resultados apontam para a atuação de coalizões de diversas frentes, coordenadas pela Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SPM) em parceria com organizações de atuação em âmbito nacional e internacional. No mais, a pesquisa destacou a importância de se considerar aspectos históricos, culturais, políticos e econômicos para o processo de análise do Programa enquanto política, tendo em vista as lutas feministas, as desigualdades de gênero e raça no país, bem como as transformações no jogo político nacional ocorrida nos últimos anos: fatores estes que influenciam no processo de elaboração de políticas públicas que impactem a favor da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho.

**Palavras-chaves:** políticas públicas; mulheres; Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

---

<sup>1</sup> UNESPAR; Mestre; ericacngdias@gmail.com.

<sup>2</sup> UNICAMP; Doutora; dacosta@ige.unicamp.br

## 1. Introdução

Consolidar a participação das mulheres no mercado de trabalho, de forma equitativa, inclusiva e capaz de eliminar diferentes formas de discriminação é um desafio para as políticas públicas que têm como foco o público feminino, de diferentes raças. Um desafio amplo e, ainda que tenha ganhado espaço nos últimos anos na agenda governamental, demonstra um incipiente avanço quando determinados índices são analisados, como a participação das mulheres em cargos de alta gerência nas empresas ou o salário das mulheres negras diante de outras parcelas da população.

Todavia, as políticas existentes representam conquistas louváveis por promoverem a inclusão na pauta e orçamento governamentais de temas historicamente tidos como não prioritários por diferentes esferas do poder. Um daqueles exemplos é o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, cujas características se diferem de outras ações no sentido de incentivar empresas e instituições, públicas ou privadas, a inserirem em suas culturas novas formas de gestão, voltadas à equidade de gênero e raça em seus âmbitos internos. O que representa, dessa forma, uma política pública com vistas também à atuação de entes de entidades privadas na tentativa de redução das desigualdades de gênero e raça.

A participação das organizações no Programa é voluntária e restrita a instituições de médio e grande porte. Ainda assim, é possuidora de grande potencial, tendo em vista que no Brasil as médias empresas compõem a parcela das organizações que mais contratam no país e as grandes corporações, como as que mais estão incentivando a diversidade e inclusão em suas estruturas (PWC, 2017; SEBRAE, 2014).

Faz-se também importante salientar, no que tange à relevância da pesquisa, que comumente é perceptível a reprodução de cenários da sociedade que são desfavoráveis às mulheres nas relações de trabalho dentro das organizações. Aspectos que se traduzem em discriminação racial, divisão sexual horizontal e vertical e a consequente diferença salarial em relação aos homens, segmentação de mercado baseada em gênero, formas de recrutamento seletivas, permanência no mercado de trabalho, flexibilização das relações trabalhistas, dentre outras, e que representam algumas das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mundo globalizado de trabalho (BRUSCHINI, 2007). O conjunto daquelas discriminações contrasta com a grande representatividade das mulheres no mercado de trabalho. Como afirma Abramo (2004), discriminação e desigualdades de raça e gênero atinge a camada que compõe a maioria da população brasileira e não grupos específicos.

Portanto, a implementação de políticas públicas de trabalho e renda voltadas às mulheres representa uma relevante tentativa tanto de incorporação na agenda pública dos problemas que afetam as mulheres no mercado de trabalho, especialmente as mulheres negras, quanto de sensibilização de diferentes atores no processo de fomento às relações igualitárias. E foi justamente o primeiro aspecto que serviu como base para o andamento desta pesquisa: a inserção daqueles problemas nas pautas governamentais, tendo como foco a identificação das articulações e redes para a inclusão na Agenda governamental de políticas públicas para as mulheres, especialmente no que concerne à criação de alternativas para inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho. Para tanto, nosso estudo teve como objeto de investigação o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça nas empresas em suas etapas iniciais de formulação.

A pesquisa, de cunho qualitativo, se deu por meio da análise de documentos primários publicados pela da Secretaria Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres (SPM) e a Subsecretaria de Planejamento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, entidades responsáveis, respectivamente, pela coordenação e operacionalização do Programa, além de consultas aos *sites* de entidades representativas de atuação global, como a OIT e a ONU. O período selecionado foi o de 2005 a 2015, tendo em vista a implantação do PEGR e as edições organizadas.

## **2. Desenvolvimento**

Para discorrermos sobre o Programa, suas características e desenvolvermos uma análise sobre formação de redes e articulações, faz-se necessário antes tratarmos de alguns conceitos tidos como chave para a análise de políticas públicas, como segue.

### **2.1 A análise de políticas públicas para as mulheres**

De acordo com Souza (2006), existem diversas definições de políticas públicas, as quais englobam a análise de determinado governo diante de questões públicas, o que determinado governo decide ou não realizar, ou ainda como um conjunto de ações governamentais que impactam na vida dos cidadãos. Seja qual for a definição conceitual utilizada em determinada análise, a autora enfatiza o fato de a maior parte das discussões sobre o tema ‘políticas públicas’ considerarem a importância de um todo, no qual são relevantes os diferentes interesses dos indivíduos, instituições e ideologias. Perspectiva esta, semelhante ao que Lasswell (1958) aponta, sobre a necessidade de compreender quem ganha

o quê, o porquê e que diferença faz determinada política, quando de sua formulação e posterior implementação.

Realizar análise de política requer, portanto, considerar interesses de indivíduos ou de grupos, de fatores culturais, políticos, de comportamento e atitudes dos atores envolvidos. Logo, os estudos das políticas públicas não se limitam apenas aos seus conteúdos, mas outras dimensões, como a institucional e a processual (FREY, 2000).

Comumente, a análise considera um modelo de ciclo da política, o qual é dividido em cinco partes:

- a) Identificação de problemas;
- b) Conformação de agenda;
- c) Formulação de política;
- d) Implementação de política;
- e) Avaliação de política.

Este trabalho baseia-se nas primeiras fases deste ciclo: Identificação de problemas, conformação de agenda e formulação de política. Sendo assim, nos limitaremos a discorrer sobre eles.

O momento inicial deste ciclo se dá pelo reconhecimento da necessidade e demandas sociais que se dão de maneira explícita ou não, e é influenciado por interesses daqueles que identificam o que é considerado como problema. É nele que, através de mecanismos, um tema se torna problema, fazendo com que as autoridades públicas intervenham e o incluam na agenda. Agenda, por sua vez, constitui como um conjunto de problemas percebidos e passíveis de debates públicos (ROTH DEUBEL, 2009).

Todavia, não são todos os problemas que são inseridos na agenda pública. Há a questão da representação social e política destes problemas, resultante de lutas de atores distintos que, de acordo com o poder que detêm, estabelecem uma leitura do problema, dentro de um contexto de disputas no jogo político. Processo este que enfatiza, novamente, que as políticas públicas constituem um processo de construção social (e de disputas) derivadas da interação entre o Estado e a sociedade (ROTH DEUBEL, 2009).

Neste contexto, a conformação da agenda representa um momento de negociação entre os atores, na qual os que detêm maior poder a moldam de acordo com seus interesses e cujas disputas tendem a ocorrer com mais frequência em ambientes politicamente plurais e democráticos. Ou ainda, um espaço no qual há atores visivelmente detentores de maior poder que tentam bloquear o avanço de agendas tidas como concorrentes, impedindo negociações e debates. Este tipo de negociação é refletido numa postura de não tomada de decisão, nas quais

questões simplesmente não são discutidas pelos atores de maior poder. Por fim, a conformação da agenda pode refletir a existência de conflitos latentes, não passíveis de serem identificados, tendo em vista as características contra-hegemônicas dos temas em questão. Neste, os atores dominantes nem ao menos permitem a introdução destes temas na agenda (DIAS, 2012).

Quanto à formulação, comumente afirma-se que corresponde ao momento das tomadas de decisão: diante das diversas soluções possíveis para resolver determinado problema, há de se estabelecer o que é prioritário, quais são as metas e os objetivos para a revolução. Neste processo, o Estado possui uma limitada influência de dominação, tendo em vista a participação de atores com interesses materiais e ideológicos diversos, cujo confronto é que resultará nas decisões tomadas, e as pautas das agendas serão traduzidas em ações a serem implementadas (ROTH DEUBEL, 2009; DIAS, 2012).

A distinção e ênfase nestes momentos iniciais do ciclo de políticas públicas se faz importante pois são neles em que se determinam as características das políticas, bem como os atores nelas envolvidos, seus interesses e poderes. Portanto, para se entender o quê os governos escolhem fazer ou não, por que fazem e que diferença isso faz, há de se considerar aquelas fases como essenciais nas observações dos valores e interesses na identificação do problema e conformação da agenda pública.

Assim, o processo de construção da política pública requer uma análise também da interação dos atores e da maneira como articulam seus interesses e decisões, que afetam as posteriores características gerais da política. Processo este que pode também representar um exercício capaz de “levar ao aprimoramento da política pública” (DIAS, 2012, p.58). A articulação entre estes atores, bem como a maneira como se organizam e interagem é chamado do *advocacy coalitions*. A atuação destes grupos tende a influenciar mudanças nas políticas públicas e, conseqüentemente, no âmbito Estatal, tendo em vista que as políticas seriam resultado do prevalecimento de seus pontos de vista (SABATIER, 1993). No mais, estes grupos seriam também caracterizados como sendo composto por elementos que compartilham de crenças semelhantes, detentores de coordenação de suas atividades e que ocupam diferentes posições na sociedade (DIAS, 2012).

Quando consideramos as políticas pública voltadas às mulheres, percebemos avanços na inclusão da agenda governamental de temas fundamentais como ações contra a violência, de promoção da saúde e de inclusão e inserção no desenvolvimento econômico do país. Avanços estes que foram sendo conquistados após décadas de lutas organizadas por diferentes entidades, em distintas esferas do poder e com claros conjuntos de atores contrários a esse

fenômeno contra-hegemônico. Portanto, há um processo histórico de lutas de muitas mulheres que atuaram como elementos fundamentais para que os avanços ocorridos nos últimos tempos tenham ganhado fôlego, ainda que, desde 2016, anos alguns retrocessos tenham ocorrido no âmbito da política nacional.

No processo histórico de lutas e avanços se faz perceptível a importância de grupos e movimentos sociais de mulheres com articulações e ações nos âmbitos regional, nacional e mobilização internacional e com destacadas atuações no país principalmente a partir dos anos 2000 (CISNE, 2014). Essa capacidade de alguns grupos de estabelecerem representatividade em diferentes âmbitos, associada à ascensão ao poder de grupos políticos tidos como mais progressistas contribuiu positivamente para que temas relacionados aos direitos das mulheres fossem reconhecidos como problemas e que, posteriormente, fossem incluídos na agenda governamental a partir dos anos 2000 em âmbito federal.

Um exemplo deste processo foi a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) no ano de 2003, com um viés de cooperação para com “Ministérios, com a sociedade civil e a comunidade internacional” (SPM, 2003). A Secretaria chegou a ganhar *status* de ministério em 2010, o que lhe garantiu maior liberdade na elaboração de políticas e em sua gestão orçamentária. Todavia, antes mesmo desta mudança de *status*, a Secretaria lançou importantes programas voltados às mulheres, como o Pró-Equidade de Gênero e Raça.

## **2.2 O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**

A criação do Programa se deu em 2005 e representou o início da execução de compromissos assumidos pelo Brasil diante de convenções internacionais no que se refere à implementação de políticas públicas voltadas à cidadania, empoderamento das mulheres e igualdade no mundo do trabalho (DIAS; MARQUES, 2015).

O Programa ocorre bianualmente, está em sua 6ª edição, é voltado às médias e grandes organizações, públicas ou privadas, e elenca como objetivos principais:

Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; Conscientizar e sensibilizar empregadoras/es e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das empresas; Reconhecer publicamente o compromisso das empresas com a equidade de gênero no mundo do trabalho; Criar a rede Pró-Equidade de Gênero;

Construir um banco de “boas práticas” de gestão que promovam a equidade de gênero no mundo do trabalho (BRASIL, 2005, p.335).

A participação das empresas ocorre de forma voluntária, não gera obrigações e as que se candidatam o desenvolvem ao longo de 18 meses, nos quais é realizado um Plano de Ação para cada participante, liderado por um Comitê Gestor interno. O Programa oferece suporte para a execução daquele Plano, visando o desenvolvimento de “novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, visando à igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho, eliminando todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego” (SPM, 2014, p.12).

Ao realizar o Plano de Ação no período estipulado e os compromissos assumidos, a empresa que cumpra no mínimo 70% das ações recebe o “Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça”, que representa o reconhecimento de ações incorporadas pelas organizações nos seus respectivos âmbitos institucionais.

Nas descrições que a SPM faz sobre o Programa em seus materiais de divulgação, se faz clara a ênfase dada às redes de colaboração para o desenvolvimento do Programa. Dentre as instituições citadas: a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres), a SEPIIR (Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), além de Ministérios, Conselho Nacional da Mulher e diversos grupos de estudos e pesquisas de diferentes universidades brasileiras.

Adicionalmente à questão das colaborações institucionais, é importante salientar que o Programa é resultado de compromissos assumidos pelo Brasil internacionalmente, com vistas à promoção de igualdade entre homens e mulheres (inclusive no mundo do trabalho), assim como das ações estabelecidas no Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres, a partir da I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, cuja demanda se fez presente no capítulo referente à “Autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania”.

A partir da identificação das entidades e suas participações no surgimento do Programa, conseguimos dar alguns passos rumo ao objetivo deste trabalho, de compreender a formação de redes e articulações para a conformação da agenda e formulação de políticas voltadas às mulheres. Fatos estes que discutiremos no tópico seguinte.

### **2.3 O reconhecimento da Equidade de Gênero e Raça como um problema e sua inserção na agenda pública**

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça surgiu a partir de uma demanda estabelecida pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e de seus objetivos, tais como: “I. Promover a autonomia econômica e financeira das mulheres; II. Promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho; III. Promover políticas de ações afirmativas que reafirmem a condição das mulheres como sujeitos sociais e políticos” (SPM, 2004, p.44). O Plano Nacional serviu como base para as ações realizadas por todo o país e por diferentes entidades, com apoio da SPM, no período entre os anos de 2005 e 2007.

O Plano Nacional emergiu das diretrizes aprovadas na I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM), a qual reuniu no ano de 2004 cerca de 2700 mulheres (entre delegadas, observadoras e convidadas) que propuseram políticas e linhas de ações para a promoção da equidade de gênero e raça. Estas mulheres, por sua vez, levaram para a Conferência ações discutidas em outros âmbitos (municipal e estadual), em um processo que envolveu mais de 120 mil mulheres (SPM, 2004). Os números grandiosos demonstram, assim, uma significativa representatividade nacional nas pautas das discussões que resultaram no estabelecimento do Plano Nacional.

A partir deste contexto, é possível enfatizar que o reconhecimento dos temas de gênero e raça como elementos passíveis de serem tidos como problema a serem discutidos e, posteriormente, inseridos no contexto das políticas públicas federais se deu de forma amplamente articulada em diferentes frentes. E a SPM agiu como articuladora dos diversos atores e os concentrou a partir do estabelecimento de pautas democraticamente construídas, o que caracteriza um exemplo de *advocacy coalitions*, adicionalmente pelo fato de serem formadas por mulheres das mais diversas posições representativas das discussões sobre equidade de gênero e raça no país.

O fato de englobar uma rede significativa de atores, democrática e articulada por um órgão que por alguns anos teve *status* de Ministério – e os benefícios que esta posição propicia - primeiramente pode representar elementos facilitadores para a inclusão dos temas que estes atores consideram como problemas e essenciais de serem adicionados à agenda pública. Isto, num cenário no qual, inclusive, a convocação para a I CNPM adveio da Presidência da República (SPM, 2004), o que evidencia a importância de se considerar a conjuntura política nas análises destes processos.

Com isto, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça estabelece-se como resultado de uma pauta ampla de lutas de atores distribuídos por todo o país, que foram capazes de criar uma coalizão que pudesse exercer significativa pressão sobre os *policy makers*, a ponto de levarem a questão da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho primeiramente como



problema a ser discutido, posteriormente como item a ser incluído na agenda pública e nesta, como política a ser formulada e em seguida implementada. Características que o torna um dos programas mais importantes implementados nos últimos anos pela SPM, alinhado e impulsionado pelas lutas de diferentes entidades e atores e essencial, segundo as palavras da ex-ministra Eleonora Menicucci, à consolidação da “autonomia econômica das mulheres (...) pelo reconhecimento de seu papel ativo no desenvolvimento econômico do país” (SPM, 2014, p.12).

Sobre o processo de formulação do Programa, como citado anteriormente, além da Secretaria, membras da OIT e da UNIFEM (*United Nations Development Fund for Women*, ou Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, em português), colaboraram para a realização daquele processo. Entretanto, é preciso compreender o papel que cada entidade desempenhou nesta etapa, como se deu as tomadas de decisão e a perspectiva utilizada pelos atores neste momento. Esta fase necessita de análises documentais que ainda estão em andamento pelas pesquisadoras. Porém, a partir dos objetivos estabelecidos pelo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é possível perceber que as intenções da agenda política estabelecidas no Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres foram traduzidas e conduziram as ações a serem implementadas pelo Programa.

### **3. Considerações finais.**

Os resultados iniciais desta pesquisa demonstraram que a formação de redes e articulação de mulheres nos processos iniciais de políticas públicas se deram a partir de diferentes frentes, quando consideramos o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça como objeto de análise. A partir da articulação central realizada especialmente pela Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres (SPM), a formulação e posterior implantação do Programa se deu através de parcerias com entidades representativas regionais, municipais, estaduais e de atuação internacional.

A grande quantidade de atores envolvidos nas etapas de identificação de problemas, de conformação da agenda e de formulação de política pública demonstrou a existência de uma forte e democrática coalizão de pautas e interesses que, ainda que pudessem ter sido conflitantes durante as etapas, convergiram em resultados positivos para o campo de políticas públicas para as mulheres. O Programa analisado nesta pesquisa demonstrou ser resultado de uma coalizão inicial que envolveu cerca de 120 mil mulheres que participaram de discussões em instâncias regionais, por todo o país, de diferentes entidades e níveis de representação política.

Em seguida, as decisões advindas daquelas conferências foram discutidas na I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, a qual envolveu a participação de outras 2700 mulheres que definiram as diretrizes que, finalmente compuseram o Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres, no ano de 2005. E com base nestas diretrizes que foi criado o Programa em questão.

A longa rede de articulação engloba ainda entidades de atuação internacional, como a OIT e a ONU Mulheres, o que aponta para uma tendência do Governo Federal do período em questão (do presidente Lula) em seguir os compromissos assinados pelo Brasil em acordos internacionais no que diz respeito a pautas que visavam uma maior equidade de gênero e raça nas formulações e implementações de políticas públicas.

Tendo em vista, portanto, a extensa rede de articulação de mulheres, é imprescindível considerar aspectos históricos, culturas, econômicos e políticos no processo de estabelecimento de políticas que atendam aos direitos das mulheres e que considerem a questão da raça entre suas prioridades. Ainda que não tenha sido objeto desta pesquisa discorrer sobre os aspectos históricos referentes às lutas feministas no Brasil nas décadas anteriores a dos anos 2000, não desconsideramos o fato do poder de articulação entre as mulheres das diversas entidades na determinação de problemas a serem discutidos e incluídos nas pautas governamentais consiste em um ato de grande representação simbólica. E esta, como uma base para um novo modelo de ação do Estado, o qual tem responsabilidade na inclusão de novas práticas nas sociedades, a fim de reduzir as desigualdades de gênero e de raça no mercado de trabalho. Ou seja, um Estado mais próximo da realidade de suas populações, tendo em vista que no Brasil, as mulheres constituem a maioria da população (cerca de 51,5% da população – IBGE, 2012) e que as mulheres negras são as que têm as piores remunerações (IPEA, 2017).

E, justamente pela necessidade de se considerar as políticas de forma ampla é que o enfrentamento das desigualdades de gênero não deve se esgotar através da formação e implantação de políticas, mas de ser incorporada pelo Estado como um compromisso, capaz de ir além de propostas de governo. Neste sentido o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a própria SPM, representam um resquício de democracia ainda restante no país pós-golpe de 2016, tendo em vista que continuam a vigorar, ainda que com mudanças. Mudanças estas que, vale salientar, impactaram negativamente no levantamento de dados para esta pesquisa, tendo em vista as alterações estruturais da SPM, as consequentes modificações em sua estrutura institucional e em seu quadro de funcionárias.

## Referências

- ABRAMO, LAÍS. Perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas. *Nota técnica IPEA: Mercado de Trabalho*, n.25, nov.2004.
- BRASIL. Portaria nº 39, de 22 de setembro de 2005. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 23 de setembro de 2005.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Relatório Final de Implementação: I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – 2005/2007*. Brasília: SPM, 2009.
- BRUSCHINI, Maria C.A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n.132, p. 537-573, set/dez. 2007.
- CISNE, Mirla. *Feminismo e consciência de Classe no Brasil*. São Paulo: Editora Cortez, 2016.
- DIAS, E. C. N. G.; MARQUES, M.I.B. *Políticas públicas de promoção à diversidade: o programa pró-equidade de gênero e raça nas empresas*. Foz do Iguaçu PR: UNIOESTE, n.4, p.237-250, dez./2015.
- DIAS, R. de B. *Sessenta Anos de Política Científica e Tecnológica no Brasil*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2012.
- FREY, K. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. *Planejamento e Políticas Públicas*, n, 21, jun/2000.
- IPEA. Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negra no Brasil. Disponível em:< [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=20978](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=20978)>. Acesso em: 12/05/2018.
- LASSWELL, Harold. *Politics: Who Gets What, When, How*. Cleveland: Meridian Books, 1958.
- MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. *Feminismo e Política: uma introdução*. São Paulo: Boitempo, 2014.
- PWC. *Empresas investem mais em diversidade, mostra estudo da PwC*. Disponível em: < <https://www.pwc.com.br/pt/sala-de-imprensa/noticias/pwc-empresas-investem-diversidade-mostra-estudo.html>>. Acesso em: 12/05/2018.
- ROTH DEUBEL, A. *Políticas Públicas: Formulación, Implementación Y Evaluación*. Bogotá Ediciones Aurora, 2009.
- SABATIER, P. Policy change over a decade or more. In: SABATIER, P.; H.C. Jenkins-Smith (org) *Policy change and learning: na advocacy coalition approach*. Boulder, CO: Westview Press, 1993.
- SEBRAE. Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira. 2014. Disponível: <<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>>. Acesso em: 12/05/2018.

**V SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS**  
**Universidade Estadual de Londrina**  
**13 a 15 de junho de 2018**  
**ISSN 2177-8248**

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão de literatura. *Revista Sociologia*. Porto Alegre, n.16, p. 20-45, jul/dez.2006.

SPM. *Práticas de Igualdade: Programa Pró-equidade de Gênero e Raça*. Brasília: SPM, 2014.