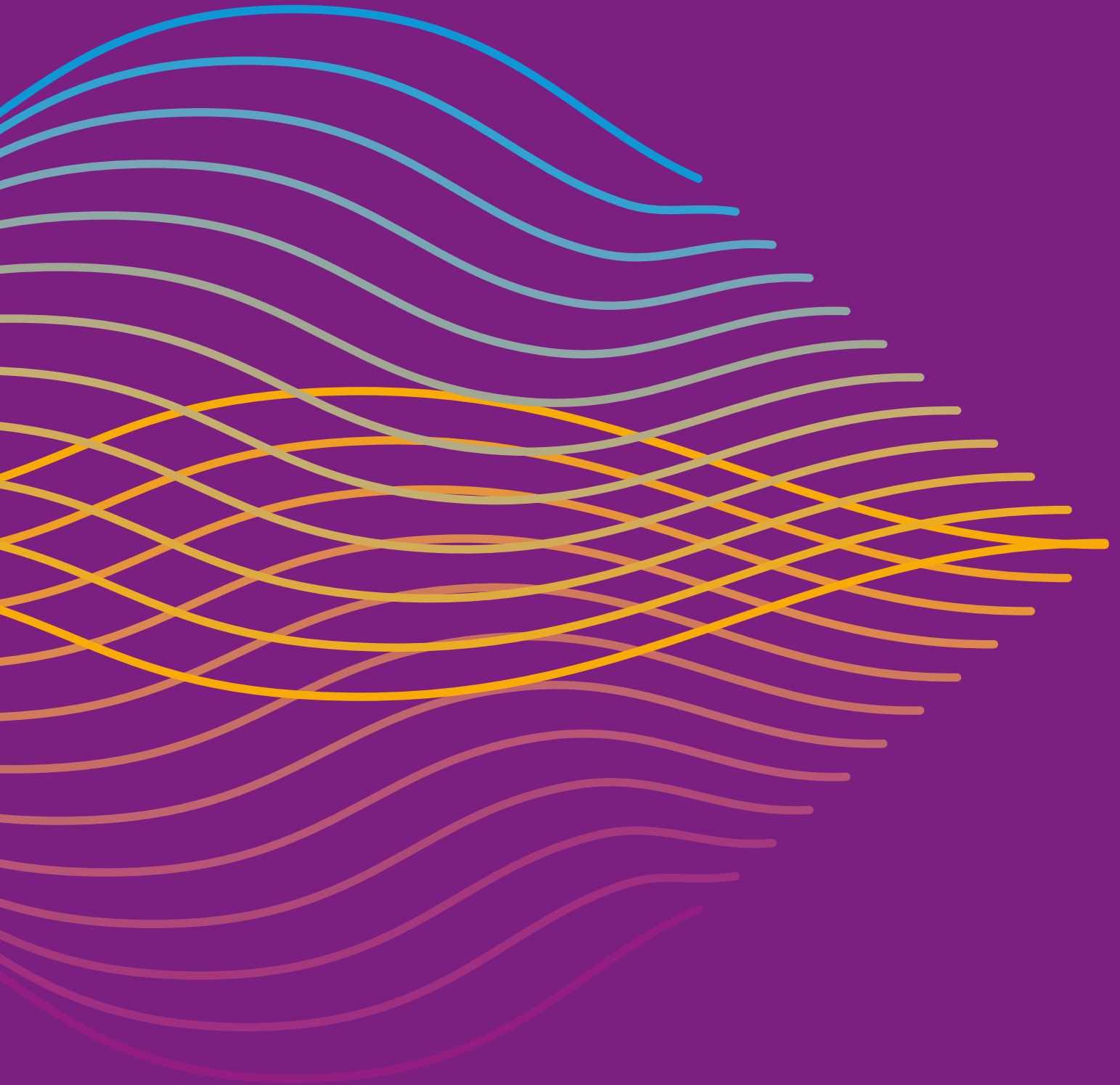


PROGRESSO DAS MULHERES NO MUNDO 2015-2016



TRANSFORMAR AS  
ECONOMIAS PARA  
REALIZAR DIREITOS

 **ONU**   
**MULHERES** 

Veja o Relatório em <http://progress.unwomen.org>

Os pontos de vista expressos nesta publicação são da responsabilidade dos autores e não representam necessariamente os pontos de vista da ONU Mulheres, das Nações Unidas ou de quaisquer de seus organismos afiliados. As fronteiras e os nomes apresentados, assim como as designações utilizadas nos mapas presentes neste Relatório, não implicam em endosso ou aceitação oficiais pelas Nações Unidas.

Para consultar a lista de erros ou omissões identificados após a impressão, favor visitar nosso site.

ISBN: 978-1-63214-015-9

Design: Blossom - Milan

Impressão: AGS Custom Graphics, uma empresa do grupo RR Donnelley

© ONU Mulheres 2015

Produzido nos Estados Unidos Todos os direitos reservados

PROGRESSO DAS MULHERES NO MUNDO 2015-2016

# TRANSFORMAR AS ECONOMIAS PARA REALIZAR DIREITOS

# APRESENTAÇÃO

## POR BAN KI-MOON

SECRETÁRIO-GERAL  
DAS NAÇÕES UNIDAS



Uma educação de qualidade, um trabalho decente, acesso a cuidados de saúde e uma vida sem violência e discriminação são bases fundamentais para que mulheres e meninas vivam em igualdade em relação aos homens e meninos em todos os aspectos da vida.

*Progresso das Mulheres no Mundo: Transformar as Economias para Realizar Direitos* atenta oportunamente para a importância dos direitos econômicos e sociais das mulheres para a construção de economias e sociedades fortes e resilientes, tanto hoje como para as gerações futuras. O Relatório mostra onde os governos e a comunidade internacional não conseguiram realizar a plena inclusão de mulheres e meninas, e ilustra como e onde ações imediatas podem corrigir esse crítico desequilíbrio.

Faz-se apropriado que *Progresso das Mulheres no Mundo 2015* seja publicado no momento em que o mundo está prestes a embarcar numa transformadora agenda pós-2015 de desenvolvimento sustentável. As conclusões e recomendações do Relatório realçam que é preciso respeitar e promover os direitos e as necessidades específicos das mulheres e meninas, e incorporar a igualdade de gênero a todas as dimensões do desenvolvimento sustentável.

Recomendo *Progresso das Mulheres no Mundo* a um vasto público de leitores. Suas judiciosas análises, aguçadas percepções e fascinantes histórias tornam-no leitura essencial para quem está comprometido com um mundo mais justo e igualitário.

A handwritten signature in black ink that reads "Ki Moon Ban". The signature is fluid and cursive, with the first letters of each name being capitalized and prominent.

Ban Ki-moon

# PREFÁCIO

## POR PHUMZILE MLAMBO-NGCUKA

SUBSECRETÁRIA-GERAL  
E DIRETORA EXECUTIVA  
DA ONU MULHERES



Em 2014, um número sem precedentes de países forneceu relatórios sobre em que medida foram capazes de implementar a Plataforma de Ação de Pequim, adotada há 20 anos, em 1995, como um plano global para a consecução da igualdade de gênero. Esses 167 relatórios, assim como as avaliações regionais e globais relacionadas, nos deram a mais clara leitura, até o presente momento, da situação da igualdade de gênero mundo afora.

*Progresso das Mulheres no Mundo: Transformar as Economias para Realizar Direitos* fornece um contraponto oportuno e orientado para a ação às conclusões da Pequim+20. Com vistas a transformar instituições tanto econômicas quanto sociais, o Relatório sumaria e confronta as mais gritantes lacunas entre leis e políticas que garantem direitos iguais às mulheres e meninas, e a realidade no terreno. O empenho em alcançar uma igualdade substantiva – tornando esses direitos reais para as mulheres – está no âmago deste Relatório de progresso, e ele fornece indícios e recomendações para que a ação pública a alcance.

Nossa análise mostra que políticas econômicas e sociais podem contribuir para sociedades mais justas e com maior igualdade de gênero, assim como para economias mais robustas e prósperas, desde que sejam concebidas e implementadas com os direitos das mulheres em seu cerne. Por exemplo, para aumentar o acesso das mulheres a empregos decentes, é importante eliminar os obstáculos jurídicos formais à sua contratação, mas também precisamos de medidas que liberem o tempo das mulheres, como opções acessíveis de cuidado infantil e investimentos

em infraestrutura básica. Precisamos possibilitar tanto grandes quanto pequenas mudanças nas normas sociais, de modo que homens possam assumir cuidados domésticos e se envolver em outras áreas, que promovam e demonstrem uma evolução de atitudes responsáveis.

Como disse o secretário-geral Ban Ki-moon, a nossa geração é a primeira a ter potencial para erradicar a pobreza. Tão importante quanto e intrinsecamente relacionado a esse objetivo, está ao alcance dessa geração transformar as relações de gênero, empoderar mulheres e meninas, e a humanidade como um todo.

Sabemos o que precisa ser feito para alcançar a igualdade e um Planeta 50-50 até 2030. Que o presente Relatório seja, juntamente com as conclusões da análise ensejada pela Pequim+20, um apelo por uma ação urgente e de fôlego, concentrada nos cinco próximos anos, para iniciar uma mudança real e visível, em especial, na vida das pessoas mais marginalizadas. Minha esperança é que todos sejam inspirados a participar de um movimento revigorado e crescente em prol da igualdade de gênero. Com pessoas determinadas, de todas as condições de vida, e com líderes mais determinados, a igualdade de gênero pode vir a ser uma conquista determinante do primeiro quarto do século XXI.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Phumzile Mlambo-Ngcuka

# AGRADECIMENTOS

## **Equipe do Relatório**

Diretora de pesquisa: Shahra Razavi  
Gerente do Relatório: Laura Turquet  
Coordenadora do Relatório: Mika Mansukhani  
Autores dos capítulos (em ordem alfabética):  
James Heintz, Shahra Razavi, Papa Seck, Silke Staab, Laura Turquet  
Editora de conteúdo: Sally Baden  
Estatísticas: Papa Seck, Ginette Azcona, Norberto Rodrigues, Amie Gaye  
Assistentes de pesquisa: Sophie Browne, Lauren Billi  
Apoio ao programa: Talita Mattos  
Estagiários: Chandler Hill, Jonathan Rodriguez, Malcolm Clayton

## **Produção e extensão**

Coordenação de produção: Mika Mansukhani, com Carlotta Aiello  
Editora: Christina Johnson  
Comunicação: Departamento de Comunicação e Promoção da ONU Mulheres, dirigido por Nanette Braun  
Assessoria de imprensa: Oisika Chakrabarti e Sharon Grobeisen, com Bartley Robb  
Comunicação em Mídias Sociais: Beatrice Frey  
Coordenação de extensão: Natasha Lamoreux  
Website: Departamento de Sistemas de Informação e Telecomunicações da ONU Mulheres  
Design e layout: blossoming.it  
Impressão: AGS

## **Grupo consultivo de especialistas**

Michael Cichon, Diane Elson, Jayati Ghosh, Maria do Carmo Godinho, Shireen Hassim, Hibaaq Osman, Stephanie Seguino, Zenebework Tadesse Marcos, Joann Vanek  
Direção executiva da ONU Mulheres  
Phumzile Mlambo-Ngcuka, Subsecretária-geral e Diretora Executiva  
Lakshmi Puri, Secretária-geral adjunta e Vice-diretora Executiva, Apoio Intergovernamental e Parcerias Estratégicas

Yannick Glemarec, Secretário-geral adjunto e Vice-diretor Executivo, Políticas e Programas  
Moez Doraid, Diretor, Divisão de Coordenação  
Kristin Hetle, Diretora, Divisão de Parcerias Estratégicas  
Khetsiwe Diamini, Chefe de Gabinete  
Begoña Lasagabaster, OIC, Divisão de Políticas  
Daniel Seymour, OIC, Divisão de Programas  
Christine Brautigam, Diretora, Divisão de Apoio Intergovernamental

John Hendra, ex-Secretário-geral adjunto e Vice-diretor Executivo para Políticas e Programas  
Saraswathi Menon, ex-diretora, Divisão de Políticas  
Gülden Türköz-Cosslett, ex-diretora, Divisão de Programas

## **Agradecimentos**

Agradecemos a todos que estiveram envolvidos no presente volume do Relatório, em especial, às seguintes contribuições:

## **Pessoal da Sede da ONU Mulheres**

Comentários e contribuições por escrito:

Janette Amer, Rania Antonopolous, Samina Anwar, Tesmerelna Atsbeha, Christine Brautigam, Laura Capobianco, Somali Cerise, Nazneen Damji, Dina Deligiorgis, Sara Duerto Valero, Ingrid Fitzgerald, Sarah Gammage, Riet Groenen, Sylvia Hordosch, Zohra Khan, Begoña Lasagabaster, Sonia Palmieri, Alison Rowe, Nahla Valji.

Com o apoio adicional de:

Maria Concepcion Del Rosario, Christine Harrop, Guro Iren Wiik, Nadezhda Kreshchuk, Lorna Messina-Husain, Julien Pellaux, Vivek Rai, Aryamani Rodriguez, Carmen Schuber, Yemarshet Sissay.

### **Pessoal da ONU Mulheres em escritórios regionais e nacionais**

Comentários e contribuições por escrito: Sameera Al-Tuwajiri, Melissa Alvarado, Christine Arab, Luiza Carvalho, Roberta Clark, Francisco Cos- Montiel, Sally Elmahdy, Ingibjörg Gísladóttir, Preeya Ieli, Welder Mtisi, Chrisine Musisi, Mohammad Naciri, Josephine Odera, Hulda Ouma, Alisi Qaiqaica, Jurgita Sereikaite, Victoria Elizabeth Villagómez Morales.

### **Revisores adicionais**

As seguintes pessoas revisaram capítulos ou trechos do Relatório: Ginette Azcona, Debbie Budlender, Marzia Fontana, Duncan Green, Naila Kabeer, Marjorie Mbilinyi, Maxine Molyneux.

### **Sistema Nações Unidas e outros**

Fica, também, o nosso reconhecimento e agradecimento aos colegas de todo o Sistema ONU e outros pelos seus comentários e contribuições ao presente Relatório: Noureddine Abderrahim (ICF Internacional), Nayda Almodóvar (Banco Mundial), Christina Behrendt (OIT), Florence Bonnet (OIT), Oztomea Bule (Escritório Nacional de Estatísticas de Vanuatu), Sarah Cook (UNRISD), Ernesto Espíndola (CEPAL), Álvaro Fuentes (CEPAL), Caren Grown (Banco Mundial), Gerald Haberkorn (CPP/SPC), Tazeen Hasan (Banco Mundial), Sarah Iqbal (Banco Mundial), Samil Johnson (Escritório Nacional de Estatísticas de Vanuatu), Oyuntsetseg Mashir (Escritório Nacional de Estatísticas da Mongólia), Maha Muna (UNFPA), Lucinda O'Hanlon (EACDH), Samuel Otoo (Banco Mundial), Mario Piacentini (OCDE), Uma Rani (OIT), Nieves Rico (CEPAL), Guillermo Rojas (ICF Internacional), Lucía Scuro, (CEPAL), Magdalena Sepulveda (UNRISD), Roger Smithy (Escritório Nacional de Estatísticas de Vanuatu), Theo Sparreboom (OIT), Alejandra Valdés (CEPAL), Epeli Waqavonovono (Escritório Nacional de Estatísticas de Fiji).

### **Autores de trabalhos de referência**

Merna Aboul-Ezz, Ayşenur Acar, Randy Albelda, Tomás Albuquerque, Pascale Allotey, Camila Arza, Martha Alter Chen, Isabella Bakker, Cem Başlevent, Merike Blofield, Elissa Braunstein, Merle Brown, Debbie Budlender, Daniela Casale, Rebecca Cichon, Virginie Comblon, Mary Daly, Xiaoyuan Dong, Diane Elson, Nancy Folbre, Sandra Fredman, Sarah Gammage, Beth Goldblatt, Janet Gornick, Shireen Hassim, Mala Htun, Markus Jäntti, Margaret Jolly, Abbi Kadir, Amira Khalil, Miloon Kothari, Carla Kraft, Helen Lee, Katherine Lepani, Shi Li, Juliana Martínez Franzoni, Wadan Narsey, Anna Naupa, Andrew Petrovich, Lynda Pickbourn, Ania Plomien, Dorrit Posel, Monika Potoczna, Govindan Raveendran, Anne Sophie Robillard, Sally Roever, Michelle Rooney, François Roubaud, Mona Said, Aili Mari Tripp, Sharuna Verghis, Laurel Weldon, Sui Yang.

Outros insumos de pesquisa:

Rosario Aguirre, Caitlin Boyce, Sarah Dix, Eduardo Fajnzylber, Sanjay Kumar, Katharina Greszczuk, Francie Lund, Marjorie Mbilinyi.

### **Progredindo/Histórias de transformação**

Autores: Annie Kelly, Flora Charner, Jenny Kleeman, Clar Nichonghaile, Alexandra Topping; agradecimentos especiais para os entrevistados: Kalpona Akter, Cristina Buarque, Mohamed Chafiki, Kay Kaugla, Ai-jen Poo, Rabéa Naciri, Violet Shivotse, Hania Sholkamy.

### **Apoio financeiro**

A ONU Mulheres gostaria de agradecer ao Departamento de Assuntos Exteriores e Comércio (DFAT) do Governo da Austrália e à Fundação William e Flora Hewlett pelo apoio financeiro à preparação deste Relatório. Todos os apoiadores da ONU Mulheres desempenharam o seu papel, na medida em que o financiamento do presente volume do Progresso foi retirado do orçamento geral, para o qual contribuem.

# ÍNDICE



## SUMÁRIO EXECUTIVO 12

- > **O PROGRESSO DAS MULHERES / HISTÓRIAS DE MUDANÇA** 20  
TORNAR OS DIREITOS DA MULHER REALIDADE:  
*Uma mudança na vida de mulheres no Nordeste do Brasil*

## IGUALDADE SUBSTANTIVA PARA AS MULHERES: UM DESAFIO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS 24

RESUMO .....26

INTRODUÇÃO.....28

IGUALDADE PERANTE A LEI: PROGRESSOS, OBSTÁCULOS E LIMITAÇÕES .....31

Progresso na reforma jurídica .....31

Desigualdades persistentes na prática.....37

IGUALDADE SUBSTANTIVA NO CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS ..... 39

De quem são as obrigações de defender os direitos econômicos e sociais das mulheres? ..... 41

Exigir responsabilização pelos direitos das mulheres ..... 44

IGUALDADE SUBSTANTIVA PARA MULHERES: UM MODELO DE AÇÃO ..... 47

Reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres .....49

Enfrentar estereótipos, estigmas e violência .....55

Fortalecer o poder de ação, a voz e a participação das mulheres.....58

Transformar estruturas e instituições para a igualdade substantiva das mulheres.....61

- > **O PROGRESSO DAS MULHERES / HISTÓRIAS DE MUDANÇA** 65  
RENASCER DAS CINZAS:  
*As mudanças depois da tragédia na indústria de vestuário de Bangladesh*

### FIGURAS

Figura 1.1 Número de países com ou sem cláusulas específicas de direitos das mulheres, 2014 ..... 32

Figura 1.2 Igualdade de gênero nas leis sobre propriedade privada e herança,  
por região, 1990 e 2010..... 35

Figura 1.3 Porcentagem de países com cláusulas legais e políticas, 1975-2005..... 36

Figura 1.4 Um modelo para a compreensão da igualdade substantiva ..... 48

Figura 1.5 Razão de mulheres em relação a homens em idade ativa (20-59 anos)  
nos 20% de domicílios mais pobres ..... 51

Figura 1.6 Razão de frequência escolar líquida no ensino médio de meninas no quintil  
mais rico em relação a meninas no quintil mais pobre, 2000-2005 e 2007-2013 ..... 52

Figura 1.7 Razão de acesso a assistência profissional qualificada prestada às mulheres  
pertencentes aos quintis superior e inferior de riqueza, 2000-2005 e 2007-2013 ..... 53

### QUADROS

Quadro 1.1 Ação coletiva de mulheres abre caminho para a reforma legal no Marrocos ..... 33

Quadro 1.2 Igualdade substantiva segundo a definição do sistema de direitos humanos ..... 39

Quadro 1.3 Obrigações do Estado segundo o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos,  
Sociais e Culturais (PIDESC): responsabilização em que sentido?..... 42

Quadro 1.4 Gênero e pobreza: o que sabemos?..... 50

Quadro 1.5 Estereótipos de gênero e punição por não conformidade com eles: o caso  
do estupro “corretivo” na África do Sul ..... 57

Quadro 1.6 Desafiando o domínio masculino nos movimentos agrários: o caso da Via Campesina..... 60



# /2

## TRANSFORMAR O TRABALHO EM PROL DOS DIREITOS DAS MULHERES

68

### —> O PROGRESSO DAS MULHERES / HISTÓRIAS DE MUDANÇA UM POUCO DE HISTÓRIA:

*Ação coletiva leva trabalhadoras domésticas de Nova Iorque à vitória*

RESUMO .....	74
INTRODUÇÃO.....	76
PROGRESSOS DESIGUAIS NA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO .....	80
Participação das mulheres na força de trabalho: tendências regionais .....	81
Educação: o grande instrumento de nivelamento?.....	86
PARA UMA IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO .....	87
Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado: a base de toda a atividade econômica .....	89
A segregação ocupacional, um problema generalizado que precisa ser enfrentado.....	96
Reduzir disparidades salariais de gênero.....	103
CAMPOS PRIORITÁRIOS PARA PROMOVER A IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TRABALHO .....	110
As mulheres no emprego informal.....	111
Aumentar os retornos das pequenas agricultoras.....	119
Estimular a contratação de mulheres no setor público.....	124
MOVIMENTOS DE MULHERES PELA IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TRABALHO.....	128
As mulheres trabalhadoras e o movimento sindical .....	128
As mulheres e os movimentos de trabalhadores informais .....	129
CONCLUSÕES .....	132

### FIGURAS

Figura 2.1	Taxa de participação na força de trabalho por sexo e região, 1990–2013 .....	82
Figura 2.2	Disparidades de gênero nas taxas de participação na força de trabalho por faixa etária, 1990 e 2013 .....	83
Figura 2.3	De olho nas disparidades: As disparidades de gênero na participação na força de trabalho em escala mundial .....	84
Figura 2.4	Taxas médias de emprego de mulheres pelo número de filhas e filhos nos países da União Europeia, por regime de políticas familiares, 2013 .....	92
Figura 2.5	Arranjo típico para o cuidado infantil por parte das mulheres trabalhadoras com filhas e filhos com menos de 6 anos .....	93
Figura 2.6	O financiamento da licença-maternidade por região, 2013.....	95
Figura 2.7	Participação das mulheres no emprego total em grupos ocupacionais selecionados, 2013 .....	97
Figura 2.8	Evolução da participação das mulheres nas diferentes ocupações, 2000–2010 .....	98
Figura 2.9	Disparidade Salarial de Gênero (DSG) não ajustada, 2000 e 2010.....	104
Figura 2.10	Emprego informal como porcentagem do emprego total, por tipo de emprego e sexo, 2004–2010 .....	112
Figura 2.11	Segmentação do emprego informal por rendimentos médios e sexo .....	113
Figura 2.12	Proporção de mulheres e homens em empregos “não protegidos” durante a última década (porcentagem do total de empregos não agrícolas), por volta de 2000 e 2010.....	114

## QUADROS

Quadro 2.1	Direito ao trabalho e no trabalho nos marcos de direitos humanos .....	76
Quadro 2.2	O papel do Estado na criação de trabalho decente no Brasil .....	79
Quadro 2.3	Participação na força de trabalho, taxas de emprego e desemprego .....	81
Quadro 2.4	Acumulação da desvantagem socioeconômica: disparidades salariais de gênero ao longo da vida.....	88
Quadro 2.5	Trabalho não remunerado: uma nota sobre a terminologia .....	89
Quadro 2.6	Mercados mais seguros em Porto Moresby, Papua-Nova Guiné.....	102
Quadro 2.7	Os sindicatos lutam por igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor.....	107
Quadro 2.8	A intervenção das trabalhadoras e dos trabalhadores informais no planejamento local e municipal na Índia .....	116
Quadro 2.9	Impactos da expropriação de terras sobre as mulheres na Indonésia.....	120
Quadro 2.10	A terceirização de empregos do setor público na Universidade da Cidade do Cabo .....	126
Quadro 2.11	Trabalhadoras informais se organizam pela mudança .....	130

# /3

## EFETIVAR POLÍTICAS SOCIAIS PARA MULHERES

134

### → O PROGRESSO DAS MULHERES / HISTÓRIAS DE MUDANÇA O DEFLAGRAR DE UMA REVOLUÇÃO: *A transformação da proteção social das mulheres no Egito*

136

RESUMO .....	140
INTRODUÇÃO .....	142
RUMO À IGUALDADE DE GÊNERO NOS SISTEMAS DE TRANSFERÊNCIA SOCIAL .....	147
As transferências sociais e a segurança de renda para as mulheres .....	147
As transferências sociais para famílias com filhas e filhos.....	150
As transferências sociais para pessoas adultas em idade economicamente ativa .....	156
As transferências sociais para pessoas idosas.....	160
INVESTIMENTO EM SERVIÇOS SOCIAIS: UM PILAR ESSENCIAL DA IGUALDADE DE GÊNERO .....	171
Serviços sociais e a realização dos direitos das mulheres .....	171
Serviços de saúde .....	173
Serviços de cuidado.....	185
Água e saneamento.....	194
CONCLUSÕES .....	202

### → O PROGRESSO DAS MULHERES / HISTÓRIAS DE MUDANÇA UM LUGAR À MESA *Cuidadoras no Quênia se unem para exigir participação*

204

## FIGURAS

Figura 3.1	Estrutura e terminologia do capítulo .....	146
Figura 3.2	Renda pessoal das mulheres como porcentagem da renda pessoal dos homens antes de aplicar as transferências (renda de mercado) e depois de aplicá-las (renda disponível), 2000–2010.....	149
Figura 3.3	Taxas de pobreza entre mães solteiras antes e depois das transferências, porcentagem de mães solteiras, em países selecionados, 2000–2010 .....	150
Figura 3.4	Proporção de pessoas acima da idade legal para receber aposentadoria que recebem aposentadoria, por sexo, países selecionados, 2006–2012 .....	162
Figura 3.5	Proporção da população em idade economicamente ativa contribuindo com um programa de aposentadoria, por sexo, países selecionados, 2007–2012 .....	163
Figura 3.6	Desvalorização da aposentadoria das mulheres e disparidade de gênero em aposentadorias ..	165
Figura 3.7	Porcentagem de mulheres que relataram dificuldades no acesso aos serviços de saúde por quintil de renda, 2010–2013 .....	175
Figura 3.8	Tendências na taxa de mortalidade materna: média regional em Ruanda e na África Subsaariana, 1990–2013 .....	179
Figura 3.9	Proporção de mulheres que dizem não tomar a decisão final sobre os cuidados com sua própria saúde, 2010–2013.....	181
Figura 3.10	Porcentagem de mulheres que relataram dificuldades em acessar serviços de saúde devido à distância do estabelecimento de saúde, por localização, 2010–2014.....	182
Figura 3.11	Taxas líquidas de matrículas em pré-escolas e creches na América Latina e no Caribe, 2012 .....	188
Figura 3.12	Índice de frequência na pré-escola por quintil de renda em países da América Latina, 2006–2012 .....	189
Figura 3.13	Distribuição percentual da carga de trabalho de coletar água em domicílios da África Subsaariana sem água encanada no local, 2006–2009.....	197

## TABELAS

Tabela 3.1	Programas de transferência de renda para famílias com filhas e filhos em países em desenvolvimento selecionados .....	152
Tabela 3.2	Programas de garantia de emprego selecionados na África, na Ásia e na América Latina .....	157
Tabela 3.3	Arranjos de cuidado para pessoas idosas na China, no México, na Nigéria e no Peru.....	192

## QUADROS

Quadro 3.1	Direitos econômicos e sociais: interligados e indivisíveis .....	142
Quadro 3.2	Mudanças nas estruturas demográficas, familiares e do domicílio: novos desafios para a proteção social.....	147
Quadro 3.3	Transformação dos programas de transferência condicionada de renda para empoderar mulheres no Brasil e no Egito .....	155
Quadro 3.4	O Programa PSNP da Etiópia: um desenho com perspectiva de gênero que responde aos desafios colocados pela implementação .....	159
Quadro 3.5	Reparação da desvantagem socioeconômica das mulheres por meio da reforma do sistema de aposentadoria chileno de 2008 .....	166
Quadro 3.6	Promoção das aposentadorias sociais: estratégias da sociedade civil nas Filipinas .....	169
Quadro 3.7	A falta de investimentos em serviços sociais e as dimensões de gênero do ebola .....	172
Quadro 3.8	O direito à saúde .....	174
Quadro 3.9	O rápido declínio da mortalidade materna em Ruanda .....	179
Quadro 3.10	Enfrentar a violência contra as mulheres por meio do sistema de saúde: o caso de Kiribati.....	184
Quadro 3.11	Os cuidados e os direitos das pessoas com deficiência .....	186
Quadro 3.12	Rumo a um sistema nacional de cuidados no Uruguai: o papel do poder de ação das mulheres.....	193
Quadro 3.13	Mulheres reivindicam o direito à água perante a Corte Constitucional da África do Sul .....	193

# /4

## RUMO A UM AMBIENTE MACROECONÔMICO FAVORÁVEL 208

RESUMO .....	210
INTRODUÇÃO .....	212
O QUE HÁ DE ERRADO COM A POLÍTICA MACROECONÔMICA?.....	215
As questões de gênero nas políticas macroeconômicas e seus objetivos .....	215
Políticas macroeconômicas, emprego e igualdade de gênero.....	221
Políticas macroeconômicas, políticas sociais e igualdade de gênero.....	223
UMA AGENDA DE POLÍTICA MACROECONÔMICA BASEADA EM DIREITOS .....	230
Maximização dos recursos em prol da igualdade substantiva .....	231
Uma política monetária a favor dos Direitos Humanos.....	235
A defesa dos direitos econômicos e sociais contra retrocessos.....	237
Evitar a acumulação de desvantagem socioeconômica.....	239
Democratizar a macroeconomia mediante o fortalecimento do poder de ação, da voz e da participação das mulheres.....	241
GOVERNANÇA ECONÔMICA GLOBAL E IGUALDADE DE GÊNERO .....	245
A integração econômica global e o espaço das políticas.....	246
Um marco baseado em direitos para a governança econômica global .....	248
CONCLUSÕES .....	252

### —> O PROGRESSO DAS MULHERES / HISTÓRIAS DE MUDANÇA INCLUIR AS MULHERES: 255

*Situar a igualdade de gênero no âmago do sistema de governança no Marrocos*

#### FIGURAS

Figura 4.1 Razão entre as matrículas de meninas e meninos no ensino secundário e PIB per capita, 2011 .....	216
Figura 4.2 Tempo diário dedicado ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, por sexo, e valor total em porcentagem do PIB.....	219
Figura 4.3 Valor econômico dos trabalho doméstico e de cuidado não remunerado e áreas selecionadas de atividade econômica em porcentagem do PIB, 2013.....	220
Figura 4.4 Receitas totais do governo (em porcentagem do PIB) e PIB per capita, 2013 .....	226
Figura 4.5 Tipos de receita, seu caráter regressivo e seus impactos nas relações sociais .....	227
Figura 4.6 Uma abordagem das políticas macroeconômicas baseada em direitos .....	229
Figura 4.7 Índice de Orçamento Aberto, 2012.....	244
Figura 4.8 Composição por sexo de conselhos administrativos de instituições financeiras e reguladoras intergovernamentais e privadas selecionadas, 2014 .....	250

## QUADROS

Quadro 4.1	Vieses de gênero em políticas orçamentárias e fiscais: o Grupo de Orçamento das Mulheres.....	213
Quadro 4.2	Crise, austeridade e retrocesso nos direitos econômicos e sociais das mulheres.....	224
Quadro 4.3	Princípios fundamentais para uma política macroeconômica baseada nos direitos humanos.....	231
Quadro 4.4	Criação de um fundo de riqueza soberana na Papua-Nova Guiné .....	233
Quadro 4.5	Proteção social e igualdade de gênero na Costa Rica .....	238
Quadro 4.6	As campanhas por igualdade de gênero na política orçamentária da República Unida da Tanzânia .....	243
Quadro 4.7	As restrições da política macroeconômica em contextos pós-conflito .....	247
Quadro 4.8	Princípios de Maastricht, obrigações extraterritoriais e governança econômica global.....	251

## DESAFIOS PARA O FUTURO: UMA AGENDA PARA A ATUAÇÃO PÚBLICA 258

## ANEXOS 266

O MONITORAMENTO DOS DIREITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS MULHERES:	
O PAPEL DAS ESTATÍSTICAS DE GÊNERO .....	267
ANEXO 1: PERFIL DAS MULHERES E DOS HOMENS NOS DOMICÍLIOS MAIS POBRES .....	274
ANEXO 2: REALIZAÇÃO DO DIREITO À EDUCAÇÃO .....	282
ANEXO 3: DIREITOS TRABALHISTAS: LEIS, POLÍTICAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	292
ANEXO 4: O DIREITO AO TRABALHO: OPORTUNIDADES, RESTRIÇÕES E IGUALDADE .....	302
ANEXO 5: O DIREITO À SEGURIDADE SOCIAL.....	312
ANEXO 6: CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER .....	322
ANEXO 7: GRUPOS REGIONAIS DA ONU MULHERES.....	327

## NOTAS E REFERÊNCIAS 328

DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	328
NOTAS .....	330
REFERÊNCIAS .....	340

# SUMÁRIO EXECUTIVO

Vinte anos após o marco da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, em Pequim, e no momento em que a comunidade internacional está definindo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para o período pós-2015, o consenso internacional sobre a necessidade de alcançar a igualdade de gênero parece mais forte do que nunca.<sup>1</sup> O empoderamento de mulheres e meninas figura entre os objetivos almejados por todos, desde organizações populares, sindicatos e corporações, até Estados-Membros e órgãos intergovernamentais. Mas em que medida esse consenso se traduziu por progressos tangíveis no terreno, e o que mais é necessário para preencher as lacunas entre a retórica e a realidade?

Baseando-se em experiências promissoras ao redor do mundo, o presente Relatório propõe uma agenda abrangente para os principais atores envolvidos na elaboração de políticas – incluindo defensoras e defensores da igualdade de gênero, governos nacionais e agências internacionais – para fazer dos direitos humanos uma realidade vivida por todas as mulheres e meninas.

Governos de todas as regiões assumiram compromissos juridicamente vinculantes para que se respeite, proteja e cumpra os direitos humanos das mulheres, reconhecendo o seu valor intrínseco, assim como as sinergias entre os direitos da mulher e uma prosperidade mais ampla. O acesso das mulheres a empregos decentes não tende apenas a melhorar suas atividades e as dinâmicas de distribuição dentro do lar, como pode, também, tirar famílias inteiras da pobreza. Melhorias na saúde e na educação das mulheres são fatores-chave para contribuir ao seu próprio bem-estar e às suas oportunidades de vida, relacionados também a melhores resultados para os seus filhos. No longo prazo, sociedades e economias só podem prosperar se fizerem pleno uso das habilidades e capacidades das mulheres.

Houve conquistas significativas desde Pequim: um número maior de meninas está se matriculando nas escolas; e mais mulheres estão trabalhando, sendo eleitas e assumindo posições de liderança. Outra

consideradas como um assunto privado, a prevenção e a reparação da violência contra as mulheres fazem parte, finalmente, da agenda de políticas públicas. As mulheres conquistaram mais direitos legais para ter acesso a empregos, possuir e herdar propriedades e se casar e se divorciar nos mesmos termos que os homens. Essas áreas de progresso mostram que as desigualdades de gênero podem ser reduzidas mediante ações públicas positivas.

No entanto, embora extremamente importantes, essas mudanças ainda não geraram resultados iguais para mulheres e homens. De modo geral, três quartos dos homens em idade economicamente ativa (15 anos ou mais) participam da força de trabalho, em comparação com uma metade das mulheres em idade economicamente ativa. Dentre a população empregada, as mulheres representam cerca de dois terços dos “trabalhadores familiares não remunerados”, que trabalham em empreendimentos familiares sem qualquer remuneração direta.<sup>2</sup> Em todos os cantos do planeta, continua sendo negada às mulheres igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor, encontrando-se as mesmas menos propensas a receber benefícios sociais que os homens, o que se traduz por grandes desigualdades de renda ao longo de suas vidas. De modo geral, os rendimentos das mulheres são, em média, 24% menores que os dos homens, e até mesmo em países como a Alemanha – onde as políticas são cada vez mais favoráveis ao emprego feminino – as mulheres auferem em média apenas a metade dos rendimentos dos homens durante suas vidas.<sup>3</sup> Mesmo assim, em todas as regiões as mulheres trabalham mais que os homens: em média, realizam quase duas vezes e meia mais trabalho doméstico e de cuidado não remunerado que os homens; e somando-se trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres trabalham, na maioria dos países, mais horas diárias que os homens.<sup>4</sup>

O presente Relatório enfoca as dimensões econômicas e sociais da igualdade de gênero, incluindo o direito de todas as mulheres a um bom emprego, com remuneração justa e condições de

trabalho seguras, a uma aposentadoria adequada quando em idade mais avançada, a cuidados de saúde e água potável sem discriminações baseadas em fatores como condição socioeconômica, localização geográfica, raça ou etnia. Procedendo dessa forma, o Relatório busca elucidar alguns dos atuais desafios e contradições que o mundo enfrenta hoje: numa época em que mulheres e meninas têm oportunidades quase idênticas quando se trata de educação, por que apenas metade das mulheres em idade economicamente ativa participa, de modo geral, da força de trabalho, e por que as mulheres ainda ganham muito menos que os homens? Numa era de prosperidade global sem precedentes, por que um grande número de mulheres não consegue exercer o seu direito nem ao menos a níveis básicos de cuidado em saúde, água e saneamento?

Como mostra o presente Relatório, essas desigualdades não são inevitáveis. Políticas econômicas e sociais podem contribuir para a criação de economias mais robustas e para sociedades mais sustentáveis e com igualdade de gênero, desde que sejam desenhadas e implementadas com os direitos das mulheres em seu cerne.

No mundo inteiro, defensoras e defensores da igualdade de gênero na sociedade civil, ministérios, parlamentos, meios de comunicação e universidades, têm mostrado como tornar os direitos das mulheres uma realidade. E eles conquistaram importantes vitórias: os exemplos incluem a associação de trabalhadoras domésticas em Nova Iorque, que se recusou a aceitar condições precárias de trabalho e mobilizaram babás e cuidadoras em parques, ruas e igrejas para conseguirem a carta de direitos das trabalhadoras domésticas mais progressista do mundo; no Egito, pesquisadoras feministas e pessoas responsáveis pela formulação de políticas uniram forças para desenhar um programa de transferência de renda empoderador que coloca dinheiro nas mãos das mulheres; a funcionária pública que colaborou, no Brasil, com organizações de mulheres para proporcionar às trabalhadoras canavieiras uma poderosa compreensão de seus próprios direitos, além de capacitação profissional em ocupações não tradicionais, com vistas a um caminho sustentável para sair da pobreza; as organizações de cuidadoras não remuneradas do Quênia que, após muitos anos de pressão, finalmente têm seu lugar na mesa de negociações quando se trata da tomada de decisões sobre saúde e bem-estar social,

tanto a nível local quanto nacional; e um formulador de políticas do Ministério das Finanças do Marrocos, que insistiu na ideia de que as políticas de seu país só seriam legítimas se todas as decisões orçamentárias fossem avaliadas em função de seu impacto sobre as mulheres e meninas, abrindo espaço para que organizações de mulheres tivessem influência para realizar mudanças.

Todas essas pessoas visionárias e defensoras da mudança recusaram-se a aceitar o status quo, rejeitaram a ideia de que a pobreza e as desigualdades de gênero são um fato da vida e reconheceram que os progressos das mulheres e meninas são um progresso para todos.

## UM CONTEXTO GLOBAL DESAFIADOR PARA OS DIREITOS DAS MULHERES

O mundo mudou significativamente desde a Conferência de Pequim, em 1995. O crescimento dos extremismos, a escalada de conflitos violentos, a recorrência e o aprofundamento das crises econômicas, a volatilidade dos preços dos alimentos e da energia, a insegurança alimentar, os desastres naturais e os efeitos da mudança climática intensificaram as vulnerabilidades e aumentaram as desigualdades. A globalização financeira, a liberalização comercial, a privatização dos serviços públicos em curso e o sempre crescente papel dos interesses corporativos no processo de desenvolvimento modificaram as relações de poder, de forma a minar o pleno gozo dos direitos humanos e a construção de modos de vida sustentáveis. O mundo hoje é mais rico e mais desigual que em qualquer outro momento, desde a Segunda Guerra Mundial. O 1% mais rico da população mundial atualmente detém cerca de 40% dos ativos mundiais, enquanto a metade inferior detém apenas 1%.<sup>5</sup>

O fosso entre mulheres ricas e pobres permanece enorme, tanto entre países como dentro deles. Em Serra Leoa, a probabilidade de uma mulher morrer durante o parto é 100 vezes maior que a de uma mulher no Canadá.<sup>6</sup> Nos países menos desenvolvidos, uma mulher que vive em zona rural tem 38% menos de chance de dar à luz assistida por um profissional de saúde qualificado, quando comparado às mulheres que vivem em áreas urbanas.<sup>7</sup> Na América Latina, por exemplo, mulheres indígenas são mais de duas vezes mais propensas ao analfabetismo em relação a mulheres não indígenas.<sup>8</sup> Desde 2000,

essas gritantes disparidades diminuíram em alguns países, mas em outros não fizeram senão aumentar.<sup>9</sup> No geral, as diferenças entre mulheres ricas e pobres continuam sendo significativas. A discriminação de gênero se soma a outras formas de desvantagem – baseadas em condição socioeconômica, localização geográfica, raça, casta e etnia, sexualidade ou deficiência –, limitando as oportunidades e perspectivas de vida de mulheres e meninas.

Sete anos após a crise financeira global, o mundo continua lutando contra o baixo crescimento e o alto desemprego. Pessoas responsáveis pela formulação de políticas, tanto em países ricos como pobres, enfrentam enormes desafios para criar suficientes empregos decentes para aquelas pessoas que precisam. E políticas de austeridade em países desenvolvidos e em desenvolvimento estão transferindo de volta para as famílias o peso da sobrevivência e dos cuidados, peso este que recai majoritariamente sobre os ombros de mulheres e meninas.<sup>10</sup>

As mudanças na economia global também não foram benéficas para a maioria dos homens. No âmbito global, a redução das diferenças de gênero na participação na força de trabalho, de 28 para 26 pontos percentuais, deu-se principalmente porque os índices de participação dos homens diminuíram mais rápido que os das mulheres. Da mesma forma, na maioria dos países com dados disponíveis a disparidade salarial entre gêneros diminuiu na última década, mas isso nem sempre é sinal de progresso: por exemplo, em alguns países as disparidades salariais entre gêneros diminuíram dentro de um contexto de queda dos salários reais, tanto para mulheres como para homens, e as lacunas diminuíram apenas porque os salários dos homens caíram de forma mais dramática que os das mulheres. Isso dificilmente pode ser considerado um “progresso”: ao invés de as mulheres se igualarem aos homens, houve um nivelamento por baixo para todos.

Em resposta a esses desafios, vários atores – agências bilaterais e multilaterais, governos, organizações da sociedade civil e setor privado – apoiaram a necessidade de empoderamento econômico das mulheres. Alguns veem, nas mulheres, um mercado consumidor amplamente inexplorado, enquanto outros mencionam a oportunidade de “liberar o poder e o potencial econômicos das mulheres”<sup>11</sup> como um meio de resolver os persistentes problemas causados

pela crise financeira global e a estagnação do crescimento. Mas embora a igualdade de gênero claramente contribua para objetivos econômicos e sociais mais amplos, nem todos os caminhos rumo ao desenvolvimento econômico a promovem.<sup>12</sup> De fato, alguns modelos de crescimento econômico têm como premissa a manutenção das desigualdades de gênero no tocante às condições de trabalho e salário e o fortalecimento de padrões desiguais de trabalho não remunerado que imputam a labuta doméstica às mulheres. Na ausência de um sistema de monitoramento solidamente ancorado nos direitos humanos, fica difícil saber se o empoderamento feminino alegado resiste a uma análise séria. O presente Relatório destaca, portanto, a centralidade dos direitos humanos das mulheres, tanto como “fim” quanto como “meio” eficaz de desenvolvimento.

## **IGUALDADE SUBSTANTIVA: EFETIVAR DIREITOS EM PROL DAS MULHERES**

As leis que estabelecem uma igualdade de direitos entre mulheres e homens constituem uma base importante para exigir e alcançar essa igualdade na prática. Podem ser um ponto de referência central para lutas políticas e culturais, conduzindo a mudanças nas normas sociais e nas atitudes da população, assim como a mudanças em políticas públicas. Mas a efetivação dos direitos das mulheres exige mais do que simples reformas legais. A igualdade perante a lei não se traduz automaticamente em igualdade de resultados. Mesmo onde leis de igualdade de gênero foram implementadas, desigualdades arraigadas, normas sociais discriminatórias, práticas consuetudinárias nocivas e modelos dominantes de desenvolvimento econômico podem minar sua implementação e seu impacto positivo.

Os tratados internacionais de Direitos Humanos – como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) – são compromissos juridicamente vinculantes que exigem que os Estados respeitem, protejam e cumpram os direitos das mulheres. Como tal, condensam uma compreensão profunda da igualdade de gênero, que pode servir como ponto de vista e agenda de ação para aqueles que buscam promover os direitos da mulher no desafiador contexto atual. Enquanto a igualdade formal se refere a leis e políticas que



tratam mulheres e homens igualmente, a igualdade substantiva diz respeito aos resultados e efeitos das mesmas, “assegurando que não mantenham, mas antes amenizem as inerentes desvantagens vivenciadas por determinados grupos.”<sup>13</sup>

O presente Relatório utiliza padrões internacionais de direitos humanos para avaliar leis e políticas em função de seus reais efeitos sobre mulheres e meninas no terreno. Dessa perspectiva, a consecução de uma igualdade substantiva exige ações em três áreas correlatas: reparar as desvantagens socioeconômicas das mulheres; enfrentar estereótipos, estigmas e violência; e fortalecer a ação, a voz e a participação das mulheres (ver Figura 1.4). Uma ação pública coordenada em torno dessas três dimensões tem o potencial para desencadear transformações duradouras nas estruturas e instituições que restringem o pleno gozo, pelas mulheres, de seus direitos.

Para alcançar a igualdade substantiva não apenas é preciso fazer mais, mas é preciso fazê-lo melhor. Embora a paridade numérica no acesso à educação, ao emprego e à proteção social seja um objetivo importante, ela não é sinônima de gozo concreto de direitos ou de igualdade substantiva. Mais que simplesmente acolher maior número de meninas em sistemas educacionais frágeis e subfinanciados, as escolas deveriam proporcionar um ambiente de aprendizagem seguro para meninas e meninos, buscando fornecer educação de qualidade e contribuir para a promoção da igualdade, através de currículos progressistas e um corpo docente bem preparado. Mais que incorporar um número maior de mulheres a formas de emprego cada vez mais precárias e pouco gratificantes, os mercados de trabalho devem ser transformados de modo a atender tanto mulheres quanto homens e a beneficiar toda a sociedade. Mais que simplesmente acrescentar o trabalho remunerado ou a redução da pobreza às já longas listas de “coisas a fazer” das mulheres, as responsabilidades pela renda, os cuidados e o trabalho doméstico precisam ser redistribuídos de forma mais igualitária, tanto entre as mulheres e os homens quanto entre a família e a sociedade, de forma mais ampla. A igualdade substantiva exige uma transformação basilar das instituições econômicas e sociais, incluindo as crenças, normas e atitudes que as moldam, em todos os níveis da sociedade, dos lares até os mercados de trabalho,

e das comunidades até as instituições de governança locais, nacionais e internacionais.

Os progressos rumo à igualdade substantiva devem ser medidos em função do quão inclusivos são, em termos de direitos das mulheres e meninas pobres e marginalizadas. É importante, portanto, ir além das “médias”, a fim de assegurar que todas as mulheres tenham condições de gozar de seus direitos. Direitos são, também, indivisíveis: como as mulheres podem reivindicar seu direito a cuidados de saúde de qualidade, a condições de trabalho decentes ou a terras próprias para cultivar alimentos, sem terem direito a informações sobre leis, políticas e dotações orçamentárias do governo e o direito a se organizar para reivindicar seus direitos? O direito de se organizar e examinar orçamentos públicos impulsiona, muitas vezes, esforços destinados a garantir que os serviços públicos atendam melhor às necessidades das mulheres; e o acesso a uma gama de serviços de alta qualidade pode, por sua vez, promover o direito das mulheres ao trabalho, criando poderosas sinergias.

## **TRANSFORMAR AS ECONOMIAS PARA REALIZAR DIREITOS: UMA AGENDA DE AÇÃO**

Para fomentar uma igualdade substantiva, políticas econômicas e sociais precisam funcionar de forma conjunta. Normalmente, o papel das políticas econômicas é considerado principalmente em termos de promoção do crescimento econômico, cabendo às políticas sociais, presumidamente, enfrentar suas “contingências”, combatendo a pobreza e as desvantagens e reduzindo as desigualdades. No entanto, políticas macroeconômicas podem visar um conjunto mais amplo de objetivos, incluindo igualdade de gênero e justiça social. Inversamente, políticas sociais bem desenhadas podem melhorar o crescimento macroeconômico e as recuperações pós-crise, por meio de medidas redistributivas que aumentem o emprego, a produtividade e a demanda agregada.

O pacote de políticas específicas necessário para que se atinja a igualdade substantiva vai variar conforme o contexto. Em última instância, o objetivo é criar um ciclo virtuoso mediante geração de empregos decentes, proteção e serviços com perspectiva de gênero, viabilizando, paralelamente, políticas macroeconômicas que priorizem o investimento em seres humanos e o alcance de objetivos sociais. São

necessárias ações nas três áreas prioritárias abaixo para transformar as economias e realizar os direitos sociais e econômicos das mulheres.

### 1. Trabalhos decentes para as mulheres

É crucial para o avanço da igualdade de gênero que o trabalho remunerado seja compatível com as responsabilidades compartilhadas entre as mulheres e os homens sobre trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, assim como pelo lazer e pela educação, e no qual que os rendimentos sejam suficientes para manter um padrão de vida adequado e as mulheres sejam tratadas com respeito e dignidade. No entanto, esse tipo de trabalho continua sendo escasso e, em todas as regiões, as políticas econômicas estão fracassando em gerar empregos decentes para quem precisa. Em sua grande maioria, as mulheres ainda possuem empregos inseguros e informais. Na Ásia Meridional, na África Subsaariana e no Leste e Sudeste da Ásia (exceto a China), mais de 75% de todos os empregos são informais. Nas zonas rurais, muitas mulheres provêm o seu sustento graças à agricultura de pequena escala, quase sempre informal e, não raro, sem qualquer remuneração direta. Paralelamente a políticas econômicas que podem criar empregos decentes, é essencial estender os direitos trabalhistas e a proteção social àqueles que participam do emprego informal, como empregadas domésticas e trabalhadoras e trabalhadores que trabalham em seus domicílios, a fim de aumentar a viabilidade e a segurança de seus meios de subsistência.

Iniciativas inspiradoras, algumas conduzidas por mulheres, apontam caminhos para o futuro. Por exemplo, trabalhando junto ao governo local e a pessoas responsáveis pelo planejamento urbanos, vendedoras de rua da Índia e da Papua-Nova Guiné negociaram espaços melhores e mais seguros para vender seus produtos. Na Colômbia, catadoras de lixo exigiram reconhecimento pelo inestimável serviço que prestam e conquistaram o direito de concorrer a lucrativos contratos municipais. Em zonas rurais de países como Etiópia, Gana e Ruanda, o fato de permitir que mulheres registrem títulos fundiários em seus próprios nomes, ou conjuntamente com seus maridos; a reforma dos serviços de extensão agrícola; o apoio à organização das mulheres em cooperativas; e o subsídio ao seu acesso a insumos e recursos tem sido crucial para aumentar a produtividade e a sustentabilidade do trabalho agrícola autônomo das mulheres.

Apesar dos crescentes níveis de educação das mulheres, estereótipos de gênero nos lares e nos mercados de trabalho seguem estruturando os tipos de emprego ocupados por mulheres e homens, as condições nas quais trabalham e as recompensas pelo trabalho. A segregação ocupacional por gênero significa que as mulheres ainda se encontram esmagadoramente concentradas em empregos mal remunerados e de baixa qualidade. O impacto mais pernicioso da segregação é a propagação de disparidades salariais entre gêneros, o que significa que mulheres são sistematicamente menos remuneradas que os homens para trabalhos de igual valor. Cerca de 83% dos 53 milhões dos trabalhadores domésticos do mundo são mulheres, e esse número está crescendo de forma constante, tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento. Trabalhando a portas fechadas, quase 30% dessas mulheres veem-se privadas de quaisquer direitos trabalhistas, sendo negado a mais da metade delas o direito de receber um salário mínimo.<sup>14</sup> Muitas dentre elas sofrem, também, violência e abusos sistemáticos. Para elas como para milhões de trabalhadoras e trabalhadores de baixa renda, os salários mínimos são um passo crucial para que gozem do direito a um padrão de vida adequado. Ações destinadas a acabar com o assédio e a violência contra mulheres em locais de trabalho também são essenciais para reestabelecer a sua dignidade.

As contínuas e pesadas responsabilidades das mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado restringem as possibilidades de trabalho que elas podem realizar, o que reforça ainda mais sua desvantagem socioeconômica. Medidas destinadas a reduzir o fardo do trabalho não remunerado, mediante investimentos em infraestruturas poupadoras de tempo, como fontes de água potável de fácil acesso, podem liberar o tempo das mulheres para o trabalho remunerado. Licenças parentais e serviços de cuidado infantil podem ajudar mulheres e homens em suas responsabilidades de cuidados e permitir que mulheres ingressem e permaneçam no mercado de trabalho enquanto seus filhos são pequenos, se assim optarem. Dentre as regiões em desenvolvimento, a América Latina apresentou, na última década, o maior progresso em matéria de políticas favoráveis à família, apresentando, ainda, o aumento mais significativo da participação das mulheres na força de trabalho.<sup>15</sup>

## 2. Políticas sociais com perspectiva de gênero

Transferências sociais – incluindo abonos familiares, seguro-desemprego e pensões – protegem mulheres e homens frente a contingências como o desemprego ou a aposentadoria. Elas também ajudam as famílias a arcarem com parte dos custos envolvidos na criação dos filhos ou no cuidado de outros dependentes – desafios que se tornaram mais prementes diante do envelhecimento da população e da evolução das estruturas familiares. Tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento, um número crescente de mulheres vem criando os seus filhos e filhas sozinhas, e transferências sociais podem fazer uma enorme diferença para essas famílias. No Brasil e na Polônia, por exemplo, elas permitem reduzir as taxas de pobreza entre mães solteiras em 21% e 34%, respectivamente. Serviços sociais que contemplam diretamente os direitos das mulheres, incluindo moradia, saúde, educação, capacitação e cuidado infantil, são tão importantes quanto as transferências sociais, tendo, muitas vezes, um impacto ainda maior na redução da pobreza e das desigualdades de gênero.

Uma abordagem global das políticas sociais, que conjugue, por meio de sistemas de transferência contributivos e não contributivos, o acesso universal aos serviços sociais e à proteção social, eis a melhor maneira para efetivar os direitos econômicos e sociais de todas as pessoas, sem discriminação. Atualmente, apenas 27% da população mundial goza de pleno acesso à proteção social, enquanto 73% está parcialmente coberto ou de todo descoberto.<sup>16</sup> As mulheres encontram-se, não raro, sobrerrepresentadas dentre quem não tem acesso à proteção social. A definição de pisos nacionais de proteção social, incluindo garantia de renda básica para crianças, adultos economicamente ativos, pessoas idosas e pessoas com deficiência, assim como a extensão dos serviços sociais básicos a todos, é, portanto, significativamente promissora para as mulheres. A introdução de benefícios sociais universais em países como o Estado Plurinacional da Bolívia, o Lesoto e as Ilhas Maurício, por exemplo, ajudou a reduzir as disparidades de gênero e a proporcionar uma garantia de renda básica às mulheres durante a terceira idade.

Para contribuir para uma igualdade substantiva, as políticas sociais devem ser concebidas com os direitos das mulheres em seu cerne. É necessário especial cuidado para garantir que as políticas

reparem as desvantagens socioeconômicas das mulheres, sem reforçar estereótipos de gênero e nem estigmatizar as mulheres por necessitarem apoio. Pessoas responsáveis pela formulação de políticas devem avançar progressivamente rumo a transferências e serviços universais, mais que programas focalizados sujeitos à comprovação, e eliminar copagamentos que comprometem a acessibilidade da saúde e da educação, em particular, para mulheres e meninas mais pobres. Quando possível, as condições vinculadas ao recebimento de transferências devem ser removidas, em especial, as que reforçam os papéis tradicionais das mulheres e aumentam suas cargas gerais de trabalho. Em vez disso, o empoderamento das mulheres deve ser um objetivo explícito da proteção social. Faz-se crucial, aqui, investir em mais e melhores serviços – incluindo serviços de saúde, educação e capacitação, crédito e cuidado infantil –, a fim de atender frontalmente às necessidades das mulheres e reforçar sua garantia de renda no longo prazo. Colocando-se os direitos da mulher no cerne da elaboração de políticas, tornam-se possíveis caminhos sustentáveis e equitativos para sair da pobreza.

Na atual conjuntura econômica, pode parecer desencorajador investir em proteção e serviços sociais. Isso, no entanto, é possível. Estimou-se, por exemplo, que a introdução de benefícios sociais universais custaria, na maioria dos países da África Subsaariana, cerca de 1% do Produto Interno Bruto (PIB) por ano. Em muitos países de baixa renda, esses benefícios deverão ser implementados de forma gradativa. Contudo, além de efetivar os direitos das mulheres, os benefícios dos investimentos sociais no longo prazo – como a manutenção de uma força de trabalho qualificada; de crianças saudáveis e bem alimentadas, com capacidades de aprendizagem e de criatividade; e de sociedades onde ninguém é deixado para trás – superarão em muito o seu custo imediato.<sup>17</sup>

## 3. Políticas macroeconômicas baseadas em direitos

Em razão de serem tratadas como “neutras” em termos de gênero, as políticas macroeconômicas falharam, até o presente momento, em apoiar a consecução de uma igualdade substantiva para as mulheres. Na perspectiva dos direitos humanos, políticas macroeconômicas devem perseguir um amplo conjunto de objetivos, que inclua a redução

da pobreza e das desigualdades de gênero. A incorporação desses objetivos sociais implicaria: a expansão das metas das políticas monetárias para criar trabalhos decentes; a mobilização de recursos para viabilizar investimentos em serviços sociais e transferências; e a criação de canais para uma participação expressiva das organizações da sociedade civil na tomada de decisões macroeconômicas, incluindo os movimentos de mulheres.

As políticas monetárias convencionais têm uma única meta – a redução da inflação – e um conjunto restrito de ferramentas para alcançá-la. Embora o controle da inflação seja um objetivo importante das políticas monetárias, as vantagens da manutenção de taxas de inflação muito baixas não estão claramente definidas, particularmente quando existem compensações – com a geração de empregos, por exemplo. Cabe fazer escolhas políticas: na esteira da crise de 2008, vários bancos centrais mudaram sua abordagem em relação à política monetária, estimulando a atividade econômica real, e não se concentrando exclusivamente na inflação.

Na arena da política fiscal, os países podem levantar recursos com vistas a uma proteção social e a serviços sociais com perspectiva de gênero por meio do cumprimento das obrigações fiscais existentes, da redefinição de prioridades nos gastos e da ampliação da base do sistema tributário de maneira geral, assim como mediante empréstimos internacionais e ajuda ao desenvolvimento. Vários países em desenvolvimento, como o Equador, o Lesoto ou a Tailândia, tiraram proveito da reestruturação de suas dívidas, no intuito de liberar recursos para a proteção social.<sup>18</sup> Outros países, como o Camboja, a Costa Rica e o Sri Lanka, reduziram suas despesas em defesa e segurança para sustentar o aumento de gastos sociais. Já alguns países, como o Estado Plurinacional da Bolívia e o Botsuana, usaram as receitas geradas pela extração de recursos naturais para financiar seus sistemas de proteção social, incluindo programas de atenção à saúde, renda mínima para populações vulneráveis e pensões de aposentadoria. Outra opção são os déficits orçamentários. Esses gastos são normalmente justificados para projetos de infraestrutura “pesada”, que são classificados como “investimentos”. Embora as despesas em educação, saúde ou água e saneamento sejam vistas,

geralmente, como “consumo”, elas podem, de fato, aumentar a produtividade, estimular investimentos privados e maiores taxas de crescimento, que podem gerar os tributos necessários ao pagamento da dívida. Existem, portanto, fortes razões para recorrer a déficits orçamentários para financiar a proteção social e os serviços sociais básicos, uma vez que investimentos decisivos nas capacidades humanas podem, no fim das contas, ensejar economias mais robustas e sociedades mais justas.

Sistemas fiscais também podem ser utilizados para a redistribuição de renda e para reparar as desvantagens socioeconômicas das mulheres, garantindo que mulheres e grupos marginalizados não fiquem desproporcionalmente sobrecarregados. Deveria haver, por exemplo, redução ou isenção de impostos sobre valor agregado e sobre vendas para itens de consumo básico, uma vez que essas despesas consomem boa parte da renda das pessoas mais pobres e, em especial, das mulheres. Por outro lado, isenções fiscais e subsídios que beneficiam principalmente grupos mais abastados podem ser minimizados ou eliminados, a fim de garantir que esses grupos contribuam com uma parcela justa. Orçamentos sensíveis à questão de gênero são cada vez mais utilizados para avaliar e orientar a arrecadação de receitas e as decisões sobre gastos. Na República Unida da Tanzânia, por exemplo, as taxas escolares foram abolidas para o ensino primário e os subsídios aos insumos agrícolas foram reintroduzidos, em resposta a iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero lideradas por organizações de direitos das mulheres.

Uma coordenação global das políticas é essencial para criar um ambiente macroeconômico propício à realização dos direitos das mulheres. A crescente integração das economias mundiais implica que as ações adotadas por um governo afetam a realização de direitos em outros lugares. Além disso, a proliferação, entre países, de acordos de liberalização do comércio e dos fluxos financeiros limita o espaço político dos governos individuais. A falta de coordenação global afeta, também, a capacidade de os governos mobilizarem recursos. As empresas multinacionais, por exemplo, empregam várias técnicas de contabilidade para reduzir suas obrigações fiscais, diminuindo assim sua contribuição global às economias onde operam. Estimativas

sobre perdas nas receitas tributárias nos países em desenvolvimento em razão da manipulação de preços elevam-se, isoladamente, de 98 a 106 bilhões de dólares por ano, quase 20 bilhões de dólares a mais que os custos anuais de investimento necessários à consecução do acesso universal a água e saneamento até 2015.<sup>19</sup>

O atual sistema de governança global exacerba, mais que atenua, o viés de gênero presente na política macroeconômica. Na maioria das instituições existentes, inclusive no Fundo Monetário Internacional, no Banco Mundial, no G20 e na Organização Mundial de Comércio, as relações de poder são tais que os países mais pobres não têm igualdade de voz nas decisões que mais os afetam, sem falar das mulheres desses países. A cooperação global para a realização de direitos econômicos e sociais só pode ter sucesso se essas instituições forem democratizadas e se atores globais poderosos, de governos nacionais a empresas transnacionais, aceitarem que a obrigação de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos ultrapassa fronteiras.

### **COMPARTILHAR RESPONSABILIDADES E ATUAR COLETIVAMENTE EM PROL DOS DIREITOS DAS MULHERES**

Os tratados de Direitos Humanos têm sido utilizados como base para novas legislações nacionais – para enfrentar a violência contra mulheres, por exemplo. Mas o poder dos direitos humanos vai além do âmbito legislativo. Eles proporcionam base e inspiração éticas para ações coletivas destinadas a transformar políticas, assim como normas, atitudes e práticas sociais.

Os princípios dos direitos humanos são, também, uma base importante para a elaboração de políticas, para o monitoramento de sua implementação e resultados, e para vincular todos os sujeitos de deveres – tanto Estados quanto instituições e empresas internacionais – a prestações de contas no tocante à realização de uma igualdade substantiva.

Os direitos humanos enfatizam a dignidade e a liberdade individuais, mas a sua efetivação depende fortemente da solidariedade e da ação coletiva. A implementação de políticas que visem à igualdade substantiva exige financiamento coletivo, idealmente,

mediante tributação progressiva. Contemplar, de forma segmentada, a proteção social dos lares mais pobres pode parecer mais acessível que construir sistemas universais que beneficiem a todos. No entanto, sistemas universais podem, na verdade, ampliar as opções de financiamento, aumentando a disponibilidade dos grupos de renda médios e superiores para pagar tributos destinados a sistemas eficientes de educação, saúde e aposentadoria, que eles também utilizariam.<sup>20</sup>

A ação coletiva é igualmente crucial. As mulheres que vivenciam formas de discriminação múltiplas e entrecruzadas precisam, primeiramente, entender e reivindicar os seus direitos – o que acontece, muitas vezes, quando mulheres se reúnem para discutir suas reclamações e agir coletivamente para buscar soluções. Mulheres trabalhadoras, inclusive as de emprego informal, criaram suas próprias organizações para representar seus interesses no meio de trabalho. A organização das mulheres e a força de seus movimentos autônomos são os mais fortes sinais preditivos das leis e políticas de igualdade de gênero, em toda uma gama de áreas, que vão do Direito da Família até a violência contra as mulheres e da não discriminação no emprego até serviços de cuidado infantil.<sup>21</sup> A ação coletiva das mulheres também foi crucial para garantir que direitos legais se traduzissem na prestação efetiva de serviços, no terreno, assim como para exigir a prestação de contas e corrigir as principais falhas na prestação.

Há maior potencial para se avançar rumo à igualdade substantiva quando as reivindicações dos grupos organizados de mulheres encontram aberturas e receptividade entre atores em posições de poder e quando vigoram mecanismos – como processos de consulta pública e petição, ou comitês parlamentares – mediante os quais as mulheres podem legitimamente articular suas reivindicações e demandas políticas. O sucesso dos movimentos autônomos de mulheres em se mobilizar em prol dos Direitos da Mulher depende, de forma decisiva, das alianças que as mulheres são capazes de construir junto a outros movimentos de justiça social e a simpatizantes internos de partidos políticos, parlamentos, administrações governamentais, instituições de pesquisa e organizações internacionais.



# TORNAR OS DIREITOS DA MULHER REALIDADE

## *Uma mudança na vida de mulheres no Nordeste do Brasil*

Durante a infância de Maria José Pereira, no município rural de Escada, as ferramentas de seu pai lhe eram proibidas.

“Todo mundo na minha casa trabalhava com construção. Meu pai e meus irmãos eram todos pedreiros,” conta Maria. “Eu queria trabalhar com eles, mas eles diziam que eu não podia porque eu era mulher.”

Graças a uma inovadora iniciativa governamental, Maria provou que a sua família estava errada. Tornou-se não só pedreira autorizada, como também encanadora e eletricista.

Chapéu de Palha Mulher é um programa de inclusão social que proporciona capacitação profissional a moradoras de comunidades rurais pobres no Estado de Pernambuco. Lançado em 2007, o programa foi criado pela Secretaria de Estado da Mulher, no intuito de fornecer alternativas às mulheres canavieiras durante os meses de entressafra.

Cristina Buarque, ex-Secretária de Estado da Secretaria da Mulher, Pernambuco, observa mulher do programa Chapéu de Palha Mulher enquanto pesca camarão no Rio Goiana.

Foto: ONU Mulheres/Lianne Milton

“A maioria dessas mulheres não escolheu trabalhar em plantações, elas geralmente foram para lá com seus maridos ou seus pais”, afirma Cristina Buarque, que dirigiu a Secretaria até o final de 2014. “Essa cultura patriarcal e machista as infantilizava. Queríamos que elas soubessem que dispõem de outras opções.”

Segundo Cristina, as trabalhadoras do campo não recebiam as mesmas capacitações ou compensações que os trabalhadores de sexo masculino. Elas eram, muitas vezes, vítimas de discriminação, assédio verbal e físico e violência doméstica.

Para Maria, que trabalhou em plantações durante cinco anos, o emprego era muito desgastante.

“Era muito difícil. Eu ficava 12 horas debaixo do sol quente, colhendo cana-de-açúcar, com minhas mãos cheias de bolhas”, lembra. “Depois disso, eu chegava em casa e tinha que limpar e cozinhar para o meu marido e os meus filhos.”

Chapéu de Palha Mulher proporciona às mulheres cursos com duração de três meses sobre políticas públicas além de uma pequena remuneração mensal e creche para apoiar a sua participação. O curso, ministrado por instrutoras

feministas, ensina direitos e cidadania às mulheres, cobrindo temas como a história da escravidão, a luta de mulheres, negros e indígenas por igualdade, estereótipos de gênero e os compromissos do governo decorrentes da Constituição, em matéria de direitos humanos. Após concluírem essa primeira fase, elas escolhem uma curso de capacitação profissional, optando, muitas vezes, pelo desenvolvimento de competências relacionadas a empregos tradicionalmente orientados para o sexo masculino.

“O curso é um componente-chave para o Chapéu de Palha Mulher”, explica Cristina. “Precisávamos que essas mulheres entendessem como funciona o governo local e quais são seus direitos como indivíduos, para capacitar melhores profissionais e melhores cidadãos.”

Cristina foi fundamental na elaboração do programa Chapéu de Palha Mulher. Ela foi escolhida a dedo pelo ex-governador Eduardo Campos, em 2007, para dirigir a Secretaria da Mulher.

## “A cultura patriarcal e machista infantilizava as mulheres. Queríamos que elas soubessem que dispõem de outras opções”

“Eu não era política, vim da área de pesquisa acadêmica”, conta Cristina. “Quando fui procurada para ocupar esse cargo, sabia que era uma oportunidade de levar o trabalho pelo qual eu era apaixonada a uma escala maior.”



Maracatu de baque solto é uma dança afro-indígena tradicionalmente encenada pelos homens, mas mulheres pernambucanas criaram o primeiro e único grupo exclusivamente feminino para encenar a dança.



Ao ingressar no governo estadual, Cristina era a única mulher trabalhando dentre as 24 demais secretarias. Graças ao Chapéu de Palha Mulher, ela integrou o trabalho de vários departamentos e de mais de 40 organizações de mulheres, ajudando a fortalecer as relações entre governo e sociedade civil.

“Queríamos que as mulheres aprendessem a cuidar melhor de seus corpos, então recorremos à Secretaria de Saúde. Queríamos que elas aprendessem a ler e escrever, então recorremos à Secretaria de Educação”, conta Cristina. “No entanto, as pessoas que trabalhavam no terreno eram das organizações de mulheres locais. Sabíamos que a participação delas era crucial.”

Além de aprender novas competências, o programa uniu as mulheres. Muitas, como Angela, que preferiu só ser identificada pelo primeiro nome, descobriram um senso de comunidade dentro da sala de aula.

“Meu marido sempre me batia”, conta Angela, que escapou de seu abusivo casamento. “Eu nunca tive a quem recorrer. Agora, sei que posso contar com essas mulheres.”

Desde 2007, cerca de 100 mil mulheres participaram do programa, que foi estendido a 89 municípios pernambucanos, a fim de incluir mulheres que trabalham em plantações frutíferas e na pesca artesanal. Planeja-se também abrir uma escola na cidade de Pesqueira, onde serão oferecidos cursos durante o ano todo.

Cristina renunciou à Secretaria em agosto passado, logo após o fatal acidente aéreo que matou o candidato à Presidência Eduardo Campos, o ex-governador que a nomeou inicialmente para o cargo.

“Estou orgulhosa do trabalho que fiz na secretaria, mas já era hora de eu seguir em frente”, diz Cristina. Ela tem esperança de que o trabalho vai ter continuidade com o novo governador, Paulo Câmara, e a nova Secretária da Mulher, Sílvia Cordeiro. Sílvia chega à Secretaria tendo dirigido uma das organizações de mulheres locais, que foram fundamentais para o sucesso do programa.

De volta ao pacato município de Escada, Maria examina a válvula hidráulica que instalou recentemente em seu chuveiro. Sua casa virou uma lona onde pratica as competências aprendidas no Chapéu de Palha Mulher.



Foto: ONU Mulheres/Lianne Milton

“As pessoas que trabalhavam no terreno eram das organizações de mulheres locais. Sabíamos que a participação delas era crucial”

“Estávamos tendo problemas com a eletricidade, então consertei”, diz Maria. “Trabalhei no encanamento, também. Meu próximo projeto vai ser instalar cerâmica na cozinha e no banheiro.”

Ela também começou a remodelar a casa de um vizinho em parceria com uma de suas colegas de aula do Chapéu de Palha Mulher.

“Adoro olhar para os consertos na minha casa e para outros trabalhos e saber que eu mesma fiz tudo isso”, diz Maria, enquanto abre a torneira da cozinha e deixa a água correr. “Eu mesma consertei isso aqui, fiz isso com as minhas próprias mãos.”

/1

---



# IGUALDADE SUBSTANTIVA PARA AS MULHERES:

Um desafio para  
as políticas públicas

# RESUMO

/1 As leis que estabelecem direitos iguais para mulheres e homens são uma base importante para exigir e conquistar a igualdade de gênero na prática. Mas a igualdade perante a lei não é suficiente para garantir que as mulheres gozem plenamente de seus direitos: também é preciso lidar com desigualdades de poder, barreiras estruturais e normas e práticas sociais discriminatórias.

---

/2 Os padrões de direitos humanos internacionais oferecem uma compreensão sobre a igualdade de gênero - igualdade substantiva para as mulheres - que vai além da igualdade formal, enfatizando que as mulheres devem gozar de seus direitos na prática.

---

/3 A igualdade deve ser entendida em relação não apenas às oportunidades, mas também aos resultados. Resultados desiguais podem ser consequência de discriminação direta e também indireta, e atingir a igualdade na prática pode exigir "tratamento diferente".

---

/4 O progresso em direção à igualdade substantiva para as mulheres exige ações públicas em três frentes inter-relacionadas: reparar a desvantagem socioeconômica; enfrentar os estereótipos, o estigma e a violência; e fortalecer o poder de ação, a voz e a participação. A transformação na vida das mulheres acontece quando ações nessas três dimensões se reforçam mutuamente

/5 O sistema internacional de direitos humanos esclarece as obrigações do Estado de respeitar, proteger e fazer cumprir os direitos humanos. Os Estados, portanto, têm papel proativo como árbitros de direitos sociais e econômicos.

---

/6 Em uma economia global cada vez mais integrada, em que funções governamentais muitas vezes são “terceirizadas”, a realização dos direitos econômicos e sociais das mulheres exige um modelo mais amplo de responsabilização, que inclua o setor privado, as ações dos Estados fora de suas próprias fronteiras e as organizações internacionais.

---

/7 A ação coletiva das mulheres fortalece a responsabilização pelos direitos humanos das mulheres ao legitimar tais direitos como questões de interesse público e desenvolver a capacidade das mulheres, que vivenciam múltiplas formas de discriminação, em reivindicar seus direitos.

# INTRODUÇÃO

Este Relatório reflete sobre o “progresso das mulheres do mundo” em um momento crítico, 20 anos depois de a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, em Pequim, ter determinado uma agenda ambiciosa para promover a igualdade de gênero. Ao definir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para a era pós-2015, a comunidade global avaliou e tirou lições de experiências políticas ao redor do mundo para elaborar uma agenda de ação progressista.

A visão de igualdade de gênero estabelecida na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim se tornou uma realidade para mulheres em todos os lugares? Este Relatório traz experiências, evidências e análises de diversos contextos nacionais e regionais para responder a essa questão. Examina o progresso das mulheres na obtenção de igualdade perante a lei, acesso à educação e outros serviços sociais; no aumento de sua visibilidade como agentes políticos; na participação no trabalho remunerado e em seus benefícios; e no maior reconhecimento público da magnitude e severidade da violência que vivenciam. Mas o Relatório também questiona por que o progresso em garantir que as mulheres gozem de forma prática de uma série de direitos econômicos e sociais tem sido tão lento e desigual em diversos países e grupos sociais.

Em uma época em que o mundo testemunha ganhos impressionantes em riqueza material, por que a milhões de mulheres têm sido negado seu direito até mesmo a níveis básicos de saúde, água e saneamento? Por que viver em uma zona rural ainda aumenta o risco de uma mulher morrer durante a gravidez ou o parto? Por que as mulheres ainda têm maior probabilidade que os homens de não receber aposentadoria durante a

terceira idade? E por que as desigualdades entre mulheres estão aumentando, deixando para trás milhões de mulheres pobres?

Procurando compreender por que o progresso das mulheres em desfrutar seus direitos vem sendo tão devagar e desigual, este Relatório compartilha experiências dos movimentos e de quem defende os direitos das mulheres ao redor do mundo. Suas lutas destacam quão persistentes e generalizados continuam sendo as normas sociais discriminatórias, os estereótipos, os estigmas e a violência, impedindo que mulheres e meninas em todos os lugares atinjam todo o seu potencial.

## Desigualdades múltiplas e crescentes

A realização dos direitos das mulheres não pode ser separada de questões mais amplas de justiça econômica e social. Conflitos violentos e militarismo, crises financeiras e econômicas globais, volatilidade dos preços de alimentos e energia, insegurança alimentar e mudanças climáticas intensificaram as desigualdades e vulnerabilidades, com impactos específicos em mulheres e meninas. Padrões dominantes de desenvolvimento levaram a formas de vida cada vez mais precárias. Em 2011, 1 bilhão de pessoas viviam na extrema pobreza<sup>1</sup> e muitas outras sobreviviam sem acesso a serviços básicos e proteção social, expostas a choques econômicos recorrentes, crises ecológicas, epidemias de saúde e conflitos armados.

Junto com a pobreza e a vulnerabilidade, os níveis de desigualdade estão crescendo dentro dos países e entre eles.<sup>2</sup> Hoje, diz-se que o mundo é mais desigual que em qualquer época desde a Segunda Guerra Mundial. O 1% mais rico da população possui agora cerca de 40%

dos ativos disponíveis, enquanto a metade mais pobre da população possui 1% ou menos.<sup>3</sup> Essas desigualdades – que estão entre os gatilhos da crise econômica de 2008 – foram ainda mais reforçadas pela recessão subsequente e pelas medidas de austeridade subsequentes. O corte nos gastos públicos jogou o peso da sobrevivência e dos cuidados para o âmbito doméstico, sobre os ombros de mulheres e meninas.<sup>4</sup> Os níveis crescentes de desigualdade comprometem o avanço dos direitos das mulheres ao reforçarem as desigualdades entre elas, tornando mais difícil que elas unam forças entre as barreiras de classe, raça e outras.

### Não há empoderamento sem direitos

Uma ampla variedade de atores – organismos doadores bilaterais e multilaterais, governos, organizações da sociedade civil e, mais recentemente, o setor privado – abraçou o objetivo do empoderamento econômico das mulheres. Alguns veem as mulheres como mercado consumidor em grande parte inexplorado, enquanto outros falam sobre a oportunidade de “pôr em ação o poder econômico e o potencial das mulheres”<sup>5</sup> como meio de resolver os problemas persistentes causados pela crise financeira global e pela estagnação do crescimento.

As sinergias entre empoderamento econômico das mulheres e prosperidade mais ampla precisam claramente ser cultivadas. Aumentar o domínio e o controle das mulheres sobre ativos agrícolas e recursos produtivos provavelmente terá impacto positivo na segurança alimentar e na sustentabilidade dos meios de subsistência para toda a família.<sup>6</sup> A participação das mulheres na força de trabalho pode aumentar a competitividade de indústrias de exportação.<sup>7</sup> Uma questão fundamental, porém, é se os cenários que supostamente beneficiam a todas as pessoas expandem de fato a capacidade de as mulheres gozarem de forma prática de seus direitos ou simplesmente aproveitam o tempo,

o conhecimento e a engenhosidade delas para servir a fins desenvolvimentistas, sem benefícios concretos para as próprias.

Sem um sistema de monitoramento solidamente ancorado nos direitos humanos, é difícil saber se as reivindicações que exigem o empoderamento das mulheres sobreviveria a uma análise minuciosa. Os padrões de direitos humanos – estabelecidos em uma série de tratados internacionais assinados voluntariamente pela grande maioria dos governos – oferecem um quadro de princípios vinculativos segundo os quais os países devem ser responsabilizados, independentemente de suas características econômicas, sociais e políticas. É um sistema centrado nos direitos e nas liberdades aos quais todos têm direito pelo simples fato de serem seres humanos. Este Relatório destaca a centralidade dos direitos humanos das mulheres tanto como o “fim” quanto como um “meio” eficaz de desenvolvimento.<sup>8</sup>

### Direitos indivisíveis, políticas sinérgicas

Este Relatório também destaca a indivisibilidade dos direitos. O foco está na desvantagem socioeconômica das mulheres, mas os direitos econômicos, sociais, civis e políticos estão profundamente interligados. Quando uma mulher sai de uma relação abusiva, ela quer justiça, mas também um local seguro para morar, cuidados médicos e um emprego para poder manter um padrão de vida adequado para ela e os dependentes que possa ter.<sup>9</sup> Os direitos dessa mulher a moradia, saúde e trabalho são distintos, mas indivisíveis. Direitos econômicos e sociais estão intimamente interligados a todos os outros direitos, especialmente os direitos civis e políticos que permitem que as mulheres se organizem e possam fazer as suas reivindicações. Por outro lado, um ambiente econômico propício é um importante pilar para que os Estados sejam capazes de respeitar e garantir outros direitos.

Não só os direitos das mulheres estão intrinsecamente conectados, mas também as ações que ajudam a fazê-los avançar. Na prática, políticas econômicas e sociais têm de trabalhar juntas para serem eficazes e permitirem a realização de direitos. Contudo, há uma tendência nos debates sobre políticas de separar as duas dimensões de maneira artificial. O papel das políticas econômicas, em especial as políticas macroeconômicas, é visto principalmente em termos de promoção do crescimento econômico, enquanto as políticas sociais supostamente deveriam lidar com as suas “vítimas”, reparando a pobreza e a desigualdade.

Na verdade, as políticas macroeconômicas podem apoiar um conjunto mais amplo de objetivos, incluindo igualdade de gênero e a realização dos direitos humanos. A gestão macroeconômica é essencial para garantir a disponibilidade de recursos que apoiam a realização de direitos e que oferecem oportunidades econômicas. Por outro lado, os serviços sociais – sejam eles ofertados pelo governo, por agentes privados ou pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado – têm efeitos econômicos. Investimentos em desenvolvimento infantil, educação e saúde melhoram a produtividade e contribuem para o crescimento sustentável. Transferências sociais, como pensões, abonos de família e seguros-desemprego, têm efeitos multiplicadores positivos na econômica, especialmente – mas não apenas – durante recessões.

### Panorama do capítulo e estrutura do relatório

Por um lado, este Relatório pretende reduzir a distância entre discussões globais de direitos humanos e, por outro, a deliberação de políticas para promover igualdade de gênero e empoderamento das mulheres. Transpor essa

divisão é essencial para as políticas públicas estarem à altura do desafio de tornar os direitos reais para todas as mulheres.

Este capítulo elabora o conceito central e norteador do Relatório: igualdade substantiva para as mulheres. A primeira seção discute o progresso em direção à igualdade perante a lei em vários domínios, destacando avanços bem como reveses, enfatizando que ter direitos legais no estatuto não é garantia de que as mulheres possam de fato exercer ou gozar desses direitos na prática. A segunda seção se vale de princípios e normas dos direitos humanos para elaborar a compreensão da igualdade substantiva. Nesta seção, destaca-se a necessidade de lidar com formas tanto diretas quanto indiretas de discriminação, bem como lidar com as desigualdades estruturais que impedem que as mulheres gozem desses direitos.

Finalmente, a terceira seção propõe um quadro dividido em três partes para promover a igualdade real, que exige avanços: na reparação da desvantagem socioeconômica das mulheres; no enfrentamento de estereótipos, estigma e violência contra as mulheres; e no fortalecimento do poder de ação, a voz e a participação das mulheres. O quadro guia a identificação e avaliação do Relatório, nos capítulos subsequentes, da gama de políticas econômicas e sociais que podem aumentar o pleno gozo de direitos por parte das mulheres em relação a trabalho e cuidado (Capítulo 2), proteção social e serviços sociais (Capítulo 3) e macroeconomia (Capítulo 4). Mapeando as três dimensões, é possível criar as bases para a transformação duradoura de estruturas e instituições sociais – famílias, mercados, Estados – que atualmente impedem que as mulheres gozem de seus direitos.<sup>10</sup>



# IGUALDADE PERANTE A LEI: PROGRESSOS, OBSTÁCULOS E LIMITAÇÕES

A igualdade perante a lei é crucial para a igualdade de gênero. Leis que estabelecem a igualdade de direitos entre mulheres e homens constituem uma base para exigir e conquistar a igualdade na prática. Elas são o alicerce das lutas políticas e culturais, determinam padrões e incentivos para mudanças em normas sociais e atitudes, e influenciam transformações nas políticas. Seria difícil encontrar um país no mundo que tenha controlado de forma bem-sucedida discriminações de gênero ou raciais arraigadas sem qualquer reforma constitucional ou legal.<sup>11</sup> Não é, portanto, surpreendente que os movimentos das mulheres tão frequentemente tenham se mobilizado para exigir mudanças na lei.

## PROGRESSO NA REFORMA JURÍDICA

O progresso na conquista de direitos civis e políticos das mulheres tem sido uma conquista essencial dos movimentos das mulheres. Em menos de um século, elas ganharam o direito de votar e concorrer a cargos públicos em praticamente todos os países do mundo.<sup>12</sup> O progresso também é evidente em outras áreas da lei: em 2014, 143 países garantiam a igualdade entre mulheres e homens em suas constituições;

132 tinham equalizado a idade mínima de casamento (sem consentimento parental) para 18 anos ou mais, protegendo meninas do casamento precoce; ao menos 119 tinham aprovado leis sobre violência doméstica; e 125 tinham aprovado leis para tornar os locais públicos e de trabalho mais seguros para as mulheres proibindo o assédio sexual (ver Figura 1.1).

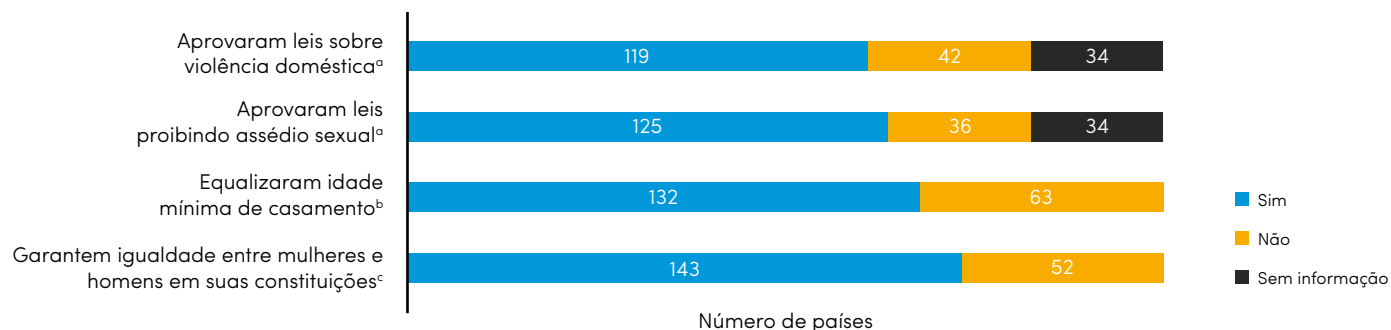
## Reforma do direito de família discriminatório

O progresso em direção à igualdade perante a lei tem sido menos consistente no direito de família, relacionado ao estatuto pessoal. Muitas vezes derivado do direito consuetudinário ou do direito religioso, o direito de família é especialmente importante para as mulheres porque regulamenta hierarquias de gênero e idade enraizadas na “esfera privada” do lar, moldando os direitos e as obrigações de cônjuges no casamento e no divórcio, a relação entre pais e filhos, propriedade marital, custódia ou guarda e herança. Essas leis moldam as relações de poder entre mulheres e homens, pais e filhos e irmãos e irmãs.

Figura 1.1

Número de países com ou sem cláusulas específicas de direitos das mulheres, 2014

→ A maioria dos países hoje tem leis sobre alguns aspectos-chave dos direitos das mulheres



Fonte: a. OCDE 2015. b. Análise da ONU Mulheres sobre dados da idade legal para casamento da Divisão de Estatística da ONU 2014b. c. ONU Mulheres 2015.

Nota: O número de países que aprovaram leis sobre violência doméstica e proibindo assédio sexual exclui os países em que a legislação está sendo planejada, esboçada ou revisada. Violência doméstica é violência específica de gênero em geral direcionada contra mulheres, ocorrendo na família e em relações interpessoais, podendo ocorrer na forma de abuso físico, emocional ou psicológico, sexual ou financeiro ou econômico. Para a definição de assédio sexual, ver Anexo 3.

Elas também têm impacto direto sobre a habilidade de as mulheres acessarem e controlarem recursos.<sup>13</sup> Reformar essas leis e mudar as práticas que as rodeiam é necessário para que as mulheres sejam capazes de reivindicar direitos fundamentais da pessoa.

Dados sobre igualdade entre mulheres e homens em direito de família de 71 países durante um período de 30 anos (1975-2005) mostram que o progresso nessa frente tem sido desigual. Enquanto 18 países começaram o período com leis de família completamente alinhadas com a igualdade de gênero, outros 15 atingiram esse objetivo até 2005.<sup>14</sup> Portanto, até 2005, as mulheres de 33 entre 71 países tinham adquirido direitos iguais na família, podendo, por exemplo, tomar decisões sobre seus filhos e conseguir empregos sem a permissão de um cônjuge.

Os outros 38 países cobertos pelo estudo não tinham feito a transição completa em direção

ao direito de família com igualdade de gênero até 2005. Alguns deles – incluindo Marrocos, República da Coreia e Turquia – começaram o período com disposições discriminatórias, mas já avançaram significativamente em direção a leis mais igualitárias desde então. Porém, em 2005, oito países – Argélia, Bangladesh, Egito, República Islâmica do Irã, Jordânia, Malásia, Paquistão e Arábia Saudita – mantinham leis altamente discriminatórias que, por exemplo, endossam a autoridade dos homens sobre as mulheres no casamento, dão a eles maiores direitos sobre propriedade e limitam a capacidade de mulheres entrarem com pedidos de divórcio.<sup>15</sup> São países que se espalham por diversas regiões, mas todos aplicam uma interpretação conservadora da lei familiar islâmica. No Marrocos, por outro lado, quem defende os direitos das mulheres conseguiram encabeçar amplas reformas nos direitos de família que englobavam preceitos tanto islâmicos quanto de direitos humanos (ver Quadro 1.1).

## QUADRO 1.1

### Ação coletiva de mulheres abre caminho para a reforma legal no Marrocos

Em 2004, o Marrocos reestruturou seu direito de família islâmico, o Moudawana, como resultado de uma prolongada mobilização do movimento pelos direitos das mulheres.<sup>16</sup> Ativistas começaram a se organizar no início dos anos 1990, lançando uma campanha comunitária pela reforma do Moudawana, que coletou mais de 1 milhão de assinaturas. Em 1993, houve pequenas reformas no direito de família, mas com resistência às mudanças maiores. As mudanças de lideranças políticas no fim da década de 1990 – incluindo a vitória de um partido de oposição socialista e a ascensão do rei Mohamed VI ao trono – aumentaram o apoio à liberalização política e à igualdade de gênero, permitindo que as exigências das mulheres fossem ouvidas.

Ao mesmo tempo, o crescente apoio político aos direitos das mulheres disparou a oposição por parte de grupos islâmicos conservadores. Quem defende os direitos das mulheres reagiu a esse desafio estabelecendo alianças com outras forças que desejavam a mudança, se envolvendo em campanhas de conscientização pública e formulando suas reivindicações de forma que apelassem tanto aos preceitos islâmicos quanto a princípios universais dos direitos humanos. A lei reformada de 2004 continua fiel aos valores e às tradições islâmicas, ao mesmo tempo em que dá às mulheres muito mais direitos. Em especial, introduz o direito das mulheres de tomar decisões autônomas, abolindo a noção de guarda masculina e o dever de obediência por parte da esposa; estabelece direitos e responsabilidades iguais na família; e equaliza e expande os direitos de mulheres e homens de iniciar o divórcio.

A reforma do Moudawana em 2004 abriu caminho para outras mudanças na lei. A mais significativa veio em 2011, ano no qual a Constituição passou a garantir igualdade entre homens e mulheres, proibir todas as formas de discriminação contra as mulheres e exigir que o Estado promova integralmente os direitos das mulheres. Ainda que essas mudanças importantes sejam bem-vindas, há muito trabalho a ser feito para alinhar todas as leis domésticas com tratados de direitos humanos dos quais o Marrocos é um Estado parte e garantir que todos os grupos de mulheres sejam igualmente beneficiados pela lei (ver história: Incluindo as mulheres).

#### Ação política é essencial para a reforma do direito de família

O que explica que alguns países tenham feito progresso significativo na reforma legislativa, mas outros não? A análise de dados nesses 71 países sugere que a ação política das mulheres, especialmente a influência de movimentos feministas autônomos, é um catalisador importante para a reforma do direito de família.<sup>17</sup> Tanto em ambientes autoritários quanto nos democráticos, quem defende os direitos das mulheres aproveitou oportunidades políticas para realizar reformas legais

que aumentam a igualdade, estabelecendo alianças com outros atores, incluindo oficiais do governo, advogados, políticos e agentes de desenvolvimento. Só a pressão civil não é, porém, suficiente; também é preciso haver receptividade por parte do Estado para que as mudanças ocorram.

Que fatores determinam a disposição do Estado para reformar o direito de família? A análise revela haver uma associação poderosa entre o caráter da relação Estado–religião e o grau de igualdade de gênero no direito de família. Em países em

que o Estado tem papel ativo na sustentação das práticas, doutrinas e instituições religiosas, o direito de família tende a discriminar as mulheres. Em contextos em que as instituições eclesásticas e as políticas são mais separadas, o direito de família tende a ser mais igualitário. Isso não quer dizer que as religiões sejam inerentemente patriarcais; mas elas o são historicamente (como a maioria das tradições seculares). A principal descoberta é que, onde é sustentada pelo Estado, a doutrina religiosa tem menos probabilidade de evoluir e se adaptar a práticas sociais em transformação. Nesses contextos, as interpretações patriarcais da religião ficam congeladas, e se torna difícil reformar o direito de família. Os desafios às interpretações religiosas defendidas pela lei passam a ser vistos como desafios a toda a configuração institucional, que une poder estatal e autoridade religiosa.<sup>18</sup>

A herança histórica também influencia o escopo da igualdade legal. Países que passaram por governos comunistas em geral têm direito de família igualitário devido à promoção de mudanças por parte desses governos nos papéis das mulheres, para encorajar o pleno emprego e marginalizar a religião e as culturas tradicionais. O legado do colonialismo britânico, ao contrário, foi bloquear a reforma, criando múltiplas leis de família com base

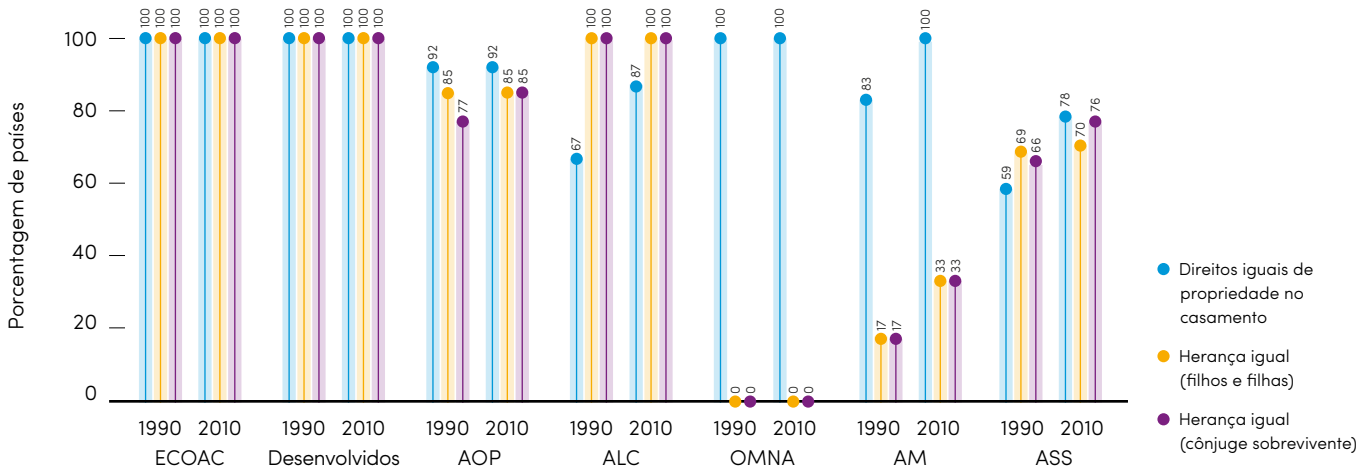
nas identidades culturais das comunidades reunidas nos Estados pós-coloniais. A existência de sistemas legais plurais baseados em identidade cultural ou religiosa pode criar desafios específicos à busca das mulheres por justiça.<sup>19</sup>

Mesmo onde progressos em direção à igualdade no direito de família foram conquistados, sustentá-lo pode ser desafiador, especialmente em países onde as forças conservadoras e os grupos extremistas que resistem à igualdade de gênero estão ganhando terreno. Esses grupos, tanto em países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento, usam a religião, a tradição e a cultura de forma imprópria, para remodelar leis, instituições estatais e normas sociais para tolher os direitos de mulheres e meninas e fortalecer papéis de gênero estereotípicos, tanto na “esfera privada” quanto na vida pública.<sup>20</sup> Para resistir a esse retrocesso e deixar claro que a cultura e a religião não podem ser justificativas para a violação de direitos, são essenciais as alianças entre quem defende os direitos das mulheres e outras forças similares, seja no governo ou na sociedade civil nacional e global.

Figura 1.2

Igualdade de gênero nas leis sobre propriedade privada e herança, por região, 1990 e 2010

→ Houve progresso em algumas regiões, mas em outras continua havendo leis discriminatórias



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres usando dados do Banco Mundial 2015c.

Nota: O indicador "direito igual de propriedade em casamento" mede se há diferenças baseadas em gênero nos direitos de possuir, administrar ou vender propriedades para mulheres e homens casados. A medida, porém, não captura diferenças na forma como os direitos de propriedade são administrados no caso de divórcio. Por exemplo, em uma série de países do OMNA as mulheres podem possuir propriedades dentro do casamento, mas o direito delas a essa propriedade não é automático após o divórcio (ver Unicef 2011a). A herança igual (entre filhas e filhos) se refere a se há diferenças de gênero nas regras de transferência de propriedade de pais para filhos na ausência de testamento. Uma herança igual sobrevivente significa que ambos os cônjuges têm prioridades e direitos iguais no que diz respeito a herdar ativos na ausência de um testamento. As regiões são as seguintes: ECOAC (Europa Central e Oriental e Ásia Central); Desenvolvidos (regiões desenvolvidas); AOP (Ásia Oriental e Pacífico); ALC (América Latina e Caribe); OMNA (Oriente Médio e Norte da África); AM (Ásia Meridional); ASS (África Subsaariana). Ver grupos regionais da ONU Mulheres para a lista de países e territórios incluídos em cada região no Anexo 7.

Outra área do direito em que as cláusulas religiosas e tradicionais muitas vezes são influentes é a de propriedade privada e herança. Como mostra a Figura 1.2, houve progresso significativo entre 1990 e 2010 na redução da discriminação legal contra as mulheres em relação à habilidade de herdar e possuir ativos em seu nome – ainda que, também aqui, o progresso tenha sido desigual entre as regiões. A Europa Central e Oriental e a Ásia Central e as Regiões Desenvolvidas eliminaram as restrições legais para o direito de propriedade das mulheres. Também houve grande progresso na América Latina e Caribe. Países da África Subsaariana, que começaram o período com o maior número de restrições legais em comparação a outras regiões, deram saltos significativos na remoção de diferenças

baseadas em gênero no direito à propriedade. Em contraste, o progresso na redução de disparidades de gênero na legislação foi menos expressivo no Oriente Médio e no Norte da África e na Ásia do Sul.<sup>21</sup>

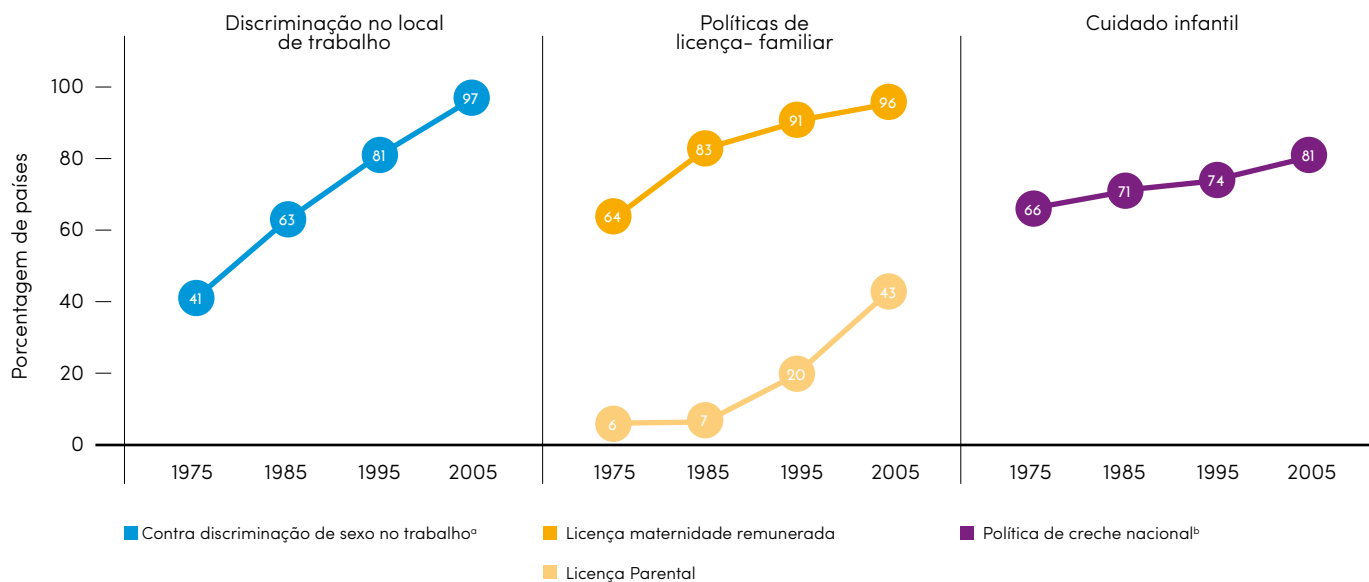
### Reforma do status legal das mulheres no trabalho, a licença-maternidade e o cuidado infantil

E quanto aos direitos legais que determinam o acesso das mulheres ao trabalho remunerado e a condições iguais no trabalho, licença-maternidade e paternidade e políticas para a infância? Com base na análise de mais de uma dezena de leis e políticas englobando 70 países durante três décadas (1975-2005), um estudo mais recente mapeia o progresso desigual também nessas áreas.<sup>22</sup>

Figura 1.3

Porcentagem de países com cláusulas legais e políticas, 1975–2005

—> Um número cada vez maior de países introduziu leis e políticas para equalizar o status das mulheres no trabalho e garantir licença-maternidade e serviços de cuidado infantil



Fonte: Htun e Weldon 2014.

Nota: Com base em um estudo das cláusulas legais e políticas em 70 países. Definições, metodologia e tamanho da amostra diferem dos dados usados no Anexo 3 (ver notas estatísticas no Anexo). a. Mede se há leis que proíbem discriminação no local de trabalho, por exemplo, na contratação, no pagamento, na demissão, no acesso a treinamento e na participação igualitária em governança/sindicatos. b. Mede a existência de uma política nacional ou federal de creches.

O número de países com políticas que consolidam formalmente a discriminação sexual no local de trabalho – por exemplo, proibindo as mulheres de trabalhar em certos cargos, fazer turnos da noite ou hora extra – diminuiu durante o período.<sup>23</sup> Em 1975, era mais comum não agir para banir a discriminação. Em 2005, o oposto era verdadeiro, com a maior parte dos países proibindo a discriminação no local de trabalho (ver Figura 1.3). Por exemplo, em 1975, só cerca de um terço dos países previa em lei o pagamento igualitário; em 2005, a proporção subira para 86%.<sup>24</sup>

De forma similar, como mostra a Figura 1.3, o número de países que oferecem licença-maternidade remunerada às mulheres que trabalham aumentou, e houve uma expansão dramática na licença parental. Além disso, em

2005, mais de 81% dos 70 países estudados tinha uma política nacional de creche, e 43% se comprometera a oferecer creches públicas.<sup>25</sup>

Como aconteceu com o direito de família, os movimentos de mulheres tiveram papel essencial na pressão pelos direitos das mulheres ao trabalho e no trabalho. As mulheres organizadas foram essenciais para a introdução de mudanças relativas ao direito legal das mulheres ao trabalho – por exemplo, proibindo a discriminação ou promovendo igualdade nas contratações e nas promoções. Os níveis gerais de renda foram fator significativo para a adoção de cláusulas de licença-maternidade e parental: sem uma receita adequada, é improvável que um país adote a licença-maternidade custeada pelo Estado.<sup>26</sup> Os movimentos de mulheres também influenciaram o desenvolvimento de

políticas para a infância e o cuidado infantil, e encontraram aliadas úteis nos partidos políticos com agenda redistributiva.

## DESIGUALDADES PERSISTENTES NA PRÁTICA

Ainda há disparidades, mas em muitos países as barreiras legais que impedem as mulheres de desfrutar das mesmas oportunidades e carreiras dos homens parecem estar diminuindo. Ainda assim, a segregação de gênero generalizada segue confinando as mulheres aos segmentos mais mal remunerados do mercado de trabalho. Em casa e em suas comunidades, mulheres e meninas continuam assumindo a maior parte do trabalho doméstico e de cuidados, sem receber por isso. Desigualdades de gênero relacionadas à renda obtida, à riqueza, ao uso do tempo e à previdência social, documentadas em detalhe nos Capítulos 2 e 3, indicam claramente que algo está muito errado: por que as “oportunidades iguais” não se traduzem em resultados iguais? É altamente improvável que as mulheres, como grupo, deliberada e consistentemente escolham profissões com menor remuneração.<sup>27</sup> E, mesmo que mulheres e homens “escolhessem livremente” opções diferentes de emprego, por que as atividades econômicas tipicamente escolhidas pelas mulheres são menos valorizadas pelo mercado que as escolhidas pelos homens?<sup>28</sup>

### Normas sociais discriminatórias

Mesmo em países onde há leis sobre igualdade de gênero, as desigualdades de poder entre mulheres e homens, além dos estereótipos de gênero e das normas sociais, estão profundamente entranhadas. Em alguns contextos, as estruturas e práticas patriarcais restringem a habilidade de as mulheres procurarem trabalho remunerado ou mesmo assistência médica, bem como de participar da vida social e política. Estereótipos de gênero reforçam normas de desigualdade de gênero, como a desvalorização contínua do “trabalho de mulheres” ou a crença de que mulheres e

homens devam ser confinados a papéis sociais restritos e segregados.<sup>29</sup>

No mercado de trabalho, estereótipos sobre profissões adequadas para mulheres e homens servem para manter a divisão sexual de trabalho existente. Mulheres e homens jovens que entram em profissões associadas com o sexo oposto estão sujeitos a menosprezo ou ridicularização. Mulheres que trabalham em setores dominados por homens podem ver sua atuação desvalorizada e sua competência questionada. Isso, por sua vez, pode afetar as perspectivas de receber promoções ou bonificações.<sup>30</sup> Os homens não são incentivados a entrar em profissões dominadas por mulheres, já que esses empregos frequentemente pagam menos que outros equivalentes em áreas dominadas por homens.<sup>31</sup> Esses estereótipos inevitavelmente influenciam as escolhas de mulheres e homens, mesmo quando a legislação garante “oportunidades iguais”.

De maneira mais ampla, as normas sociais geralmente supõem que as mulheres serão as principais responsáveis por tarefas domésticas e por cuidar das crianças e de outros membros da família. Isso limita a participação delas no mercado de trabalho em comparação com os homens ou as confina a trabalhos de menor qualidade e menores salários e a profissões que possam ser “conciliadas” com o trabalho não remunerado, muitas vezes com um grande custo para as próprias mulheres.

As normas sociais têm tanto poder que as mulheres às vezes não reivindicam seus direitos legais devido à pressão para que se conformem às expectativas da sociedade. Por exemplo, mesmo quando podem legalmente herdar terras de maneira equitativa em relação aos homens, elas podem abrir mão desse direito para manter boas relações com os irmãos, de cujo apoio podem depender no caso de disputas maritais, viuvez ou necessidade econômica. É uma prática recorrente em muitas partes da Ásia do Sul, especialmente quando

as mulheres se casam longe de suas vilas de origem.<sup>32</sup>

Em 2005, a Índia deu um grande salto ao alterar a Lei de Sucessão Hindu (1956) para conceder, em nível nacional, cotas iguais de herança de terras agrícolas a filhas e filhos. Na prática, uma série de fatores impediu a implementação dessas novas cláusulas, incluindo resistência de irmãos a suas irmãs herdarem terras dos pais; a crença de que o dote é a parte da filha na propriedade da família; sistemas administrativos complicados; e a compreensão fragmentária das próprias mulheres sobre seus direitos legais.<sup>33</sup> Ainda que a maioria das mulheres tenha declarado desejar herdar terras, essa mesma maioria relutava em chatear suas famílias de origem, especialmente os irmãos.

Lidar com a lacuna na implementação dessa importante lei exige esforços em vários níveis: são necessárias campanhas de educação legal para conscientizar as mulheres sobre seus direitos e erodir as normas sociais discriminatórias; os procedimentos legais precisam ser simplificados e os funcionários públicos precisam ser treinados para aumentar a capacidade de resposta aos direitos de propriedade das mulheres. A criação de empregos e medidas de proteção social também ajudaria a reduzir a dependência feminina das redes familiares para que obtenham segurança econômica.

### Limitações estruturais

O fato de as mulheres conseguirem acesso à terra nem sempre se traduz em profissões lucrativas devido às diversas limitações estruturais enfrentadas. Até a agricultura de subsistência requer algum capital para a compra de sementes e ferramentas, mas o cultivo comercial mais lucrativo exige investimentos mais generosos. Uma pesquisa na África Subsaariana sugere que o montante de dinheiro necessário para viabilizar a agricultura está fora do alcance de muitas mulheres agricultoras. Além disso, elas enfrentam obstáculos para sua participação nos mercados (ver Capítulo 2).<sup>34</sup>

Obter resultados legais a partir de legislação sobre igualdade de direitos é especialmente difícil para a classe trabalhadora pobre, minorias étnicas ou mulheres indígenas. A falta de consciência sobre seus direitos e as barreiras legais podem impedir essas mulheres de levar seus casos para o sistema formal de Justiça.<sup>35</sup> Por exemplo, mulheres dalit pobres do Estado indiano de Uttar Pradesh têm maior probabilidade de sofrer abuso por parte de fornecedores de serviço ou de serem pressionadas a pagar subornos em comparação com mulheres mais ricas ou de castas mais elevadas. Nesses casos, elas raramente apresentam queixas por medo de vitimização e de sofrer mais abusos.<sup>36</sup> Da mesma forma, trabalhadoras domésticas migrantes enfrentam violações frequentes de seus direitos trabalhistas. Porém, as leis trabalhistas nacionais frequentemente as excluem, e as leis de residência determinam que elas têm de ser “patrocinadas” por seus empregadores. Custos financeiros, barreiras de idioma e atitudes discriminatórias por parte do Judiciário atrapalham ainda mais que elas recorram à Justiça.<sup>37</sup>

Na vida política, os direitos iguais de votar e concorrer a cargos públicos são hoje reconhecidos na grande maioria dos países. Porém, “oportunidades iguais” não se tornam realidade apenas com a remoção das barreiras formais.<sup>38</sup> As mulheres continuam a ser excluídas dos cargos políticos por atitudes discriminatórias e por redes masculinas nos partidos políticos, pela falta de fundos para campanhas eleitorais e por responsabilidades familiares que se chocam com as horas de trabalho inflexíveis das instituições políticas. Reconhecendo esses limites estruturais, diversos países desenvolvidos e em desenvolvimento adotaram cotas para aumentar a representação feminina.<sup>39</sup>

A compreensão de que são necessárias medidas especiais para superar as desvantagens enfrentadas pelas mulheres pode ser expandida para outros domínios. De fato, a necessidade dessas medidas para a conquista da igualdade na prática já foi há muito reconhecida pelo sistema internacional de direitos humanos.



# IGUALDADE SUBSTANTIVA NO CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS

O sistema internacional de direitos humanos em geral e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) em particular reconhecem as limitações da igualdade formal na hora de garantir a igualdade na prática. Dentro do sistema de direitos humanos e seus tratados associados, há amplo apoio para que se vá além da igualdade formal e da relativa disposição à “igualdade de tratamento”.

O conceito de igualdade substantiva foi desenvolvido em importantes tratados de direitos humanos, para incluir este entendimento amplo: a desigualdade pode ser estrutural e a discriminação, indireta; a igualdade tem de ser compreendida em relação tanto aos resultados quanto às oportunidades; e pode ser necessário “tratamento diferente” para conquistar a igualdade na prática (ver Quadro 1.2). Enquanto a igualdade formal se refere à adoção de leis e políticas que tratem mulheres

e homens da mesma forma, a igualdade substantiva se preocupa com os resultados e os desdobramentos de tais leis e políticas: “garantir que elas não mantenham, mas suavizem a desvantagem inerente experimentada por aquele grupo em particular”.<sup>40</sup>

O conceito de igualdade substantiva nasceu do reconhecimento de que – por causa do legado de desigualdades históricas, desvantagens estruturais, diferenças biológicas e vieses na implementação prática de leis e políticas – a igualdade formal não é suficiente para garantir que as mulheres possam gozar dos mesmos direitos que os homens. Conquistar a igualdade substantiva, portanto, requer que se lide com a discriminação direta e indireta, que sejam adotadas medidas específicas para reparar as desvantagens das mulheres e, no longo prazo, transformar as instituições e estruturas que reforçam e reproduzem relações de poder desiguais entre mulheres e homens.

## QUADRO 1.2

### Igualdade substantiva segundo a definição do sistema de direitos humanos

O Artigo 1 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) dá o primeiro passo em direção à formulação do conceito de igualdade substantiva em sua definição abrangente de “discriminação contra as mulheres”:

*A expressão “discriminação contra a mulher” significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.<sup>41</sup>*

Essa definição de base proíbe o tratamento discriminatório (discriminação direta), bem como as consequências discriminatórias (discriminação indireta); ela também impede a discriminação intencional (proposital) e a não intencional (discriminação de fato).<sup>42</sup>

A necessidade de lidar com a igualdade de resultados está declarada abertamente no Artigo 3 da Convenção, que obriga os Estados membros a tomarem medidas apropriadas

*para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e o gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.*

A ênfase na igualdade de resultados é mais elaborada na Recomendação Geral nº 25 do Comitê da CEDAW sobre medidas especiais temporárias, que destaca a insuficiência de “uma abordagem puramente legal ou programática” para “atingir a efetiva igualdade com os homens, que o Comitê interpreta como igualdade substantiva”.<sup>43</sup> Da mesma forma, o comitê que monitora a implementação do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) declara que “igualdade substantiva diz respeito, além disso, aos efeitos de leis, práticas e políticas e à garantia de que eles não mantenham, mas suavizem, a desvantagem experimentada por aquele grupo em particular”.<sup>44</sup>

### Abordagem da discriminação indireta

A Recomendação Geral nº 25 do Comitê CEDAW, sobre medidas especiais temporárias, proíbe explicitamente a discriminação indireta “que pode ocorrer quando leis, políticas e programas são baseados em critérios aparentemente neutros do ponto de vista de gênero, mas que, de fato, afetam adversamente as mulheres”.

*As leis, as políticas e os programas que são neutros do ponto de vista de gênero podem involuntariamente perpetuar as consequências de antigas discriminações. Podem ocorrer quando se usa como exemplo, inadvertidamente, estilos de vida masculinos e assim não se levam em conta os aspectos da vida das mulheres que podem ser diferentes da vida dos homens. Essas diferenças podem existir como consequência de expectativas, atitudes e comportamentos estereotipados em relação às mulheres, baseados nas diferenças biológicas entre os sexos. Também podem ocorrer devido à subordinação generalizada das mulheres aos homens.*<sup>45</sup>

Em outras palavras, “discriminação inclui qualquer tratamento que tenha o efeito de anular o pleno gozo dos direitos humanos por parte das mulheres em todas as esferas, ainda que esse efeito discriminatório não seja intencional”.<sup>46</sup> Assim, mesmo quando os resultados desiguais não podem ser atribuídos a atos particulares e conscientes, isso não significa que não esteja havendo discriminação. Essa noção se opõe a uma compreensão estreita de discriminação como atos intencionais de indivíduos, o que sugere que, se não há intenção, não pode haver discriminação.

Um exemplo são as medidas de austeridade adotadas desde 2010 em diversos países ao redor do mundo para reduzir o déficit orçamentário. Elas não têm a intenção de atingir nenhum grupo em particular, mas as evidências sugerem que são especialmente tendenciosas contra famílias de baixa renda, em especial às mulheres dessas famílias.<sup>47</sup> Na Revisão Periódica Universal de janeiro de 2015 do Conselho de Direitos Humanos, por exemplo, a Espanha foi criticada por seus pares por causa do forte impacto de suas medidas de austeridade, em especial sobre mulheres,

migrantes, pessoas com deficiências e crianças.<sup>48</sup> O conceito de discriminação indireta serve para enfatizar como políticas ou práticas aparentemente “neutras” podem agir colocando alguns grupos em desvantagem, devido a desigualdades estruturais e históricas.

### A necessidade de medidas especiais temporárias

A CEDAW também deixa claro que o tratamento não idêntico direcionado a reparar as desvantagens das mulheres pode ser necessário para facilitar a conquista da igualdade substantiva.<sup>49</sup> A ideia de que “igualdade de tratamento” não é suficiente para a conquista da igualdade substantiva e da não discriminação também é reconhecida por outros tratados de direitos humanos, como a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação Racial (CERD), que recomenda que sejam adotadas “medidas especiais” (Artigo 1).

O parágrafo 1 do Artigo 4 da CEDAW promove o uso de “medidas especiais temporárias”, com o objetivo de “acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens” remediando os efeitos da discriminação passada ou presente e promovendo as mudanças estruturais, sociais e culturais necessárias para a concretização da igualdade substantiva das mulheres. O Comitê CEDAW esclareceu que “não se deve considerar que essas medidas sejam necessárias para sempre, mesmo que o significado de ‘temporário’ possa, de fato, conduzir à aplicação de tais medidas por um longo período”. O Comitê continua explicando que tais medidas podem ser interrompidas “quando os resultados desejados forem alcançados e mantidos por um período de tempo”.<sup>50</sup>

Para possibilitar o igual gozo de direitos, os Estados devem adotar medidas positivas para eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, incluindo a discriminação estrutural e indireta. Fazendo isso, podem construir sobre as fundações da igualdade formal, mas também precisam ir além, garantindo que os efeitos de leis, políticas e práticas reparem a desvantagem experimentada pelas mulheres.

## DE QUEM SÃO AS OBRIGAÇÕES DE DEFENDER OS DIREITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS MULHERES?

Além da CEDAW, que é um ponto de referência essencial para a compreensão do significado de igualdade de gênero, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o trabalho do comitê que o supervisa são também chave para compreender e lidar com os direitos sociais e econômicos das mulheres.<sup>51</sup> O PIDESC abrange a realização de direitos econômicos e sociais em grande profundidade. Especificamente, aborda os direitos ao trabalho e a condições trabalhistas justas e favoráveis (Artigos 6 e 7), cuja realização é explorada extensivamente no Capítulo 2 deste Relatório. O Pacto também inclui o direito à previdência social e a um padrão de vida adequado (Artigos 9 e 11), que são tema do Capítulo 3. Em diversos artigos, o Pacto faz referências específicas aos direitos das mulheres, incluindo à remuneração igualitária (Artigo 7) e à licença-maternidade remunerada (Artigo 10).

O sistema internacional de direitos humanos esclarece os deveres dos Estados de respeitar, proteger e fazer cumprir os direitos humanos.<sup>52</sup> A obrigação de respeitar exige que eles não interfiram diretamente nem indiretamente no pleno gozo de direitos humanos. A obrigação de proteger exige que tomem medidas para evitar que terceiros, incluindo indivíduos e o setor privado, interfiram no pleno gozo dos direitos. Finalmente, a obrigação de fazer cumprir exige que adotem medidas apropriadas na direção da plena realização dos direitos.

Os Estados, portanto, têm papel proativo como árbitros dos direitos econômicos e sociais. Por exemplo, quando os serviços de saúde são oferecidos por terceiros, como fornecedores privados, como frequentemente acontece, o Estado precisa regular esses atores, de modo a garantir que a disponibilidade, a acessibilidade, a aceitabilidade (incluindo a acessibilidade financeira) e a qualidade do serviço de saúde não sejam comprometidas. Seguindo a mesma lógica, o Estado tem o dever de regulamentar a conduta dos

funcionários para garantir a realização de vários direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores. A obrigação de fazer cumprir esses direitos significa que, quando os indivíduos não podem realizar seu direito, por exemplo, à previdência social, por meio dos sistemas de contribuição existentes, por motivos que fogem ao seu controle, o Estado tem o dever

de criar “esquemas não contributivos ou outras formas de assistência social” para garantir que todos possam usufruir de seu direito.<sup>53</sup> O Quadro 1.3 descreve outras obrigações-chave do Estado em relação aos direitos econômicos e sociais, discutidas mais detalhadamente no Capítulo 4.

## QUADRO 1.3

### **Obrigações do Estado segundo o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC): responsabilização em que sentido?**

O PIDESC determina uma série de obrigações que os Estados devem cumprir para realizar os direitos especificados no tratado. Segundo o parágrafo 1 do artigo 2, os Estados devem “adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais (...) até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos” no Pacto.

Ainda que as medidas para fazer cumprir os direitos econômicos, sociais e culturais possam ser tomadas progressivamente, os Estados devem aplicar o “máximo de recursos disponíveis” para avançar o mais rápido possível, usando recursos tanto nacionais quanto internacionais.<sup>54</sup> Inspectores especiais das Nações Unidas esclareceram a importância da tributação nesse sentido, sublinhando a necessidade de ampliar a base tributária, reavaliar a contribuição das corporações e garantir o uso sustentável de receitas geradas a partir de recursos naturais.<sup>55</sup>

Segundo o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CESCR), as partes têm a “obrigação fundamental de garantir a satisfação, pelo menos, dos níveis mínimos essenciais de cada um dos direitos”.<sup>56</sup> Prover os níveis mínimos essenciais é uma obrigação imediata. Trata-se de um complemento útil à CEDAW: esclarece que não apenas as desigualdades de gêneros são importantes no gozo dos direitos, mas também no nível desse gozo. Significa, ainda, que é dever do Estado priorizar os direitos dos mais pobres e vulneráveis, especialmente em relação aos níveis essenciais mínimos de comida, educação e saúde.<sup>57</sup> Mesmo com graves limitações de recursos, os Estados devem garantir que os direitos dos grupos vulneráveis sejam cumpridos.<sup>58</sup>

Os Estados também devem proteger contra o retrocesso deliberado – por exemplo, corte nos gastos com serviços públicos que são cruciais para a realização dos direitos econômicos e sociais ou cortes na tributação necessária para financiar esses serviços.<sup>59</sup> Mesmo em meio a um contexto de crise econômica, os governos devem aplicar esses princípios.<sup>60</sup>

Outra obrigação imediata é garantir o gozo não discriminatório de direitos econômicos, sociais e culturais.<sup>61</sup> Isso quer dizer que quaisquer medidas tomadas por um Estado para realizar progressivamente esses direitos devem ser não discriminatórias tanto em política quanto em efeito.

Finalmente, o direito de participação dos indivíduos é um “componente integral” de qualquer política ou prática que procure cumprir a obrigação do Estado de garantir que mulheres e homens gozem igualmente de todos os direitos humanos.<sup>62</sup>

### Ampliação da rede de responsabilização

Segundo a legislação internacional de direitos humanos, os Estados são os principais responsáveis pela proteção e pela realização dos direitos de quem vive dentro de sua jurisdição. Em nível nacional, os direitos humanos cabem a todos os ministérios – não apenas aos de Saúde, Educação, Habitação e Trabalho, mas também Finanças, Planejamento, Comércio e Bancos Centrais –, bem como aos governos locais, municipais e regionais.

Porém, na economia mundial atual, cada vez mais globalizada, em que os Estados passam por descentralização política e “terceirizam” a oferta de serviços públicos e outras funções, a responsabilidade estatal pelos direitos humanos cai sobre uma “rede mais ampla de responsabilização”.<sup>63</sup> Esta rede inclui não apenas toda a gama de agências estatais operando em diferentes níveis, mas também o setor privado e outras organizações governamentais e internacionais.

Os atores não estatais respondem aos cidadãos pela forma como suas ações afetam a realização dos direitos humanos, incluindo os sociais e econômicos. Isso se aplica particularmente ao setor privado, que tem papel importante no desenvolvimento econômico e na geração de empregos.

O recurso à “responsabilidade social corporativa” (RSC), e depois à responsabilização corporativa, é parte de uma reação não só às anomalias do mercado, mas também à “incapacidade real ou

sentida dos governos, especialmente em países em desenvolvimento, de serem agentes eficazes de regulamentação e desenvolvimento, bem como fornecedores de bens e serviços essenciais”.<sup>64</sup> A pauta da responsabilidade corporativa evoluiu consideravelmente nas últimas duas décadas, passando a incluir mais empresas e indústrias e um conjunto mais amplo de questões, como direitos trabalhistas, e também a envolver sindicatos e outras organizações da sociedade civil atuando junto às empresas.<sup>65</sup>

Porém, a porcentagem de empresas engajadas ainda é muito baixa, e as iniciativas de RSC são mais prevalentes em setores onde há preocupação com o “risco de reputação” entre consumidores de países desenvolvidos (por exemplo, brinquedos, eletrônicos ou produtos de horticultura). Há um risco de que iniciativas de monitoramento bem-intencionadas criem “enclaves de boas práticas” com poucas ligações com o resto da economia.<sup>66</sup> Os esforços contínuos para melhorar a responsabilidade corporativa não devem tirar a atenção da necessidade de melhor regulamentação e fiscalização em todos os setores, não apenas naqueles que produzem para a exportação.<sup>67</sup>

Avaliações sobre os efeitos de longo prazo de iniciativas voluntárias do setor privado para melhorar as condições de trabalho apontam para alguns impactos positivos em termos de saúde e segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores, pagamento de salários mínimos e redução de horas extras excessivas, mas para impactos muito mais fracos em relação à

igualdade de gênero, à discriminação salarial e à liberdade de associação.<sup>68</sup> Além disso, os benefícios tendem a se limitar a funcionários regulares e fixos, não atingindo a mão de obra terceirizada, especialmente o grande número de trabalhadoras temporárias e autônomas que trabalham com vários graus de separação das empresas mãe.<sup>69</sup> Mas a principal crítica à autorregulamentação voluntária é seu registro de fiscalização.<sup>70</sup> As iniciativas existentes de RSC não são capazes de garantir o cumprimento de padrões estabelecidos de direitos humanos e, em especial, não têm capacidade de impor sanções significativas ou estipular ações corretivas apropriadas.<sup>71</sup>

Esses fracassos foram demonstrados de forma incisiva pela queda da fábrica Rana Plaza, em Bangladesh, em 2013, onde morreram mais de mil trabalhadoras e trabalhadores. Após anos de iniciativas voluntárias para melhorar as cadeias de valor globais de vestuário, esse desastre acabou estimulando ações mais duras, incluindo o Acordo vinculante sobre incêndios e segurança nos edifícios de Bangladesh, que responsabiliza legalmente as empresas pela segurança das fábricas (ver história: Nascendo das cinzas). Ao mesmo tempo, em nível global, o apoio, em 2011, do Conselho de Direitos Humanos aos Princípios orientadores sobre as empresas e os direitos humanos,<sup>72</sup> que afirma que as empresas têm no mínimo a obrigação de respeitar todos os direitos humanos em suas operações segundo um padrão de “não causar dano”, é uma evolução promissora, que pode fortalecer a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos.

As ações ou omissões de corporações transnacionais e instituições financeiras regionais, bancos de desenvolvimento multilaterais, agências de classificação de risco de crédito e fundações privadas podem limitar o espaço político para que os Estados cumpram suas obrigações em matéria de direitos humanos. Além disso, as desigualdades globais significam que ações e omissões dos Estados mais poderosos terão repercussões adversas sobre as capacidades de Estados menores e menos poderosos de cumprir suas obrigações em matéria de direitos humanos.

Em 2013, os países ricos representavam apenas 18% da população mundial, mas geravam cerca de 79% da renda mundial.<sup>73</sup> A falta de regulamentação nesses países dos fluxos financeiros voláteis, que dispararam a crise financeira de 2008, não apenas mergulhou suas próprias economias na recessão, mas também teve efeitos indiretos no resto do mundo. Os déficits fiscais resultantes da crise levaram tanto os países desenvolvidos quanto os em desenvolvimento a cortar os gastos públicos de caráter social, ameaçando aumentar a pobreza e a desigualdade de gênero.<sup>74</sup> Há, portanto, necessidade de um conjunto de princípios sobre obrigações extraterritoriais, que forneça padrões para que governos, instituições financeiras internacionais, organizações intergovernamentais e corporações transnacionais sejam responsáveis por ações que afetem a realização de direitos no mundo todo. Essa questão é debatida mais detalhadamente no Capítulo 4.

Em reconhecimento às transformações que estão acontecendo dentro, abaixo e acima do Estado, começa a emergir uma compreensão multidimensional da responsabilidade em matéria de direitos humanos.<sup>75</sup> Ainda que isso leve a linhas de responsabilização mais complexas, os Estados continuam sendo os principais responsáveis e devem criar condições para que as pessoas sob sua jurisdição possam gozar de seus direitos, inclusive os econômicos e sociais.

## **EXIGIR RESPONSABILIZAÇÃO PELOS DIREITOS DAS MULHERES**

A noção de igualdade substantiva parte da premissa de um Estado capacitador, que tenha deveres positivos de proteger e fazer cumprir direitos. Mas como esses princípios podem se tornar reais para que definam ações estatais na prática? Há quem argumente haver nisso um paradoxo: os Estados, vistos como principais responsáveis e avalistas de direitos, talvez não tenham nem a capacidade nem a vontade política de proteger e promover direitos. Pior ainda, eles frequentemente violam os direitos dos grupos sociais mais desfavorecidos. O processo de tradução – de direitos para políticas e de políticas

para mudanças reais na vida das mulheres – tem sido extremamente desigual ao redor do mundo.<sup>76</sup> Como os direitos humanos podem ser usados para criar o tipo de Estado que respeite, proteja e faça cumprir os direitos humanos, e os direitos das mulheres em particular?

Os mecanismos de direitos humanos internacionais podem ser muito úteis para lembrar os Estados de seus deveres em relação às mulheres. Em suas observações conclusivas sobre o Reino Unido, por exemplo, o Comitê CEDAW levantou preocupações com a forma como as medidas de austeridade adotadas pelo governo tinham levado a “sérios cortes no financiamento de organizações que fornecem serviços sociais às mulheres”, bem como a cortes orçamentários no setor público que “afetam as mulheres de forma desproporcional, devido à concentração delas nesse setor”.<sup>77</sup>

A realização dos direitos humanos às vezes é visto como contingente em um contexto democrático, sendo suas condições mínimas o direito universal de participar nas eleições tanto como eleitor quanto como representante, eleições regulares e livres, a livre associação e a liberdade de imprensa.<sup>78</sup> Na prática, porém, a relação entre o ativismo de direitos e a democracia funciona de maneira mais complexa.<sup>79</sup>

Em primeiro lugar, o ativismo de direitos humanos em nível global foi tão bem-sucedido que até os Estados não formalmente democráticos são signatários de pelo menos alguns tratados de direitos humanos. Isso cria a possibilidade de que os as defensoras e os defensores façam companhias por medidas que apoiem a realização dos direitos das mulheres até em sistemas não democráticos ou de democracia fraca. No processo de compilação dos relatórios dos Estados para o Comitê CEDAW, por exemplo, as defensoras e os defensores dos direitos das mulheres têm a oportunidade de preparar seus próprios relatórios paralelos, comentando o relatório oficial do governo e defendendo maior atenção às políticas. Ativistas usaram esse processo e os compromissos de seus governos com a CEDAW para alavancar mudanças positivas nos direitos das mulheres: da reforma do direito de família em Fiji, em 2003, e

no Marrocos, em 2004 (ver Quadro 1.1), à ampla campanha contra o assédio sexual na Índia, que acabou bem-sucedida em 2012.<sup>80</sup>

Nada disso serve para negar que a sociedade civil enfrenta enormes desafios onde a liberdade de expressão e de associação e o direito à informação são fracos e onde os mecanismos de responsabilização de governos pela violação ou não realização de direitos são frágeis ou ausentes. Os direitos civis e políticos são críticos para a existência e a prosperidade da responsabilização.<sup>81</sup> Mas até em locais com sistemas políticos não formalmente democráticos, formas de organização localizadas podem ocorrer, por exemplo, em torno de direitos trabalhistas, direitos sociais ou direitos civis e políticos das mulheres. A defesa de direitos não precisa esperar um regime inteiramente democrático para emergir. Na realidade, o processo de reivindicação de direitos pode, por si só, contribuir para a construção da responsabilização estatal pelos direitos das mulheres.<sup>82</sup>

Em segundo lugar, mesmo em ambientes formalmente democráticos, a ideia de direitos humanos pode não ser aceita por todos com entusiasmo. A luta pelos direitos humanos muitas vezes teve de lidar com dois importantes conjuntos de desafios: um é que os Estados podem ter pouca ou nenhuma responsabilidade, especialmente em relação a grupos pobres e desfavorecidos; o outro é que as desigualdades – de gênero, raça, classe, etnia e identidade sexual – podem ter ficado tão normalizadas que não são percebidas como injustas nem pelos que são mais subordinados ou pelos que sofrem mais com a discriminação.<sup>83</sup>

### A importância da ação coletiva das mulheres

A presença de organizações de mulheres pode fazer muita diferença em ambas as frentes, legitimando o direito das mulheres na esfera da formulação de políticas públicas, colocando na pauta pública preocupações que até então estavam escondidas ou eram consideradas “privadas”, como a violação dos direitos sexuais

e reprodutivos das mulheres; e fomentando a capacidade dos que vivenciam múltiplas formas de discriminação de se engajarem em iniciativas de promoção que ressoem suas experiências.<sup>84</sup> Isso fica evidente nos trabalhos de base feitos por organizações não governamentais e de mulheres em favelas, vilas rurais e comunidades marginalizadas de migrantes, que buscam criar tempo e espaço para que as mulheres se reúnam e debatam sobre suas situações e suas restrições, e encaminhem recomendações sobre como gostariam de mudar as coisas para melhor.

De fato, a relevância dos direitos humanos não está exclusivamente em como eles são usados para inspirar novas legislações, seja nacional ou internacionalmente.<sup>85</sup>

Aqueles que tiveram seus direitos humanos violados também podem usá-los para afirmar suas reivindicações morais. Ativistas podem empregá-los como ferramenta para monitorar políticas ou fazer trabalhos para ampliar o alcance eficaz de direitos humanos reconhecidos. O debate público, as campanhas políticas e a organização coletiva em torno dos direitos humanos também são meios importantes de questionar normas sociais discriminatórias, relações de poder desiguais e distribuição desigual de recursos, além de encorajar mulheres pobres e marginalizadas a se enxergarem como titulares de direitos. O trabalho com comunidades marginalizadas deve

partir das realidades da vida das mulheres e criar espaço para reflexão crítica e compartilhamento de experiências. Para isso, o ativismo pode nem sempre usar a linguagem dos direitos humanos como ponto de partida, preferindo empregar noções de justiça e dignidade que ressoem melhor nos grupos comunitários de mulheres.<sup>86</sup>

Voltando à questão de direitos legais com a qual iniciamos este capítulo, o motivo para legalizar os direitos econômicos e sociais das mulheres não é apenas para que elas possam usar os tribunais, mas também para que possam criar a dinâmica política e social para garantir que os seus direitos sejam realizados na prática. Quando os direitos econômicos e sociais são reconhecidos pelas constituições e consagrados nas leis, isso ajuda a construir legitimidade política, além de criar um horizonte de expectativas sociais e estimular as iniciativas de ação pública. Esse reconhecimento ajuda as mulheres a se relacionarem com aqueles que administram as leis e os programas que conformam suas vidas, seja a administração de registro de imóveis, os fornecedores de serviços de saúde ou professores e administradores de escolas públicas.<sup>87</sup>



# IGUALDADE SUBSTANTIVA PARA MULHERES: UM MODELO DE AÇÃO

Como mostrado nas seções anteriores, uma mudança-chave ao redor do mundo é transformar direitos formais em realidade, permitindo que as mulheres gozem na prática de seus direitos humanos. Dessa forma, é possível conquistar a igualdade substantiva. A ação pública é fundamental para apoiar esse processo. Com base na obra de Sandra Fredman, esta seção, elaborada por Fredman e Goldblatt (2014), propõe um modelo, derivado dos tratados de direitos humanos, bem como do trabalho dos órgãos criados em virtude destes tratados, para apoiar governos e outros atores-chave a gerar essa mudança.<sup>88</sup> O modelo identifica três dimensões interligadas dentro das quais é preciso agir para transformar estruturas e instituições existentes, para que todas as mulheres desfrutem de seus direitos:

**Reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres**

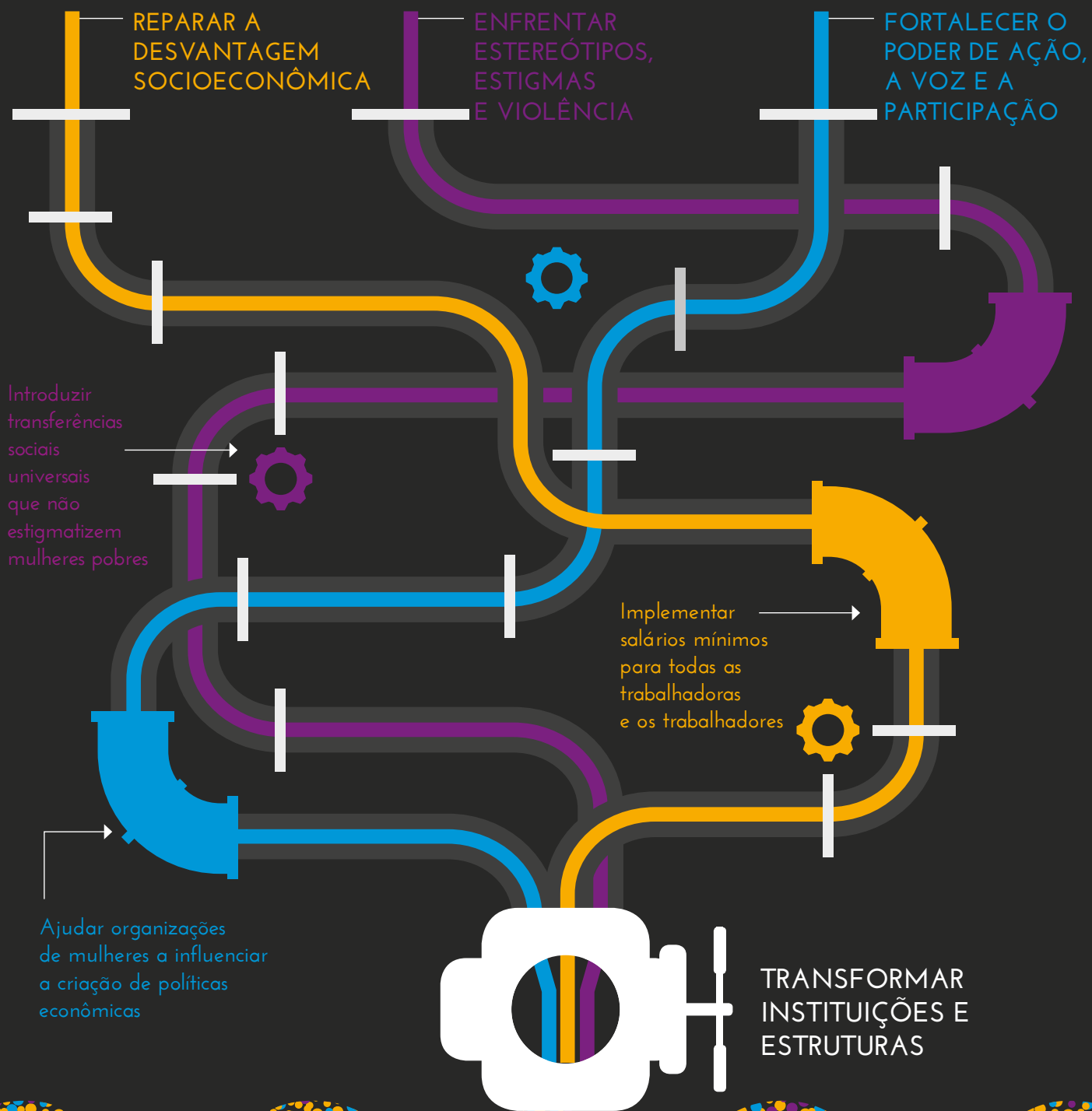
**Enfrentar os estereótipos, os estigmas e a violência**

**Fortalecer o poder de ação, a voz e a participação das mulheres.<sup>89</sup>**

Este Relatório joga luz sobre a primeira dimensão – reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres – e a conquista de direitos econômicos e sociais para mulheres. Mas, como a Figura 1.4 mostra e os capítulos seguintes esclarecem, as mulheres não podem gozar desses direitos sem ações para enfrentar estereótipos, estigmas e violência e fortalecer seu poder de ação, sua voz e sua participação.

Figura 1.4

## UM MODELO PARA A COMPREENSÃO DA IGUALDADE SUBSTANTIVA



IGUALDADE SUBSTANTIVA

Estereótipos, estigmas e violência são meios perniciosos pelos quais hierarquias de gênero, seja no mercado de trabalho ou na vida cotidiana, são mantidas e reforçadas. Para quebrar as barreiras que impedem as mulheres de exercitarem seus direitos ao trabalho e à previdência social, por exemplo, é necessário enfrentar isso. O fortalecimento do poder de ação e da voz coletiva das mulheres é um objetivo importante por si só e também tem sido um propulsor de mudanças nas leis, políticas e práticas que permitem a realização dos direitos econômicos e sociais. A transformação duradoura de estruturas e instituições só é possível quando mudanças nessas três dimensões – recursos, respeito e agência – interagem e trabalham juntas.

O restante deste capítulo revisa o progresso geral em direção à igualdade substantiva nessas diferentes dimensões para preparar o terreno para uma análise mais detalhada das políticas públicas nos capítulos subsequentes. São colocadas três questões: as políticas econômicas e sociais estão reparando a desvantagem socioeconômica? As políticas públicas estão lidando com aspectos profundamente entranhados, como estereótipos, estigmas e violência de gênero? E esse processo de formular política cria espaços para diferentes grupos de mulheres agirem coletivamente e serem ouvidos pelos responsáveis por essa formulação?

## **REPARAR A DESVANTAGEM SOCIOECONÔMICA DAS MULHERES**

A desvantagem socioeconômica das mulheres se reflete em desigualdades de gênero generalizadas no que se refere à renda, à propriedade, ao acesso a serviços e ao uso do tempo. A ausência de dados separados por sexo torna difícil determinar se, de maneira geral, as mulheres têm maior probabilidade do que os homens de viver na pobreza (ver Quadro 1.4). Não obstante, globalmente, três quartos dos homens em idade ativa estão na força de trabalho, contra 50% das mulheres na mesma idade. E, entre a população ocupada, as mulheres representam aproximadamente dois terços do total de trabalhadores que contribuem para a família

empregados em negócios familiares de forma não remunerada.<sup>90</sup> Globalmente, as mulheres ganham em média 24% menos que os homens (ver Anexo 4) e têm menos probabilidades que os homens de receber uma pensão (ver Anexo 5). Isso se traduz em grandes desigualdades entre homens e mulheres na renda correspondente a toda vida de trabalho (ver Quadro 2.4). Ainda assim, em todas as regiões as mulheres trabalham mais que os homens: em média, fazem duas vezes e meia mais trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados e, combinando trabalho remunerado e não remunerado, trabalham mais horas que os homens em quase todos os países (ver Anexo 3).

As raízes dessas desigualdades estão em estruturas de poder desiguais sustentadas por leis, normas e práticas sociais, forças de mercado e políticas públicas tanto dentro da “esfera privada” do lar e da família quanto no âmbito público. Políticas econômicas e sociais são importantes para o enfrentamento das causas dessas desigualdades. Essas políticas devem dedicar especial atenção a garantir que mulheres e meninas de lares desfavorecidos e pobres, que enfrentam múltiplas formas de discriminação, gozem plenamente de seus direitos.

Até onde as políticas públicas apoiaram a realização progressiva dos direitos econômicos e sociais das mulheres na última década? Em geral, as mulheres tiveram ganhos sociais importantes no acesso à educação e, em menor grau, a serviços de saúde e empregos. Contudo, tem sido difícil sustentar esses ganhos e traduzi-los em um padrão de vida adequado. As políticas econômicas ou minaram os ganhos sociais das mulheres ou deixaram de apoiá-las através de melhores oportunidades no mercado de trabalho. As disparidades de gênero estão diminuindo em alguns campos, mas desigualdades de renda entranhadas e crescentes significam que as mulheres mais pobres estão ficando para trás. Sustentar e ampliar ganhos conquistados a duras penas exige um conjunto diferente de políticas econômicas e sociais, como será elaborado nos capítulos seguintes.

## Disparidades entre as mulheres e meninas ricas e as pobres

Dados desagregados coletados para monitorar o progresso em direção à conquista dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) desde 2000 mostram que houve progresso para as mulheres em geral no acesso à educação e à saúde em todas as regiões.<sup>91</sup> Apesar disso, dados em nível nacional

mostram que esse progresso foi muito desigual entre diferentes grupos sociais. Especialmente alarmante é o fato de que, em muitos países, a desigualdade de acesso a serviços de saúde entre os grupos mais pobres de mulheres e os grupos sociais mais privilegiados se mantém ou está aumentando.

## QUADRO 1.4

### Gênero e pobreza: o que sabemos?

A pobreza continua sendo um grave desafio de escala global. Houve progresso na redução da pobreza extrema desde 1990, mas 1 bilhão de pessoas – ou cerca de 15% da população mundial – ainda viviam nessa condição em 2011. Não se sabe quantas dentre as pessoas que vivem na pobreza são mulheres e meninas.<sup>92</sup> Isso acontece em parte porque a medida per capita da linha de extrema pobreza (US\$1,25 por dia) é estimada usando dados agregados de renda ou consumo familiar, o que torna difícil estimar taxas individuais e, portanto, diferenças na incidência e na gravidade da pobreza por gênero.

Na ausência de dados sobre taxas individuais de pobreza, foi desenvolvida um indicador indireto do risco de pobreza das mulheres, no qual a porcentagem de mulheres em idade ativa morando em domicílios pobres (os 20% inferiores) é comparada à porcentagem de homens em idade ativa nesses domicílios.<sup>93</sup> Segundo essa medida, como mostra a Figura 1.5, as mulheres têm maior probabilidade de viver na pobreza em 41 dos 75 países para os quais existem dados. Muitos fatores contribuem para a maior vulnerabilidade das mulheres à pobreza, incluindo acesso desigual ao trabalho remunerado, salários menores, falta de proteção social e acesso limitado a bens, incluindo terra e propriedade (ver Capítulos 2 e 3).

Uma análise das características dos domicílios pobres indica que países onde as mulheres têm mais risco de pobreza também tendem a registrar uma alta representação de domicílios exclusivamente femininos (ou seja, onde não há homens adultos) entre os 20% de domicílios com as menores rendas. Isso sugere maior risco de pobreza entre mulheres separadas, viúvas e mães solteiras, incluindo chefes de família sem um parceiro masculino.<sup>94</sup>

Mesmo em locais onde mulheres e homens têm a mesma probabilidade de viver em um domicílio pobre, elas têm mais chance de sofrer privações em outras áreas essenciais ao bem-estar, como educação, e menos chance de ter uma fonte de renda independente por meio do trabalho remunerado (ver Anexo 1). É provável que tudo isso se traduza na distribuição desigual de poder e recursos dentro do lar.

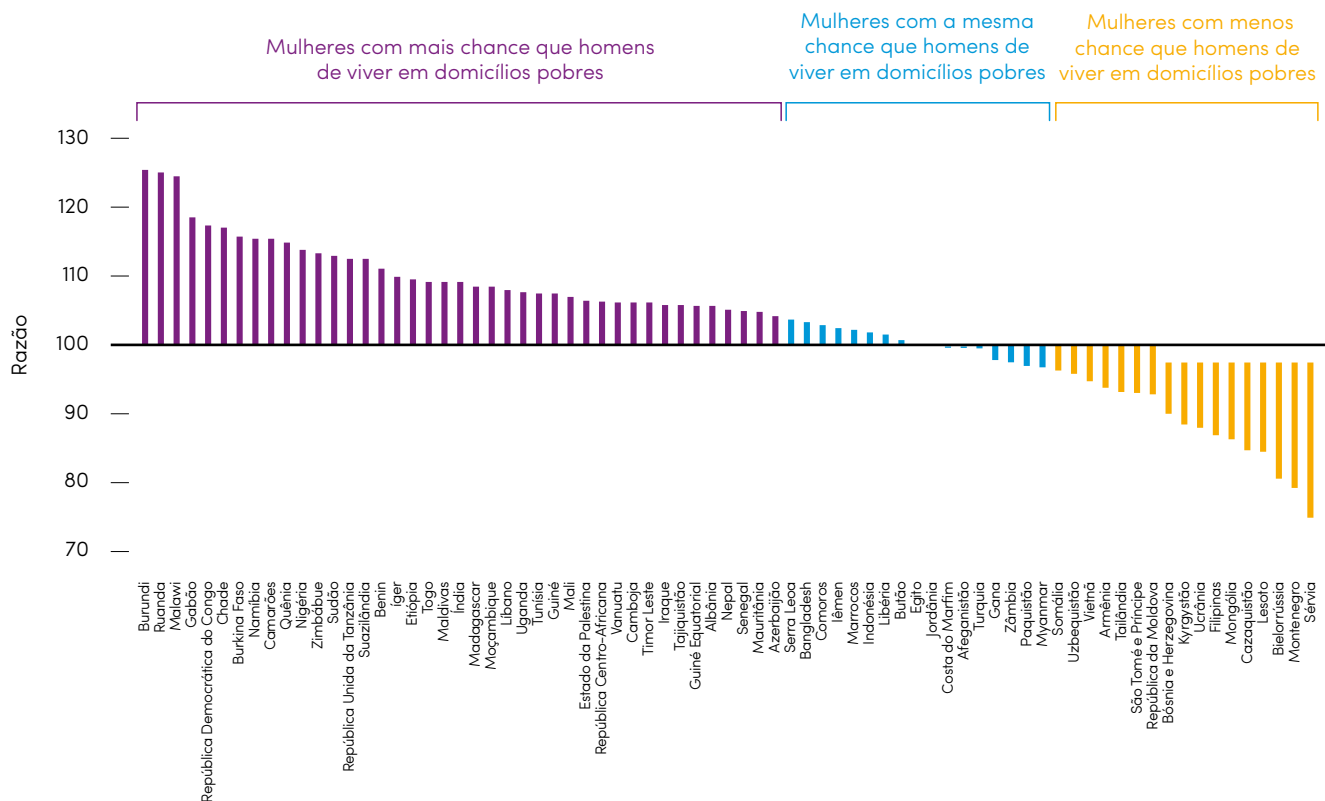
A região da América Latina e Caribe é a única em que a análise dos domicílios mais pobres por composição de gênero foi realizada ao longo do tempo. Essa análise mostra não apenas

que há mais mulheres que homens vivendo nesses domicílios abaixo da linha da pobreza, mas também que a razão de mulheres em domicílios pobres em comparação com a de homens aumentou com o tempo: de 108,7 mulheres a cada 100 homens em 1997 para 117,2 mulheres a cada 100 homens em 2012. Essa tendência ascendente ocorreu em meio a taxas de pobreza decrescentes para a região como um todo: 44,8% das pessoas viviam abaixo da linha da pobreza em 1997, em comparação com 32,7% em 2012. Novas políticas sociais dirigidas aos segmentos mais pobres da população contribuíram para reduzir a pobreza na região, mas seus impactos variam dependendo do alcance dos programas e do tamanho das transferências.<sup>95</sup> Além disso, as mulheres mais pobres ainda enfrentam as maiores barreiras no acesso ao trabalho decente. São necessários maiores esforços para a realização dos direitos das mulheres ao trabalho e no trabalho, de modo que elas possam se beneficiar igualmente do crescimento econômico e da redução da pobreza.

Figura 1.5

Razão de mulheres em relação a homens em idade ativa (20-59 anos) nos 20% de domicílios mais pobres

→ Mulheres têm maior probabilidade que homens de viver nos domicílios mais pobres em 41 dos 75 países



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres usando os últimos dados disponíveis da Pesquisa de Demografia e Saúde (DHS, na sigla em inglês) e da Pesquisa por Agrupamento de Indicadores Múltiplos (MICS, na sigla em inglês).

Nota: Esse indicador é medido pela proporção de mulheres e homens com idade entre 20 e 59 anos em todos os domicílios para levar em conta o fato de que as mulheres podem ser mais presentes na população em geral. Ver Anexo 1 para detalhes. Valores acima de 103 indicam que as mulheres são mais representadas no quintil mais pobre. Valores entre 97 e 103 indicam paridade. "Domicílios pobres" se refere aos 20% inferiores dos domicílios, usando o índice de avaliação de renda como medida substitutiva em DHS e MICS.

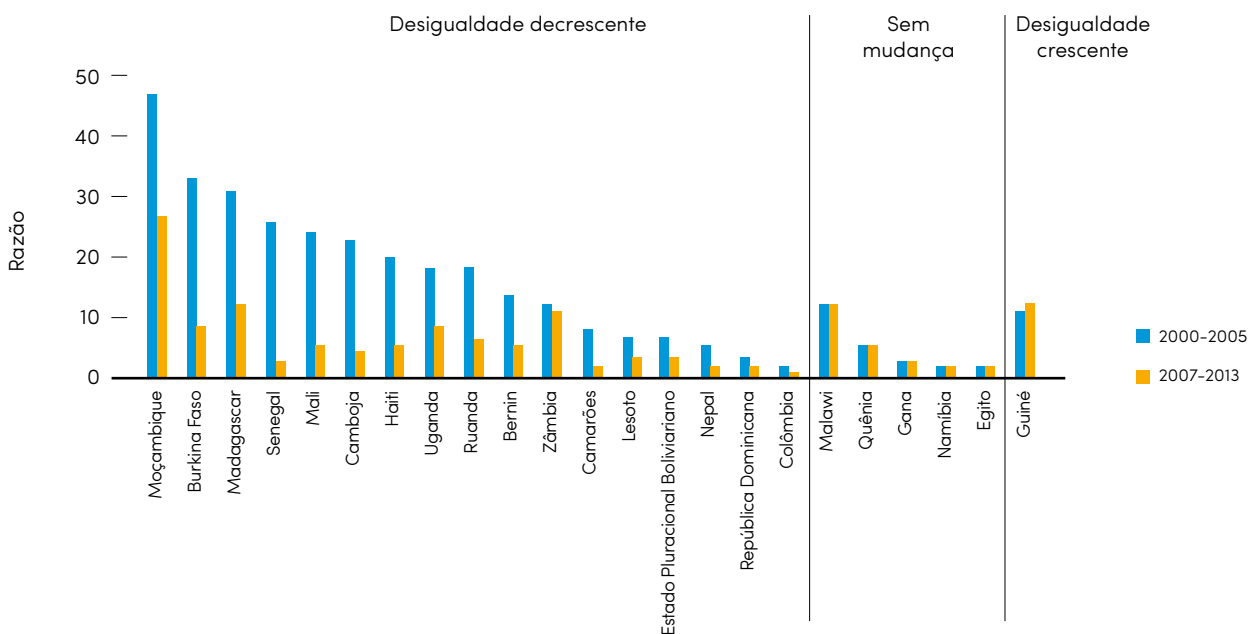
O retrato é mais positivo em relação a desigualdades de renda na frequência escolar de meninas no ensino médio. Os investimentos em educação feitos desde a adoção dos ODM contribuíram para reduzir a desigualdades de gênero nas matrículas tanto no ensino fundamental quanto no médio nos países em desenvolvimento, ainda que as taxas de evasão escolar continuem altas em alguns contextos, especialmente entre meninas.<sup>96</sup> Também houve progresso significativo na redução das desigualdades de gênero nas matrículas totais no ensino médio.

Esses investimentos diminuíram as disparidades em frequência escolar entre ricos e pobres, mas não conseguiram acabar com elas. Com base em dados de 23 países, a Figura 1.6 mostra que a frequência escolar líquida no ensino médio foi, na maioria dos casos, muito mais baixa para as meninas do quintil mais pobre que para as do quintil mais rico no início dos anos 2000.<sup>97</sup> Em quase todos esses países, as desigualdades de renda no tocante à frequência diminuíram na última década, mas continuam muito significativas em alguns deles. Em Moçambique, por exemplo, as meninas do quintil mais rico ainda tinham uma probabilidade 27 vezes maior que as meninas do quintil mais pobre de frequentar o ensino médio (em 2003, eram 47 vezes).

Figura 1.6

Razão de frequência escolar líquida no ensino médio de meninas no quintil mais rico em relação a meninas no quintil mais pobre, 2000-2005 e 2007-2013

→ *A desigualdade na frequência escolar no ensino médio entre as meninas mais ricas e as mais pobres diminuiu na maioria dos países, mas ainda persistem grandes disparidades*



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres usando dados da DHS.<sup>98</sup>

As disparidades entre as regiões também continuam grandes. Entre 2000 e 2012, o índice de paridade entre os gêneros (IPG) nas matrículas no ensino médio líquidas aumentou de 0,92 a 0,96 no geral, mas os valores de IPG foram de 1,07 na América Latina e Caribe (denotando uma vantagem para as meninas) a 0,87 na África Subsaariana.<sup>99</sup> O foco pesado no aumento das matrículas em anos recentes, com a intenção de atingir os ODM, veio possivelmente a custo da atenção à qualidade da educação. A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) relata que pelo menos 250 milhões das 650 milhões de crianças em idade escolar no mundo não estão aprendendo o básico em leitura e matemática.<sup>100</sup> Estudos em vários países mostram que gênero, localização rural e pobreza têm papéis

importantes na determinação dos resultados de aprendizagem.<sup>101</sup>

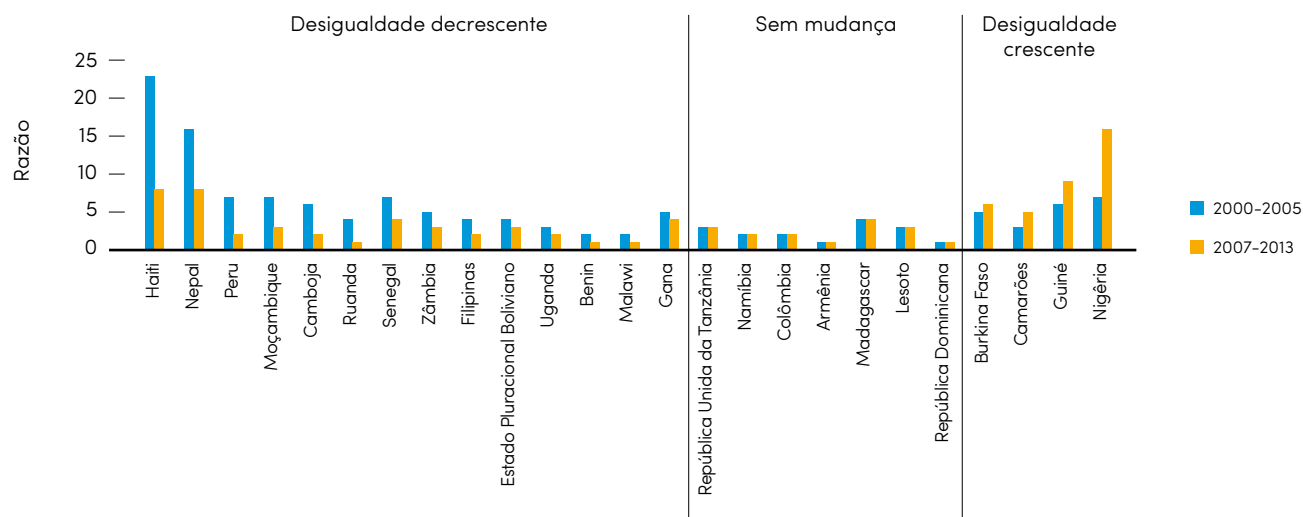
### Progresso lento na saúde

No que diz respeito aos resultados para a saúde das mulheres, o progresso tem sido mais lento. Há desafios sérios na obtenção de dados sobre mortalidade materna, mas estima-se ter havido um total de 289 mil mortes maternas em 2013, 45% a menos que em 1990.<sup>102</sup> Trata-se de um declínio significativo, mas muito aquém da meta do ODM de reduzir a taxa de mortalidade materna em três quartos até 2015. Altos níveis de mortalidade materna persistem especialmente na África Subsaariana e na Ásia Meridional, regiões que, juntas, foram responsáveis por 86% do total de mortes maternas em 2013.<sup>104</sup>

Figura 1.7

Razão de acesso a assistência profissional qualificada prestada às mulheres pertencentes aos quintis superior e inferior de riqueza, 2000-2005 e 2007-2013

—> *Desigualdade no acesso à assistência profissional no parto entre as mulheres mais ricas e as mais pobres diminuiu em alguns países, mas as disparidades se mantêm*



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres usando dados da DHS.<sup>103</sup>

Nota: Assistência profissional qualificada se refere à assistência prestada por um(a) médico(a), enfermeira(o) ou parteira(o) durante o parto para todos os nascimentos durante os últimos cinco anos.

Essas mortes, em sua maioria, são evitáveis e estão relacionadas às baixas condições das mulheres, bem como a níveis inadequados dos serviços de saúde em países em desenvolvimento, incluindo taxas baixas de assistência profissional no parto, falta de acesso ao cuidado obstétrico de emergência, abortos inseguros e a falta de atendimento médico para doenças latentes como malária, HIV e Aids, que levam a complicações na gravidez.

Padrões e tendências na porcentagem de nascimentos assistidos por um profissional de saúde qualificado em 25 países desde o início dos anos 2000 sugerem disparidades significativas e contínuas no acesso das mulheres ao atendimento médico, como mostrado na Figura 1.7.<sup>105</sup> Em todos os 25 países, as mulheres do quintil mais pobre tinham menos acesso a um profissional qualificado durante o parto do que as do quintil mais rico durante todos os anos 2000. A disparidade diminuiu em 14 países, mostrando que as mulheres mais pobres estavam se aproximando, mas em 11 países essa disparidade ou não mudou ou está maior do que era no início dos anos 2000, indicando que as mulheres mais pobres estavam ficando para trás. Na Nigéria, por exemplo, a assistência qualificada ao parto para o quintil mais rico, de 82%, não mudou muito entre 2003 e 2013, mas a situação do quintil mais pobre na verdade piorou, com uma queda de 11 a 5%.

### Crise e austeridade estão ameaçando os direitos econômicos e sociais das mulheres

A crise econômica global de 2008 e as políticas de austeridade que se seguiram em muitos países desde 2010 restringiram ainda mais o progresso em direção à realização dos direitos econômicos e sociais das mulheres.<sup>106</sup>

No geral, a expansão do emprego nos anos 2000 foi morosa e o crescimento da participação feminina na força de trabalho diminuiu depois de um crescimento significativo nas décadas anteriores. Os ganhos nos direitos trabalhistas das mulheres foram limitados: na África Subsaariana e na Ásia Meridional, especialmente, a maioria das mulheres trabalhadoras continua concentrada em

empregos de baixa qualidade mal remunerados e que não oferecem nem os direitos básicos (ver Capítulo 2).

Especialmente em países desenvolvidos, houve retrocesso nos direitos sociais e econômicos. Setores em que os homens estão fortemente representados – como construção e finanças – foram os mais severamente afetados pela crise. Como resultado, a desigualdade de gênero no desemprego foi reduzida imediatamente após a crise por meio de um processo de nivelamento por baixo: mais homens perderam emprego do que mulheres. Porém, nos lugares onde está havendo uma recuperação econômica – por exemplo, nos Estados Unidos da América – os homens estão recuperando seus empregos mais rápido que as mulheres.<sup>107</sup>

Os efeitos da crise e das políticas de austeridade foram menos agudos nos países em desenvolvimento, mas houve uma freada na criação de empregos e no investimento público em infraestrutura e serviços. Na Ásia, as mulheres foram muito mais afetadas que os homens pelas perdas de emprego, devido à sua concentração no setor de manufatura voltado à exportação, que foi especialmente atingido.<sup>108</sup> Além disso, a persistência de preços de alimento altos e voláteis depois dos picos de 2008 afetou os direitos de milhões de pessoas à alimentação e a um padrão de vida adequado. Frente aos elevados preços dos alimentos, as famílias estão optando por itens alimentícios mais baratos e de menor qualidade e adotando dietas menos diversas, o que frequentemente significa tempo e esforço extras por parte das mulheres na compra e no preparo das comidas.<sup>109</sup>

Com o advento das medidas de austeridade desde 2010, também houve cortes significativos nos gastos governamentais em serviços e benefícios de bem-estar social. Os gastos com benefícios para quem tem filhos, por exemplo, que chegaram ao auge na Europa em 2009, caíram de volta abaixo dos níveis de 2008.<sup>110</sup> Nos países em desenvolvimento, os cortes afetaram subsídios para alimentos, combustível, eletricidade e transporte e ameaçaram



a expansão de programas de proteção social emergentes.<sup>111</sup> Esses efeitos da crise econômica e da austeridade continuam a ser sentidos e podem seguir ameaçando a realização dos direitos econômicos e sociais das mulheres nos próximos anos.<sup>112</sup>

## ENFRENTAR ESTEREÓTIPOS, ESTIGMAS E VIOLÊNCIA

Estereótipos, estigmas e violência frequentemente são componentes da desvantagem material e impedem as mulheres de acessarem serviços e oportunidades para melhorar sua situação. O fato de sofrer violência, por exemplo, não apenas é uma violação da dignidade e do bem-estar físico e mental da pessoa, mas também pode levar à situação de rua e à pobreza.<sup>113</sup> Evitar a mortalidade materna exige não apenas aumentar a escala de intervenções técnicas ou tornar o atendimento médico acessível, mas também enfrentar o estigma e a discriminação por parte dos fornecedores de serviço que podem influenciar as decisões das mulheres na hora de procurar os cuidados de saúde reprodutiva.<sup>114</sup>

Os estereótipos de gênero se traduzem em segregação de gênero, primeiro no sistema educacional e depois no mercado de trabalho. Meninas ainda têm menor probabilidade do que meninos de escolher campos de estudo científicos e tecnológicos e, quando o fazem, têm menor probabilidade de conseguir empregos bem remunerados nesses campos. Essas “escolhas” são influenciadas por estereótipos sobre as ocupações adequadas para meninas, em vez de se basearem em habilidades.<sup>115</sup> Da mesma forma, no mercado de trabalho, há muitas mulheres em posições administrativas e de apoio, em vez de em papéis de gerência, bem como nas profissões relacionadas ao cuidado, que tendem a ser mal remuneradas (ver Capítulo 2).<sup>116</sup>

Os estereótipos de gênero também determinam como as mulheres e os homens alocam seu tempo entre trabalho remunerado e trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, bem como entre trabalho e lazer. Os estereótipos que definem o cuidado como essencialmente feminino (e maternal) parecem ser muito mais difíceis de quebrar do que aqueles que consideravam sustentar a casa algo de domínio masculino.<sup>117</sup> Cada vez mais mulheres estão adotando estilos de vida e padrões de trabalho largamente considerados masculinos, se envolvendo mais intensamente no mercado de trabalho. Os homens, porém, não estão assumindo na mesma medida maiores responsabilidades pelos trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados, largamente considerados “femininos”. As disparidades no trabalho não remunerado estão diminuindo nos países desenvolvidos, mas continuam mais fortes do que as atividades dentro do mercado de trabalho praticamente em todos os lugares.<sup>118</sup>

Descrito como “um processo de desumanizar, degradar, desacreditar e desvalorizar as pessoas de certos grupos populacionais”,<sup>119</sup> o estigma é uma arma usada por aqueles que detêm o poder para definir o que é “normal” ou “aceitável” e assegurar sua posição em relação a um grupo subordinado. O estigma e até a violência muitas vezes são usados para reforçar estereótipos e normas sociais sobre comportamento feminino e masculino “apropriado”.<sup>120</sup> O estigma é invocado com frequência quando o gênero se cruza com outras características, como deficiência e sexualidade, bem como pobreza, raça, casta, etnia e a condição de pessoa imigrante. Por exemplo, mulheres imigrantes de minoria étnica trabalhando em serviços domésticos muitas vezes são estigmatizadas como atrasadas, sujas ou vetores de doença, justificando, portanto, sua posição subordinada em relação a seus empregadores.<sup>121</sup> O estigma teve consequências de longo alcance para a realização de direitos econômicos e sociais: ele invisibiliza as necessidades de certos grupos e indivíduos, empurra-os às margens da sociedade e exclui-os do acesso aos recursos e serviços, como mostra o Capítulo 3.<sup>122</sup>

## A violência contra a mulher

O uso de violência contra a mulher por parte dos homens é difundido entre todos os países e grupos socioeconômicos. Globalmente, uma em três mulheres sofre violência física e/ou sexual em algum ponto de sua vida, em geral perpetrada por um parceiro íntimo.<sup>123</sup> Mudanças na prevalência da violência contra as mulheres ao longo do tempo são difíceis de avaliar, dada a escassez de dados confiáveis e comparáveis, mas não há dúvida de que ela continua a ser um problema muito frequente.

Durante muitas décadas, ativistas e pesquisadoras e pesquisadores dos direitos das mulheres documentaram como a desigualdade de gênero e o poder dos homens sobre as mulheres criam um contexto propício à perpetração de violência contra as mulheres. Com mais meninas e mulheres frequentando escolas, locais de trabalho, transportes públicos e mercados, elas são frequentemente sujeitas à exposição indesejada, assédio e até agressões. A violência também é usada como forma de punir a não conformidade com estereótipos de gênero, por exemplo, em relação à orientação sexual (ver Quadro 1.5).

A violência contra as mulheres também tende a aumentar durante períodos de revolta e deslocamentos associados a conflitos armados e desastres naturais, bem como em tempos de crise e instabilidade, quando as pessoas estão lidando com a incerteza. Por exemplo, a violência doméstica pode aumentar quando os homens estão desempregados, mesmo se – às vezes, especialmente se – as mulheres estiverem responsáveis pela renda do domicílio.<sup>124</sup>

Em reação às maciças mobilizações dos movimentos de mulheres a partir dos anos 1970, vários países adotaram legislações criminalizando a violência contra as mulheres, como visto na Figura 1.1. A implementação dessas cláusulas legais, porém, raramente conta com o apoio de investimentos adequados em serviços, em capacitação de fornecedores e em campanhas públicas necessárias para evitar eficazmente a violência. Enfrentar esse déficit significa investir em tornar lares e espaços públicos seguros para as mulheres e meninas, além de garantir acesso à justiça. Exige, ainda, um compromisso por parte dos responsáveis pela formulação de políticas para prevenir a violência antes de ela acontecer, mudando as atitudes da comunidade.<sup>125</sup>

Os serviços policiais em alguns países estão começando a responder de forma mais eficaz à violência contra as mulheres, especialmente quando cometida pelo parceiro. No estado de Victoria, na Austrália, por exemplo, amplamente visto como “melhor prática”, a alta liderança governamental e policial têm sido essenciais para as mudanças positivas na forma como os serviços lidam com essa questão. Outros fatores cruciais foram: o treinamento sobre violência doméstica para policiais de todos os níveis; a adoção de medidas de desempenho relacionadas ao aumento nos números de acusações e processos e taxas reduzidas de delitos repetidos; assim como a mudança de modelos de “justiça penal” para uma abordagem mais ampla, oferecendo encaminhamento a especialistas e apoio às vítimas. Um elemento fundamental para o êxito dessas mudanças foi a experiência e o aconselhamento oferecidos por organizações de mulheres que trabalham para erradicar a violência contra a mulher.<sup>127</sup>

## QUADRO 1.5

### Estereótipos de gênero e punição por não conformidade com eles: o caso do estupro “corretivo” na África do Sul

Mulheres e meninas com identidades sexuais não conformistas, incluindo mulheres lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT), frequentemente enfrentam abuso emocional, verbal, sexual e físico, chegando até ao assassinato, além de lhes serem negados emprego, educação, saúde e outros direitos básicos. O estupro “corretivo”, prática usada para punir mulheres e meninas não conformistas, supostamente para “curar” suas preferências sexuais, é um exemplo especialmente chocante desse abuso.

A África do Sul foi pioneira no reconhecimento constitucional dos direitos LGBT, mas esses direitos continuam sendo amplamente violados. Mulheres e meninas que transgridem normas sociais e culturais de sexualidade ou que não atendem a prescrições dominantes sobre como as mulheres “devem agir” e como “deve ser a aparência” delas são alvos frequentes. Lésbicas pobres, negras e que vivem em vilas correm mais risco. Grupos de apoio LGBT dizem que ocorrem dez novos casos de estupro “corretivo” a cada semana só na Cidade do Cabo. Muitos não são documentados devido à percepção, entre as vítimas, de que o sistema de justiça criminal é indiferente. Mais de 31 lésbicas foram assassinadas na África do Sul entre 1998 e 2009, mas apenas um desses casos resultou em condenação.

ONGs e ativistas LGBT criticaram o governo por não cumprir suas obrigações constitucionais de prevenir e proibir esses crimes. Em resposta às exigências deles e a uma petição com 170 mil assinaturas de 163 países, o Departamento de Justiça e Desenvolvimento Constitucional criou um grupo de trabalho nacional em 2011 para idealizar uma estratégia de combate ao problema. O grupo de trabalho desenvolveu a Estratégia de Intervenção Nacional (2014–2017), que apresenta uma abordagem multissetorial introduzindo programas de prevenção, melhorando as respostas do sistema de justiça criminal e fortalecendo a capacidade institucional de enfrentar e prevenir essas formas de violência. A sociedade civil e as organizações não governamentais, além de grupos de ativistas, estão atualmente monitorando a implementação dessas medidas. Apesar disso, ainda há preocupações em relação à necessidade de mais educação do público para enfrentar as atitudes discriminatórias subjacentes.<sup>126</sup>

O ativismo das mulheres também teve papel fundamental no reconhecimento, em normas e acordos internacionais, da violência contra as mulheres como violação dos direitos humanos e forma de discriminação. A CEDAW não especificou originalmente dessa forma, o que fez com que esta lacuna fosse denunciada por ondas de ativismo global e ativistas feministas. Finalmente, em 1992, o Comitê CEDAW adotou a Recomendação Geral nº 19

sobre violência contra as mulheres, que declara inequivocamente se tratar de uma forma de discriminação de gênero que “inibe seriamente a habilidade de as mulheres gozarem de direitos e liberdades em base de igualdade com os homens”.<sup>128</sup> Esse e outros ganhos subsequentes foram consolidados durante a Conferência de Pequim em 1995, que reconheceu a violência contra as mulheres como área crítica em sua declaração oficial, destacando que é

um obstáculo para que as mulheres gozem plenamente de seus direitos humanos. Nos últimos anos, os corpos intergovernamentais e de especialistas das Nações Unidas continuaram a avançar com a pauta mundial da violência contra as mulheres, incluindo na Comissão sobre o Status das Mulheres (CSW) em sua 57ª seção em março de 2013.<sup>129</sup>

## **FORTALECER O PODER DE AÇÃO, A VOZ E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES**

Reparar a desvantagem socioeconômica experimentada pelas mulheres e contestar estereótipos, estigmas e violência que violam seus direitos direta e indiretamente depende do fortalecimento do poder de ação, de voz e de participação das mulheres, tanto em nível individual quanto coletivo.

Poder de ação se refere à “habilidade de definir objetivos e agir sobre eles”<sup>130</sup> e é frequentemente associada com a tomada de decisões dentro das famílias sobre a alocação cotidiana de recursos e responsabilidades. Essas decisões têm implicações para a capacidade de as mulheres exercerem seus direitos tanto na esfera pública quanto na esfera privada. Aumentar o poder de ação das mulheres na tomada de decisão dentro das famílias é um objetivo importante em si e também tem impactos positivos no bem-estar das mulheres e de outros membros da família, especialmente das crianças. O poder de ação das mulheres é afetada por uma variedade de fatores, incluindo a capacidade de gerar renda; as normas e leis sociais que regem casamento, divórcio, herança e guarda; e os envolvimento sociais e coletivos para além de suas redes familiares.<sup>131</sup>

Voz se define em termos de “atos ou argumentos que influenciam decisões públicas – geralmente em arenas de tomada de decisão públicas, como assembleias legislativas”.<sup>132</sup>

Voz e influência na tomada de decisão, como poder de ação, têm valor intrínseco em possibilitar que grupos e indivíduos desfrutem de

liberdades e direitos democráticos. Além disso, servem para garantir que interesses de grupos específicos sejam representados e promovidos em políticas públicas e em outras arenas de tomada de decisão. Por exemplo, a voz das mulheres é importante nas decisões sobre prioridades em gastos públicos para garantir a provisão adequada de serviços, infraestrutura e previdência social que resguardem sua integridade física e seus direitos reprodutivos. A oferta de serviços melhores para as mulheres realça seu poder de ação dentro das relações íntimas ao reduzir a dependência em relação a outros membros da família e dar a elas uma “retaguarda” mais sólida em caso de conflitos ou fim do relacionamento.

A participação pode ser entendida como “esforços organizados para aumentar o controle sobre recursos e instituições regulamentadoras em dadas situações sociais por parte de grupos e movimentos até então excluídos desse controle”.<sup>133</sup> A participação significativa das mulheres tem a ver com mais do que apenas presença numérica em fóruns de tomada de decisão, seja em nível local ou nacional. As mulheres nessas posições devem ser capazes de articular e agir sobre questões que dizem respeito a diferentes grupos de mulheres, especialmente as mais desfavorecidas. Quem defende os direitos das mulheres e organizações feministas autônomas têm papel crítico em trazer as preocupações das mulheres para o processo de criação de políticas e responsabilizar os tomadores de decisão e fornecedores de serviço.<sup>134</sup>

## **Voz e participação das mulheres na política e na formulação de políticas**

Os últimos anos viram um aumento na representação política das mulheres, com cada vez mais mulheres eleitas em assembleias nacionais. A média global tem ascendido e, em 2014, estava perto de 22% – longe da igualdade, mas ainda assim uma melhora em comparação aos 14% de 2000.<sup>135</sup> A adoção de medidas de ação afirmativa – como cotas em listas eleitorais ou assentos reservados – tem sido crucial para facilitar o acesso das mulheres

nas assembleias nacionais. Inovações nos sistemas eleitorais e medidas de ação afirmativa vieram tanto como resultado da pressão dos movimentos de mulheres quanto devido à influência de declarações e resoluções globais. Também na governança local, as mulheres estão progredindo em alguns países.<sup>136</sup> Em posições executivas no governo, porém, elas continuam a ser uma minoria, confinadas a portfólios estereotipados de gênero.<sup>137</sup>

Ir em direção à paridade numérica em cargos políticos é um componente essencial do aprofundamento da democracia e da criação de uma sociedade mais justa. O envolvimento das mulheres na política também pode ter um efeito de “modelo” positivo, encorajando outras mulheres a procurarem cargos públicos. Mas será que a presença das mulheres na política formal ajuda a trazer os interesses das mulheres para a criação de políticas? Aqui, as evidências são mistas.

Há alguma evidência, especialmente em países escandinavos, apoiando a alegação de que ter uma “massa crítica” de mulheres em fóruns de tomada de decisão pode disparar uma mudança nas prioridades que fortaleça os interesses das mulheres.<sup>138</sup> Congressistas mulheres em uma série de países em desenvolvimento também trabalham para aumentar o perfil das questões de gênero nos debates legislativos: algumas formaram convenções partidárias para trabalhar nas diretivas políticas e coordenar o trabalho em comitês legislativos, enquanto outras formaram comitês permanentes sobre direitos das mulheres e oportunidades iguais.<sup>139</sup> Saindo das assembleias legislativas nacionais para corpos de governança local, algumas evidências mostram que, quando as mulheres têm mais voz e participação na administração pública, os recursos públicos têm mais chance de ser alocados para prioridades de direitos humanos, incluindo saúde e nutrição infantil e acesso a emprego.<sup>140</sup> Pesquisas recentes sobre instituições florestais comunitárias que regulam o acesso e o uso de produtos florestais em Gujarat (Índia) e no Nepal também sugerem que ter uma massa crítica de mulheres aumenta a chance de que elas frequentemente reuniões e vocalizem suas preocupações.<sup>141</sup>

Facilitar o acesso das mulheres a cargos políticos não garante por si só que a pauta dos direitos das mulheres seja introduzida na criação de políticas. Mulheres políticas, como seus colegas homens, precisam lidar com questões importantes para seus partidos e eleitores, e os direitos das mulheres podem não estar na pauta das que representam grupos sociais tradicionais ou partidos conservadores. Além disso, as ligações delas com as organizações de direitos das mulheres podem ser fracas ou inexistentes. As deficiências no governo, em particular o controle de grupos dominantes em corpos de nível local, não são magicamente resolvidas com a incorporação de mais mulheres.<sup>142</sup> Com mais mulheres entrando em cargos políticos, muitas descobriram padrões e práticas profundamente entranhados na tomada de decisão pública e na implementação de políticas que “freiam a política pública progressista”.<sup>143</sup> Traduzir a presença política das mulheres em mudanças de política progressistas também exige que Estado e partidos políticos estejam interessados nessas questões e que a cultura política seja compatível com as reivindicações de direitos humanos e igualdade. A capacidade estatal de implementar políticas de forma eficaz e regulamentar atores de mercado também tem papel decisivo no avanço dos direitos das mulheres na prática.<sup>144</sup>

O número de mulheres na política formal pode não ser o melhor indicador da qualidade da participação política das mulheres ou de sua eficácia em orientar a criação de políticas na direção de questões de gênero. O número, o tamanho e a influência de organizações ativas de mulheres podem ser indicadores muito melhores da participação política das mulheres.<sup>145</sup> Mais importante, a força dos movimentos autônomos de mulheres e como eles interagem com as mulheres em cargos públicos e com a burocracia provou-se um ingrediente-chave do progresso em direção a políticas públicas de gênero (ver seção Igualdade perante a lei).<sup>146</sup> Isso exige tempo e recursos que as mulheres e as organizações femininas frequentemente não têm. Assim, ações que equalizam a distribuição de recursos em termos de tempo e dinheiro entre homens e mulheres – como capturado na primeira dimensão do modelo mostrado na Figura 1.4 –

também contribuem para o fortalecimento do poder de ação, da voz e da participação das mulheres.

### Organizações e movimentos de mulheres

Avanços significativos nos direitos formais das mulheres foram conquistados particularmente quando os movimentos de mulheres estiveram presentes, organizados e com uma base ampla. Porém, para construir movimentos inclusivos e eficazes, as mulheres precisam enfrentar obstáculos tenazes originados em estruturas de governança com viés de gênero, bem como os diversos abismos que as dividem – sejam baseados em etnia, raça, classe ou orientação sexual.<sup>147</sup> Por exemplo, na América Latina, o processo legislativo para ampliar os direitos das trabalhadoras domésticas, muitas delas provenientes de grupos étnicos e raciais desfavorecidos, frequentemente esbarra em empecilhos colocados pelos parlamentares. Essa resistência, às vezes, vem de legisladoras que só podem participar da política porque trabalhadoras domésticas fazem longas jornadas de trabalho para manter seus domicílios. Em alguns contextos, incluindo o Estado Plurinacional da Bolívia, o Brasil e o Chile, porém, organizações de trabalhadoras domésticas conseguiram superar essa resistência e conquistar reformas legais combinando a pressão sustentada do movimento autônomo e alianças estratégicas com partidos progressistas, bem como com organizações trabalhistas e indígenas.<sup>148</sup>

Além de se organizar em seus próprios movimentos e organizações, as mulheres têm papel fundamental na mobilização pelos direitos sociais e econômicos dentro de movimentos trabalhistas e de justiça social mais amplos. Esses movimentos podem gerar transformações profundas e duradouras. Porém, os direitos das mulheres e a igualdade de gênero não costumam ser prioridade nas pautas dos movimentos sociais das correntes predominantes mesmo quando as mulheres são membros ativos.<sup>149</sup> No mundo inteiro, as mulheres muitas vezes trabalharam ao lado dos homens em direção a objetivos comuns – independência, democracia, direitos trabalhistas e redistribuição do trabalho – apenas para ver suas necessidades sendo marginalizadas e adiadas.<sup>150</sup>

Mas há também experiências mais otimistas que ilustram como o progresso pode ser conquistado por e para mulheres dentro de movimentos e organizações mais amplas (ver Capítulo 2 sobre mudanças recentes em sindicatos). Por exemplo, preocupações específicas das mulheres vieram à baila na Via Campesina, movimento agrário transnacional que defende o acesso do povo rural à terra, território, comida, água e sementes dentro de um modelo de direitos humanos (ver Quadro 1.6).

## QUADRO 1.6

### Desafiando o domínio masculino nos movimentos agrários: o caso da Via Campesina

Formada em 1993, a Via Campesina é composta por mais de 160 organizações da sociedade civil representando camponeses, pequenos proprietários, trabalhadoras e trabalhadores agrícolas, migrantes, jovens, grupos indígenas e povos sem-terra em mais de 70 países.<sup>151</sup> Em sua Conferência Internacional em Txacala (México) em 1996, como resultado da organização coletiva das mulheres dentro do movimento, questões de gênero foram identificadas como centrais para o funcionamento interno da Via Campesina. Depois da Conferência, as mulheres começaram a se encontrar em espaços autônomos para definir uma pauta comum. Nas palavras de uma observadora: “Conforme as mulheres falavam sobre suas próprias experiências trabalhando com camponeses e organizações rurais, uma sensação de camaradagem, compartilhamento de insights e respeito mútuo passou a permear a discussão de modelos potenciais e planos de trabalho dentro da Via Campesina”<sup>152</sup>

As conquistas foram significativas. Hoje, as mulheres são força central nesse movimento. A participação e representação delas aumentaram, elas assumiram posições de liderança e foram dados passos importantes para conquistar a paridade na representação das mulheres nos corpos de tomada de decisão. Na seção latino-americana, por exemplo, a paridade foi estabelecida em 1997.

Escolas de treinamento foram montadas para mostrar as ligações entre desigualdades de classe e de gênero, ajudando as mulheres a desafiar estruturas dominadas por homens e comportamentos sexistas dentro de suas respectivas organizações. As preocupações específicas das mulheres também ganharam maior visibilidade na pauta do movimento. Quando a Via Campesina desenvolveu sua posição política sobre soberania alimentar no fim dos anos 1990, as mulheres argumentaram que, como são as responsáveis primárias pelo bem-estar de suas famílias, a soberania alimentar deveria incluir uma redução drástica no uso de agroquímicos prejudiciais à saúde. Argumentaram ainda que, por causa do acesso desigual das mulheres aos recursos produtivos, a soberania alimentar só poderia ser atingida aumentando a participação delas na criação de políticas agrícolas.

Mais recentemente, em 2008, a Via Campesina lançou uma campanha de grande visibilidade para pôr fim à violência contra as mulheres, vendo-a como questão estrutural apoiada tanto pelo capitalismo quanto pelo patriarcado, inclusive dentro do próprio movimento.

Esse exemplo positivo de mulheres promovendo sua própria pauta dentro de um movimento social de base ampla destaca os tipos de estratégias e alianças que os movimentos precisam adotar para maximizar os direitos sociais e econômicos de mulheres e meninas. Ainda assim, um dos maiores obstáculos para as pautas de igualdade de gênero é a dificuldade de trabalhar dentro de instituições políticas e de governança onde há preconceito de gênero – de partidos políticos a sistemas judiciários e burocracias estatais –, as quais continuam resistindo às reivindicações de igualdade por parte das mulheres e precisam de uma reforma institucional profunda.

### **TRANSFORMAR ESTRUTURAS E INSTITUIÇÕES PARA A IGUALDADE SUBSTANTIVA DAS MULHERES**

A mudança na vida das mulheres acontece quando aumentos nos recursos, respeito e agência delas se reforçam de forma sinérgica: quando os recursos e as oportunidades permitem

um padrão de vida adequado para todas as mulheres, bem como o tempo e o recurso permitem maior poder de ação e voz; quando as mulheres podem viver com dignidade e vocalizar seus interesses e participar em termos iguais com os homens de todas as decisões que afetam suas vidas. É esse o objetivo de longo prazo e a visão em direção à qual a ação pública deve ir. A mudança de longo prazo é viabilizada por iniciativas grandes e pequenas que transformam estruturas e instituições, interrompem normas discriminatórias e estereótipos de gênero e criam espaços e mecanismos para as mulheres articularem suas queixas e reivindicarem seus direitos coletivamente.

A inovadora iniciativa governamental Chapéu de Palha Mulher (ver história: Tornando os direitos reais), no Brasil, captura os elementos-chave necessários para tais transformações. Essa iniciativa contra a pobreza vai muito além dos tradicionais programas de transferência condicional de renda (TCR) dirigidos a mulheres pobres, pois tem o objetivo de mudar as

estruturas que mantêm as hierarquias de gênero e impedem que as mulheres gozem de seus direitos. Ela inclui: um curso de três meses sobre cidadania e políticas públicas que reúne mulheres para conscientizá-las sobre seus direitos e oferecer um espaço de reflexão crítica e discussão; capacitação em profissões dominadas por homens que podem desafiar as segmentações baseadas em gênero no mercado de trabalho e oferecer trabalhos mais bem remunerados; e serviços de creche que permitem que as mulheres participem das sessões de capacitação.<sup>153</sup> O desafio é usar a abordagem transformadora de programas como o Chapéu de Palha Mulher para escalar – oferecer recursos, serviços e espaços que respondam às necessidades imediatas das mulheres enquanto abalam as estruturas que reforçam a subordinação e impedem o pleno gozo de direitos.

Como mostrarão os capítulos subsequentes, mais do mesmo não é suficiente para mulheres e meninas. A igualdade substantiva exige a transformação fundamental de instituições

econômicas e sociais em todos os níveis da sociedade – das famílias ao mercado de trabalho e das comunidades às instituições de governança local, nacional e global. Em vez de simplesmente adicionar o trabalho remunerado ou a redução da pobreza à já longa lista de afazeres das mulheres, é preciso redistribuir de forma mais igualitária as responsabilidades de geração de renda, trabalhos de cuidado e doméstico. Estruturas de trabalho em que predominam os homens devem ser transformadas de maneira que sejam favoráveis para mulheres e homens de igualmente e que beneficiem a sociedade como um todo (ver Capítulo 2); os serviços sociais e de proteção não devem ter o objetivo de apenas equalizar o acesso, mas também precisam ser redesenhados com os direitos das mulheres no centro (ver Capítulo 3); e as políticas macroeconômicas existentes devem ser significativamente reorientadas para apoiar, em vez de restringir, a realização de direitos (ver Capítulo 4).



# CONCLUSÕES

Leis que estabelecem direitos iguais para mulheres e homens fornecem uma fundação sólida, na verdade uma pré-condição, para exigir e conquistar a igualdade de gênero. Porém, essa conquista, na prática, especialmente para mulheres pobres e marginalizadas, exige o desmonte de barreiras estruturais bem como de normas sociais discriminatórias e estereótipos. Os padrões e princípios de direitos humanos internacionais estabelecem obrigações claras para ir além da igualdade formal e da garantia de “igualdade de tratamento”, reconhecendo que o tratamento diferente pode ser necessário para a conquista da igualdade de resultados.

Com os compromissos aos tratados de direitos humanos, incluindo a CEDAW e o PIDESC, os Estados têm obrigações de dar passos positivos para eliminar todas as formas de discriminação contra mulheres, incluindo a discriminação estrutural e indireta que pode ocorrer quando leis, políticas e programas baseados em critérios de gênero aparentemente neutros têm impacto prejudicial sobre as mulheres. A ação coletiva das mulheres foi essencial para trazer a igualdade de gênero ao sistema de direitos humanos e permanece vital para a realização da igualdade

substantiva. No processo de reivindicação de direitos, a ação coletiva das mulheres pode contribuir para desenvolver a responsabilização do Estado em relação aos direitos das mulheres.

O modelo desenhado neste capítulo pode apoiar os governos no cumprimento de suas obrigações de respeitar, proteger e realizar os direitos humanos, além de estimular quem defende os direitos das mulheres a responsabilizar governos e outros garantidores da lei.

Com base na compreensão de igualdade substantiva em textos de direitos humanos, esse modelo tem três dimensões interligadas, que devem ser acompanhadas de medidas para avançar no sentido da igualdade substantiva das mulheres: reparar a desvantagem socioeconômica; enfrentar estereótipos, estigmas e violência; e fortalecer o poder de ação, a voz e a participação. A ação pública nessas três dimensões cria mudanças importantes nas regras institucionais existentes e nas estruturas de incentivo, viabilizando o cumprimento de direitos e disparando transformações duradouras na vida de mulheres e meninas.



# RENASCER DAS CINZAS

## *As mudanças depois da tragédia na indústria de vestuário de Bangladesh*

Na manhã de 24 de abril de 2013, milhares de trabalhadoras e trabalhadores fabris chegaram ao prédio comercial de oito andares de Rana Plaza, nos arredores de Dhaka. Algumas horas mais tarde, o prédio caiu, matando 1.137 pessoas e ferindo mais 2,5 mil. A maioria dos mortos era mulher.

As mulheres compõem 80% da força de trabalho de 4,2 milhões de pessoas na indústria de exportação de vestuário e, para muitas, esses empregos são a primeira oportunidade de independência econômica e de um trabalho fora de casa. Mas a tragédia de Rana Plaza mostrou que esse tipo de emprego é uma faca de dois gumes. A indústria criou locais de trabalho tragicamente inseguros, perigosos e nos quais impera a exploração. As trabalhadoras sofrem com baixos salários, desigualdade, assédio e violência.

Hoje, apesar de que quatro entre cinco trabalhadores nas linhas de produção das 5 mil fábricas têxteis de Bangladesh são mulheres, apenas uma em 20 supervisores é mulher.

Kalpona Akter, diretora executiva do Centro de Solidariedade a Trabalhadores em seu escritório.

Foto: Saiful huq Omi/ONU Mulheres



Foto: Saiful huq Omi/ONU Mulheres

## “O desastre de Rana Plaza criou uma plataforma para as trabalhadoras e trabalhadores se organizarem.”

“Eles não têm problema em dar a uma mulher um trabalho para operar uma máquina de costura, mas têm em vê-la se tornar supervisora”, diz Kalpona Akter, diretora executiva do Centro de Solidariedade ao Trabalhador de Bangladesh, que começou a trabalhar na indústria de vestuário com 12 anos. “Muitas dessas mulheres são forçadas a trabalhar em ambientes inseguros e injustos porque não conseguem mudar as coisas”, afirma.

Na véspera do colapso, o prédio tinha sido condenado por ser inseguro, mas os proprietários da fábrica exigiram que as trabalhadoras e os trabalhadores voltassem às suas máquinas.

“Em Bangladesh, a indústria de vestuário nunca deixou as trabalhadoras e os trabalhadores levantarem a voz, o foco político sempre foi no crescimento da indústria e em manter as corporações internacionais felizes”, diz Kalpona. “É esse tipo de poder sobre os direitos dos trabalhadores que criou o ambiente para esse desastre acontecer.”

Mas Rana Plaza se mostrou um divisor de águas. A indignação global após o desastre levou o governo de Bangladesh a anunciar uma série de mudanças em suas leis trabalhistas, incluindo diminuir as restrições para trabalhadores formarem sindicatos, contratação de mais inspetores de fábrica e aumento do salário mínimo para as trabalhadoras têxteis em 77%.

Ao mesmo tempo, marcas de vestuário internacionais com fornecedores em Bangladesh se juntaram a sindicatos nacionais e internacionais, a movimentos de solidariedade ao trabalhador e a ONGs para criar o Acordo de Bangladesh sobre Proteção contra Incêndios e Segurança em Edifícios.

O objetivo do Acordo é enfrentar sérios problemas de saúde e segurança no setor de vestuário por meio de um sistema de inspeções de segurança independente nas fábricas, cujas descobertas são tornadas públicas. O sistema também protege os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores responsabilizando as empresas legalmente pela segurança de suas fábricas e garantindo o direito de recusar trabalhos perigosos ou entrar em edifícios inseguros.

O que diferencia o Acordo de iniciativas de segurança trabalhista anteriores é que seus compromissos são legalmente executáveis por meio de arbitragem compulsória respaldada pelos tribunais dos países-sede das empresas que o assinaram.

Ele também inova ao colocar as trabalhadoras e os trabalhadores no centro da reforma de saúde e segurança da indústria de vestuário. O acordo é liderado conjuntamente por empresas e representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores e inclui um papel central para representantes independentes em sua implementação.

Até agora, mais de 190 marcas de mais de 20 países assinaram o Acordo, cobrindo 1,5 mil fábricas que empregam cerca de 2 milhões de pessoas. Neste ano, sua rede de 110 engenheiros independentes realizou inspeções em centenas de locais, identificando mais de 80 mil problemas de segurança e suspendendo a produção em 17 fábricas.

Depois do desastre de Rana Plaza foram criadas as condições necessárias para que as trabalhadoras e os trabalhadores da indústria têxtil possam se beneficiar do relaxamento das restrições impostas pelo governo aos sindicatos.

“O desastre de Rana Plaza criou uma plataforma para as trabalhadoras e os trabalhadores se organizarem”,

diz Kalpona. “Nos últimos dois anos, cerca de 200 novos sindicatos de trabalhadores da indústria de vestuário foram registrados, 65% da liderança é ocupada por mulheres e a maioria dos seus membros é mulher. Em 2014, essas líderes sindicais deram início a um processo de negociações coletivas com suas respectivas administrações fabris, o que representa um sinal positivo de que está começando a haver mudanças no que diz respeito aos direitos das mulheres no setor. O desafio é tornar essas mudanças sustentáveis.”

É um desafio considerável. Apesar das novas leis trabalhistas, ainda apenas 5% da população trabalhadora do setor têxtil estão organizados em sindicatos. A implantação sindical não chega a 300 empresas. O Fundo de Doadores de Rana Plaza, apoiado pela ONU, criado para oferecer às trabalhadoras e aos trabalhadores feridos e aos familiares dos mortos US\$ 40 milhões em indenizações, ainda precisa arrecadar US\$ 9 milhões para atingir seu objetivo. Várias marcas norte-americanas proeminentes que se recusaram a assinar o acordo de valor legal criaram um esquema paralelo de segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores chamado Aliança para a Segurança dos Trabalhadores de Bangladesh, que pode fragmentar o apoio político e empresarial ao Acordo.

Mas ainda reina o otimismo de que, das cinzas de Rana Plaza, nasçam mudanças positivas duradouras.

“Criamos local e internacionalmente uma voz coletiva, e isso segue dando impulso para responsabilizar quem está no poder”, diz Kalpona. Ela explica que as constantes campanhas na mídia, petições online e ações de consumidores lideradas por ONGs internacionais, sindicatos e grupos de consumidores, que seguem pressionando as empresas de vestuário para assinar o Acordo ou pagar indenização.

“As mulheres que trabalham nas fábricas de Bangladesh estão começando a sentir que suas vozes finalmente estão sendo ouvidas”, diz. “Isso é verdadeiramente um avanço.”

Até agora,  
mais de 190 marcas  
de mais de 20 países  
assinaram o Acordo



Kalpona encontra membros de sindicato em seu escritório.

Foto: Saiful huq Omi/ONU Mulheres

Reportagem: Annie Kelly. Para mais informações sobre o Acordo de Bangladesh sobre Proteção contra Incêndios e Segurança em Edifícios, acesse [www.bangladeshaccord.org](http://www.bangladeshaccord.org); sobre a campanha para indenizar as vítimas do desastre de Rana Plaza, acesse [www.cleanclothes.org/ranaplaza](http://www.cleanclothes.org/ranaplaza).

/2

---



TRANSFORMAR O  
TRABALHO EM PROL  
DOS DIREITOS DAS  
MULHERES





# UM POUCO DE HISTÓRIA

*Ação coletiva leva trabalhadoras domésticas de Nova Iorque à vitória*

Mundo afora, 53 milhões de pessoas – cerca de 80% das quais são mulheres – são empregadas como trabalhadoras domésticas. Seu trabalho contribui para o crescimento econômico, promove a participação das mulheres no mercado de trabalho e fornece cuidados essenciais para milhões de pessoas dependentes. Todos os dias, cozinham, fazem limpeza, cuidam das pessoas idosas e ajudam as crianças com suas tarefas escolares, desempenhando funções vitais para os lares e para as comunidades.

“O trabalho doméstico torna todos os demais trabalhos possíveis”, declara Ai-jen Poo, diretora da Aliança Nacional de Trabalhadoras Domésticas, uma associação nacional constituída por grupos de trabalhadoras domésticas de todo os Estados Unidos.

“Trabalhadoras domésticas sempre foram essenciais para o funcionamento das economias nacionais, mas agora são absolutamente essenciais para o crescimento da economia mundial.”

Ai-jen Poo, diretora da Aliança Nacional de Empregados Domésticos (NDWA) e codiretora da campanha Caring Across Generations

Foto: ONU Mulheres/Ryan Brown

No entanto, em sua qualidade de força de trabalho, essas milhões de mulheres permanecem amplamente invisíveis. Em muitos países, as leis trabalhistas nacionais excluem as trabalhadoras domésticas a abusos e explorações, incapacitando-as de exigir condições de segurança e proteção em seus locais de trabalho.

“Em razão de as mulheres serem, de forma tão crônica, subrepresentadas nas posições de poder e riqueza, o trabalho das mulheres continua sendo subestimado e alvo de exploração, e em nenhum âmbito isso fica mais claro do que na maneira como tratamos as nossas trabalhadoras domésticas”, diz Ai-jen.

“Embora tenha havido uma enorme mudança quanto ao papel das mulheres no local de trabalho, persiste o pressuposto de que todo o trabalho relacionado à família é responsabilidade delas. Há, ainda, uma dinâmica racial histórica. A atitude segundo a qual esse tipo de trabalho deve ser feito por mulheres negras, sem remuneração ou por remuneração muito baixa, persiste e continua profundamente enraizada, sendo sustentada por leis trabalhistas mundo afora.”

Cerca de 200 mil pessoas, em sua vasta maioria mulheres vindas de fora dos Estados Unidos, são empregadas como trabalhadoras domésticas na cidade de Nova Iorque. No entanto, até 2010, nenhuma dessas trabalhadoras era

protegida ou, até mesmo, reconhecida pelas leis do Estado de Nova Iorque.

Em 2000, um grupo de trabalhadoras domésticas das Filipinas, que viviam e trabalhavam na cidade, começou a se mobilizar para tentar mudar isso. Fundaram a União de Trabalhadoras Domésticas (DWU) com o intuito ganhar poder como um coletivo e de conseguir normas trabalhistas justas para o setor.

Mediante uma série de reuniões mensais, a DWU foi ganhando forma, com a filiação de centenas e, depois, milhares de trabalhadoras domésticas de toda a cidade.

Programas diários de sensibilização, em parques, praças, igrejas e nas ruas, contribuíram para a organização das trabalhadoras nos bairros onde viviam e trabalhavam.

Uma rede de alianças com sindicatos, empregadoras e empregadores, líderes religiosos e membros da Assembleia Legislativa do Estado de Nova Iorque deu impulso ao objetivo da DWU de criar uma Carta de Direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos que lhes proporcionaria, pela primeira vez, os mesmos direitos básicos de que gozam, há décadas, outras trabalhadoras e trabalhadores.

“Para muitos legisladores, foi um grande aprendizado, pois o conceito dos direitos das trabalhadoras domésticas lhes era estranho”, afirma Ai-jen. “Havia, para muitas trabalhadoras



Ai-jen marchando com membros da NDWA e da Ação Popular Nacional (NPA) para exigir prestação de contas sobre a crise financeira, em Washington, DC.

Foto: NDWA

domésticas, um grande medo de ficarem expostas, de perderem seus empregos ou de entrarem numa lista negra por participarem da campanha. Enfrentamos resistência por parte das empregadoras e dos empregadores, pois, embora muitos apreciassem o fato de trabalhadoras domésticas obterem direitos, temiam perder seus cuidados domésticos a preços acessíveis.”

Em 2010, a DWU obteve êxito em seu apoio à aprovação da Carta de Direitos dos trabalhadores domésticos do Estado de Nova Iorque, o primeiro texto legislativo dos Estados Unidos que protege de maneira integral os direitos deste coletivo. Dentre outras disposições, a Carta prevê o direito à remuneração por horas extras, um dia de folga a cada sete dias, férias remuneradas e proteção nos termos da legislação estadual de Direitos Humanos.

“As alianças que fizemos foram determinantes”, diz Ai-jen. “Passamos anos construindo relações com empregadoras e empregadores, sindicatos e outros grupos de trabalhadores. Muitos dos representantes parlamentares que defenderam nossos direitos eram filhos e filhas de trabalhadoras domésticas.”

Nos últimos cinco anos, a DWU vem trabalhando no intuito de garantir a implementação exitosa da Carta, mediante a expansão de seus programas de extensão e a continuidade na construção de redes fortes junto aos empregadores, que são um elo determinante para assegurar o cumprimento das disposições da Carta.

“Sempre vai ser uma luta assegurar que as trabalhadoras domésticas realizem seus direitos, pois ainda existe uma enorme cultura de respeito aos lares das famílias”, diz Ai-jen. “O nosso foco agora é garantir que as e os empregadores saibam quais são suas responsabilidades legais e que as trabalhadoras saibam como se assegurar de que seus termos e condições de trabalho traduzam claramente os direitos de que gozam, nos termos dessa lei.”

Desde a aprovação da Carta, continuou-se a dar impulso aos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, tanto nos Estados Unidos quanto em âmbito internacional. Em julho de 2013, o Havaí seguiu o exemplo de Nova Iorque e tornou-se o segundo estado a aprovar proteções trabalhistas para as e os trabalhadores domésticos, sendo seguido pela Califórnia, em janeiro de 2014, e por Massachusetts, em julho do mesmo ano.



Organizadoras se manifestam nas ruas por um maior reconhecimento dos direitos das trabalhadoras domésticas

Foto: NDWA

**“O trabalho das mulheres continua sendo subestimado e alvo de exploração, e em nenhum âmbito isso fica mais claro do que na maneira como tratamos as nossas trabalhadoras domésticas.”**

Em 2013, a primeira Convenção sobre Trabalho Doméstico da Organização Internacional do Trabalho (OIT) entrou em vigor, o que Ai-jen considera um “grande motor de mudanças”. Segundo ela, muitos trabalhadores e trabalhadoras domésticas de países mundo afora estão usando a reivindicação pela ratificação nacional dessa convenção como um grito de guerra em prol de uma ação coletiva.

“Nosso movimento não busca apenas criar um ambiente de trabalho digno para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, mas também uma sociedade mais solidária – onde se reconheça que abordar os direitos desse grupo é fundamental para enfrentar a desigualdade social no mundo”, afirma.

# RESUMO

/1 O trabalho remunerado pode ser um pilar fundamental para a igualdade substantiva das mulheres, mas somente se for compatível com a responsabilidade, que incumbe a mulheres e homens, pelos trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados; quando libera tempo suficiente para que as mulheres possam se dedicar ao lazer e à aprendizagem; e quando proporciona rendimentos suficientes para a manutenção de um padrão de vida adequado.

---

/2 Nas duas últimas décadas, o índice de participação das mulheres na força de trabalho estagnou mundo afora, embora haja importantes variações regionais. Em todo o mundo, apenas metade das mulheres fazem parte da força de trabalho, em comparação com mais de três quartos dos homens, e em nenhum lugar essa disparidade foi eliminada.

---

/3 Nas regiões em desenvolvimento, tanto em zonas urbanas quanto rurais, a maioria das mulheres fica concentrada em empregos inseguros, sem proteção e mal remunerados. Em todas as partes do mundo, a segregação ocupacional e as disparidades salariais entre mulheres e homens persistem, apesar dos esforços feitos no sentido de eliminá-las.

---

/4 Para as mulheres, os resultados desiguais no mercado de trabalho são o fator que mais contribui para sua desvantagem socioeconômica. Ao longo de suas vidas, as diferenças de gênero nos índices de emprego e remuneração associam-se para criar grandes disparidades de renda acumulada entre mulheres e homens.

/5 O notável progresso na eliminação de disparidades de gênero na educação contribuiu para melhorar a situação das mulheres no trabalho, mas não tem sido suficiente para superar a desvantagem que sofrem no mercado de trabalho.

---

/6 O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado restringe severamente as oportunidades econômicas das mulheres. Para a consecução da igualdade substantiva é fundamental o reconhecimento do valor econômico desse trabalho, a redução da carga que representa e sua redistribuição de forma mais igualitária entre mulheres e homens, e entre os domicílios e a sociedade.

---

/7 É necessária uma ação pública positiva para criar empregos decentes, apoiar as mulheres para que possam aproveitar as oportunidades de emprego e empoderá-las, para que possam moldar seus ambientes de trabalho. Somente assim o trabalho remunerado poderá contribuir para a realização da igualdade substantiva das mulheres.

---

/8 No mundo inteiro, as trabalhadoras têm desenvolvido uma série de estratégias para promover os seus direitos. É necessário um maior apoio ao empoderamento das mulheres, tanto em movimentos trabalhistas mais amplos quanto em seus esforços para construir organizações autônomas.

# INTRODUÇÃO

O acesso a um trabalho decente é um direito humano básico, que proporciona renda e outras recompensas intrínsecas, como dignidade e integração social. A criação de empregos decentes é fundamental para estratégias de desenvolvimento inclusivas e de combate à pobreza, fortalecendo indivíduos, comunidades e nações.<sup>1</sup> No tocante às mulheres, especificamente, o acesso a um trabalho remunerado de qualidade, fora de casa, representa, talvez, o fator que mais contribui para o seu empoderamento econômico.<sup>2</sup> Ele desempenha um papel essencial ao permitir que mulheres

tenham autonomia financeira e poder de ação. Isso pode, por sua vez, melhorar a distribuição de recursos e poderes dentro dos lares, assim como aumentar as oportunidades fora dele.

Os tratados internacionais de Direitos Humanos e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhecem a importância capital tanto do direito ao trabalho – a um emprego pleno e produtivo – quanto dos direitos no trabalho – à não discriminação e a condições de trabalho justas, seguras e equitativas (ver Quadro 2.1).

## QUADRO 2.1

### O direito ao trabalho e no trabalho nos marcos dos direitos humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.<sup>3</sup>

De acordo com o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), os direitos trabalhistas são fundamentais para a própria definição do trabalho, que precisa ser decente: “a caracterização do trabalho como decente pressupõe o respeito dos direitos fundamentais do trabalhador”, incluindo “o respeito pela integridade física e mental do trabalhador” e uma remuneração que permita que “os trabalhadores sustentem a si mesmos e as suas famílias”.<sup>4</sup>

No tocante às mulheres, especificamente, o direito ao trabalho exige igualdade de oportunidades e tratamento, assim como a eliminação da discriminação, em razão de casamento ou maternidade, como definido no PIDESC e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).<sup>5</sup>

Além disso, os direitos trabalhistas incluem:

- Salários justos e igual remuneração para trabalhos de igual valor
- Condições de trabalho seguras e saudáveis<sup>6</sup>
- Igualdade de oportunidades e não discriminação, inclusive no tocante a contratações, promoções e capacitações<sup>7</sup>

- Repouso, lazer e uma limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas<sup>8</sup>
- O direito de formar ou associar-se a sindicatos, em prol da promoção e da proteção dos interesses econômicos e sociais dos trabalhadores<sup>9</sup>
- Seguridade social, incluindo, mas não se limitando a “proteções especiais”, como licença remunerada e benefícios adequados para as mulheres, antes e depois do parto<sup>10</sup>

Além das disposições do PIDESC e da CEDAW, um abrangente conjunto de normas internacionais do trabalho é estabelecido por 189 convenções da OIT, as quais constituem tratados internacionais juridicamente vinculantes, e por 203 recomendações, que constituem diretrizes para ajudar os países a aplicarem as convenções.

### Observamos avanços na igualdade formal, mas os obstáculos persistem

O mundo fez avanços significativos no que diz respeito a garantir a igualdade entre mulheres e homens no direito ao trabalho, nos direitos trabalhistas e no acesso a recursos econômicos.<sup>11</sup> A rápida expansão do acesso à educação, juntamente com um maior controle de sua fertilidade permitiu que as mulheres tivessem melhores oportunidades de trabalho remunerado.

Em 2014, 59 países já tinham aprovado leis que estabelecem igual remuneração para trabalhos de igual valor;<sup>12</sup> 125 países já dispunham de leis proibindo o assédio sexual em locais de trabalho;<sup>13</sup> 128 países dispunham de leis que asseguram igualdade às mulheres casadas no tocante à propriedade; e, em 112 países, as filhas têm os mesmos direitos de herança que os filhos.<sup>14</sup> Os tratados de Direitos Humanos foram fundamentais para os avanços que têm sido feitos, estabelecendo padrões internacionais e permitindo que quem defende a igualdade de gênero exigisse responsabilidades aos governos.<sup>15</sup> No entanto, ainda há muito a fazer para superar as lacunas dos marcos legais e revogar leis discriminatórias relativas ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Cerca de 77 países mantêm restrições sobre os tipos de trabalho que as mulheres podem realizar, proibindo-as, por exemplo, de trabalhar à noite ou em ocupações como a mineração ou a construção.<sup>16</sup>

Persistem outros obstáculos significativos ao ingresso das mulheres na força de trabalho. Em âmbito global, a Taxa de Participação Feminina na Força de Trabalho (TPFT) enfrenta uma estagnação desde os anos 1990. Atualmente, apenas metade das mulheres participa da força de trabalho, em comparação com mais de três quartos dos homens. Apesar de consideráveis variações regionais, essa disparidade de gênero não foi eliminada em lugar algum. Tampouco diminuíram as disparidades salariais de gênero em razão das melhorias no acesso à educação. Mundialmente, mulheres ganham, em média, 24% menos do que os homens (ver Anexo 4). É considerável o resultado acumulado das disparidades de gênero relativas à participação na força de trabalho, aos rendimentos e às transferências sociais. Um estudo sobre quatro países avalia que as disparidades de renda ao longo da vida, entre mulheres e homens, oscilam entre 31% e 75% (ver Quadro 2.4).

O que explica a persistência da desvantagem socioeconômica das mulheres no mercado de trabalho, apesar de ganhos significativos na igualdade formal?

Primeiramente, as mulheres entraram em grande número no mercado de trabalho, às vezes, em resposta a crises e dificuldades econômicas, num momento em que a economia não estava gerando empregos decentes suficientes. Como resultado, milhões de mulheres e homens são submetidos a empregos de baixa qualidade e precários.

Em segundo lugar, o leque de oportunidades disponíveis para as mulheres é limitado por estereótipos de gênero e normas sociais bem difundidas, assim como por práticas discriminatórias, tanto dentro dos lares quanto nos mercados de trabalho. As competências das mulheres e os tipos de trabalho que exercem – incluindo ou trabalho de cuidados remunerado, como ensino, enfermagem, cuidado de crianças ou pessoas idosas e trabalho social – são subvalorizados em relação àqueles que os homens realizam.<sup>17</sup>

Em terceiro lugar, o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, que é essencial para a reprodução da força de trabalho, continua impondo grandes restrições à capacidade das mulheres de se dedicarem ao trabalho remunerado. Em todas as regiões, as mulheres continuam assumindo a maior parte dos cuidados não remunerados e das tarefas domésticas: na maioria dos países, ao serem associados trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres trabalham mais horas que os homens (ver Anexo 3).<sup>18</sup> Essa questão é particularmente premente para as mulheres de lares de baixa renda, com poucas opções de cuidado infantil acessível e de qualidade.

### O desafio do trabalho decente

Tanto nos países em desenvolvimento quanto nos desenvolvidos, o efeito atenuante das políticas macroeconômicas aponta para o fato de os mercados de trabalho não estarem conseguindo gerar empregos de boa qualidade em número suficiente, em particular, para os jovens (ver Capítulo 4).<sup>19</sup> Apesar da TPFT ter estagnado em âmbito global, havia cerca de 750 milhões de mulheres e 1 bilhão de homens a mais na força de trabalho em 2013, em comparação com 1990, devido ao crescimento populacional.<sup>20</sup> A escassez de empregos decentes faz com que milhões de mulheres e homens estejam sendo empurrados para empregos de baixa qualidade, não raro, no setor informal da economia. O desemprego global continuou aumentando, com uma estimativa de 202 milhões de mulheres e homens desempregados em 2013.<sup>21</sup> Os níveis crescentes de desemprego entre jovens são motivos de especial preocupação: nas regiões do Oriente Médio e do Norte da África, 51% das mulheres jovens

e 23% dos homens jovens, com idade entre 15 e 24 anos, estavam desempregados em 2013. Isso contrasta com a taxa global de desemprego de 7% para as mulheres e de 6% para os homens.<sup>22</sup>

Desde o início dos anos 1980, a liberalização financeira acarretou uma expansão do emprego em alguns países em desenvolvimento que produzem bens de exportação, proporcionando oportunidades para as mulheres, inclusive em zonas rurais. No entanto, esses empregos concentram-se, muitas vezes, nos segmentos menos remunerados e mais precários das cadeias globais de valor, onde as mulheres exercem trabalhos temporários ou sazonais, produzindo produtos hortícolas de exportação ou trabalhando em fábricas têxteis.<sup>23</sup>

Em outros lugares, a liberalização financeira, a desregulamentação do mercado de trabalho e a terceirização de empregos do setor público fortaleceram o poder de barganha das empresas junto às trabalhadoras e aos trabalhadores; como consequência os salários reais sofreram uma pressão para baixo e os direitos trabalhistas foram enfraquecidos. A posição de barganha inferior das mulheres nos mercados de trabalho dificultou-lhes grandemente o acesso a empregos decentes nesse ambiente desafiador. Na maioria dos países de baixa e média renda, o emprego informal continua sendo a regra, especialmente para mulheres.

A baixa qualidade de muitos empregos e a crescente desigualdade de renda, que a ela se associa, são motivos de preocupação cada vez maior entre as e os responsáveis pela formulação de políticas, assim como entre organizações da sociedade civil e certas/os líderes empresariais. A maioria das mulheres e homens vive, hoje, em sociedades onde a desigualdade na distribuição de renda é maior do que era em 1990.<sup>24</sup> Tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, a renda entre os assalariados mais bem pagos tem aumentado rapidamente, enquanto assalariados de rendas média e baixa têm visto pouco ou nenhum aumento em seus rendimentos.<sup>25</sup> As crescentes desigualdades têm altos custos sociais, mostrando-se, também, prejudiciais à estabilidade econômica.<sup>26</sup>



Há um reconhecimento cada vez maior, por parte de um amplo espectro de agentes políticos, de que, longe de “distorcer” os mercados laborais, as intervenções estatais podem reduzir os desequilíbrios de poder entre as e os trabalhadores e as empresas e contribuir para uma distribuição mais justa dos riscos, assim como para uma saúde e uma coesão social de maior qualidade, e um aumento da demanda agregada.<sup>27</sup>

Alguns países, em especial na América Latina, resistiram recentemente à tendência de aumento das desigualdades.<sup>28</sup> Eles mostraram que é possível, mediante uma combinação correta de políticas econômicas e sociais, gerar empregos decentes, que amparem a realização dos direitos das mulheres ao trabalho e no trabalho (ver Quadro 2.2).

As pessoas responsáveis pela formulação de políticas também estão começando a reconhecer as grandes restrições que o trabalho doméstico

e de cuidado não remunerado das mulheres impõem à sua participação no mercado de trabalho – restrições essas que são exacerbadas pelo envelhecimento da população e os cortes nos serviços sociais.<sup>29</sup>

Enfrentar essas questões exige mais do que creches no local de trabalho ou remendos nas políticas fiscais. Enquanto os mercados de trabalho continuarem operando com base nas expectativas de que o emprego é ininterrupto, por toda a vida e em tempo integral, quem realiza a maior carga do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado será inevitavelmente penalizado. Faz-se necessária uma reflexão profunda sobre a forma de organização do trabalho remunerado e não remunerado. As responsabilidades pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado devem ser distribuídas de forma mais uniforme entre mulheres e homens, e entre os lares e a sociedade.

## QUADRO 2.2

### O papel do Estado na criação de trabalho decente no Brasil

Entre 2001 e 2009, 17 milhões de novos empregos foram criados no Brasil, dentre os quais, mais de 10 milhões em que as e os trabalhadores possuíam carteira de trabalho assinada. Isso representa uma grande reviravolta em relação aos anos 1990, quando o desemprego duplicou, a informalidade aumentou de forma acentuada e os salários reais diminuíram.<sup>30</sup> Isso mostra que uma ação governamental adequada pode produzir resultados impressionantes, até mesmo num cenário de aumento da flexibilidade e da vulnerabilidade do emprego na economia mundial.

A TPFT das mulheres subiu de 54% para 58% entre 2001 e 2009, e a proporção de acesso a empregos com carteira de trabalho assinada aumentou de 30% para 35%.<sup>31</sup> A duplicação do salário-mínimo nos anos 2000 também teve impacto significativo nas disparidades salariais de gênero. Entre 1995 e 2007, a disparidade salarial de gênero caiu de 38% para 29%. O importante é que a redução da disparidade de gênero foi obtida mediante aumentos tanto nos salários das mulheres quanto dos homens, e não em razão de uma queda nos salários dos homens.<sup>32</sup>

O sucesso brasileiro em criar empregos decentes é resultado de um pacote de políticas econômicas e sociais. Orientada para o crescimento inclusivo, a política macroeconômica contribuiu para a geração de empregos. Os investimentos na inspeção trabalhista e a simplificação dos custos de inscrição e da administração fiscal de pequenas e médias empresas promoveram a formalização de empregos e empreendimentos.<sup>33</sup> O aumento do valor real do salário-mínimo ajudou a combater a pobreza e respondeu por 66% da redução das desigualdades entre 2000 e 2008. As políticas de proteção social também tiveram um grande impacto: outros 16% da diminuição das desigualdades deveram-se ao aumento dos benefícios previdenciários e 12% ao programa de bem-estar social Bolsa Família.<sup>34</sup>

## Panorama do capítulo

A primeira parte do presente capítulo avalia os avanços na TPFT de mulheres e homens, analisando, ainda, a contribuição de políticas econômicas e sociais mais amplas para a igualdade substantiva no mercado de trabalho. O restante do capítulo diz respeito à forma como uma igualdade substantiva pode ser alcançada no trabalho, ante um contexto internacional desafiador. Valendo-se do quadro estabelecido no Capítulo 1, propõe uma agenda abrangente de ações públicas a governos, organizações sociais e empresas no intuito de enfrentar os persistentes obstáculos impostos ao direito das mulheres ao trabalho e a seus direitos trabalhistas.

O capítulo mostra que **reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres** exige ação, visando reconhecimento e apoio ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, assim como o combate à segregação ocupacional entre gênero e o fim das desigualdades de gênero. A segregação de gênero é uma das principais causas das diferenças salariais entre mulheres e homens. Para enfrentar este problema, é preciso focalizar **os estereótipos, os estigmas e a violência** que conduzem à

concentração de mulheres em posições inferiores e empregos de menor salário.

Em seguida, o presente capítulo define três campos prioritários de atuação pública: emprego informal, subsistência rural e empregos do setor público. A última seção do capítulo destaca a necessidade de **fortalecer o poder de ação, a voz e a participação das mulheres**. A capacidade que as mulheres têm de influenciar e moldar seus locais de trabalho e as condições nas quais trabalham – por meio de sindicatos ou de novas formas de ação coletiva – é crucial para alcançar a igualdade substantiva.

No longo prazo, o desafio é **transformar os mercados de trabalho e os domicílios**, de modo a permitir um padrão de vida decente para todas as pessoas. Baseando-se em experiências do mundo inteiro, o presente capítulo mostra que embora os avanços rumo ao fortalecimento dos direitos das mulheres no trabalho tenham sido desiguais, estão longe de ser impossíveis. Até mesmo no atual e desafiador contexto global, alguns países têm sido capazes de fazer progressos significativos na promoção da igualdade substantiva no trabalho.

# PROGRESSOS DESIGUAIS NA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO

De forma geral, a TPFT das mulheres estagnou desde o início dos anos 1990, apesar das significativas variações regionais (para definições, ver Quadro 2.3). Em 2013, 50% das mulheres participavam da força de trabalho, uma queda de 2 pontos percentuais em relação a 1990. Embora as disparidades de gênero na TPFT tenham

ligeiramente diminuído durante esse período, isso ocorreu principalmente em razão de as taxas dos homens terem diminuído mais rápido que as das mulheres. As disparidades de gênero são enraizadas e persistentes: metade das mulheres participa da força de trabalho, em comparação com mais de três quartos dos homens.

## QUADRO 2.3

### Participação na força de trabalho, taxas de emprego e desemprego

A taxa de participação na força de trabalho (TPFT) considera as pessoas atualmente empregadas e aquelas que estão desempregadas (ou seja, pessoas que estão desempregadas, mas disponíveis e ativamente à procura de emprego), como porcentagem da população em idade economicamente ativa. Define-se a população economicamente ativa, geralmente, como o conjunto de pessoas com idade igual ou superior a 15 anos (com algumas variações nacionais nos pontos de corte).<sup>35</sup>

Em muitos países em desenvolvimento, TPFTs mais altas refletem a grande proporção de pessoas – principalmente mulheres – que estão envolvidas na produção de subsistência. As taxas de desemprego – definidas como a porcentagem de desempregados, em relação à força de trabalho – são, geralmente, bem menores nos países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos. Isso porque, na ausência de seguro-desemprego, a maioria das pessoas não pode se dar ao luxo, nos países em desenvolvimento, de ficar desempregada, permanecendo, ao invés disso, ativa no mercado de trabalho informal. Nenhum desses indicadores leva em consideração os trabalhos doméstico e de cuidado não remunerado, que é fundamental para a reprodução da força de trabalho (ver Quadro 2.5).

O contínuo debate sobre o mérito desses indicadores levou a Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho (CIET) a concordar, em 2013, com a sua fundamental revisão.<sup>36</sup> As modificações acordadas incluem uma redefinição do trabalho e uma definição mais restrita do emprego, a fim de abranger apenas quem está envolvido em atividades motivadas “principalmente” por remuneração ou lucro. Isso exclui as pessoas que estão produzindo bens e serviços “principalmente” para uso pessoal, ou quem está fazendo trabalho voluntário. Essas modificações supõem que a agricultura de subsistência, assim como o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, seriam classificados como “trabalho”, mas não como “emprego”. Disso resulta que estatísticas de melhor qualidade – e mais significativas – poderiam ser compiladas a respeito do trabalho de mulheres e homens, incluindo TPFTs e taxas de emprego e desemprego, assim como a respeito do tempo que as mulheres alocam à realização do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado (ver Monitorando os direitos econômicos e sociais das mulheres, nos Anexos).<sup>37</sup>

### **PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO: TENDÊNCIAS REGIONAIS**

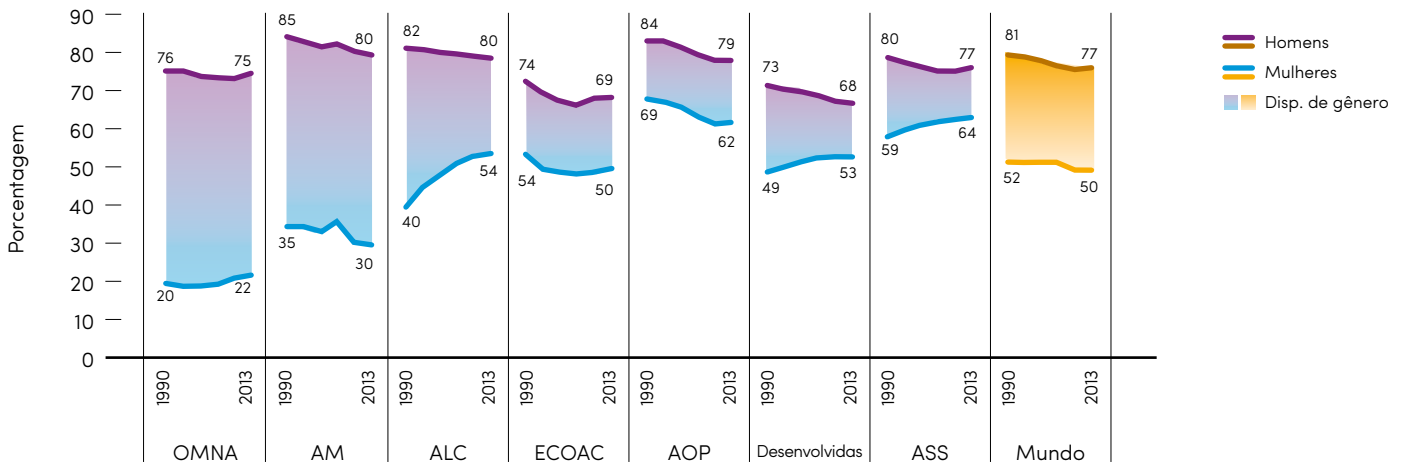
Para além desses dados mundiais, existe uma forte variação regional. A Figura 2.1 mostra as tendências da TPFT de mulheres e homens, por região, entre 1990 e 2013. Durante esse período, a TPFT das mulheres aumentou na América Latina e no Caribe, na África Subsaariana, em regiões desenvolvidas e, de forma limitada, no

Oriente Médio e Norte da África. Observou-se, na América Latina e no Caribe, o maior aumento da TPFT das mulheres, de 40% para 54%, diminuindo, assim, as disparidades de gênero, de 42 para 26 pontos percentuais. Na África Subsaariana, a TPFT das mulheres pulou, durante o mesmo período, de 59% para 64%, resultando em disparidades de gênero de 13 pontos percentuais, a mais baixa dentre todas as regiões.

Figura 2.1

Taxa de participação na força de trabalho por sexo e região, 1990–2013

—> Em escala mundial, as taxas de participação na força de trabalho das mulheres estagnaram, apesar de significativas variações regionais



Fonte: Médias ponderadas calculadas pela ONU Mulheres usando dados da OIT2015c.

Nota: As regiões são as seguintes: ECOAC (Europa Central e Oriental e Ásia Central); Desenvolvidas (regiões desenvolvidas); AOP (Ásia Oriental e Pacífico); ALC (América Latina e Caribe); OMNA (Oriente Médio e Norte da África); AM (Ásia Meridional); ASS (África Subsaariana). Ver grupos regionais da ONU Mulheres para obter a lista de países e territórios incluídos em cada região no Anexo 7.

Entretanto, a TPFT das mulheres diminuiu na Europa Central, Oriental e na Ásia Central, na Ásia Oriental e no Pacífico, assim como na Ásia Meridional, regiões que respondem por cerca de 60% da população mundial de mulheres em idade economicamente ativa.<sup>38</sup> A diminuição da TPFT das mulheres na Ásia Meridional resulta, principalmente, das menores taxas de participação indianas, em razão de as mulheres mais jovens permanecerem no sistema educacional, e de uma falta generalizada de oportunidades de emprego para as mulheres.<sup>39</sup>

Na Europa Central e Oriental e na Ásia Central, a queda de produção econômica subsequente ao dismantelamento do socialismo real e a transição rumo a uma economia de mercado tiveram um impacto negativo sobre o emprego, apesar de uma recuperação a partir do ano 2000. Desde a transição, esses países também têm colocado menos ênfase nas políticas que permitem às mulheres conciliar trabalho e responsabilidades familiares. Como resultado da combinação desses fatores, a TPFT das mulheres ainda não voltou aos níveis anteriores à transição.<sup>40</sup>

Mais oportunidades ou luta pela sobrevivência?

Increases in women’s LFPR may indicate Os aumentos na TPFT das mulheres podem indicar

maiores oportunidades de acesso a trabalhos remunerados. Em alguns países da América Latina, políticas macroeconômicas, sociais e voltadas para o mercado de trabalho contribuíram para o crescimento do emprego formal, o que beneficiou as mulheres (Ver Quadro 2.2).

O declínio das taxas de fecundidade também teve papel importante no aumento da TPFT entre mulheres economicamente ativas com idade de maior rendimento no trabalho, entre 25 e 54 anos. Em todo o mundo, a TPFT média das mulheres aumentou em 11 pontos percentuais nessa faixa etária, passando de 63% a 74%, enquanto as taxas médias de participação masculina, nessa mesma faixa etária, pouco mudaram, passando de 95% a 94%. Durante os seus anos reprodutivos (entre 20 e 44 anos), a oferta de mão-de-obra das mulheres é reduzida, no equivalente a quase dois anos por criança nascida. Nas últimas quatro décadas, as reduções das taxas médias de fecundidade, de 5,2 para 2,4 crianças por mulher<sup>41</sup>, também podem ter aumentado a oferta de mão-de-obra das mulheres em 5,3 anos, o que representa 12% da vida de trabalho ininterrompida das mulheres.<sup>42</sup>

Mas, para algumas mulheres, TPFTs mais elevadas também refletem o “trabalho por desespero”, quando a pobreza e a falta de proteção social

impõem as mulheres ao mercado de trabalho, a fim de atender às suas necessidades de sobrevivência.<sup>43</sup> Nas economias em desenvolvimento, a cobertura do seguro-desemprego é baixa ou inexistente, e poucas pessoas podem ficar longos períodos desempregadas. Precisam, pelo contrário, aceitar empregos informais e de baixa qualidade.

### As disparidades de gênero persistem em todas as regiões

Como mostra a Figura 2.1, a TPFT das mulheres ainda está muito abaixo da dos homens, em todas as regiões. Por exemplo: menos de um quarto das mulheres no Oriente Médio e Norte da África e um terço das mulheres na Ásia Meridional participam da força de trabalho, em comparação com pelo menos três quartos dos homens em ambas as regiões, com poucas mudanças ocorridas no que diz respeito às disparidades de gênero, desde 1990.

Nessas regiões, a capacidade das mulheres de assumir um trabalho remunerado fora de casa é restringida pela rigidez das normas sociais e das expectativas culturais acerca do papel das mulheres, dentro da família e no domínio público. Para as mulheres que ingressam na força de trabalho, as normas sociais também restringem os tipos e os locais de trabalho, assim como seus rendimentos e sua capacidade de ter controle sobre eles.

Em certas comunidades, por exemplo, a prática do *Purdah*, ou isolamento, significa que as mulheres ficam limitadas a trabalhar em casa ou a ocupações exclusivamente femininas.<sup>44</sup>

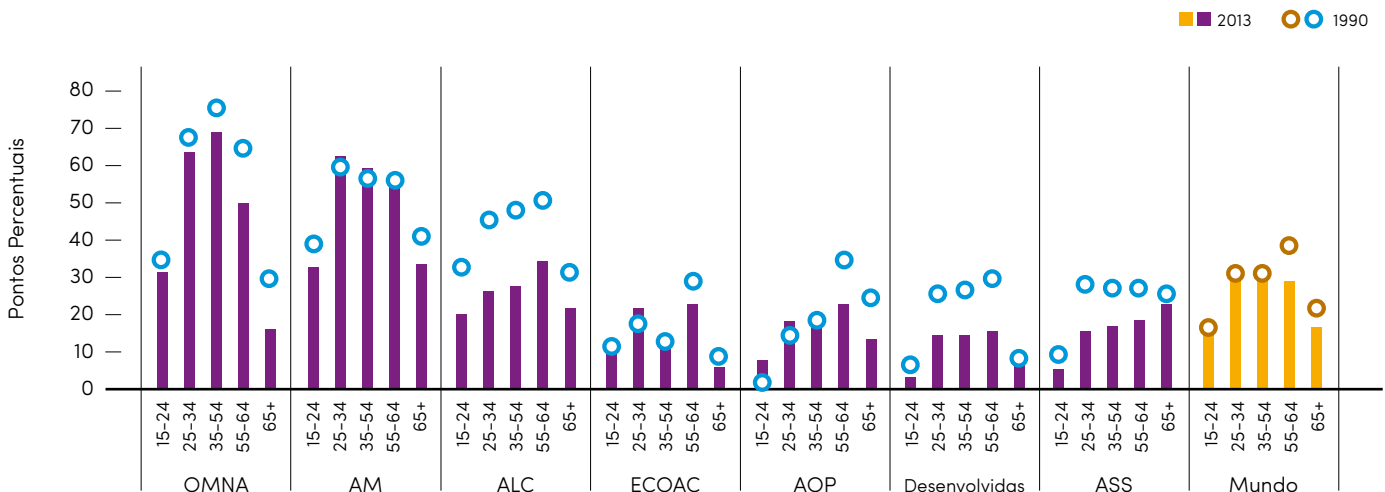
A Figura 2.2 mostra que as disparidades de gênero nas TPFTs variam conforme idade e região. De modo geral, as disparidades tendem a ser menores nas faixas etárias mais jovens, crescendo drasticamente à medida que as mulheres entram em seus anos reprodutivos. Embora as disparidades de gênero tenham, em algumas regiões, diminuído nessa faixa etária, as grandes diferenças em termos de TPFT durante os anos em que as mulheres têm filhos indicam que conjugar trabalho remunerado com não remunerado continua sendo um grande desafio, em todas as regiões (ver Figura 2.3 e seção sobre trabalho doméstico e de cuidado não remunerado).

Na maioria das regiões, as disparidades de gênero nas TPFTs só voltam a diminuir após os 65 anos, quando mulheres e homens estão se aposentando. A exceção é a África Subsaariana, onde 41% das mulheres e 63% dos homens com idade igual ou superior a 65 anos participam da força de trabalho.<sup>45</sup> Nessa região, as taxas elevadas de pobreza na terceira idade e a baixa cobertura previdenciária tornam a aposentadoria impossível, tanto para mulheres quanto para homens.

Figura 2.2

Disparidades de gênero nas taxas de participação na força de trabalho por faixa etária, 1990 e 2013

→ *As disparidades de gênero aumentam drasticamente quando as mulheres têm maior probabilidade de ter filhos*



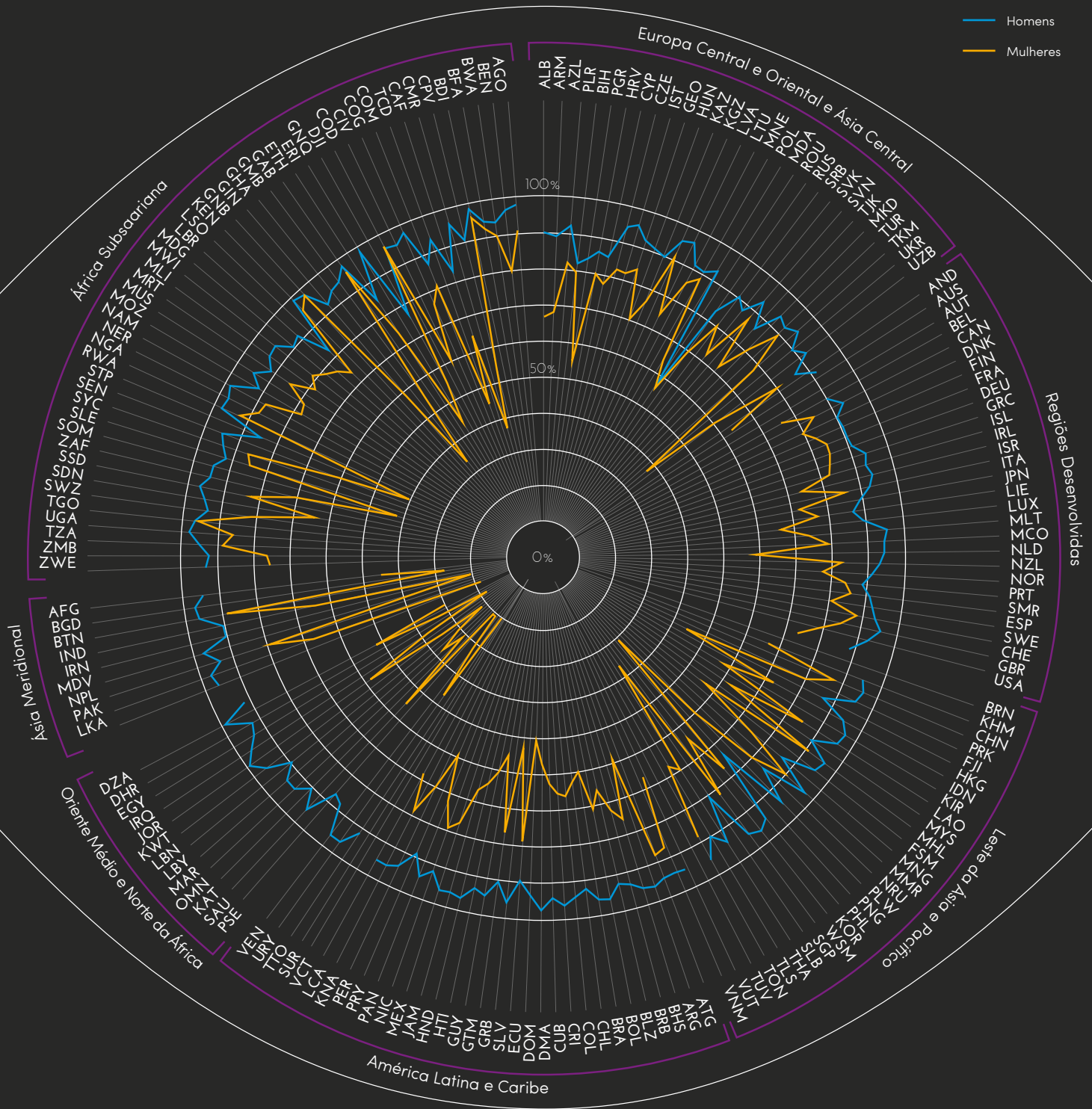
Fonte: Médias ponderadas calculadas pela ONU Mulheres usando dados da OIT 2015c.

Figura 2.3

## DE OLHO NAS DISPARIDADES

As disparidades de gênero na participação na força de trabalho em escala mundial

Em todas as regiões, praticamente todos os homens economicamente ativos com idade de maior rendimento no trabalho, entre 25 e 54 anos, participam da força de trabalho, enquanto as taxas de participação das mulheres variam bastante. As disparidades de gênero são acentuadas e persistentes: nenhuma região conseguiu eliminá-las.



Fonte: OIT 2015c.

Nota: Para representar seus nomes, utilizam-se os códigos de países de três letras da Organização Internacional para Padronização (ISO). A figura utiliza dados de 2013 da OIT, sobre a participação média na força de trabalho de pessoas com idade entre 25 e 54 anos, desagregados por sexo.

\* 26 refere-se à disparidade na participação na força de trabalho de todas as mulheres e homens economicamente ativos (com idade igual ou superior a 15 anos).

# UMA VISÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES AO TRABALHO E NO TRABALHO



A REALIDADE

Outra tendência marcante é a diminuição da TPFT entre mulheres e homens jovens (de 15 a 24 anos), em razão da crescente demanda por educação. De modo geral, entre 1990 e 2013, a TPFT das mulheres jovens caiu de 51% para 39%, e de 68% para 55%, no caso dos homens jovens. O fato de as mulheres jovens estarem permanecendo cada vez mais no sistema de educação constitui um desenvolvimento positivo que pode, em última instância, contribuir para o aprimoramento de seus resultados no mercado de trabalho.<sup>46</sup> No entanto, como será demonstrado na próxima seção, o aumento do nível educacional das mulheres nas últimas décadas não resultou necessariamente numa melhoria proporcional de seus resultados no mercado de trabalho em relação aos homens.

## **EDUCAÇÃO: O GRANDE INSTRUMENTO DE NIVELAMENTO?**

Nos últimos 60 anos, um dos avanços mais importantes para a igualdade de gênero e os direitos das mulheres tem sido a rápida evolução da educação para as meninas.<sup>47</sup> A educação, sobretudo no ensino secundário, está associada a uma série de resultados positivos para as mulheres e meninas, incluindo uma maior consciência dos seus direitos, uma participação maior na tomada de decisões, uma probabilidade menor de casamentos e gravidezes precoces e uma perspectiva menor de morte durante o parto.<sup>48</sup>

Na maioria das regiões, a média de anos de estudo aumentou mais rápido para as mulheres do que para os homens, acarretando uma redução das disparidades. Um exemplo disso é a região do Oriente Médio e Norte da África, onde as mulheres apresentavam, em 1950, o menor nível educacional dentre todas as regiões. Em 2010, enquanto a média de anos de estudo dos homens tinha aumentado por um fator de sete (1,1–8,0), a das mulheres tinha aumentado em 16 vezes (0,4–6,5).

Nos países em desenvolvimento, os avanços em termos de nível educacional resultaram, em grande parte, do aumento do número de matrículas no ensino primário. No entanto, os

avanços na educação superior também foram notáveis nas três últimas décadas. A partir de 2009, as razões brutas de matrículas (RBM) das mulheres no ensino superior superaram as dos homens na Europa Oriental e Ásia Central, na Ásia Oriental e Pacífico, na América Latina e Caribe, no Oriente Médio e Norte da África e nas regiões desenvolvidas. Isso significa que, num grande número de países, uma geração inteira de mulheres tem usufruído de níveis de educação superiores aos dos homens.<sup>49</sup>

## **Educação e resultados no mercado de trabalho**

No tocante ao emprego, a educação é muitas vezes considerada como o “grande nivelador”, com base na ideia de que a criação de uma igualdade de oportunidades entre mulheres e homens acarretaria resultados mais igualitários no mercado de trabalho.<sup>50</sup> Nos países em desenvolvimento não há, porém, relação direta entre a melhoria dos níveis de educação e a participação na força de trabalho.

Nos países desenvolvidos, existe geralmente uma clara relação positiva entre educação e participação na força de trabalho, mas, nos países em desenvolvimento, a relação mais se assemelha a uma curva em forma de U. As mulheres com escolaridade primária e secundária apresentam taxas relativamente baixas de participação na força de trabalho, em comparação com as não escolarizadas e as diplomadas do ensino superior. Mulheres com pouca ou nenhuma educação tendem a vir de famílias muito pobres, o que as força a aceitar qualquer trabalho mal remunerado e de baixa qualificação disponível (em particular, na ausência de seguridade social), enquanto mulheres com alguma educação têm maior probabilidade de poder não participar da força de trabalho. Nos níveis mais elevados de educação – em particular, superior –, o custo de oportunidade de não trabalhar é considerável, o que resulta, para esse grupo, em altas taxas de participação na força de trabalho.<sup>51</sup>

Com relação à qualidade do emprego, níveis de educação mais elevados estão associados a



uma diminuição das disparidades de gênero no acesso ao emprego formal e um aumento dos rendimentos para as mulheres. Altos níveis de educação permitem que as mulheres tenham acesso a ocupações de melhor remuneração e a empregos de melhor salário dentro dessas ocupações.<sup>52</sup>

No entanto, os níveis crescentes de educação não foram nenhuma panaceia no tocante às desvantagens que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. As taxas de “transição” entre educação e emprego das mulheres jovens são sistematicamente mais baixas que as dos homens jovens, contribuindo, em muitas regiões, para altos níveis de desemprego entre mulheres jovens.<sup>53</sup>

Além disso, os avanços na educação das mulheres não tiveram o impacto positivo esperado sobre

as disparidades salariais de gênero. Num estudo sobre 64 países, após serem consideradas as diferenças de gênero na educação, o tamanho das disparidades salariais (ajustado) não fez senão aumentar, indicando assim que os níveis crescentes de educação das mulheres não foram total ou igualitariamente recompensados no mercado de trabalho.<sup>54</sup> Em todos os níveis educacionais (incluindo a ausência de educação), as mulheres ganham, em média, menos que os homens. Essas disparidades de gênero refletem um tratamento diferente no mercado de trabalho, que resulta da discriminação, da segregação ocupacional e, em se tratando de equilibrar o emprego e as responsabilidades familiares, das maiores limitações das mulheres, não podendo nada disso ser enfrentado unicamente por meio da educação.<sup>55</sup>

## PARA UMA IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO

Os resultados desiguais das mulheres no mercado de trabalho são a maior contribuição para as suas desvantagens socioeconômicas gerais. Ao longo da vida, as diferenças nas taxas de emprego e nos salários se conjugam, gerando grandes diferenças de renda acumulada entre mulheres e homens. Os dados franceses, alemães, suecos e turcos sugerem que as mulheres ganham entre 31% e 75% a menos

do que os homens durante as suas vidas (ver Quadro 2.4). No tocante aos rendimentos ao longo da vida, a disparidade de gênero tende a ser especialmente ampla em países como a Turquia, onde a participação das mulheres na força de trabalho é baixa, e nos países em desenvolvimento, onde a cobertura da proteção social é muito limitada.

## QUADRO 2.4

### Acumulação da desvantagem socioeconômica: disparidades salariais de gênero ao longo da vida

A desigualdade de renda entre mulheres e homens é medida, geralmente, em termos de disparidades salariais de gênero por hora, semana, mês ou ano. Esses dados fornecem uma imagem da situação em um momento dado, mas nada nos dizem sobre o modo como as desvantagens das mulheres se acumulam ao longo de suas vidas. As disparidades salariais de gênero, assim como as diferenças nas taxas de participação na força de trabalho, nos tipos de emprego (informal versus formal, salário versus trabalhador autônomo), nos níveis de educação e experiência, além da generosidade das transferências sociais, tudo isso contribui para as disparidades entre a renda entre mulheres e homens ao longo de toda a vida.

Num estudo sobre Alemanha, França, Suécia e Turquia utilizou-se métodos atuariais para avaliar os fatores que geram ou atenuam disparidades salariais de gênero ao longo da vida.<sup>56</sup> Esses países apresentam diferentes regimes: a Suécia tem um regime previdenciário “universal” e relativamente igualitário em termos de gênero; a França e a Alemanha têm regimes previdenciários “conservadores”, baseados em seguros sociais; e a Turquia é um país de renda média, com cobertura de seguridade social desigual. As disparidades de gênero em matéria de participação na força de trabalho também diferem muito entre os quatro países. Numa extremidade da escala está a Suécia, onde 60% das mulheres participavam da força de trabalho em 2013 (em comparação com 68% dos homens); enquanto na Turquia, no mesmo ano, apenas 29% das mulheres participavam da força de trabalho (em comparação com 71% dos homens).<sup>57</sup>

As disparidades de gênero em matéria de rendimentos ao longo da vida são consideráveis nos quatro países. Na França e na Suécia, os rendimentos das mulheres, após todas as transferências sociais, é 31% menor que os dos homens. Na Alemanha, as mulheres têm a expectativa de ganhar 49% menos que os homens, enquanto na Turquia uma mulher tende a ganhar apenas 25% dos rendimentos de um homem ao longo de sua vida.

Os níveis inferiores de participação das mulheres no mercado de trabalho, que são, em parte, resultado de das responsabilidades que assumem no âmbito do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, são o fator mais importante para explicar as disparidades de gênero em matéria de rendimentos ao longo da vida. Na Alemanha, por exemplo, aos 45 anos, uma mulher que deu à luz uma criança pode esperar ganhar até US\$ 285.000 a menos do que uma mulher que trabalhou em tempo integral, sem interrupção.<sup>58</sup>

Os resultados mostram que os sistemas de transferência social, como benefícios e abonos familiares, juntamente com políticas abrangentes de apoio ao emprego das mulheres, incluindo serviços de cuidado infantil e licença parental, podem ter contribuição decisiva na redução das disparidades salariais de gênero ao longo da vida (ver Capítulo 3).

Apesar de os resultados desse estudo se referirem apenas a quatro países, aqueles relativos à França, à Alemanha e à Suécia podem ser indicativos da extensão das disparidades salariais de gênero ao longo da vida nos países desenvolvidos. Os resultados para a Turquia demonstram o que poderia ser esperado em países onde a participação das mulheres na força de trabalho é baixa ou em contextos onde a maioria das mulheres trabalha em empregos informais e a cobertura da seguridade social é limitada.

As opções de emprego das mulheres são restringidas, em enorme grau, por expectativas sociais que as sobrecarregam com as desproporcionais responsabilidades pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Sem o apoio adequado, elas podem “escolher” empregos informais ou em tempo parcial, que podem ser associados a essas responsabilidades não remuneradas. As instituições e práticas do mercado de trabalho também direcionam as mulheres a uma estreita gama de ocupações segregadas por gênero, nos níveis mais baixos da hierarquia do emprego, acarretando assim diferenças salariais baseadas em gênero. E, dado que geralmente as mulheres ganham menos que os seus parceiros homens, as decisões domésticas tendem a reforçar uma divisão do trabalho na qual os homens são “especializados” no trabalho remunerado, enquanto as mulheres são “especializadas” nos afazeres do lar.

A reparação das desvantagens socioeconômicas das mulheres exige uma ação concertada em três frentes, a fim de quebrar esse ciclo. Em primeiro lugar, é necessária uma reorganização

do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado; em segundo lugar, faz-se necessário envidar esforços para romper com a segregação ocupacional na força de trabalho; e, em terceiro lugar, as disparidades salariais de gênero precisam ser reduzidas. As próximas três seções analisam desafios e avaliam os avanços nessas três áreas.

### **TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADO NÃO REMUNERADO: A BASE DE TODA A ATIVIDADE ECONÔMICA**

O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado contribui para o bem-estar humano e o desenvolvimento econômico global, provendo sustento a pessoas que são saudáveis, produtivas e capazes de aprender e ser criativas.<sup>59</sup> O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado produz e reproduz força de trabalho para o mercado, dia após dia e através das gerações, mas as análises convencionais dos mercados empregatícios e trabalhistas tendem a ignorá-los completamente (ver Quadro 2.5).<sup>60</sup>

## **QUADRO 2.5**

### **Trabalho não remunerado: uma nota sobre a terminologia**

O trabalho não remunerado inclui um leque variado de atividades, predominantemente realizadas por mulheres. O presente relatório refere-se a três grandes categorias:<sup>61</sup>

- O trabalho não remunerado em empreendimento familiar, envolvendo produção de bens ou serviços para venda no mercado, que é referido como “trabalho familiar”
- O trabalho não remunerado que envolve produção de bens para autoconsumo (por exemplo, coleta de água ou lenha)
- O trabalho não remunerado que envolve prestação de serviços para autoconsumo (por exemplo, cozinhar ou limpar, assim como o cuidado de pessoas).

O presente relatório utiliza os conceitos de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado no intuito de abranger os dois últimos tipos de trabalho. Além do cuidado de pessoas (por exemplo, alimentar uma criança ou dar banho num idoso debilitado) e do trabalho doméstico, isso inclui, também, outras

atividades (como a coleta de água ou lenha) que são fundamentais para a “reprodução” diária dos indivíduos, em particular, em contextos de baixa renda.

Apesar de seu enorme valor, o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado permanece amplamente invisível nas medidas econômicas convencionais (ver Capítulo 4). Enquanto o trabalho não remunerado em empreendimentos familiares costuma ser incluído no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB), o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, tal como definidos neste relatório, raramente é contemplado pelo que é conhecido como a fronteira de produção do Sistema de Contas Nacionais (SCN).

Embora a coleta de água e lenha faça oficialmente parte da fronteira de produção do SCN desde 1993, raramente é levada a cabo na prática. Todo o resto do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado realizados no âmbito do lar continua sendo referido no SCN como “atividades autônomas com limitadas repercussões sobre o resto da economia”.<sup>62</sup>

O presente relatório adota uma visão fundamentalmente diferente, segundo a qual a prestação de serviços não remunerados nos lares, para consumo próprio, constitui uma forma de trabalho que tem repercussões imediatas nas economias, grandes e pequenas, através de seu impacto sobre o conjunto da força de trabalho. Essa abordagem vem ganhando terreno: em 2013, a Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET) acordou uma série de importantes modificações na definição e mensuração do trabalho e do emprego. Decidiu-se que o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado será classificado, doravante, como trabalho, o que deve conduzir a uma melhor medição e avaliação dessas atividades no futuro (ver Quadro 2.3).<sup>63</sup>

### A distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado

Em todas as economias e culturas, as mulheres e meninas realizam o grosso dos trabalhos de cuidados e domésticos não remunerados. De modo geral, as mulheres alocam cerca de 2,5 vezes mais tempo a essas tarefas do que os homens, com grandes disparidades de gênero no tempo dedicado a cozinhar, a limpar e a cuidar dos membros do lar (ver Anexo 3).<sup>64</sup> O envolvimento das mulheres nessas tarefas varia muito entre os países, em função da extensão e da cobertura dos serviços públicos, como o fornecimento de água e saneamento, energia, saúde e cuidado infantil. Dentro de cada país, existem, também, variações significativas na quantidade de trabalho doméstico e de

cuidado não remunerado que é realizado pelas mulheres, conforme idade, renda, localização e presença de crianças no lar.<sup>65</sup>

Na Argélia, por exemplo, as mulheres das zonas rurais realizam, por dia, 5,5 horas do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, em comparação com 5,1 horas para as mulheres urbanas, subindo para 7,3 horas por dia para mulheres com crianças menores de 4 anos. Em todas essas categorias, a contribuição dos homens permanece constante, com menos de uma hora por dia.<sup>66</sup> No Paquistão, as mulheres rurais realizam 4,9 horas do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado por dia, em comparação com 0,5 horas para os homens rurais.<sup>67</sup>

O contexto econômico e social, em sentido amplo, também interfere no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado realizado pelas mulheres. Crises de saúde, como a epidemia da AIDS e o recente surto do vírus Ebola, geram cargas adicionais de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, além de riscos para a saúde das mulheres (ver Quadro 3.7). Nos lugares onde os sistemas de saúde se encontram em carência de recursos ou sobrecarregados, as cuidadoras em domicílio, predominantemente mulheres, preenchem esse vazio, com pouco apoio e baixa remuneração (ver a história: Um lugar à mesa).<sup>68</sup> As medidas de austeridade adotadas na esteira da crise financeira mundial aumentaram ainda mais a carga de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, em particular, para as mulheres pobres, que são as que mais dependem, muitas vezes, dos serviços públicos.<sup>69</sup>

### A responsabilidade pelos cuidados limita as oportunidades econômicas das mulheres

As desproporcionais responsabilidades das mulheres no que diz respeito ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado limitam a participação delas na força de trabalho. Em 2013, na União Europeia (UE), 25% das mulheres mencionaram os cuidados e outras responsabilidades familiares como sendo a razão para não participarem da força de trabalho, em comparação com apenas 3% dos homens.<sup>70</sup> O impacto das responsabilidades das mulheres pelo cuidado sobre os seus resultados no mercado de trabalho expressa-se, também, nas significativas diferenças entre as taxas de emprego de mulheres com e sem filhos.

Nesse quesito, as políticas públicas podem fazer uma enorme diferença: os países da UE que fornecem amplo apoio às mães e aos pais trabalhadores apresentam taxas mais elevadas de emprego das mulheres do que os países que carecem de tais políticas.<sup>71</sup> A prestação de serviços de cuidado infantil está fortemente associada a maiores taxas de emprego das mulheres, mas as políticas que promovem a licença parental também têm impacto significativo.<sup>72</sup>

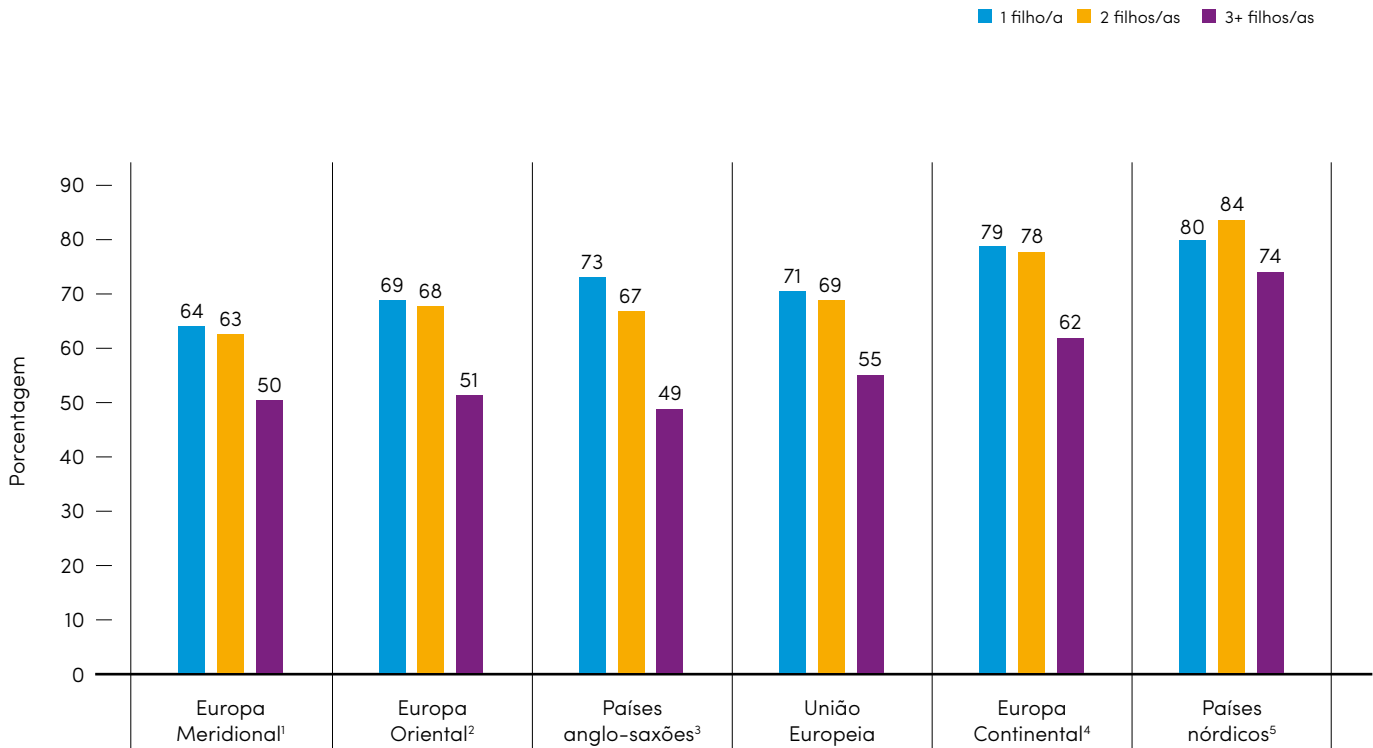
A Figura 2.4 compara as taxas de emprego das mães dos países da UE, de acordo com os diferentes tipos de política familiar e o número de filhos que têm. Numa extremidade da escala, estão os países nórdicos – onde o amplo apoio fornecido às mães e pais trabalhadores inclui generosas licenças remuneradas, serviços públicos de cuidado infantil de alta qualidade e opções flexíveis de trabalho –, as mulheres com filhos apresentam taxas de emprego acima da média. No outro extremo da escala, na Europa Meridional – onde esse apoio é mínimo –, as mulheres com filhos têm menor probabilidade de serem empregadas. As disparidades nas taxas de emprego entre países são especialmente grandes para as mulheres com dois filhos ou mais.

Nos países em desenvolvimento, o matrimônio, assim como a presença de crianças pequenas no lar, estão associados a taxas de emprego mais baixas para as mulheres e mais altas para os homens.<sup>73</sup> No México, por exemplo, 46% das mulheres com idade entre 25 e 34 anos, em lares com crianças muitos jovens, participavam da força de trabalho em 2010, em comparação com 55% das mulheres nos lares sem criança. As porcentagens eram de 99% e 96% para os homens, respectivamente.<sup>74</sup>

Figura 2.4

Taxas médias de emprego de mulheres pelo número de filhas e filhos nos países da União Europeia, por regime de políticas familiares, 2013

—> Na Europa, as taxas de emprego entre as mulheres são muito mais altas nos países onde vigoram políticas favoráveis à família



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres, usando dados extraídos da Eurostat 2015.

Nota: Classificação dos regimes de políticas familiares, conforme Thévenon 2011:

1. Assistência limitada às famílias.

2. Licenças longas, mas poucos benefícios em dinheiro e poucos cuidados infantis para crianças com menos de 3 anos.

3. Curto período de licença remunerada, com apoio direcionado a famílias de baixa renda, monoparentais e com filhos em idade pré-escolar.

4. Elevado apoio financeiro, mas prestação limitada de serviços para amparar famílias com dois assalariados e filhos com menos de 3 anos.

5. Apoio contínuo e acentuado aos pais de crianças com menos de 3 anos.

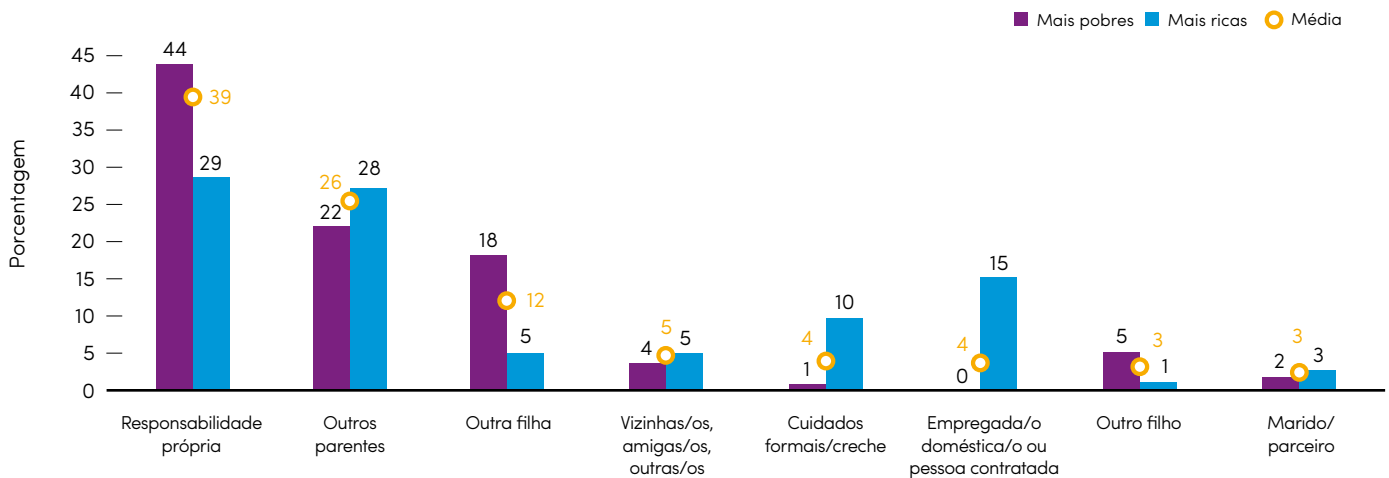
### *Cuidado infantil inadequado*

Os dados de uma pesquisa sobre 31 países em desenvolvimento ilustram os problemas enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no acesso ao cuidado infantil. Quando perguntadas sobre quem cuida de seus filhos enquanto estão no trabalho, 39% das mulheres trabalhadoras com filhos de idade inferior a 6 anos disseram que elas mesmas cuidavam. Apenas 4% das entrevistadas relataram recorrer a cuidados infantis formais ou serviços de creche, como

demonstrado na Figura 2.5. Entre as mulheres mais pobres, uma insignificante porcentagem de 1% valeu-se desses recursos, muitas delas dependendo de outros parentes ou de filhas mais velhas para proporcionar esses cuidados. O fato de muitas mulheres, sobretudo as mais pobres, terem que cuidar de seus filhos no local de trabalho tem influência sobre o tipo de emprego que podem realizar, assim como sobre a qualidade dos cuidados dispensados aos seus filhos.

Figura 2.5

Arranjo típico para o cuidado infantil por parte das mulheres trabalhadoras com filhas e filhos com menos de 6 anos —> *Nos países em desenvolvimento, são pouquíssimas as mulheres trabalhadoras que têm acesso a serviços de cuidados infantis formais ou creches*



Fonte: Médias simples calculadas pela ONU Mulheres, usando dados da ICF International 2015.

Nota: N=31 países em desenvolvimento. As pesquisas foram realizadas entre 1995 e 2002. Esse indicador corresponde à porcentagem de entrevistadas que responderam à pergunta: "Quem cuida de seu(s) filho(s) enquanto você está no trabalho?".

### *O impacto do cuidado de pessoas idosas*

Uma vez que as populações estão envelhecendo, há, também, demandas crescentes pela prestação de cuidados às pessoas doentes e idosas. Nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), mais de 10% dos adultos com idade igual ou superior a 50 anos, dentre os quais dois terços são mulheres, prestam alguma forma de cuidado informal – por definição, não remunerado – a pessoas doentes e idosas. Em alguns países, estima-se que esse número atingirá entre 20% e 30% em 2050.<sup>75</sup> Assim como no caso dos cuidados infantis, aqueles destinados a doentes e idosos têm impacto negativo sobre as opções de emprego das mulheres. Nos Estados Unidos, por exemplo, um estudo descobriu que as mulheres com idade entre 55 e 67 anos, que prestaram cuidados não remunerados aos seus pais, reduziram suas horas de trabalho em 41%, em média.<sup>76</sup>

Entretanto, os governos não abordaram o cuidado de pessoas idosas de forma consistente, como uma

questão de política pública – em especial, nos países em desenvolvimento. Dois terços da população mundial com idade igual ou superior a 60 anos vivem nos países em desenvolvimento, e, até 2050, estima-se que essa proporção atingirá 80%.<sup>77</sup> A questão do cuidado às pessoas idosas se tornará, portanto, cada vez mais importante e continuará sendo, caso não seja tratada, um obstáculo significativo às oportunidades de emprego das mulheres (ver Capítulo 3).

### *Reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado das mulheres*

Os governos de países em desenvolvimento podem tomar uma série de medidas para reconhecer, reduzir e redistribuir trabalho doméstico e de cuidado não remunerado das mulheres. Isso inclui: investimentos em serviços sociais e infraestruturas de base, em particular, atenção à saúde, ao fornecimento de água e saneamento, que são essenciais para reduzir o fardo desse trabalho,

e a prestação de serviços de cuidado infantil, que podem viabilizar a participação feminina no trabalho remunerado. Essas áreas de atuação política serão examinadas em maiores detalhes no Capítulo 3.<sup>78</sup>

Os investimentos em eletricidade e infraestrutura, como fornos não poluentes, também são essenciais. Cerca de 1,3 bilhão de pessoas carecem de eletricidade para iluminar suas casas, enquanto quase 3 bilhões de pessoas dependem, mundo afora, de combustíveis sólidos para cozinhar e produzir calor. Sobretudo em zonas rurais, as mulheres e meninas passam muitas horas recolhendo lenha, carvão, esterco animal e resíduos de colheita para essa finalidade.<sup>79</sup> Fornos tradicionais, com queima de biomassa, são o fator que mais contribui para a poluição do ar no interior dos domicílios, a qual é responsável por mais de 4 milhões de mortes anuais,<sup>80</sup> mas além disso, essas carências impõem cargas de trabalho não remunerado que limitam o tempo de que mulheres e meninas dispõem para o trabalho remunerado, a educação e o lazer.<sup>81</sup>

É necessário, também, um sistema abrangente de licença parental remunerada para facilitar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, incluindo: licença-maternidade, que permite que as mães se recuperem do parto e cuidem dos recém-nascidos durante suas primeiras semanas de vida; licença-paternidade, que permite que os pais apoiem suas parceiras nas semanas seguintes ao nascimento; e licença parental, que pode ser tirada por mães e pais, durante um período mais longo.

### *Licença-maternidade: percebemos alguns avanços, mas a cobertura é inadequada*

A Convenção sobre Proteção à Maternidade da OIT (Nº183) estabelece que as mães, incluindo aquelas que trabalham na informalidade, têm direito a uma licença-maternidade de, pelo menos, 14 semanas, que deve ser paga de modo coletivo (ou seja, não serão responsabilidade exclusiva das e dos empregadores), em valor correspondente a dois terços da remuneração anterior.<sup>82</sup> Praticamente todos os países do mundo já adotaram alguma forma de legislação de proteção à maternidade, mas apenas 63 cumprem com essas normas mínimas da OIT.<sup>83</sup> Até mesmo nos países onde dispositivos legais se encontram vigentes, obstáculos práticos impedem que as mulheres reivindiquem

seus direitos: estima-se que apenas 28% das mulheres empregadas em todo o mundo usufruem, na prática, de alguma licença-maternidade remunerada.<sup>84</sup>

No mundo em desenvolvimento, os países latino-americanos fizeram progressos consideráveis para cumprir com a norma de 14 semanas da OIT e assegurar que um número maior de mulheres, incluindo aquelas que trabalham na informalidade, sejam beneficiárias. No Brasil, as trabalhadoras rurais e domésticas obtiveram o direito à licença-maternidade em 1991, e, na esteira de uma decisão judicial de 2012, trabalhadoras temporárias também se tornaram beneficiárias. O Chile e a Costa Rica também concederam o direito à licença-maternidade às trabalhadoras temporárias. No entanto, até mesmo nos países onde as trabalhadoras informais têm o direito de tirar licença-maternidade, o seu usufruto costuma ser baixo.<sup>85</sup> Para reduzir as barreiras impostas às mulheres de baixa renda no acesso aos seus direitos, é importante garantir que os benefícios da licença-maternidade sejam comparativamente generosos – de preferência, com plena substituição da renda anterior –, assim como envidar esforços para aumentar a sua cobertura e monitorar a sua implementação.

Embora a concessão de licença-maternidade possa ajudar as mulheres a permanecerem em empregos remunerados, a igualdade substantiva exige, também, políticas destinadas a combater os estereótipos de gênero associados aos cuidados e a promover uma distribuição mais igualitária do trabalho não remunerado.<sup>86</sup> Sair da força de trabalho por meio de licenças curtas pode fortalecer a ligação das mulheres com o mercado de trabalho, mas licenças mais longas podem acarretar um desinteresse e uma deterioração das competências. Licenças mais longas aumentam, também, o risco dos empregadores discriminarem mulheres grávidas ou em idade fértil.<sup>87</sup> Por todas essas razões, é importante introduzir políticas destinadas tanto a disponibilizar licenças-paternidade e licenças parentais quanto a torná-las atraentes para os pais.

### *Licenças parentais e licença-paternidade: desafios para o estereótipos de gênero*

Em 2013, disposições concedendo licença-paternidade e licença parental vigoravam em 80 e 66 países, respectivamente. No entanto, esses



direitos tendem a ser muito limitados e variáveis – às vezes, apenas um ou dois dias de licença não remunerada.<sup>88</sup> Em 1974, a Suécia tornou-se o primeiro país do mundo a conceder licenças parentais, consideradas como um direito de família que ambos os pais podem compartilhar. Ao longo dos 15 anos seguintes, a Dinamarca, a Finlândia, a Islândia e a Noruega seguiram o exemplo.<sup>89</sup>

Hoje em dia, a licença parental é comum nas Regiões Desenvolvidas, na Europa Central e Oriental e na Ásia Central. É rara em outras regiões e, quando existe, costuma ser não remunerada.<sup>90</sup> Na América Latina, por exemplo, onde houve bons avanços na ampliação do direito materno, as tentativas de estender a licença-paternidade ou a licença parental compartilhada têm sido muito limitadas. Essa abordagem “maternalista” deixa firmes e intactos os papéis de gênero tradicionais, possivelmente reforçando o papel das mulheres como principais cuidadoras das filhas e dos filhos.<sup>91</sup>

Além disso, a concessão de uma licença parental de gênero neutro não resulta automaticamente numa igualdade de gênero em termos de usufruto. Até mesmo nos países onde as políticas públicas autorizam a partilha da licença parental, as mães continuam usufruindo da

maior parte desse tempo.<sup>92</sup> Estudos indicam que os homens são estigmatizados por usufruírem de seus direitos de licença e considerados menos dignos de promoção.<sup>93</sup>

Em resposta a esse baixo usufruto, a Noruega foi o primeiro país a abrir caminho para as chamadas daddy quotas (cotas paternas), segundo as quais porções não transferíveis de licença são tiradas na base do “pegar ou largar”. Desde então, essas cotas foram replicadas em vários países e indícios sobre o usufruto demonstram que tais medidas fazem diferença. Na Islândia, por exemplo, 84% dos pais tiraram, em 2007, sua cota total de três meses de licença.<sup>94</sup> Essas políticas também podem aumentar a vontade masculina, a longo prazo, de assumir responsabilidades de cuidado.<sup>95</sup>

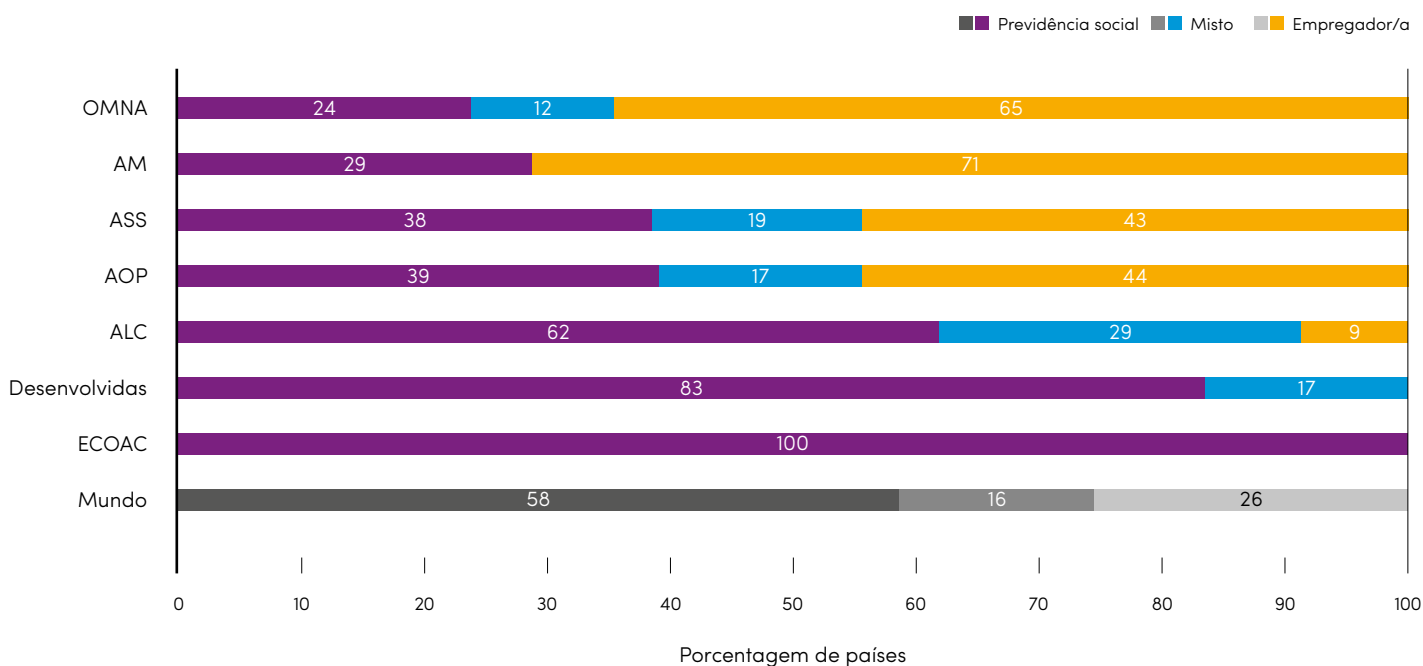
### O financiamento das licenças-maternidade, paternidade e parental

A generosidade dos benefícios da licença, assim como o seu financiamento, é importante para a igualdade de gênero. Em primeiro lugar, todas as licenças devem ter valor correspondente a uma alta porcentagem dos salários normais (o que se conhece como “taxa de substituição”), a fim de evitar perdas nos rendimentos das mães,

Figura 2.6

O financiamento da licença-maternidade por região, 2013

→ Em um quarto dos países, as empregadoras e os empregadores financiam integralmente a licença-maternidade



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres, usando dados extraídos da OIT 2014d.

em especial, aquelas de baixa renda, que não poderiam, caso contrário, se permitir o usufruto da licença.<sup>96</sup> Nas regiões desenvolvidas, na Europa Central e Oriental e na Ásia Central, taxas de substituição de pelo menos dois terços da remuneração anterior constituem são o normal, mas essas taxas são muito menos comuns nos países em desenvolvimento.<sup>97</sup> Quando aplicadas a licenças-paternidade e licenças parentais, altas taxas de substituição também são importantes, a fim de encorajar os homens a usufruírem dos seus direitos, uma vez que eles ganham, geralmente, salários maiores do que as mulheres.<sup>98</sup> Taxas elevadas também transmitem uma mensagem forte de que o trabalho de cuidado é valorizado socialmente.

Em segundo lugar, o financiamento coletivo das licenças parentais remuneradas, mediante sistemas de tributação geral ou previdência social, é preferível ao financiamento pelo empregador, o qual pode gerar relutância em contratar mulheres em idade fértil.<sup>99</sup> Atualmente, a licença-maternidade é financiada por meio de contribuições previdenciárias em 58% dos países; pelos empregadores, em 26%; e mediante uma combinação de contribuições do governo e dos empregadores nos países restantes (ver Figura 2.6).<sup>100</sup> Na maioria dos países do Oriente Médio e Norte da África e da Ásia Meridional, os empregadores são responsáveis pelo financiamento da licença. Também nessas regiões, a maioria dos países não cumpre com a norma de 14 semanas de licença-maternidade remunerada, da OIT, e a TPFT das mulheres é particularmente baixa.

### Recomendações

Políticas públicas destinadas ao reconhecimento, à redução e à redistribuição do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado são vitais para o avanço da igualdade substantiva. Investimentos públicos em infraestrutura básica e políticas favoráveis à família ampliam as opções de emprego remunerado das mulheres, remediando assim as suas desvantagens socioeconômicas. Promover uma distribuição mais igualitária do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado entre mulheres e homens também ajudaria a combater estereótipos e a alterar normas sociais, podendo transformar, de igual forma, tanto os mercados de trabalho quanto os lares. Para avançar rumo à igualdade substantiva, os governos precisam:

- Investir em infraestrutura e serviços básicos (água e saneamento, saúde, eletricidade e fornos não poluentes) para reduzir as cargas de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado das mulheres, liberando tempo para atividades produtivas e de lazer (ver Capítulo 3)
- Estender a cobertura dos serviços de cuidado infantil, de acordo com as necessidades das mães e dos pais trabalhadores (ver Capítulo 3)
- Envidar esforços rumo a sistemas abrangentes de licença remunerada, incluindo licença-maternidade de pelo menos 14 semanas, licença-paternidade e licenças parentais que possam ser compartilhadas entre os pais
- Estender às trabalhadoras e aos trabalhadores informais a cobertura das licenças-maternidade, paternidade e parentais, juntamente com medidas que garantam a sua implementação
- Garantir que as licenças sejam pagas em valor correspondente a no mínimo dois terços dos rendimentos anteriores, de modo que mulheres e homens mais pobres possam se permitir tirá-las
- Financiar as licenças por meio de mecanismos coletivos, como contribuições previdenciárias e/ou tributação geral
- Incentivar os pais a usufruírem das licenças-paternidade e parental, inclusive por meio de cotas na base do “pegar ou largar”.

### A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL, UM PROBLEMA GENERALIZADO QUE PRECISA SER ENFRENTADO

Uma maior participação na força de trabalho não garante às mulheres igualdade de condições, em se tratando de seus resultados no mercado de trabalho. A segregação ocupacional por motivos de gênero – na qual mulheres e homens tendem a ser empregados em ocupações diferentes (segregação horizontal) e em níveis, postos e posições de antiguidade diferentes (segregação vertical) – é um fator-chave nas desvantagens socioeconômicas das mulheres.<sup>101</sup> É predominante tanto no emprego formal quanto no informal.

## Modelos e consequências da segregação ocupacional

A segregação ocupacional é muito difundida, persistente e relativamente resistente a mudanças, mesmo quando os países se desenvolvem economicamente.<sup>102</sup> As consequências negativas da segregação ocupacional são múltiplas e têm longo alcance, inclusive na qualidade dos trabalhos aos quais as mulheres podem ter acesso e na valorização de suas competências. Em geral, seu impacto mais pernicioso reside na manutenção de disparidades salariais de gênero bem difundidas.<sup>103</sup>

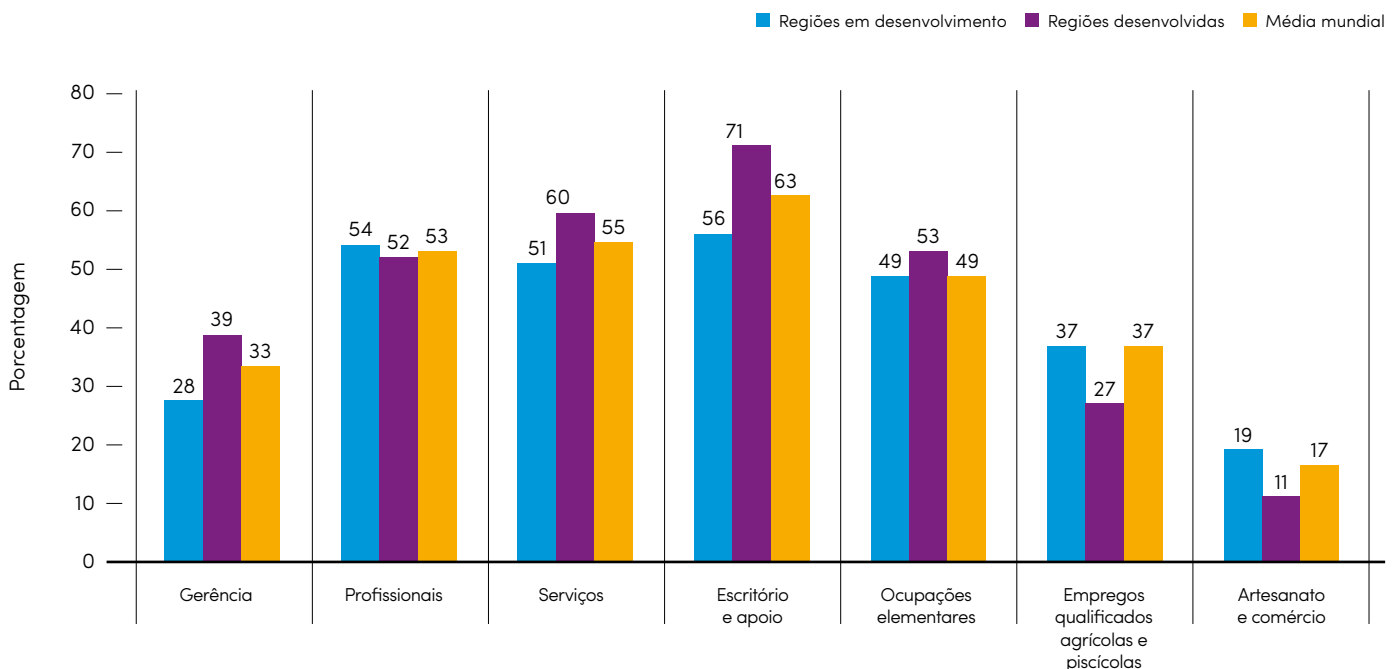
Excluir grandes parcelas da força de trabalho de determinados empregos constitui, também, um desperdício de talento humano, com consequências negativas para o conjunto da economia.<sup>104</sup>

A Figura 2.7 apresenta dados sobre a segregação ocupacional, por região, mostrando que ela é predominante e tem padrões surpreendentemente similares, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento. Todas as categorias ocupacionais incluem trabalhadores formais e informais.

Figura 2.7

Participação das mulheres no emprego total em grupos ocupacionais selecionados, 2013

→ Os padrões de segregação ocupacional são similares em todos os países, com uma sobrerrepresentação das mulheres em funções administrativas e de apoio



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres, usando os dados ocupacionais extraídos da OIT 2015a.

Nota: Os dados são médias ponderadas calculadas para 99 países, dentre os quais 74 em regiões em desenvolvimento e 25 em regiões desenvolvidas, usando os últimos dados disponíveis para cada país.

De modo geral, as mulheres estão sobrerrepresentadas em cargos de escritório e de apoio (63%) e em serviços e funções de venda (55%), em comparação com ocupações gerenciais (33%). Elas estão sub-representadas em trabalhos qualificados agrícolas e piscícolas (37%), assim como no artesanato e nas ocupações comerciais (17%). Com 53%, a parcela feminina nas ocupações

profissionais é significativa, em todas as regiões; no entanto, existe, também, uma marcada segregação de gênero dentro dessa categoria.<sup>105</sup> Os dados disponíveis para os Estados Unidos, por exemplo, mostram que, dentre os profissionais da saúde, as mulheres correspondem a 36% dos médicos e cirurgiões, em comparação com 90% dos enfermeiros.<sup>106</sup>

Assim como o trabalho formal, o emprego informal é altamente segregado, em torno de fronteiras de gênero. A categoria das ocupações “elementares”, na Figura 2.7, inclui muitos empregos informais, com uma concentração de mulheres no trabalho doméstico e de limpeza, enquanto os homens estão mais propensos a ocupar trabalhos pouco qualificados na mineração e nas atividades de produção.

### Tendências da segregação ocupacional

Nas últimas duas décadas, houve uma ligeira diminuição da extensão da segregação ocupacional, uma vez que as mulheres continuaram adentrando em categorias de trabalho já bastante “misturadas”. Ao mesmo tempo, as ocupações originalmente dominadas pelos homens continuaram oferecendo

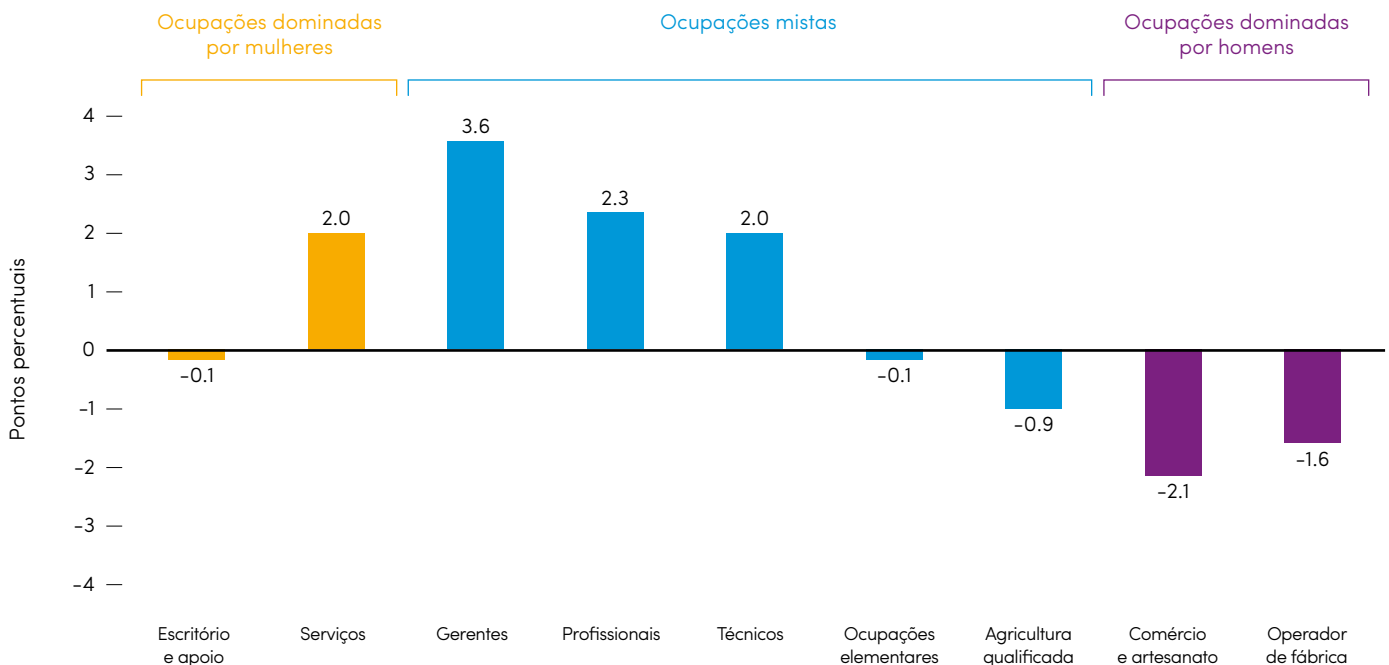
poucas oportunidades às mulheres. Ocupações predominantemente femininas, que tendem a ser aquelas de menor prestígio e remuneração, mantiveram-se femininas ou tornaram-se ainda mais.<sup>107</sup>

A Figura 2.8 mostra um aumento, entre 2000 e 2010, da participação das mulheres em certas categorias ocupacionais mistas, como liderança e gestão ou ocupações profissionais e técnicas. No entanto, durante o mesmo período, a proporção de mulheres em ocupações dominadas por homens – como, por exemplo, artesanato e empregos comerciais e cargos de operador de fábrica ou máquina e montador – diminuiu em 2,1 e 1,6 pontos percentuais, respectivamente. Ocupações dominadas por mulheres, como as de escritório e serviços, também apresentaram poucas mudanças.

Figura 2.8

Evolução da participação das mulheres nas diferentes ocupações, 2000-2010

→ *Mais mulheres assumiram postos profissionais e de gerência, mas em ocupações dominadas por homens a segregação se consolidou*



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres, usando dados extraídos da OIT 2015c.

Nota: O tamanho da amostra é de 83 países. A classificação das ocupações, como mistas, dominadas por mulheres ou dominadas por homens, segue a regra proposta por Hakim (1993), citada em Bettio e Verashchagina 2009. As ocupações dominadas por mulheres são aquelas em que a participação feminina fica 15 pontos percentuais acima da participação das mulheres no emprego total (ou seja, 55% ou mais); as ocupações dominadas por homens são aquelas em que a participação feminina fica 15 pontos percentuais abaixo de sua participação no emprego total (ou seja, 25% ou menos); e as demais são mistas. O cálculo da participação feminina utilizado para determinar a dominância de ocupações por sexo se baseia nos últimos dados disponíveis para cada país. As médias utilizadas para calcular a evolução são simples.

## As causas da segregação ocupacional

A persistência da segregação ocupacional pode ser explicada pelas diferenças de gênero na educação, na formação e na experiência; pela discriminação; pelas normas sociais; e pela distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.<sup>108</sup> Estereótipos profundamente enraizados sobre os papéis de gênero e as diferenças de competência, assim como a estigmatização de certas ocupações, desempenham uma função importante na formação de preferências e na manutenção da segregação ocupacional.

Nos Estados Unidos, níveis educacionais mais altos estão associados a uma redução da segregação ocupacional: uma análise dos dados disponíveis entre 1970 e 2009 indicou que as maiores diminuições da segregação ocupacional ocorreram entre diplomados universitários, mas pouquíssimas mudanças entre aqueles com ensino secundário incompleto.<sup>109</sup> Essa análise também constatou que o ritmo de evolução durante esse período diminuiu significativamente, beirando a estagnação na década de 2000, o que sugere que a educação, por si só, não é suficiente para eliminar o problema.<sup>110</sup>

Além disso, as diferenças nos campos de especialização educacional de meninas e meninos permanecem consolidadas e têm forte influência na segregação ocupacional. Essas diferenças começam cedo e crescem conforme os jovens vão avançando no sistema de ensino. As mulheres são mais propensas a estudar Humanidades, enquanto os homens se especializam em áreas técnicas e científicas altamente valorizadas.<sup>111</sup> As diferenças de gênero nas escolhas dos temas escolares também resultam num menor acesso das mulheres ao ensino técnico e profissional (ETP), o qual poderia aprimorar as suas competências e os seus resultados no mercado de trabalho.<sup>112</sup>

A violência de gênero perpetua a segregação ocupacional. A disseminação do assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho servem para reforçar ou manter as hierarquias existentes e as relações de poder e gênero. Por exemplo, as mulheres podem relutar em aceitar um emprego numa ocupação dominada por homens

ou em se candidatar a uma promoção, em razão de uma ameaça real ou percebida de assédio ou violência, perpetuando assim a segregação.

Uma pesquisa recente nos países da UE constatou que 75% das mulheres que ocupam altos cargos de gestão ou profissionais, assim como 61% das mulheres em ocupações do setor de serviços, sofreram algum tipo de assédio sexual em suas vidas.<sup>113</sup> Num estudo sobre as mulheres que trabalham em empreendimentos tradicionalmente dos homens nos Estados Unidos, cerca de um terço delas relatou ter sofrido assédio sexual, frequentemente ou desde sempre.<sup>114</sup> Embora não existam pesquisas comparáveis para os países em desenvolvimento, vários estudos destacam que as mulheres são alvo frequente de assédio sexual por parte de empregadores, fornecedores, gestores ou prestadores de serviços, que pedem favores sexuais em troca de pagamento pontual ou promoção.<sup>115</sup>

Essa violência impacta as mulheres em todos os níveis: mulheres em posição de liderança ou gestão podem ser visadas por representarem uma ameaça para o poder dos homens.<sup>116</sup> Para algumas mulheres, como as trabalhadoras domésticas, migrantes ou sexuais, pode ser especialmente difícil e arriscado combater esses abusos, em razão da falta de proteção legal ou acesso à justiça.<sup>117</sup>

A falta de apoio ao cuidado infantil nos países em desenvolvimento e o fato de as mulheres terem de conjugar, muitas vezes, esse cuidado com a geração de renda (ver Figura 2.5) contribuem para que fiquem segregadas em empregos informais por conta própria, como o trabalho em domicílio. Do mesmo modo, os empregos do setor de serviços tendem a oferecer horários de trabalho que se alinham às exigências do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado (como a docência, por exemplo) ou horários de trabalho flexíveis ou em tempo parcial (por exemplo, vendas ou trabalho de escritório), que permitem que as mulheres conciliem trabalho remunerado e o não remunerado. No setor de serviços, o emprego das mulheres subiu de 36%, em 1990, para 51% do emprego total das mulheres, em 2013.<sup>118</sup> A concentração das mulheres nessas funções indica que esses empregos são

tradicionalmente subvalorizados e penalizados no tocante à remuneração.<sup>119</sup>

Uma parte significativa do crescimento de empregos no setor de serviços ocorreu no trabalho doméstico remunerado. Na América Latina e no Caribe, por exemplo, o trabalho doméstico remunerado representa 15% da força de trabalho feminina e contribuiu em 22% para o crescimento do emprego das mulheres no setor de serviços, entre 1995 e 2010.<sup>120</sup> A concentração de mulheres de baixa renda no trabalho doméstico remunerado, muitas delas migrantes e/ou pertencentes a minoria étnicas, contribuiu para a persistência da segregação ocupacional nos níveis inferiores de emprego. Entretanto, as mulheres em melhores circunstâncias, profissionais, se beneficiaram da disponibilidade de mão-de-obra barata para melhorar suas próprias perspectivas de emprego, aprofundando a desigualdade de classes entre mulheres.<sup>121</sup>

### Enfrentamento da segregação ocupacional

Reconhecendo o direito das mulheres de trabalhar na ocupação que bem entenderem, 67 governos do mundo aprovaram leis contra a discriminação de gênero nas práticas de contratação trabalhista (Anexo 3). Os governos também revogaram os dispositivos legais que restringiam, mediante, por exemplo, proibição de trabalhar à noite ou em certas indústrias, os tipos de trabalho que as mulheres podiam realizar.<sup>122</sup> Essas leis são um passo importante para a prevenção da discriminação direta, mas uma maior ação política é necessária para alcançar a igualdade substantiva e abordar as causas indiretas da segregação ocupacional, assim como os limites que ela impõe às mulheres no acesso ao trabalho decente. É parte essencial desse esforço combater os estereótipos de gênero referentes aos trabalhos que as mulheres são “capazes” de realizar e aos trabalhos considerados socialmente “apropriados”.

### Educação, formação e tutoria

Abordagens inovadoras para a educação e a formação que desafiem os estereótipos e sejam concebidas para atender a mulheres e meninas ao longo de suas vidas, têm um importante

papel a desempenhar no combate à segregação ocupacional. Para mulheres presas a empregos informais e de baixa remuneração, a falta de educação e formação básicas pode constituir um grande obstáculo no acesso a empregos de melhor qualidade. De modo geral, cerca de 800 milhões de adultos são analfabetos e carecem de habilidades aritméticas, sendo quase dois terços deles mulheres.<sup>123</sup> Alguns grupos de mulheres estão em especial desvantagem: na América Latina, por exemplo, as mulheres indígenas têm probabilidade mais duas vezes maior de ser analfabetas, em comparação com as mulheres não indígenas.<sup>124</sup> Programas de educação não formal para adultos que ajudam as mulheres a se qualificarem para ocupações de maior valorização são essenciais para aumentar as suas oportunidades no mercado de trabalho (ver a história: Tornar os direitos da mulher realidade).

No caso das mulheres que trabalham em cadeias globais de valor, como trabalhadoras assalariadas ou pequenas produtoras, as oportunidades de formação podem ajudá-las a terem acesso a atividades de melhor remuneração. Essas formações precisam ser cuidadosamente planejadas, a fim de que levem em conta as responsabilidades das mulheres em matéria de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, as quais dificultam a sua participação à noite e nos fins de semana; e a fim de que assegurem às mulheres que trabalham em funções temporárias ou como trabalhadoras sazonais nas cadeias de valor a possibilidade de participar.<sup>125</sup>

Os programas que incentivam as meninas a estudarem ciências e assuntos técnicos, oferecendo conselhos de carreira, podem, de fato, desafiar estereótipos profundamente enraizados, que contribuem para as diferenças de gênero nas escolhas temáticas. Na Nigéria, por exemplo, a Fundação Youth for Technology instituiu a Tele-Academia de Ciências e Saúde para Jovens Meninas, que incentiva meninas a identificarem desafios da vida real em suas comunidades, realizarem pesquisas científicas e a adaptarem técnicas de engenharia para enfrentá-los. Mais da metade das diplomadas da Tele-Academia continuaram

estudando ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) na universidade ou seguiram carreira nessas áreas.<sup>126</sup>

O acesso de mulheres jovens a programas de ETP também pode ser aprimorado, dando a elas apoio em suas responsabilidades familiares e de cuidado não remunerado. Os programas de juventude latino-americanos apresentaram impactos positivos sobre as mulheres jovens. No Peru, por exemplo, o programa ProJoven contemplou jovens de famílias pobres, residentes em zonas urbanas, proporcionando-lhes três meses de formação presencial e estágios, com o explícito objetivo de capacitar as mulheres para ocupações tradicionalmente masculinas. As estagiárias receberam uma bolsa e suas mães receberam o dobro do valor normal para fins de apoio à sua participação. Dezoito meses depois, as participantes mulheres apresentaram probabilidade 15% maior de estarem empregadas e geraram 93% a mais de renda laboral, em comparação com as não participantes de ambientes similares. Os níveis de segregação ocupacional também foram menores entre as participantes.<sup>127</sup>

Para as mulheres que têm êxito em ocupações tradicionalmente dominadas por homens, é necessário apoio para evitar que as mulheres desistam de suas carreiras antes de atingir cargos superiores da hierarquia. O projeto African Women in Agricultural Research and Development, por exemplo, tem proporcionado, desde 2008, bolsas de estudo a cerca de 400 mulheres cientistas, a fim de que desenvolvam suas competências e aprimorem suas capacidades de liderança, por meio de tutoria e criação de redes. Com um maior número de mulheres se matriculando em Ciências Agrárias na África Subsaariana, esse programa de desenvolvimento de carreira objetiva enfrentar as maiores taxas de desistência feminina nessa área.<sup>128</sup>

### *Metas e cotas*

Metas e cotas são outra forma de combater a segregação ocupacional e os estereótipos. Elas têm sido mais efetivas no combate à segregação vertical do que a horizontal, uma vez que é mais fácil quebrar estereótipos sobre a capacidade

das mulheres de assumirem cargos de gestão e liderança – em conselhos de administração, por exemplo – que incentivar os homens a aceitarem certas ocupações, como as de cuidado infantil, tradicionalmente visto como um “trabalho de mulheres” e mal remunerado.

No entanto, mesmo em países onde esses empregos são relativamente decentes, pode ser difícil incentivar os homens a assumirem ocupações feminizadas, como ilustra a experiência norueguesa. Um decreto ministerial aprovado na década de 1990 objetivou aumentar para 20% a representação dos homens entre os funcionários de creche.<sup>129</sup> Em 2010, após insistentes esforços do Governo, cerca de 10% desses trabalhadores eram homens. Apesar de a porcentagem ser baixa, era o país da Europa com maior proporção de trabalhadores homens em creches.<sup>130</sup>

De modo contrastante, a Noruega introduziu em 2006 uma cota de 40% de mulheres nos conselhos de administração, que foi cumprida no prazo de dois anos.<sup>131</sup> Esse visível sucesso levou certos países a seguirem o exemplo, incluindo Bélgica, Brasil, Alemanha, Islândia, Itália, Malásia, Países Baixos e Espanha.<sup>132</sup>

Metas e cotas também têm sido utilizadas para aumentar o acesso das mulheres a funções de tomada de decisão no setor público (ver seção Estimular a contratação de mulheres no setor público, abaixo).

### *Acabar com a violência no local de trabalho*

Em 2014, 125 países já tinham aprovado legislação sobre assédio sexual no local de trabalho (ver Anexo 3).<sup>133</sup> A escassez de dados sobre a prevalência da violência contra as mulheres torna difícil avaliar o impacto dessas leis, embora elas transmitam um sinal importante de que tal comportamento é inaceitável no local de trabalho. Garantir que essas leis sejam efetivamente implementadas exige que os empregadores invistam em formações no local de trabalho, para empregados e gerentes, assim como em ações

de sensibilização sobre os procedimentos de reclamação e assistência às mulheres, com vistas a levar os casos à Justiça. Observou-se que a capacitação está associada a mudanças de atitude e a uma maior conscientização sobre assédio sexual, sobretudo entre os homens.<sup>134</sup>

São necessárias medidas adicionais para assegurar que as mulheres também disponham de proteção contra a violência e o assédio no emprego informal. É fundamental garantir que

a legislação seja redigida de forma ampla, a fim de abranger um vasto leque de locais de trabalho, inclusive os domicílios onde se encontram trabalhadoras domésticas, e que inclua disposições para apoiar o acesso dessas mulheres à justiça. Investimentos em infraestrutura urbana destinados a comerciantes informais, como mulheres feirantes, também podem ajudar a criar ambientes seguros para as trabalhadoras (ver Quadro 2.6).

## QUADRO 2.6

### Mercados mais seguros em Porto Moresby, Papua-Nova Guiné

Na capital de Papua-Nova Guiné, Porto Moresby, as mulheres representam 80% das pessoas que trabalham nas feiras. Os mercados são locais importantes para que as mulheres da cidade, assim como aquelas das zonas rurais circundantes, vendam seus produtos, gerem rendimentos e desenvolvam redes sociais. No entanto, até pouco tempo atrás, os mercados não eram locais propícios e seguros para os comerciantes: gestão de resíduos, instalações de água e saneamento eram praticamente inexistentes e a violência contra as mulheres predominava.

Cerca de 55% das feirantes entrevistadas em 2011 disseram ter sofrido algum tipo de violência nos mercados e 22% delas mencionaram incidentes de violência sexual. A maioria dessas mulheres não denunciou esses crimes e nem buscou justiça. As mulheres também foram alvo de extorsão, sendo forçadas a realizar pagamentos em troca de segurança ou proteção e armazenamento de seus produtos. Policiais e seguranças careciam, muitas vezes, de formação e, em certos casos, eles mesmos estavam envolvidos nessa violência.

O programa Cidades Seguras Livres de Violência contra Mulheres e Meninas foi implementado em Porto Moresby pela ONU Mulheres e pelo Programa das Nações Unidas para os Assentamentos Humanos (ONU-Habitat), em parceria com as autoridades locais, a polícia, as organizações de mulheres, vendedoras e vendedores e clientes.<sup>135</sup> O programa tem como foco tornar os mercados da cidade mais seguros para todos que os utilizam.

Os estatutos dos mercados locais incluem, atualmente, artigos que abordam a segurança das mulheres. Feirantes mulheres estão voltando aos mercados, após uma primeira fase de melhoria infraestrutural. Foi desenvolvida uma campanha seletiva de sensibilização sobre o assédio e a violência sexual. Uma das inovações do programa residiu na parceria entre a National Capital District Commission (NCDC) e instituições financeiras, viabilizando a cobrança de taxas de mercado mediante o uso de tecnologia de telefonia celular. Isso reduz a exposição das mulheres à extorsão e aprimora a arrecadação de receitas pela NCDC.



A Confederação Sindical Internacional (CSI) e outros sindicatos estão clamando por uma nova convenção da OIT, relativa à violência de gênero, a fim de estimular uma atuação mais forte sobre essa questão, por parte de governos e empregadores. Faz-se necessária uma convenção que aborde todas as formas de violência e de assédio sexual no local de trabalho e que esboce medidas para que os empregadores prestem apoio às mulheres que sofrem violência por parceiros íntimos. Ela abrangeria questões socioeconômicas e jurídicas, assim como o acesso à justiça, segurança e saúde ocupacional e educação.<sup>136</sup> Em 2015, com o apoio de grupos de trabalhadores e de alguns governos, o Conselho de Administração da OIT introduziu este assunto na agenda de uma futura Conferência Internacional do Trabalho.<sup>137</sup>

### Recomendações

A segregação ocupacional desempenha um papel significativo na manutenção e no fortalecimento das desvantagens socioeconômicas das mulheres. Isso tem um impacto direto sobre as remunerações, perpetuando assim a disparidade salarial de gênero. São necessárias políticas para garantir que as mulheres tenham igualdade de acesso a uma ampla variedade de oportunidades econômicas e possam fazer o melhor uso de seus talentos. Governos, sindicatos, instituições de ensino e empregadores precisam:

- Garantir a implementação de leis que proíbam a discriminação contra mulheres em contratações, formações profissionais e promoções, e revogar leis que restringem o acesso das mulheres a certas ocupações
- Viabilizar o acesso das mulheres durante a vida toda à educação, à formação e à tutoria, incluindo alfabetização básica, formação no local de trabalho para atualização de competências e capacitação em habilidades não tradicionais, a fim de ajudá-las a ascender na escada laboral
- Proporcionar orientação profissional e incentivos às mulheres jovens, por exemplo, por meio de tutorias para estudos em STEM

e outros campos dominados por homens, assim como um maior acesso ao ETP

- Adotar e implementar cotas e metas para reduzir a segregação vertical
- Enfrentar o assédio sexual no local de trabalho mediante a adoção e a implementação de leis apropriadas, bem como por meio de formações, conscientização e apoio às mulheres no acesso à justiça
- Estimular novas ações por parte dos governos e empregadoras/es, mediante uma nova convenção da OIT, relativa à violência de gênero.

### REDUZIR DISPARIDADES SALARIAIS DE GÊNERO

A persistência de disparidades salariais de gênero é uma característica de quase todos os mercados de trabalho.<sup>138</sup> De modo geral, as mulheres têm, em média, remuneração 24% inferior à dos homens. Em âmbito regional, as disparidades salariais variam entre 33% na Ásia Meridional e 14% no Oriente Médio e Norte da África. Nesta última região, um número relativamente baixo de mulheres encontra-se em situação de emprego, mas as que assim se encontram tendem a ser altamente qualificadas, com empregos bem remunerados, o que explica a menor disparidade salarial de gênero (Anexo 4). Posto que as disparidades salariais de gênero só podem ser calculadas de forma confiável para aquelas que se encontram em empregos assalariados, esses números globais e regionais subestimam a real extensão da diferença de rendimentos nos países em desenvolvimento onde prevalece o trabalho por conta própria.<sup>139</sup> A disparidade salarial entre gêneros e a menor participação feminina na força de trabalho resultam numa grande acumulação de disparidades nos rendimentos, ao longo da vida de mulheres e homens (ver Quadro 2.4). Contribuem, também, para a desvantagem das mulheres na renda previdenciária, em uma etapa posterior da vida (ver Capítulo 3).

### Disparidades salariais de gênero: progressos e retrocessos

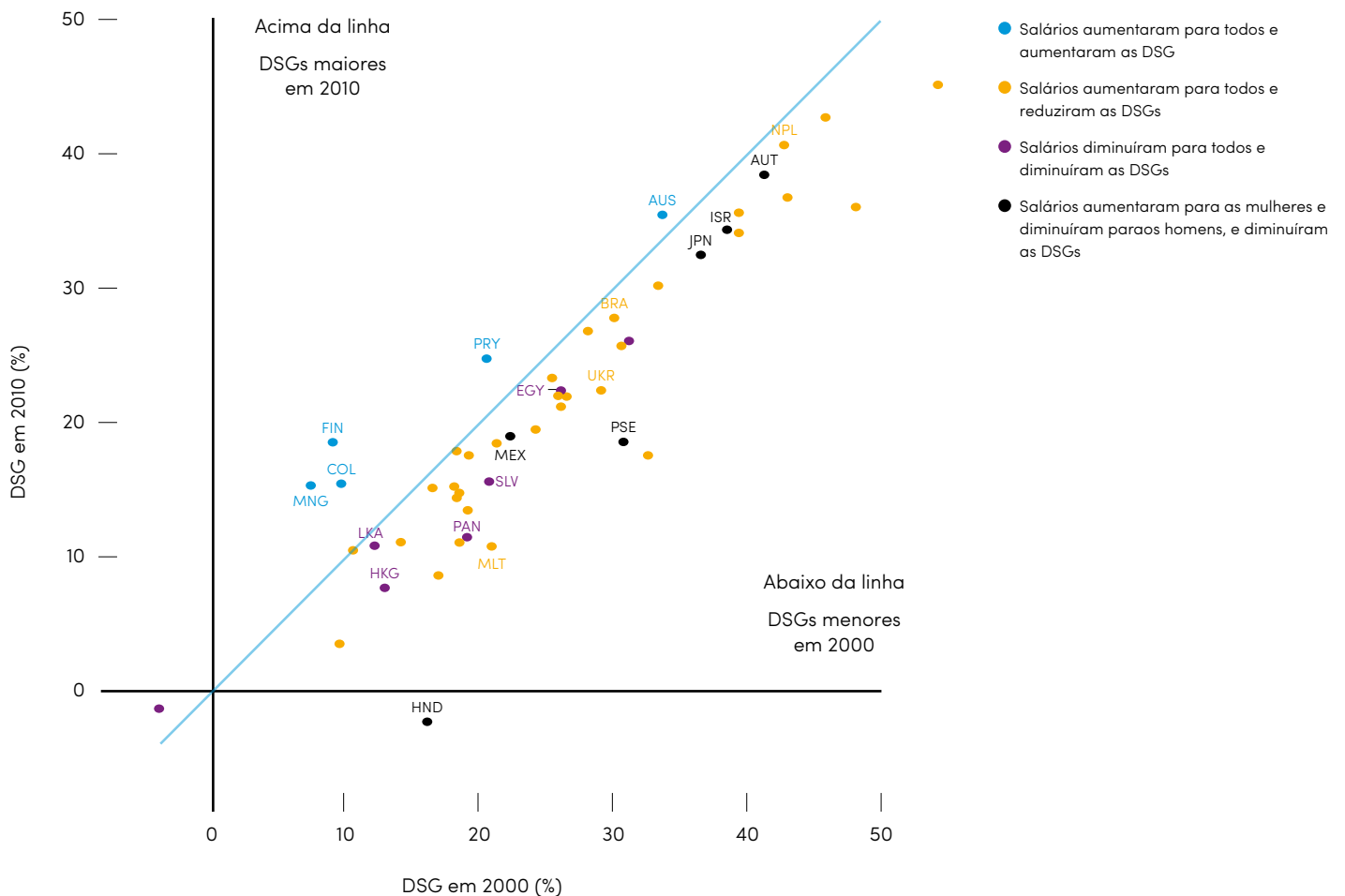
No geral, as diferenças salariais de gênero diminuíram ligeiramente na última década, tendo queda, entre 2000 e 2010, em 45 países, dentre os 50 com dados disponíveis (ver Figura 2.9). Mas

o ritmo de evolução tem sido lento e subsistem, na maioria dos países, grandes disparidades. Na Austrália, na Colômbia, na Finlândia, na Mongólia e no Paraguai, as disparidades salariais de gênero aumentaram.

Figura 2.9

Disparidade Salarial de Gênero (DSG) não ajustada, 2000 e 2010

→ As DSGs diminuíram na maioria dos países, mas, às vezes, no contexto de queda do salário dos homens



Fonte: Cálculos da ONU Mulheres, usando dados sobre salários nominais da OIT 2015b e dados do Índice de Preços ao Consumidor do Banco Mundial 2015d.

Nota: Os dados salariais utilizados nessa análise referem-se à média de rendimentos dos empregados e incluem remunerações em dinheiro e em espécie, por tempo de trabalho, trabalho realizado e férias remuneradas.

Nos países onde as disparidades salariais de gênero diminuíram, é importante observar o porquê: isso ocorre num contexto de aumento geral dos salários, no qual as mulheres estão alcançando os homens? Ou num contexto de redução dos salários, com padrão de vida em queda para todos? A Figura 2.9 sugere um cenário misto.

Dentre os 45 países onde as disparidades salariais diminuíram, 32 apresentaram uma evolução inequivocamente positiva, com um aumento geral dos salários reais e uma redução da disparidade salarial de gênero, o que indica que os salários das mulheres aumentaram mais rápido que os dos homens. Foi o caso, por exemplo, de Brasil, Malta, Nepal e Ucrânia. Em outros cinco países, as disparidades de gênero foram reduzidas, mas num contexto de queda dos salários reais, tanto para mulheres quanto para homens. Nesses casos, as disparidades só diminuíram porque os salários dos homens tiveram queda mais drástica do que os das mulheres. Esse padrão, reproduzido no Egito, em El Salvador, em Hong Kong (RAE da China), no Panamá e no Sri Lanka, dificilmente pode ser considerado um progresso, pois ao invés de as mulheres alcançarem os homens, um nivelamento por baixo atinge a todos.<sup>140</sup>

Nos seis países restantes, a disparidade salarial de gênero diminuiu, num contexto de aumento dos salários reais das mulheres e de queda ou estagnação dos salários dos homens. É o caso de Áustria, Honduras, Israel, Japão, México e do Estado da Palestina, onde as mulheres vêm ganhando algum terreno em termos de remuneração, enquanto os homens estão perdendo.

A deterioração dos salários dos homens é particularmente marcante entre os de baixa renda. Nos países desenvolvidos, o desaparecimento dos empregos manufatureiros, resultante dos avanços tecnológicos e do declínio das indústrias tradicionais, associados à menor influência das organizações sindicais, levou a uma pressão para baixo sobre os salários das trabalhadoras e dos trabalhadores menos instruídos.<sup>141</sup> Nos países em

desenvolvimento, a globalização e a liberalização do comércio aumentaram os prêmios por qualificação (skill-premiums) de uma minoria de trabalhadoras e trabalhadores com alto nível de educação. Mas, para a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores menos qualificados, a maior mobilidade do capital, a queda da sindicalização e a falta de regulamentação mantiveram os rendimentos em níveis baixos.<sup>142</sup>

### Tetos de vidro e chãos pegajosos: variações nas disparidades salariais de gênero

As maiores disparidades salariais de gênero encontram-se, geralmente, no topo – efeito glass ceiling (teto de vidro), no caso das trabalhadoras altamente qualificadas – e na parte inferior – efeito sticky floor (cão pegajoso), no caso das mulheres que trabalham nos empregos de menor remuneração.<sup>143</sup> Como corolário, as disparidades salariais de gênero tendem a ser mais amplas nos países onde há maior desigualdade na distribuição geral dos salários. Na OCDE, por exemplo, as disparidades salariais de gênero são menores nos países nórdicos, onde o conjunto de desigualdades salariais (ou a dispersão salarial) é inferior.<sup>144</sup>

Num estudo sobre 26 países europeus, constatou-se um efeito teto de vidro em 11 deles e um efeito chão pegajoso em 12. Em três países – Alemanha, Países Baixos e Noruega –, mulheres situadas em ambas as extremidades da distribuição salarial enfrentaram grandes disparidades de gênero.<sup>145</sup> São encontrados padrões similares em muitas regiões em desenvolvimento, no caso de a educação ser considerada como uma variável proxy da condição socioeconômica. As disparidades salariais de gênero tendem a ser grandes para os trabalhadores sem educação, mas são ainda maiores para quem tem ensino secundário e pós-secundário.<sup>146</sup> Muitas vezes, elas são mais amplas também no emprego informal, em comparação com o formal. Na África Subsaariana, por exemplo, a disparidade salarial de gênero eleva-se a 28% no emprego informal, no qual a maioria das mulheres trabalham, em comparação com 6% para os trabalhadores formais.<sup>147</sup>

No que diz respeito às diferenças entre rural e urbano, as disparidades salariais de gênero mostram-se, por vezes, maiores nas zonas urbanas. Isso se deve, talvez, ao fato de as opções de emprego serem, tanto para mulheres quanto para homens, bastante limitadas e mal remuneradas em zonas rurais, de forma generalizada, enquanto as zonas urbanas podem oferecer uma gama mais ampla de oportunidades de trabalho, embora com maiores diferenças salariais.<sup>148</sup> Na Ásia Meridional, por exemplo, as mulheres urbanas ganham 42% menos que suas contrapartes masculinas, enquanto as mulheres rurais ganham 28% menos que os homens rurais. Nas zonas rurais, tanto as mulheres quanto os homens têm rendimentos inferiores à média e, em termos absolutos, mulheres rurais encontram-se na parte mais baixa da escala de rendimentos.<sup>149</sup> Em certos lugares da América Latina, as disparidades salariais de gênero são agravadas pela etnia, o que faz com que as mulheres indígenas sejam particularmente desfavorecidas.<sup>150</sup>

### As causas das disparidades salariais de gênero

Ao procurarem as causas das disparidades salariais de gênero, as análises econômicas convencionais tentam, muitas vezes, isolar a discriminação direta ou “pura”, controlando inúmeros fatores que influenciam a remuneração de mulheres e homens, incluindo educação e experiência laboral. Enquanto a discriminação “pura” é associada a empregadores que decidem, deliberadamente, pagar menos às mulheres que aos homens para trabalhos iguais, outros componentes da disparidade salarial de gênero são atribuídos, muitas vezes, a preferências (ou seja, mulheres “preferem” empregos em setores de menor remuneração) e escolhas de gênero (ou seja, mulheres adquirem menos experiência laboral porque “escolhem” ter tempo livre para cuidar de seus dependentes).<sup>151</sup>

Essa ideia, no entanto, é questionável, pois as realizações em termos de educação, as “escolhas” de carreira e as trajetórias profissionais são elas mesmas modeladas por um ambiente que atribui o grosso do trabalho doméstico e de cuidado não

remunerado às mulheres e por estereótipos que as concentram em ocupações subvalorizadas.<sup>152</sup> Uma ênfase na discriminação “pura” ignora, portanto, todas as formas de discriminação indireta sofridas pelas mulheres em seus percursos de vida.

Os campos de estudo das mulheres (por exemplo, Humanidades, Saúde e Ação Social) encontram-se subvalorizados, em comparação com aqueles escolhidos pelos homens (por exemplo, Engenharia, Ciências e Agricultura), embora as sociedades precisem de professoras e enfermeiras tanto quanto de cientistas e engenheiros. Como debatido na seção anterior, as diferenças na escolha desses campos conduzem, por sua vez, à segregação ocupacional, que é uma das principais causas da disparidade salarial de gênero: em 33 países de baixa e média renda, as diferenças de gênero em termos de ocupação e setor de emprego respondem por 10–50% das disparidades salariais de gênero observadas.<sup>153</sup> Pesquisas realizadas nos Estados Unidos constataram que, nos lugares onde a segregação ocupacional diminuiu, ocorreu o mesmo com as disparidades salariais de gênero.<sup>154</sup> Os dois fenômenos estão, portanto, intimamente relacionados.

A maternidade e o casamento também penalizam as mulheres em termos de remuneração, embora resultem em bonificação para os homens. No Reino Unido e nos Estados Unidos, por exemplo, de 40% a 50% das diferenças de remuneração por gênero podem ser atribuídas à maternidade e ao casamento. Em ambos os países, embora as disparidades salariais de gênero venham, de modo geral, diminuindo, a disparidade de remuneração para pais e mães tem aumentado.<sup>155</sup> Nos Estados Unidos, mulheres solteiras ganham 96 centavos para cada 1 dólar de homem solteiro, mas mulheres casadas, com um filho ou mais, ganham 76 centavos para cada 1 dólar de pais e maridos.<sup>156</sup> Na África Subsaariana e na Ásia Meridional, a presença de crianças no lar está associada a disparidades salariais de gênero de 31% e 35%, respectivamente, em comparação com 4% e 14% para mulheres que vivem em lares sem crianças.<sup>157</sup>

## Reduzir disparidades salariais de gênero

Enfrentar disparidades salariais de gênero exige uma série de intervenções que abordem tanto a discriminação “pura” quanto a indireta. Políticas favoráveis à família demonstraram diminuir as disparidades salariais de gênero nos países da UE, com maior impacto sobre o efeito teto de vidro do que sobre o efeito chão pegajoso.<sup>158</sup> Nos lugares onde a força de trabalho está organizada, acordos de negociação coletiva ajudam a reduzir a dispersão e a desigualdade salariais, podendo, portanto, diminuir as disparidades de remuneração por gênero.<sup>159</sup>

Explorou-se amplamente o caminho das legislações referentes à igualdade de remuneração, que tiveram, em alguns casos, de ser executadas por tribunais (ver Quadro 2.7). Dada a extensão da segregação ocupacional, as leis deveriam contemplar uma igual remuneração para trabalhos de igual valor, ao invés de só serem aplicadas a situações em que mulheres e homens

estão fazendo exatamente o mesmo trabalho, que são raras. No entanto, avaliar o que constitui um trabalho de igual valor é uma tarefa complexa, sobretudo quando o trabalho das mulheres é sistematicamente subvalorizado.<sup>160</sup>

Em muitos países europeus onde a legislação referente à igualdade de remuneração vigora há décadas, mas onde as disparidades salariais de gênero persistem com insistência, as pessoas responsáveis pela formulação de política vêm criando novas disposições para estimular a ação por parte de empregadoras e empregadores dos setores público e privado. Na Alemanha, por exemplo, o Ministério Federal da Família, Idosos, Mulheres e Juventude desenvolveu uma ferramenta chamada Logib-D para ajudar as empresas a analisarem estruturas salariais e de pessoal, a fim de determinar a presença e a extensão de disparidades salariais de gênero. Disponibiliza-se às empresas pacotes personalizados, para ajudá-las a reduzir as disparidades identificadas. A Logib-D já

## QUADRO 2.7

### Os sindicatos lutam por igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor

O Unison é o maior sindicato britânico no setor público e representa 1,3 milhão de trabalhadores, dentre os quais, dois terços são mulheres. Em 2013, obteve um inovador acordo de igualdade de remuneração junto ao Conselho da Cidade de Birmingham, beneficiando diretamente cerca de 11 mil trabalhadoras municipais.<sup>161</sup> Alegou-se que o Conselho estava sistematicamente discriminando as mulheres que trabalham como cozinheiras, faxineiras e assistentes de cuidados, pagando-lhes menos bônus e benefícios que aos seus colegas de sexo masculino que realizam trabalhos equivalentes, como limpadores de vias públicas e lixeiros. Inicialmente, o Conselho argumentou que o prazo para ajuizar a ação estava prescrito. Então, em 2012, as trabalhadoras levaram-na para a Suprema Corte do Reino Unido, que determinou que o caso deveria ser examinado em tribunais civis, e não trabalhistas, concedendo-lhes um prazo de seis anos para apresentar sua ação, ao invés de seis meses.<sup>162</sup> Como resultado dessa decisão, que tem profundas implicações para as pessoas que buscam reparação por disparidades salariais de gênero em outros setores, o Conselho da Cidade de Birmingham concordou fechar um acordo, com custo de cerca de US\$ 1,8 bilhão.<sup>163</sup>

Entre 2010 e 2012, numa histórica ação referente à igualdade de remuneração iniciada pela Australian Services Union, a Fair Work Australia (FWA), ouvidoria trabalhista do Governo, concedeu decisão favorável a 150 mil trabalhadoras e trabalhadores do setor de serviços sociais e comunitários. A FWA estabeleceu que o gênero tinha sido um fator importante na desvalorização da força de trabalho do setor, predominantemente feminina, que presta serviços a crianças vulneráveis, pessoas doentes, idosas ou com deficiência, refugiados e sobreviventes de violência.<sup>164</sup> Como resultado do processo, ficou acordado que as trabalhadoras e os trabalhadores receberiam durante oito anos aumentos salariais de 23% a 45%, com o Governo federal comprometendo-se, para tanto, com cerca de US\$ 1,8 bilhão.<sup>165</sup> Os sindicatos esperam que o caso ajude a estabelecer um padrão de igualdade de remuneração em outros setores.<sup>166</sup>

está disponível na República Checa, em Israel, Luxemburgo e Suíça.<sup>167</sup> Reconhecendo que a legislação referente à igualdade de remuneração, por si só, não é suficiente – mesmo quando bem implementada –, o Governo alemão também introduziu novas políticas favoráveis à família para prestar apoio às mulheres empregadas em trabalhos remunerados.

### *Salários-mínimos*

Salários-mínimos têm papel essencial para enfrentar baixas remunerações, reduzir desigualdades e diminuir as disparidades salariais de gênero. As mulheres tendem a estar sobrerrepresentadas nos trabalhos de baixa remuneração: em 22 dos 34 países com dados disponíveis, as mulheres são mais propensas a ocupar empregos de baixa remuneração.<sup>168</sup> Por conseguinte, elas são as que mais têm a ganhar com salários-mínimos, que são fundamentais para remediar as suas desvantagens socioeconômicas e efetivar seu direito a um padrão de vida adequado.

Nos países da OCDE, a presença do salário-mínimo, fixado em patamares relativamente altos, reduz o risco de as mulheres exercerem trabalhos de baixa remuneração e diminui as disparidades salariais de gênero. A disparidade salarial de gênero é de 6% nos países com salário-mínimo legal estabelecido em 40% do salário mediano ou acima – 10 pontos percentuais a menos do que a média das disparidades salariais entre homens e mulheres dos países da OCDE.<sup>169</sup> No Brasil, a duplicação do salário-mínimo durante a década de 2000 foi associada a uma diminuição das disparidades

salariais de gênero (ver Quadro 2.2). Um estudo sobre a Índia estimou que, caso o salário-mínimo fosse estendido a todas as pessoas assalariadas, a disparidade salarial de gênero cairia de 16% para 10%, para as e os trabalhadores assalariados, e de 26% para 8%, entre as e os trabalhadores ocasionais.<sup>170</sup>

Dentre os 151 países com dados disponíveis, só cerca da metade tem um sistema de salário-mínimo abrangente, com aplicação uniforme em âmbito nacional ou regional, enquanto os demais apresentam vários salários-mínimos que são definidos segundo setor ou ocupação.<sup>171</sup> Os receios de que o salário-mínimo possa comprometer a criação de empregos provaram-se infundados.<sup>172</sup> Ao aumentarem os rendimentos das trabalhadoras e dos trabalhadores mais pobres, os salários-mínimos, pelo contrário, podem ajudar a fortalecer a demanda agregada, estimulando o investimento e criando economias mais robustas.<sup>173</sup>

A efetivação dos benefícios do salário-mínimo depende do seu grau de cumprimento, que varia muito entre os países. Geralmente, é mais fácil aplicar salários-mínimos uniformes, mas, em todos os casos, são necessárias informações claras para as empregadoras e os empregadores e as trabalhadoras e os trabalhadores, inspeção trabalhista rigorosa e punições.<sup>174</sup> O nível do salário-mínimo também deve ser regularmente revisto, a fim de garantir um aumento de salários que esteja, pelo menos, em conformidade com a inflação, para que mantenham o seu real valor.

Em alguns casos, a legislação referente ao salário-mínimo abrange o emprego informal, onde se concentra a maioria das mulheres trabalhadoras. Brasil, Costa Rica, México e Peru têm legislações referentes a salário-mínimo para toda a força de trabalho, independentemente do setor ou da natureza das empresas que os empregam.<sup>175</sup> Chile, Portugal e Trinidad e Tobago figuram entre os países que estenderam recentemente o seu salário-mínimo nacional a quem realiza trabalhos domésticos, que muitas vezes é um emprego informal.<sup>176</sup>

Na África do Sul, onde 15% das mulheres trabalhadoras são domésticas remuneradas,<sup>177</sup> uma lei de 2002 estabeleceu um salário-mínimo para o trabalho doméstico e decretou aumento salarial de 8% para o ano em questão. O efeito combinado dessas medidas, avaliado 16 meses após a sua introdução, foi um aumento de 20% nos salários das trabalhadoras domésticas.<sup>178</sup> Até mesmo em países onde as e os trabalhadores informais não estão cobertos por legislação referente a salário-mínimo, eles podem utilizá-lo como uma maneira de negociar melhores salários (o chamado “efeito farol”). Segundo estudo, os rendimentos da mão-de-obra informal aumentaram em 8 dos 11 países avaliados após a introdução de um salário-mínimo, por exemplo, em 15% no Mali e em 7% no Peru.<sup>179</sup>

Nos países em desenvolvimento com altos picos de desemprego sazonal, programas de garantia de emprego podem ajudar a aumentar os níveis salariais ao assegurarem certa quantidade de trabalho conforme índice de remuneração preestabelecido, a fim de que mulheres e homens pobres não sejam forçados a aceitar trabalhos em condições exploratórias (ver Capítulo 3).

### *A valorização do trabalho de cuidados remunerado*

Os cuidados remunerados, incluindo trabalho doméstico, cuidado infantil, educação infantil, ensino, enfermagem e serviço social, constituem ocupações altamente feminizadas. Embora o trabalho de cuidados seja amplamente reconhecido como essencial, as competências necessárias para a sua realização são, muitas vezes, desvalorizadas, contribuindo para a sobrerrepresentação de

mulheres entre as pessoas com baixa remuneração e a persistência de disparidades salariais de gênero.<sup>180</sup>

Um estudo recente sobre 12 países desenvolvidos e em desenvolvimento constatou que o trabalho de cuidados remunerado acarreta, muitas vezes, uma “penalização salarial”, o que indica que as e os trabalhadores de cuidados não são devidamente recompensados pelas suas competências e pela sua experiência, em comparação com outros trabalhadores.<sup>181</sup> Assim como outros “bens públicos”, a prestação de cuidados tende a ser desvalorizada e mal remunerada pelo mercado.<sup>182</sup> As pessoas que demandam cuidados, como as crianças, as pessoas idosas e as pessoas doentes ou com deficiência, têm, muitas vezes, menor capacidade de arcar com os custos reais de serviços de cuidado de qualidade. As mulheres, principais prestadoras de cuidados, acabam subsidiando esses custos mediante o seu trabalho sub-remunerado.

Medidas legais podem ser tomadas para lidar com a questão de como avaliar adequadamente o trabalho de cuidados remunerado (ver Quadro 2.7).<sup>183</sup> No entanto, não deve ficar a cargo dos tribunais adotar medidas nesse âmbito. O mesmo estudo referente àqueles 12 países constatou que a desvalorização do trabalho de cuidados remunerado não é inevitável e depende do contexto político. Nos países com baixos níveis de desigualdade de renda, altos índices de densidade sindical e generosos gastos públicos em cuidados, as pessoas que trabalham prestando cuidados remunerados não são penalizados em suas remunerações.<sup>184</sup> São necessárias, portanto, políticas públicas para assegurar que os prestadores de cuidados sejam adequadamente remunerados pelo seu trabalho.

Têm igual importância a regulamentação adequada do trabalho de cuidados e a capacitação das pessoas que o levam a cabo para manter e atualizar de forma contínua suas competências. Essas medidas também dão suporte à contratação e à fidelização do pessoal, sendo essenciais para a manutenção da qualidade dos serviços e beneficiando tanto as e os trabalhadores quanto aquelas pessoas que se encontram sob os seus cuidados.<sup>185</sup>

## Recomendações

O aumento dos níveis educacionais das mulheres não acarretou, de forma consistente, uma redução das disparidades salariais de gênero, que também se mostraram resistentes frente a legislações referentes à igualdade de remuneração. São necessárias medidas adicionais. Para enfrentar a desigualdade de gênero relativa à remuneração, os governos, empregadoras e empregadores e sindicatos precisam:

- Implementar políticas nacionais de salário-mínimo, bem concebidas e fixadas em nível adequado, que se apliquem a toda a força de trabalho e que sejam rigorosamente executadas, graças a inspeções trabalhistas e punições
- Inverter a sistemática desvalorização do trabalho de cuidados remunerado, proporcionando, no setor público, empregos bem remunerados e protegidos, trabalhando junto às e aos empregadores para melhorar a regulamentação e as normas da indústria de cuidados e investindo em competências profissionais e na capacitação das pessoas cuidadoras
- Proteger e permitir um espaço para a negociação coletiva sobre salários e condições, o que reduz comprovadamente a dispersão e a desigualdade salariais
- Garantir que as leis de igualdade salarial sejam implementadas, por meio de iniciativas que incentivem as empresas públicas e privadas a serem mais transparentes e a prestar contas sobre suas estruturas salariais.

# CAMPOS PRIORITÁRIOS PARA PROMOVER A IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TRABALHO

Nos países em desenvolvimento, a grande maioria das trabalhadoras está empregada, ou trabalham por conta própria, em trabalhos informais. Medidas destinadas a tornar o emprego informal mais viável e protegido, em termos econômicos, constituem, portanto, uma prioridade na reparação da desvantagem socioeconômica das mulheres e na promoção da igualdade substantiva. Isso exige uma abordagem multifacetada, que leve em consideração os problemas específicos das mulheres em diferentes setores da economia informal, além das medidas mais amplas descritas na seção anterior.

Intervenções no mercado de trabalho, como os salários-mínimos, podem ser estendidas e reforçadas no caso de certas trabalhadoras informais, como as que trabalham em serviços domésticos ou em pequenas unidades de

produção voltadas para a exportação. No entanto, é possível que essas políticas não atinjam as pessoas que trabalham por conta própria, como as e os vendedores ambulantes, que seriam mais beneficiados pela oferta de espaços seguros e saudáveis para a comercialização de seus produtos. É necessário, também, um conjunto diferente de medidas para aprimorar os meios de subsistência das mulheres rurais, com especial ênfase na viabilização do acesso seguro à terra, aos serviços de extensão e a mercados para os seus produtos.

A atuação política deve priorizar, também, a criação de empregos decentes no setor público, como um meio de promoção da igualdade substantiva para mulheres. Quando bem remunerados e seguros, os empregos do setor público têm o potencial de gerar um “duplo dividendo”: impulsionando o emprego



das mulheres e expandindo o acesso a serviços que reduzem o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado das mulheres. As seções abaixo contemplam, em maiores detalhes, cada um desses campos de ação.

## AS MULHERES NO EMPREGO INFORMAL

A realização dos direitos trabalhistas das mulheres, um componente-chave da igualdade substantiva, exige que as mulheres possam ter acesso a empregos com salários decentes, condições seguras de trabalho e proteção social. No entanto, em muitos lugares do mundo, os empregos não atendem a esses critérios. O trabalho informal é a regra nos países em desenvolvimento, tanto em zonas rurais quanto urbanas.<sup>186</sup> Na Ásia Meridional, na África Subsaariana e no Leste e Sudeste da Ásia (à exceção da China), mais de 75% de todos os empregos são informais (ver Figura 2.10). As baixas remunerações e as más condições que caracterizam o emprego informal indicam que as pessoas que realizam esse tipo de trabalho estão mais propensas a viver na pobreza do que aquelas que têm empregos formais.<sup>187</sup>

Incluem-se no setor informal as e os trabalhadores autônomos – como vendedores ambulantes e pequenos comerciantes de produtos (alimentos, consumo de pequenos itens) ou serviços (cabeleireiro, alfaiate) –, assim como os agricultores de subsistência, que cultivam alimentos suficientes para as suas famílias e, às vezes, um pequeno excedente para venda ou troca. O setor informal inclui igualmente trabalhadoras e trabalhadores assalariados do trabalho doméstico ou agrícola sazonal, assim como pessoal industrial subcontratado que trabalham de suas casas ou em pequenas oficinas.

Uma das formas mais vulneráveis de emprego informal reside nas contribuições ao trabalho familiar. De modo geral, as mulheres representam 63% desses trabalhadores, que têm empregos sem remuneração direta em empreendimentos ou fazendas familiares (ver Quadro 2.3).<sup>188</sup> Isso limita a sua autonomia e o seu papel na tomada de decisões dentro do lar, assim como o seu empoderamento, de forma mais ampla.<sup>189</sup>

## Incidência do emprego informal

Três quartos da população pobre do mundo vivem e trabalham em zonas rurais.<sup>190</sup> A maioria extrai seus meios de subsistência do trabalho agrícola, que é, quase sempre, informal.<sup>191</sup> A Figura 2.10 mostra que na Ásia Meridional e na África Subsaariana, onde a agricultura continua sendo um grande empregador, 71% e 59% das mulheres empregadas ocupam, respectivamente, empregos agrícolas informais – geralmente, como pequenas agricultoras –, em comparação com 47% e 56% dos homens.

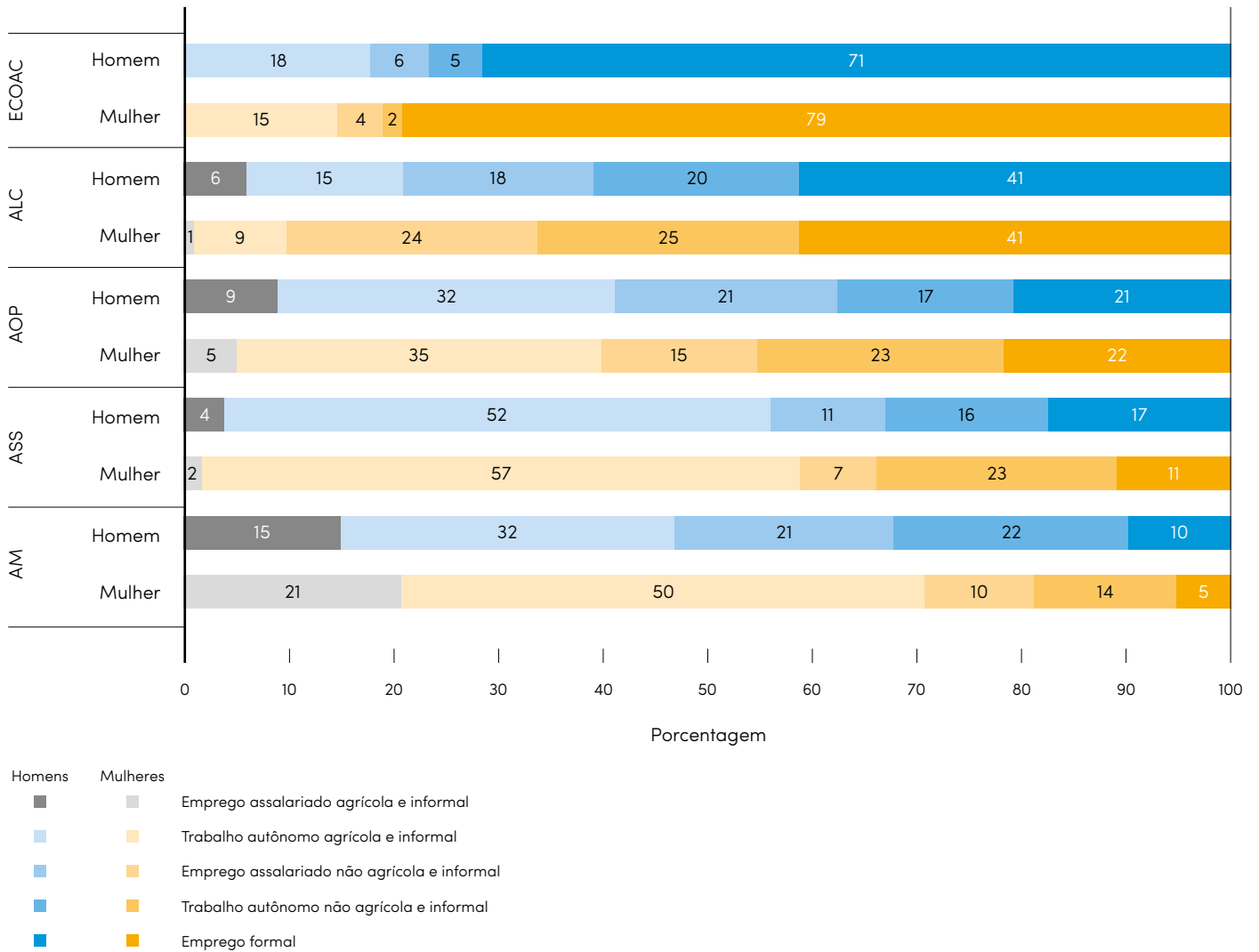
No Leste e no Sudeste da Ásia (à exceção da China), um terço das mulheres e dos homens empregados possuem trabalhos agrícolas autônomos e informais.<sup>192</sup> Empregos agrícolas assalariados e informais são particularmente importantes para as mulheres da Ásia Meridional, onde a emigração fez com que tarefas outrora desempenhadas por homens – como a preparação da terra, o cultivo, a pulverização de pesticidas, a colheita, a pós-colheita e a comercialização dos produtos – sejam atualmente executadas por mulheres, embora com salários mais baixos.<sup>193</sup>

No emprego informal, as hierarquias de gênero fazem com que os homens dominem, em seu topo, os empregos mais protegidos e de melhor remuneração (ou seja, como empregadores informais e assalariados informais), enquanto as mulheres, em sua parte inferior, se encontram sobrerrepresentadas nas ocupações menos seguras e de menor remuneração (ou seja, trabalhadoras em domicílio do setor industrial/trabalhadoras domésticas e trabalhadoras que contribuem para empresa familiar), como ilustrado na Figura 2.11.<sup>194</sup> Na Ásia Meridional, por exemplo, 64% das mulheres são trabalhadoras autônomas, em comparação com 54% dos homens, enquanto 36% dos homens ocupam empregos assalariados informais, em comparação com 31% das mulheres. Mesmo entre os assalariados informais, há uma tendência das mulheres a se concentrarem em atividades de menor remuneração. No âmbito da coleta de lixo, por exemplo, os homens costumam catar as sobras de metal, de maior valor, enquanto as mulheres catam plásticos e papelão, menos valiosos.<sup>195</sup> Essa segmentação contribui para as grandes disparidades salariais de gênero debatidas acima.<sup>196</sup>

Figura 2.10

Emprego informal como porcentagem do emprego total, por tipo de emprego e sexo, 2004-2010

→ Nas regiões desenvolvidas, até 95% do emprego de mulheres é informal



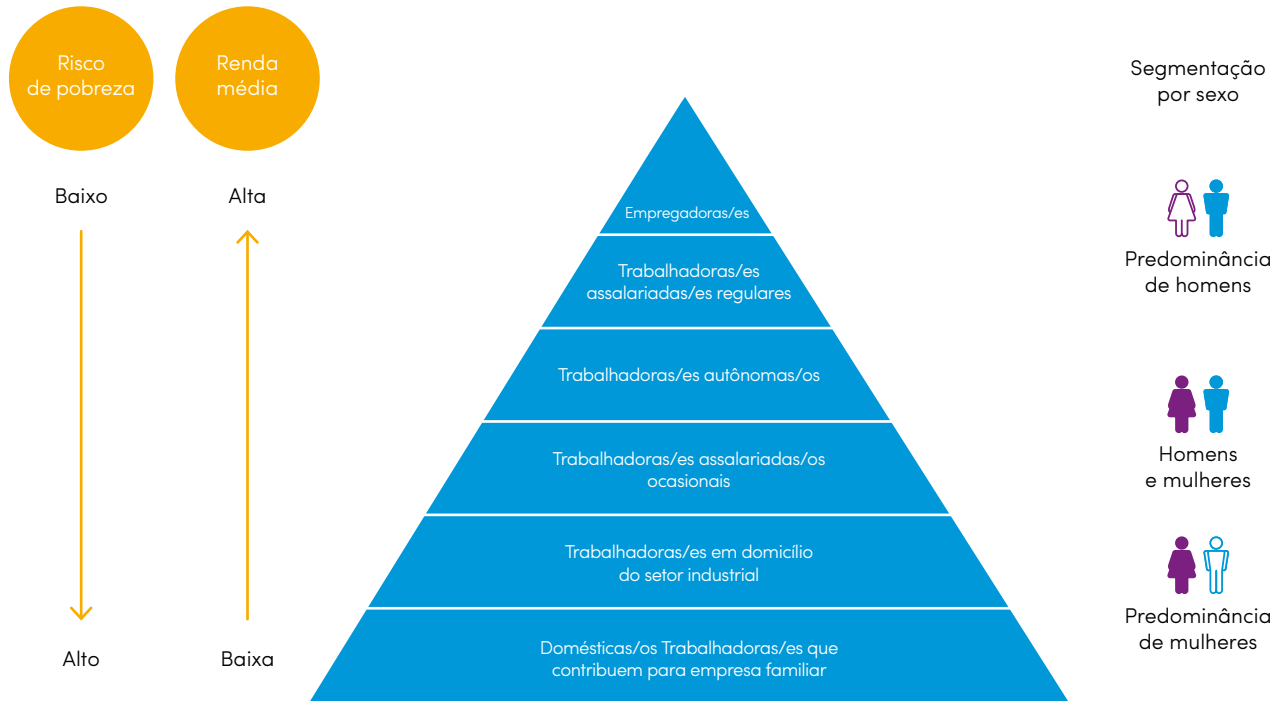
Fonte: Cálculos da ONU Mulheres, usando dados das Tabelas 2 e 4, em Vanek et al. 2014.

Nota: As estimativas para a Ásia Oriental e Pacífico (AOP) excluem a China. O Oriente Médio e o Norte da África foram excluídos, em razão da falta de dados sobre essas diferentes categorias. Dado que os empregos agrícolas carecem, quase sempre, de proteção social, esses cálculos consideraram que todos os empregos agrícolas são informais nos países em desenvolvimento.

Figura 2.11

Segmentação do emprego informal por rendimentos médios e sexo

—> *No emprego informal, as mulheres estão concentradas nos empregos menos seguros e de menor remuneração*



Fonte: WIEGO 2015a.

Em regiões desenvolvidas, o emprego informal é, muitas vezes, referido como “não padrão” ou “atípico”. Essas formas precárias de emprego, em que as mulheres se encontram sobrerrepresentadas, costumam corresponder a acordos de trabalho por conta própria, temporário ou sob encomenda, que podem privar as mulheres da proteção oferecida pelos empregos regulares e em tempo integral.<sup>197</sup> Nos países da OCDE, as mulheres representam 44% do total desses empregos, mas constituem dois terços dos trabalhadores com contratos temporários involuntários.<sup>198</sup> Há evidências de que os níveis de emprego informal estão subindo em alguns desses países, desde a crise econômica. No Reino Unido, por exemplo, a maior parte do aumento

no emprego total vem decorrendo, desde 2008, do trabalho autônomo mal remunerado, com as mulheres respondendo por 54% desse aumento.<sup>199</sup> Nesse tipo de emprego, as mulheres ganham, em média, apenas 35% dos rendimentos médios anuais britânicos e 42% a menos que os homens que se encontram nesse mesmo tipo de emprego.<sup>200</sup>

### Tendências do emprego informal

É um desafio estabelecer tendências para o emprego informal: o próprio conceito evoluiu e os dados, ao longo do tempo, não são recolhidos de forma sistemática em todos os países.<sup>201</sup> No entanto, pesquisas recentes sobre o emprego “não protegido”, que compartilha muitas características idênticas às do emprego informal, apontam para um declínio

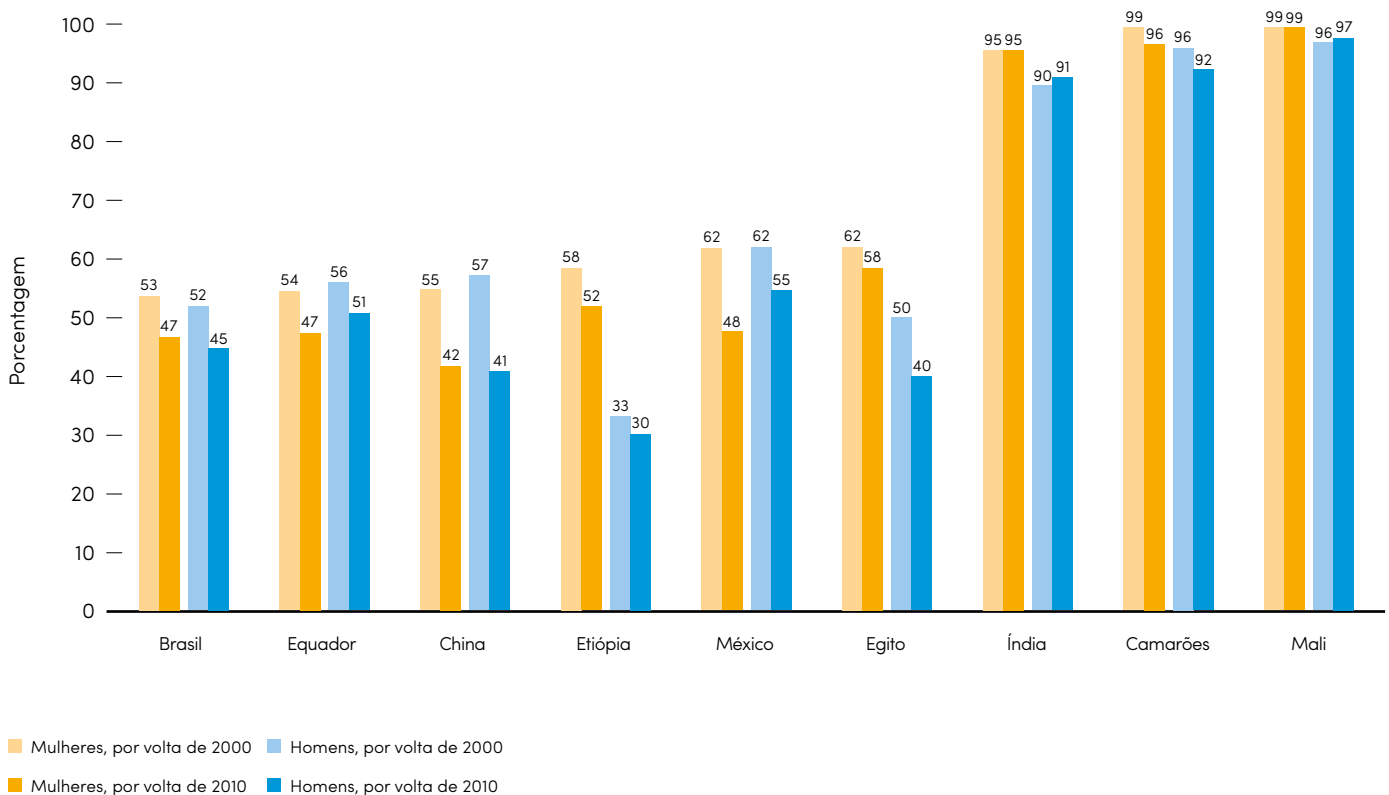
entre 2000 e 2010, tanto para mulheres quanto para homens (ver Figura 2.12). Em dois países (Equador e Etiópia), as taxas de emprego “não protegido” das mulheres diminuíram mais rápido do que as dos homens. Em contrapartida, na China, no Egito e no México, a proporção de homens em empregos não protegidos diminuiu mais rápido que a das mulheres. No Brasil, foram observadas reduções similares para mulheres e homens. No Camarões, na Índia e no Mali, onde mais de 90% dos trabalhadores ocupam empregos “não protegidos”, essa proporção pouco mudou, seja para mulheres, seja para homens.<sup>202</sup>

O declínio das taxas de emprego “não protegido” é um sinal de progresso. No entanto, ele não manteve o mesmo ritmo do aumento da força de trabalho, decorrendo disso que o número de pessoas em empregos “não protegidos” continua aumentando.<sup>203</sup> No Egito, por exemplo, apesar de uma redução, entre 1998 e 2012, do emprego “não protegido” – em 4 pontos percentuais para as mulheres e em 10 pontos percentuais para os homens –, o número real de mulheres e homens realizando esse tipo de trabalho aumentou em 750 mil e 1 milhão, respectivamente.<sup>204</sup>

Figura 2.12

Proporção de mulheres e homens em empregos “não protegidos” durante a última década (porcentagem do total de empregos não agrícolas), por volta de 2000 e 2010

→ Apesar de reduções em alguns países, os empregos “não protegidos” ainda representam uma grande proporção do emprego



Fonte: Raveendran 2014; Comblon et al. 2014; Dong et al. 2014; Gammage et al. 2014 a, b; Gammage e Kraft 2014; Said, Petrovich e Khalil 2014; Kedir 2014.

Nota: Os valores correspondem a variáveis disponíveis em pesquisas individuais. Eles não são comparáveis entre os países e podem, em alguns casos, não corresponder às estimativas nacionais oficiais, que seguem a definição de informalidade da CIET.<sup>205</sup> Ver notas para definições.

## Ampliação dos direitos trabalhistas às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos remunerados

Além das políticas macroeconômicas destinadas a gerar mais e melhores empregos (abordadas no Capítulo 4), são necessárias medidas concretas para estender a proteção social às pessoas que trabalham em empregos informais (ver Capítulo 3) e para regular melhor o trabalho informal a fim de promover o gozo efetivo dos direitos trabalhistas fundamentais dessas trabalhadoras e desses trabalhadores.

O trabalho doméstico remunerado é uma fonte de emprego assalariado para as mulheres, de suma importância e em expansão; no entanto, é, em grande parte, informal e de baixa qualidade. Até 2010, existiam 53 milhões de trabalhadoras domésticas no mundo, um aumento de quase 20 milhões desde 1995. A esmagadora maioria, 83%, são mulheres.<sup>206</sup> De acordo com a OIT, existem também cerca de 12 milhões de meninas com idade entre 5 e 17 anos exercendo trabalho doméstico remunerado.<sup>207</sup> As e os trabalhadores domésticos desempenham as suas funções nas casas particulares de suas empregadoras ou seus empregadores, com quem mantêm relação de subordinação e dependência, podendo sofrer abusos psicológicos e físicos por parte da empregadora ou empregador ou de membros da família.<sup>208</sup>

Cerca de 30% das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos encontram-se atualmente excluídos das legislações trabalhistas nacionais; 43% não estão cobertos pela legislação referente ao salário-mínimo; e 36% não têm direito à proteção pela maternidade.<sup>209</sup> As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes são especialmente marginalizadas, carecendo, não raro, de apoio e proteção nos termos da lei, tanto nos países de origem quanto de destino. Na maioria dos países do Oriente Médio e do Norte da África, por exemplo, o direito do trabalho não cobre essas trabalhadoras e esses trabalhadores domésticos migrantes. Esses trabalhadores, em sua maioria mulheres, compõem entre um quarto e um terço dos 22 milhões de trabalhadoras e trabalhadores migrantes estimados nesses países.<sup>210</sup>

As e os trabalhadores domésticos migrantes são especialmente vulneráveis a abusos, em

razão de sua dependência frente às agências de recrutamento e da falta de informações confiáveis sobre os procedimentos de migração. Ao chegarem ao país de destino, eles têm pouca liberdade para mudar de empregadores, pois os mesmos ficam com seus documentos de viagem e identidade. Em casos de abuso, esses trabalhadores carecem de acesso a mecanismos efetivos de reparação.<sup>211</sup>

## *A Convenção 189 da OIT: uma vitória para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos de todo o mundo*

Graças, em grande medida, aos esforços das organizações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, as pessoas responsáveis pela formulação de políticas nacionais e internacionais começaram a focar modos de aprimorar a qualidade desses empregos. Esses esforços culminaram, em 2011, na adoção da Convenção sobre Trabalho Doméstico da OIT (nº 189). A convenção exige que os Estados estendam os direitos trabalhistas fundamentais às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, como, por exemplo, horas normais de trabalho, com períodos regulares de descanso, remuneração por horas extras, férias anuais remuneradas, salários-mínimos, ambiente de trabalho seguro e saudável e benefícios previdenciários.<sup>212</sup> Até o presente momento, 17 países ratificaram a convenção.<sup>213</sup>

Em vários países, a mudança política já estava em andamento. No estado de Nova Iorque (Estados Unidos), a Aliança Nacional de Trabalhadoras Domésticas obteve êxito em sua campanha a favor de uma das cartas de direitos mais progressistas do mundo, destinada a esses trabalhadores (ver a história Um pouco de história).

A implementação dessas melhorias nas normas trabalhistas destinadas às e aos trabalhadores domésticos continua sendo um grande desafio. Modelos de contrato, inspeções trabalhistas efetivas e um maior acesso à justiça são medidas prioritárias para favorecer o seu cumprimento. Na África do Sul, por exemplo, os empregadores são obrigados, desde 2003, a registrar as e os trabalhadores domésticos e pagar contribuições previdenciárias. Até 2008, mais de 633 mil trabalhadoras e trabalhadores domésticos tinham sido registrados junto ao Fundo de Seguro-desemprego.<sup>214</sup> Dá-se cumprimento ao estabelecido mediante inspeções regulares

e sanções. Em caso de litígio, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem ter acesso à Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem.<sup>215</sup> No mesmo veio, por força de sua Lei dos Trabalhadores Migrantes, de 1995, as Filipinas estabeleceram um fundo para permitir que os trabalhadores migrantes tenham acesso a serviços legais em caso de violações ou controvérsias, inclusive com as empregadoras ou os empregadores.<sup>216</sup>

### Aumento da viabilidade do emprego urbano autônomo das mulheres

O emprego por conta própria, ou trabalho autônomo, constitui a maior parte do emprego informal das mulheres, em zonas urbanas e rurais. No entanto, o quadro de políticas públicas ou negligencia essas trabalhadoras ou, em alguns casos, torna-lhes mais difícil ter uma vida decente. As restrições à produtividade das pessoas que trabalham por conta própria no setor informal raramente aparecem aos olhos de quem é responsável pelo planejamento urbano ou pela formulação de políticas.

As pessoas que trabalham em seus domicílios, por exemplo, absorvem muitos custos não salariais para proporcionar o local de trabalho, os equipamentos, a energia e o transporte necessários à produção de seus produtos. As vendedoras e os vendedores ambulantes precisam de serviços confiáveis, como eletricidade e transporte até os mercados, para

a venda oportuna de seus bens. Sem acesso ao financiamento, é difícil para as trabalhadoras e os trabalhadores autônomos manter a solvência de seus negócios. Há carência de infraestrutura básica e as necessidades das mulheres são, não raro, negligenciadas. Em 2013, por exemplo, três órgãos municipais de Nova Deli, na Índia, admitiram à Suprema Corte que dispunham de 3.712 banheiros públicos para os homens e apenas 269 para as mulheres.<sup>217</sup> A falta de instalações afeta a saúde das vendedoras ambulantes e, como resultado, muitas padecem de doenças renais.<sup>218</sup>

Para melhorar as condições de trabalho das trabalhadoras autônomas urbanas e ajudar a tornar essas formas precárias de emprego mais viáveis, são necessárias ações em âmbito municipal, regional e nacional, a fim de proporcionar serviços e infraestrutura, reconhecer legalmente as trabalhadoras e os trabalhadores informais, introduzir medidas de saúde e segurança ocupacional e dar acesso a financiamentos. As pessoas responsáveis pelo planejamento urbano precisam levar em consideração as necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores autônomos informais e entender casas e ruas como locais de produção e comércio (ver Quadro 2.8).<sup>219</sup> Normalmente, essas medidas não são entendidas como políticas de mercado de trabalho, embora possam fazer uma enorme diferença para as trabalhadoras informais e suas famílias.

## QUADRO 2.8

### A intervenção das trabalhadoras e dos trabalhadores informais no planejamento local e municipal na Índia

Na Índia, as mulheres representam uma proporção elevada dos 10 milhões de vendedoras ambulantes. Em março de 2014, o Parlamento indiano aprovou a Lei dos vendedores ambulantes (proteção dos meios de subsistência e regulação da venda ambulante), após décadas de luta da Associação de Mulheres Trabalhadoras por Conta Própria (SEWA) e da Associação Nacional de Vendedores Ambulantes da Índia (NASVI), que incluiu uma greve de fome de quatro dias.<sup>220</sup>

Essa lei reconhece que as vendedoras e os vendedores ambulantes têm um papel positivo a desempenhar na geração de empregos. Ela tem como objetivo equilibrar o direito ao trabalho das vendedoras e dos vendedores e a necessidade de prevenir a superlotação urbana e as condições

de insalubridade, além do estabelecimento de uma condição jurídica para as vendedoras e para os vendedores, a fim de protegê-los do assédio que enfrentam, muitas vezes, junto à polícia e às autoridades.

A lei exige que haja envolvimento das vendedoras e dos vendedores ambulantes nos processos de planejamento dos governos locais, mediante a sua participação em Comitês Municipais de Venda, ao lado de representantes do governo local, organizações não governamentais e organizações comunitárias. Os comitês supervisionam pesquisas junto aos vendedores, emitem certificados de venda e sugerem regulamentações. A lei inclui, também, um mecanismo de resolução de litígios para dirimir as queixas e controvérsias apresentadas pelas vendedoras e pelos vendedores ambulantes.<sup>221</sup>

O marco jurídico e regulamentar é importante, por exemplo, para os catadores de lixo, que dependem do acesso aos resíduos nos aterros, pontos de coleta ou indo de porta em porta. No entanto, posto que a gestão e a reciclagem do lixo se tornaram grandes negócios, os catadores e suas associações não podem atender, muitas vezes, às rigorosas exigências dos processos licitatórios de grandes contratos municipais.

Muitas vezes, as mudanças ocorreram em resposta às mobilizações dos movimentos de trabalhadoras e trabalhadores informais, que, nos últimos anos, obtiveram alguns êxitos importantes na negociação coletiva por melhores condições de contratação, junto ao Estado e a atores do mercado.<sup>222</sup> Após muitos anos de campanha por parte dos catadores colombianos, a Corte Constitucional do país decidiu, em 2011, que os catadores de Bogotá deveriam ser incluídos no planejamento sanitário municipal. Os catadores de Bogotá foram posteriormente reconhecidos como prestadores de serviços públicos e são remunerados, desde março de 2013, pela cidade, em função dos materiais que recolhem, a taxas fixas estabelecidas em contratos formais.<sup>223</sup>

### *Melhorar a saúde e a segurança para as trabalhadoras e para os trabalhadores informais*

Condições de trabalho ruins e mesmo perigosas são um fato diário na vida de milhões de trabalhadores mundo afora. O impacto dessas condições foi

tragicamente demonstrado em 2013, no desastre de Rana Plaza, onde mais de 3,6 mil pessoas foram mortas ou feridas, quando do desabamento de uma fábrica de oitos andares em Dhanka, Bangladesh (ver história Renascer das cinzas).

As trabalhadoras e os trabalhadores autônomos informais enfrentam, também, riscos graves durante o seu trabalho diário. Vendedoras ambulantes trabalham em ruas movimentadas, expostas à poluição sonora, à fumaça do trânsito, ao sol e à chuva.<sup>224</sup> Elas podem ser despejadas da rua ou dos mercados, o que pode vir acompanhado de violência por parte das autoridades. Em mercados fechados, o maior risco para as vendedoras reside nos incêndios, que podem destruir seus meios de subsistência. Trabalhadoras autônomas em domicílio, que operam em suas próprias casas, podem trabalhar com pouca ventilação, além de iluminação e equipamentos de trabalho inadequados.

Nenhum desses setores ocupacionais e locais de trabalho é coberto por regras ou regulamentações de saúde e segurança no trabalho (SST, às vezes chamada de “saúde e segurança ambiental”).<sup>225</sup>

Os governos locais têm, também, um importante papel na saúde e segurança dos trabalhadores, tanto em residências privadas como em locais públicos, tendo em vista sua responsabilidade de investir em infraestruturas básicas, como água, saneamento, serviços de incêndio e iluminação.

Um projeto de pesquisa e ação de Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando (WIEGO), realizado em cinco países, integra as trabalhadoras e os trabalhadores informais aos seus locais de trabalho, conforme a disciplina e a prática da OMS.<sup>226</sup> Dentre outras estratégias, o projeto apoia colaborações entre ergonomistas e organizações de trabalhadoras informais, no intuito de produzir melhores equipamentos para os catadores, como carrinhos, luvas e mãos mecânicas. A iniciativa vem demonstrando a eficiência, no curto prazo, do envolvimento das trabalhadoras e dos trabalhadores nos diálogos municipais referentes a questões específicas, como a desobstrução de calhas e a redução dos riscos de incêndio. A longo prazo, o desafio é institucionalizar plataformas permanentes para negociações justas entre autoridades municipais e trabalhadoras e trabalhadores informais, com vistas tanto a uma melhor gestão da cidade quanto a espaços de trabalho mais seguros.

### *O acesso ao financiamento para trabalhadoras autônomas*

O acesso aos serviços financeiros, incluindo crédito, empréstimos e poupança, é vital para as mulheres de baixa renda, sendo-lhes, no entanto, raramente disponibilizado. Esses serviços podem ajudar os lares a enfrentarem choques econômicos, decorrentes de despesas inesperadas, como, por exemplo, cuidados de saúde, taxas escolares e gastos de funeral. Para trabalhadores autônomos – e, em especial, mulheres –, o acesso ao crédito também pode ser uma condição prévia essencial ao seu trabalho. Uma pesquisa junto a vendedoras e vendedores ambulantes constatou que apenas 37% das mulheres tinham a possibilidade de utilizar o seu próprio capital para iniciar seus negócios, em comparação com 68% dos homens.<sup>227</sup> Além dos custos iniciais, as vendedoras e os vendedores dependem da possibilidade de acesso a capital de giro, dia após dia, uma vez que os pequenos lucros que geram diariamente são, muitas vezes, insuficientes para cobrir o custo de compra dos novos estoques para o dia seguinte.<sup>228</sup> Como discutido na próxima

seção, as pequenas e os pequenos agricultores também precisam ter acesso a serviços financeiros, para que possam comprar sementes, fertilizantes, investir em equipamentos, etc.

Os bancos comerciais tradicionais relutam, geralmente, em se comprometer com trabalhadoras e trabalhadores pobres, em razão dos custos e riscos envolvidos na administração de pequenos empréstimos. Sendo assim, as e os trabalhadores dependem de agiotas exploradores ou de fornecedores que vendem a crédito, com taxas altamente desfavoráveis. Em resposta ao problema da exclusão financeira, foram surgindo instituições de microfinanças ao longo das últimas décadas que se expandiram rapidamente nos países em desenvolvimento. As mulheres tendem a representar a maior parte dos mutuários, devido à maior confiabilidade que se lhes atribui no reembolso dos empréstimos.<sup>229</sup> No entanto, a experiência tem mostrado que as práticas de empréstimo de muitas instituições microfinanceiras, em particular as com “fins lucrativos” e pouca regulamentação, podem, na verdade, aumentar a vulnerabilidade econômica das mulheres e levar os lares ao endividamento.<sup>230</sup>

Quando proporcionado por organizações da sociedade civil, como parte de uma abordagem holística destinada a estender oportunidades e direitos, o acesso ao microfinanciamento pode fortalecer a segurança econômica das mulheres. Algumas organizações de trabalhadoras e trabalhadores autônomos e informais concedem pequenos empréstimos e planos de poupança, como parte de um pacote mais amplo de apoio aos seus membros. Os exemplos incluem a Didi Bahini Sewa Samaj, no Nepal, que congrega as pessoas que trabalham em seus domicílios e lhes fornece capacitação, além de acesso a mercados e empréstimos sem juros, sem exigência de garantias.<sup>231</sup> No entanto, ainda quando bem elaborados, os microfinanciamentos não devem substituir a extensão do alcance dos financiamentos institucionais. É necessário



todo um conjunto de instituições financeiras inclusivas, como cooperativas de crédito e bancos comunitários e de desenvolvimento local. Os mesmos devem ser regulamentados e incentivados por meio de subsídios, a fim de garantir que sejam acessíveis para as mulheres pobres e as microempresas das quais dependem.<sup>232</sup>

### Recomendações

As políticas de reparação das desvantagens socioeconômicas das mulheres devem visar um aumento de retornos do trabalho informal, assim como a melhoria das condições de trabalho e a eliminação da violência e dos abusos que essas trabalhadoras e esses trabalhadores enfrentam. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos devem ser protegidos pelo conjunto das leis trabalhistas. A inclusão de trabalhadoras informais no planejamento urbano e na tomada de decisões pode ajudar a impulsionar a seu poder de ação, sua voz e sua participação; e a garantir que os ambientes urbanos amparem o seu trabalho, mais que o minem. Entre as prioridades para a atuação pública, incluem-se:

- Estender as medidas de proteção social, como cuidados de saúde e sistemas previdenciários para mulheres em emprego informal (ver Capítulo 3)
- Ratificar a Convenção nº 189 da OIT para reconhecer o direito das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos a condições de trabalho decentes, remuneração adequada, livre de violência e abusos, além do acesso à proteção social
- Alargar o escopo das normas de saúde e segurança ocupacional para incluir as trabalhadoras e os trabalhadores informais, reconhecendo os especiais riscos que as mulheres enfrentam como trabalhadoras em domicílio, vendedoras de rua e catadoras de lixo
- Investir em infraestrutura urbana e rural, como eletricidade, água, saneamento

e transporte, assim como em mercados livres de perigo, com instalações de armazenamento seguras

- Facilitar o acesso das trabalhadoras informais aos serviços financeiros, incluindo crédito e poupança.

### AUMENTAR OS RETORNOS DAS PEQUENAS AGRICULTORAS

Nos países em desenvolvimento, a viabilidade dos meios de subsistência rurais tem estado sob pressão desde o início dos anos 1980.<sup>233</sup> Em muitos países, políticas de ajuste estrutural levaram à diminuição do apoio estatal à agricultura, inclusive na prestação de serviços de marketing, crédito, insumos e extensão, assim como nos investimentos em infraestrutura, irrigação e pesquisa. O apoio ao desenvolvimento agrícola também teve declínio durante o período. Os operadores privados e os fornecedores de crédito não preencheram a lacuna deixada pela retirada do Estado, sendo especialmente afetados os agricultores pobres e em regiões remotas.<sup>234</sup>

Nos últimos anos, os preços mundiais dos alimentos, crescentes e voláteis – em parte, sob o impulso da especulação financeira –, assim como a desapropriação em larga escala de terras agrícolas, conjugaram-se e geraram resultados adversos para os agricultores pobres e marginalizados, em especial, mulheres (ver Quadro 2.9).<sup>235</sup> A mudança climática também teve impacto negativo na produção e nos preços agrícolas, agravando os problemas encarados pelas pessoas pobres que vivem em zonas rurais.<sup>236</sup> Decorre, desses fatores, que alguns governos – em especial, na África Subsaariana – estão começando a reconhecer a necessidade de adotar um papel mais ativo na governança dos mercados das zonas rurais e na prestação de apoio ao setor agrícola. Em alguns casos, esses esforços enfocaram especificamente o apoio aos pequenos agricultores, incluindo mulheres.<sup>237</sup>

Dada a importância do emprego agrícola das mulheres em zonas rurais, as políticas destinadas a tornar a pequena agricultura mais produtiva e viável são essenciais para reparar as desvantagens socioeconômicas das mulheres, em contextos agrícolas. São necessários, também, investimentos na infraestrutura rural, incluindo água, saneamento e serviços sociais, como cuidados de saúde (ver Capítulo 3). Além disso, é preciso segurança nos direitos de propriedade, amparando-os por

meio de mudanças nos regimes de propriedade conjugal. Deve-se priorizar, também, grandes melhorias no acesso a insumos, serviços e mercados agrícolas, a fim de aumentar os retornos das atividades agrícolas realizadas por mulheres. O apoio prestado à ação coletiva das mulheres e os programas de contratação pública também podem ser decisivos para melhorar o seu acesso aos mercados.

## QUADRO 2.9

### Impactos da expropriação de terras sobre as mulheres na Indonésia

Desde os anos 1980, a expansão das plantações de dendê tem sido uma das principais causas de expropriação de terras e desmatamento no Sudeste da Ásia, mas o recente boom dos biocombustíveis acelerou essa tendência.<sup>238</sup> Milhões de hectares de floresta foram desmatados na Indonésia, terras, essas, tradicionalmente ocupadas, nos termos da posse consuetudinária, por populações rurais, que dependem delas para os seus meios de subsistência, mas cujas reivindicações não são reconhecidas pelo Estado.<sup>239</sup>

Na comunidade de Hibun Dayak, no Kalimantan Ocidental, o governo provincial atribuiu concessões de longo prazo para uso da terra por empresas privadas, destinadas a plantações de dendê. Os sistemas de compensação a população expropriada incluíram a sua incorporação como agricultores contratados ou terceirizados, em pequenas parcelas circundantes à plantação principal e sob condições altamente desfavoráveis.

Antes da outorga das concessões, as normas consuetudinárias não estabeleciam nenhuma diferenciação de gênero quanto aos direitos de herança sobre as terras de propriedade individual: qualquer filho ou filha que cuidasse de seus pais herdava a maior parte da terra. O sistema estatal de compensação minou os direitos à propriedade dos quais as mulheres gozavam anteriormente. Apenas os “chefes de família” foram registrados como agricultores terceirizados, resultando disso que apenas 6 dentre os 98 agricultores contratados eram mulheres (divorciadas ou viúvas).

Os efeitos sobre as relações de gênero têm sido profundos. Antes dessas plantações, havia, entre mulheres e homens, uma divisão relativamente equilibrada na produção de subsistência e na de cultivo comercial. Posteriormente, as mulheres tornaram-se responsáveis pelo trabalho mais intensivo, como a manutenção das árvores, em terras sobre as quais não tinham controle. Isso acarretou uma escalada de conflitos domésticos, relacionados ao controle da renda oriunda do dendê, aumentando a violência contra as mulheres. O trabalho reprodutivo das mulheres também sofreu pressão em razão do cercamento de recursos de propriedade comum: vários tipos de frutas e verduras locais, que faziam parte de sua dieta, tornaram-se escassos e as matérias-primas da produção artesanal foram perdidas quando da destruição das florestas.

Multiplicaram-se os protestos nas aldeias, uma vez que levou anos para as famílias terem seu direito a parcelas compensatórias reconhecido. Os aldeões fizeram cerco e colheram parte do cultivo, além de abrirem um processo judicial. Embora excluídas dos espaços políticos formais, como o sindicato local, as mulheres foram informalmente ativas na afirmação de seus direitos. Resultou desses esforços que algumas aldeias receberam parcelas compensatórias e, aparentemente, quase nada além disso.

### Aumento do acesso e do controle das mulheres sobre as terras

As mulheres enfrentam desvantagens sistemáticas no tocante aos direitos à terra, em razão de leis, costumes e normas que ora lhes vetam posse e propriedade, ora tornam seus direitos contingentes à sua relação com um parente ou um cônjuge de sexo masculino. Isso tem especiais consequências na África Subsaariana e na Ásia Meridional, onde um grande número de mulheres depende da terra para a sua subsistência. É fundamental reforçar os direitos das mulheres à terra e a outros recursos produtivos, não só com vistas à sua produtividade a curto prazo como também para expandir o conjunto de sua atuação econômica e proporcionar-lhes proteção contra crises.<sup>240</sup>

### Reforma dos regimes de propriedade matrimonial

São necessários marcos jurídicos apropriados e políticas com perspectiva de gênero para fortalecer o direito das mulheres à terra. Em primeiro lugar, o reconhecimento dos direitos sobre os bens adquiridos durante o matrimônio pode aumentar os ativos que são propriedade das mulheres, porque estas – em especial, quando casadas – têm menor probabilidade que os homens adquirir bens individuais. Esses direitos reconhecem as contribuições, remuneradas e não remuneradas, das mulheres ao lar ao considerar que os bens adquiridos durante o matrimônio são propriedade conjunta do casal.

Pesquisas recentes sobre a propriedade de bens em âmbito individual indicam que as mulheres se saem muito melhor nos sistemas matrimoniais com propriedade conjunta ou comum (como no

Equador) que naqueles com “separação de bens” (como em Gana e no Estado de Karnataka, na Índia). Em regimes matrimoniais que estabelecem uma “separação de bens”, o conjunto de propriedades é tratado como individual em caso de dissolução do casamento. Em Gana e em Karnataka, as mulheres possuem 36% e 20% da propriedade das terras, respectivamente.

Isso contrasta com o Equador, onde filhos de ambos os sexos herdaram terras e prevalece uma “comunhão parcial” de bens (segundo a qual todos os bens adquiridos por qualquer dos cônjuges durante o casamento pertencem a ambos, conjuntamente, salvo heranças); lá, as mulheres representam a maioria, 52%, dos proprietários de terras.<sup>241</sup>

### Programas de titulação de terras e reformas agrárias com perspectiva de gênero

Programas de reforma agrária e titulação também podem ajudar as mulheres a terem um maior acesso a terras, desde que sejam sistematicamente concebidos por meio de considerações sobre a igualdade de gênero. Dois fatores fazem diferença.

O primeiro é a titulação conjunta. Títulos individuais têm o potencial de aumentar a autonomia das mulheres e ajudar a reequilibrar a desigualdade de gênero nas relações de poder dentro do lar, podendo ser apropriados, em certos casos. Contudo, a maioria das mulheres pobres depende de seu pertencimento ao lar para prover à sua subsistência e sobrevivência. Deve, portanto, ser dada prioridade aos esforços destinados a garantir o acesso das mulheres a recursos dentro do lar, mediante titulação conjunta, direitos de herança para filhas e as cópias dos títulos de propriedade.<sup>242</sup> A segunda área que

exige atenção política refere-se aos esforços para fomentar o poder de ação, a voz e a participação das mulheres, tanto mediante representação nos órgãos de decisão que administram os direitos à terra quanto através de organizações autônomas de mulheres que monitoram o processo e exigem prestação de contas.<sup>243</sup>

Em Ruanda, o processo de registro de terras, iniciado em meados dos anos 2000, deu às mulheres casadas igualdade de direitos à propriedade sobre as parcelas de terras da família. Um estudo de 2011 constatou que, após a reforma, as mulheres em união formal tinham probabilidade 17% maior que antes de ser consideradas como proprietárias conjuntas de terras.<sup>244</sup>

Organizações de mulheres, como a Rwandan Women's Network (Rede de Mulheres Ruandesas) e a Haguruka, colaboraram com as autoridades locais para monitorar registros de terra e sensibilizar funcionários e comunidades sobre as mudanças.<sup>245</sup> No entanto, o mesmo estudo constatou uma queda de 8 pontos percentuais na probabilidade de as mulheres em união informal terem a sua propriedade de terra documentada, realçando a importância de ser sensível, durante os processos de reforma, aos acordos consuetudinários existentes.<sup>246</sup>

É pouco provável que programas de titulação de terras “de cima para baixo” – que minam os direitos das mulheres à terra, ignoram as restrições que lhes são impostas pelos acordos de posse consuetudinários ou as instituições de governança da terra impostas às mulheres ou falham em criar uma consciência pública ampla – consigam garantir os direitos das mulheres. Em alguns casos, programas de titulação mal elaborados desencadearam ondas de compra especulativa de terras, que beneficiaram principalmente as elites locais, em detrimento de quem tem pretensões menos claras em relação à terra, incluindo mulheres e imigrantes.<sup>247</sup>

Em alguns países da África Subsaariana, os esforços para fazer uso das instituições “tradicionais” ou consuetudinárias em reformas referentes à posse da terra mostraram-se problemáticos para as mulheres, que carecem, às vezes, de

direitos e poder de decisão dentro dos sistemas consuetudinários. O reconhecimento formal dessas instituições por governos ou agências internacionais de desenvolvimento pode conferir-lhes uma legitimidade maior que a de que gozavam antes, o que pode fortalecer ainda mais as desvantagens e a falta de ação das mulheres.<sup>248</sup>

### Necessidade de proteger os meios de subsistência das mulheres rurais

Esforços legais e políticos destinados a fortalecer os direitos das mulheres a terras agrícolas são importantes, mas a posse segura de terras não elimina, por si só, a pobreza das mulheres rurais.<sup>249</sup> Na Etiópia, por exemplo, mesmo quando as mulheres dispõem de uma escritura de terra ou seu controle sobre ela é informalmente reconhecido, as normas sociais impõem que não possam, elas mesmas, lavrá-la.<sup>250</sup> Famílias chefiadas por mulheres são, portanto, obrigadas a proceder à meação de suas terras, o que significa ganhos muito menores que os dos lares que dispõem de trabalho dos homens. Por conseguinte, são necessárias, juntamente com as reformas referentes à posse da terra, outras medidas políticas para aumentar os retornos dos empregos e empreendimentos agrícolas das mulheres.

### Promoção do acesso das mulheres a serviços, aos mercados e aos financiamentos agrícolas

Os serviços de extensão agrícola proporcionam um apoio vital às mulheres agricultoras para que possam aumentar sua produtividade e seus rendimentos. O alcance desses serviços costuma ser, em geral, inadequado, estando as mulheres especialmente propensas à não inclusão. Em Gana, por exemplo, apenas 12% dos lares chefiados por homens e menos de 2% dos lares chefiados por mulheres, em média, relataram ter recebido esse tipo de aconselhamento.<sup>251</sup> Em alguns casos, a falta de funcionárias de extensão indica que não é socialmente aceitável que mulheres recebam esses serviços.<sup>252</sup> Essa exclusão das atividades de extensão é particularmente problemática no contexto das mudanças climáticas, com chuvas menos previsíveis e um maior número de quebras de safra, fazendo-se especialmente importante que as pequenas e os pequenos agricultores recebam o apoio de que necessitam para se adaptar.

As mulheres também enfrentam muitos obstáculos no acesso aos mercados, incluindo incapacidade de produzir volume suficiente ou produtos de qualidade; carência de mercados seguros ou relações bem estabelecidas com os compradores; problemas de transporte; restrições à mobilidade e falta de tempo, em razão de sua carga de trabalho não remunerado.<sup>253</sup> Quando as mulheres se encontram diretamente envolvidas nos mercados, são confinadas, muitas vezes, a determinados produtos, segmentos de mercado ou instalações. Nas cadeias globais de valor, contratos agrários raramente são formalizados diretamente junto às mulheres agricultoras.<sup>254</sup>

A participação em cooperativas ou em outros grupos de ação coletiva pode apresentar claros benefícios econômicos às mulheres rurais, além de maior controle sobre a renda e, até mesmo, sobre a terra.<sup>255</sup> No Mali, por exemplo, as mulheres criaram, nas duas últimas décadas, suas próprias cooperativas no setor da manteiga de karité, resultando em melhoria de qualidade do produto e maiores rendimentos anuais para as afiliadas.<sup>256</sup> A participação das mulheres nessas cooperativas ajudou a transformar as percepções sobre os papéis de gênero, incluindo maior reconhecimento e oportunidades para elas de negociarem com líderes comunitários, a fim de que apoiassem as suas atividades.<sup>257</sup>

Grupos de poupança rural bem desenhados e destinados às mulheres têm um papel a desempenhar ampliando o acesso ao financiamento, paralelamente aos financiamentos institucionais proporcionados pelo Estado, como bancos comunitários e de desenvolvimento.<sup>258</sup> Esses grupos têm forte potencial de contribuir para o aumento dos rendimentos e da produtividade das mulheres, em especial, quando vinculados a oportunidades de mercado.<sup>259</sup> A participação pode fortalecer o capital social das mulheres, reduzir a sua vulnerabilidade a choques econômicos e aprimorar as suas competências em matéria de gestão financeira e liderança.<sup>260</sup> Pode, também, viabilizar uma acumulação de bens individuais e conjuntos, diretamente controlados pelas mulheres. A filiação cooperativista vincula mulheres com poucos recursos

aos serviços prestados pelas cooperativas mais formais, nas quais a sua representação, sobretudo nas posições de liderança, costuma ser baixa.<sup>261</sup>

Para que as mulheres tirem proveito de sua filiação a grupos de ação coletiva, são necessárias políticas nacionais que estabeleçam direitos iguais de filiação entre mulheres e homens. Regimentos locais e critérios de filiação também precisam ser revistos, a fim de permitir que as mulheres se filiem por conta própria.

### *Utilização estratégica de recursos e aquisições públicas*

Os subsídios aos fertilizantes e às sementes foram amplamente desmantelados durante as reformas de ajuste estrutural dos anos 1980. Os seus detratores argumentam que os subsídios distorcem os preços e beneficiam principalmente os produtores abastados e o agronegócio. No final dos anos 1990, desenvolveu-se uma tendência inversa, com subsídios “inteligentes” e mais direcionados, que têm o potencial de proporcionar benefícios econômicos e sociais mais amplos.<sup>262</sup>

Países como Gana, Quênia, Mali, Nigéria, Ruanda, Senegal e República Unida da Tanzânia introduziram, recentemente, novos programas de subsídios. O Governo do Malawi vem implementando desde 2005 um programa de subsídio aos insumos agrícolas (Farm Input Subsidy Programme – FISP), visando pequenos agricultores de baixa renda, que têm terra, mas não conseguem comprar insumos a preço de mercado. Embora alguns estudos tenham indicado que as mulheres continuam em desvantagem no tocante ao recebimento desses subsídios, outros constataram que o acesso a fertilizantes subsidiados melhora os resultados das parcelas controladas por mulheres, aumentando, ainda, a probabilidade dos lares chefiados por mulheres cultivarem variedades mais rentáveis.<sup>263</sup>

Aquisições públicas estão ganhando terreno junto aos pequenos agricultores como abordagem política. Garantir que as produtoras agrícolas possam aproveitar essas oportunidades pode ajudar a reparar as desvantagens que enfrentam

nos mercados agrícolas. O programa Purchase for Progress (P4P), do Programa Mundial de Alimentos, obtém, junto a pequenos agricultores, alimentos básicos para ajuda alimentar. Entre 2008 e 2013, foi conduzido em 20 países, objetivando que 500 mil pequenos agricultores participassem e que as mulheres representassem a metade deles.<sup>264</sup> Embora a meta de 50% não tenha sido atingida, relata-se que, posto que uma estratégia de gênero foi implementada para superar as restrições à participação feminina, o P4P facilitou o envolvimento das mulheres em organizações agrícolas, melhorou o seu acesso ao crédito, aumentou os seus rendimentos, reforçou as suas competências e forneceu-lhes tecnologia para economia de tempo.<sup>265</sup>

O Brasil fez extenso uso das contratações públicas junto a pequenos agricultores, como parte da abrangente política de segurança alimentar do país (Fome Zero). Implementada em 2003, ela contribuiu para o sólido declínio da fome em zonas rurais, em especial, nos lares chefiados por mulheres.<sup>266</sup> Desde 2009, exige-se que um mínimo de 30% dos recursos financeiros que o Governo transfere aos estados e municípios para a implementação do Programa Nacional de Alimentação Escolar, que cobre 49 milhões de crianças, sejam utilizados para comprar alimentos provenientes da agricultura familiar, incluindo comunidades indígenas.<sup>267</sup>

### Recomendações

Após muitos anos de negligência, há maior reconhecimento, entre as e os responsáveis pela formulação de políticas, da necessidade de o Estado assumir, em economias agrárias, um papel mais proativo na governança dos mercados, a fim de apoiar os meios de subsistência rurais. Para reparar as suas desvantagens socioeconômicas, é fundamental que a atuação pública reconheça as especiais necessidades das mulheres que trabalham nesses contextos, que são, em sua quase totalidade, trabalhadoras informais – muitas delas, na pequena agricultura.

Os governos devem:

- Garantir que as mulheres tenham acesso seguro à terra, mediante a introdução de programas de reforma agrária com perspectiva de gênero, como, por exemplo, iniciativas de titulação conjunta
- Envolver as organizações de mulheres na concepção e na implementação de políticas, a fim de garantir uma atenção apropriada às questões de gênero
- Reformar outros aspectos do marco jurídico, incluindo os regimes de propriedade conjugal e as leis de herança, para ajudar a garantir que as mulheres e meninas tenham igualdade de acesso aos bens e às terras
- Aumentar o acesso das mulheres aos serviços de extensão agrícola, inclusive mediante contratação de agentes do sexo feminino – que podem, em certos contextos, ser mais efetivas no atendimento a mulheres agricultoras
- Facilitar o acesso das mulheres aos mercados, visando-as, por exemplo, como fornecedoras em contratações públicas e programas de alimentação escolar
- Apoiar a ação coletiva das mulheres em zonas rurais, de modo que possam ter acesso a recursos produtivos, como financiamento, capacitação, tecnologias de processamento e sistemas de irrigação.

### ESTIMULAR A CONTRATAÇÃO DE MULHERES NO SETOR PÚBLICO

As políticas de geração de novos postos de trabalho costumam visar o setor privado, como principal motor para o crescimento do emprego. Mas o setor público também é uma fonte importante de postos de trabalho, além de proporcionar serviços que beneficiam tanto a economia quanto a sociedade de forma mais ampla. As mulheres que trabalham no setor público estão concentradas nos serviços de saúde, educação e cuidados, que dão apoio e reduzem, ao mesmo tempo, o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.<sup>268</sup>

As trabalhadoras e os trabalhadores do setor público são essenciais nos esforços para impulsionar o crescimento econômico e regular os mercados. Como observado na seção anterior, por exemplo, os funcionários da extensão agrícola ajudam a aumentar a produtividade dos pequenos agricultores.<sup>269</sup> Além disso, os agentes fiscais podem assegurar um recolhimento eficiente de receitas, essencial às infraestruturas de financiamento e aos serviços públicos, ao passo que os inspetores do trabalho monitoram a implementação de regulamentações do mercado de trabalho, como, por exemplo, os salários-mínimos.

Historicamente, o setor público tem sido uma importante fonte de empregos assalariados formais para as mulheres, proporcionando-lhes salário decente, boas condições de trabalho, segurança no trabalho e benefícios previdenciários, relacionados a altos níveis de sindicalização e a oportunidades de negociação coletiva.<sup>270</sup> Como tal, pode desempenhar um papel importante no estabelecimento e fomento de normas para políticas de igualdade de gênero no setor privado.

### A participação das mulheres que trabalham no setor público

Nos países da OCDE, as mulheres representam, em média, 57% dos funcionários públicos.<sup>271</sup> Os dados mais recentes da OIT sobre 49 países em desenvolvimento e em transição mostram uma grande variação da proporção de mulheres em empregos da administração pública, oscilando entre 19% na Guiné e 70% na Eslovênia. No geral, a proporção de mulheres nos empregos do setor público ultrapassou a sua participação no emprego total, em 46 dentre 64 países.<sup>272</sup>

No entanto, as mulheres empregadas no setor público tendem a se concentrar em cargos de menor escalão e remuneração, assim como em setores tradicionalmente feminizados, como a educação e a saúde.<sup>273</sup> Em alguns países em desenvolvimento, trabalhadoras da saúde e cuidadoras têm remuneração inferior ao salário-mínimo – por exemplo, as Trabalhadoras da Saúde do Paquistão (ver Capítulo 3) – ou atuam, até mesmo, na base do

voluntariado, como no caso das cuidadoras infantis dos centros Anganwadi, na Índia.<sup>274</sup>

Entretanto, em todas as regiões, as mulheres continuam sub-representadas nos cargos de decisão e maior escalão do setor público. Nos 15 países da OCDE com dados disponíveis, as mulheres ocupam 29% dos cargos superiores de gestão.<sup>275</sup> Um estudo recente do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) mostrou, igualmente, que as mulheres representam 30% ou mais dos cargos de decisão em apenas 5 dentre 35 países e territórios em desenvolvimento (Botsuana, Colômbia, Costa Rica, Croácia e África do Sul).<sup>276</sup>

Alguns países, incluindo Colômbia, Mongólia, Filipinas e Sudão do Sul, aplicaram cotas ou metas para o emprego das mulheres no setor público. Na Colômbia, por exemplo, fixou-se cota de 30%, que já foi ultrapassada, com as mulheres ocupando, em 2011, 40% dos cargos de decisão da administração pública.<sup>277</sup>

As mulheres têm enfrentado especiais obstáculos para ingressar no setor público em situações de pós-conflito. Setores sociais e de igualdade de gênero, áreas onde as mulheres têm maior propensão a estar empregadas, são, não raro, postergados durante os processos de reconstrução da infraestrutura estatal e restauração das funções básicas de governo.<sup>278</sup> Em resposta a isso, o relatório do Secretário-geral das Nações Unidas sobre a Participação das Mulheres na Consolidação da Paz, de 2010, enfatiza, em seu Plano de Ação de 7 pontos, a importância do emprego das mulheres nas instituições públicas.<sup>279</sup>

### Os impactos da austeridade e da terceirização nos empregos do setor público

As políticas de austeridade implementadas no rescaldo da crise econômica resultaram em acentuada tendência de queda nos empregos do setor público. Entre 2008 e 2011, os governos de 27 dentre 45 países com dados disponíveis realizaram cortes ou congelamentos nos salários do setor público, incluindo a maioria dos Estados da UE.<sup>280</sup> O

corte de empregos, como parte dessas medidas de redução de custos, tem implicações particularmente negativas no tocante às oportunidades de emprego das mulheres, uma vez que as mesmas têm maior propensão a ocupar cargos temporários ou em tempo parcial, os quais são mais vulneráveis a demissões por excesso de pessoal (ver Capítulo 4).

Outra tendência generalizada do setor público, tanto em países em desenvolvimento quanto nos desenvolvidos, é o aumento da terceirização dos

serviços públicos por meio de empresas privadas, podendo estas não aderirem aos termos e condições de emprego estabelecidos para o setor público. A diluição da fronteira entre emprego formal e informal, resultante da terceirização, está acarretando uma crescente insegurança nos empregos do setor público e aumentado a complexidade dos vínculos empregatícios.<sup>281</sup> A terceirização afeta, não raro, as indústrias onde as mulheres se concentram, como serviços de alimentação, limpeza e cuidados (ver Quadro 2.10).

## QUADRO 2.10

### A terceirização de empregos do setor público na Universidade da Cidade do Cabo

Como muitas outras universidades, a Universidade da Cidade do Cabo (UCT) é principalmente financiada pelo governo e pelas taxas estudantis; mas empenha-se, também, em levantar fundos suficientes para proporcionar ensino, pesquisa e outros serviços de qualidade. Contemplou, portanto, opções de redução de custos, no intuito de equilibrar as contas, e terceirizou uma série de serviços. Em 1999, apesar da resistência dos trabalhadores – em sua maioria, mulheres negras mal remuneradas –, as operações de limpeza da UCT foram terceirizadas em benefício de uma empresa privada chamada Supercare, uma das maiores empresas de limpeza da África do Sul.

Como funcionários da Supercare, as limpadoras já não eram diretamente empregados pela UCT, encontrando-se, em vez disso, numa relação triangular de trabalho. Esse modelo, em que uma empresa subcontratada fornece as trabalhadoras e os trabalhadores e paga os seus salários, enquanto o trabalho que prestam é definido pela organização contratante dos serviços, está se tornando cada vez mais comum.

Como resultado da terceirização, os profissionais de limpeza da Supercare perderam benefícios significativos, incluindo o acesso a fundos relativamente generosos de assistência médica e aposentadoria, anteriormente financiados pelos subsídios cruzados das trabalhadoras e dos trabalhadores de maior remuneração da Universidade. Atribuiu-se, também, contratos temporários, ao invés de permanentes.

Apesar de estarem distribuídos por vários campi e diferentes edifícios, os profissionais da Supercare organizaram-se para exigir seus direitos. Em razão, em parte, da pressão que exerceram, a Universidade elaborou um código de conduta progressivo para as empresas contratadas, que acarretou aumentos de remuneração significativos. No entanto, os empregadores utilizaram a introdução do código de conduta para aumentar as horas de trabalho dos limpadores, de 40 para 45 horas por semana, esperando-se dos mesmos que trabalhassem sem qualquer remuneração por hora extra. Após dois anos de luta, o número de horas dos limpadores regrediu a 40 horas por semana, acordando-se, enfim, uma compensação pelas muitas formas de sub-remuneração ao longo de vários anos.

Apesar dessa vitória, os problemas dos profissionais da Supercare estão longe de acabar. O processo de terceirização fez com que os empregos formais dos profissionais de limpeza fossem, de fato, informalizados; e, mesmo com a implementação do código de conduta da Universidade, o resultado, para essas pessoas, foi uma perda considerável de benefícios e de segurança do emprego.<sup>282</sup>



A terceirização não é inevitável e pode ser revertida. Similar àquela descrita no Quadro 2.10, uma campanha conduzida por limpadores, funcionários e estudantes da Queen Mary University of London resultou na recontração das limpadoras e dos limpadores que haviam sido terceirizados. Os profissionais de limpeza, anteriormente remunerados com salário-mínimo e detentores de poucos direitos, obtiveram aumentos de remuneração significativos, além de auxílio-doença, férias remuneradas, negociação do aumento salarial anual e acesso a um modelo previdenciário, com recolhimento pela empresa.<sup>283</sup> Houve, também, benefícios mais amplos: a decisão da Universidade estimulou melhorias na produtividade e na prestação dos serviços, com pouquíssimo aumento dos custos.<sup>284</sup>

### A expansão dos empregos das mulheres no setor público

Para a consecução dos direitos das mulheres, o aumento escalonado dos serviços públicos exigirá a criação de novos empregos. De modo geral, são necessários 10,3 milhões de trabalhadoras e trabalhadores da saúde adicionais (médicos, enfermeiros e pessoal de obstetrícia) para garantir a efetiva prestação de cuidados universais, a maioria, na Ásia (7,1 milhões) e na África (2,8 milhões).<sup>285</sup> A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) estima que 27 milhões de professores adicionais serão necessários, mundo afora, para alcançar a educação primária universal até 2030.<sup>286</sup> Apresenta-se uma grande oportunidade para criar empregos decentes para as mulheres nesses setores, assim como no cuidado infantil e de pessoas idosas.

O aproveitamento dessa oportunidade geraria um duplo dividendo, proporcionando apoio ao bem-estar humano, assim como empregos e benefícios econômicos mais amplos.<sup>287</sup> A introdução de empregos de cuidados no setor público pode garantir salários e condições melhores para essas e esses trabalhadores.<sup>288</sup> Uma maior presença feminina no setor público pode, também, facilitar os esforços para aumentar o acesso de mulheres e meninas aos serviços públicos. Estudos em diversos países demonstram, por exemplo, uma correlação positiva entre a paridade de gênero nas matrículas escolares e a proporção de professoras de sexo feminino.<sup>289</sup>

Há uma série de exemplos de governos que geram emprego mediante investimentos públicos em

serviços sociais. Na República da Coreia, o Governo vem expandindo significativamente, desde 2000, a prestação de cuidados sociais, por meio de planos de seguro universal de longo prazo, destinados a pessoas idosas e serviços de cuidado infantil subsidiados. No Equador, o governo aumentou os investimentos nos serviços públicos, conjuntamente com uma expansão do emprego público e a eliminação de práticas de terceirização, melhorando assim os salários e as condições de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores.<sup>290</sup>

### Recomendações

A expansão do emprego no setor público, mediante trabalhos de cuidado remunerados e cargos da administração pública, em sentido amplo, pode contribuir significativamente para a igualdade substantiva. Serviços públicos com recursos adequados amparam e reduzem o trabalho não remunerado das mulheres; proporcionam-lhes, ainda, empregos de boa qualidade, reparando assim as suas desvantagens socioeconômicas.

Aumentar a capacidade dos governos de regulação do mercado de trabalho e recolhimento de impostos também reforça a realização de direitos, assegurando que o trabalho seja decente e os serviços sociais possam ser adequadamente financiados. São prioridades políticas para os governos:

- Reconhecer o potencial para geração de empregos decentes no setor público e garantir que as mulheres possam ter acesso aos mesmos
- Proteger os empregos do setor público existentes contra cortes de austeridade desnecessários e, quando cortes tiverem de ser feitos, garantir que não recaiam desproporcionalmente sobre os empregos das mulheres
- Evitar a terceirização de empregos do setor público em benefício de empresas privadas e, ao invés disso, trabalhar com os sindicatos para aumentar a efetividade da prestação de serviços, protegendo, também, os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores
- Garantir a representação equitativa das mulheres nos níveis superiores de responsabilidade e de gestão do setor público. As cotas podem desempenhar um papel na realização desse objetivo.

# MOVIMENTOS DE MULHERES PELA IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TRABALHO

Este capítulo traçou uma ambiciosa agenda para produzir transformações nos mercados de trabalho, de modo que as mulheres possam ter acesso a empregos decentes, remunerados e compatíveis com o seu trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, proporcionando-lhes condições de trabalho seguras e saudáveis, além de remuneração adequada e acesso à proteção social. Para realizar essas mudanças, ações precisam ser tomadas em muitas frentes, por uma série de atores, incluindo os e as responsáveis pela formulação de políticas, empregadoras e empregadores e organizações da sociedade civil – em especial, sindicatos.

A ação coletiva faz a diferença na melhoria do acesso das mulheres ao trabalho decente. Como demonstrado no Capítulo 1, por exemplo, a organização das mulheres desempenhou um papel essencial nas reformas legais destinadas a proibir discriminações no local de trabalho e a introduzir serviços de cuidado infantil;<sup>291</sup> países com cobertura sindical e negociação coletiva sólidas tendem a apresentar disparidades salariais de gênero menores;<sup>292</sup> organizações de mulheres foram fundamentais na conquista de melhores condições de trabalho e remuneração (ver Quadro 2.11); a ação coletiva por meio de cooperativas, como nas zonas rurais da África Subsaariana, ajudou as mulheres a mutualizar recursos, realizar economias de escala e ter acesso a mercados;<sup>293</sup> demonstrando-se, ainda, que poupanças e grupos de autoajuda apoiam os meios de subsistência das mulheres e reforçam seu poder de ação, sua voz e sua participação nos lares e nas comunidades, de forma mais ampla.<sup>294</sup>

As mulheres têm se mostrado ativas tanto em sindicatos tradicionais quanto nas demais

organizações de trabalhadoras e trabalhadores informais que surgiram nas últimas décadas, em especial, nos países em desenvolvimento. Atentas às principais tendências atuais, as mulheres juntaram-se à duradoura luta por direitos trabalhistas, no tocante a questões como salário adequado e horas de trabalho, mas trouxeram também novas preocupações à mesa, como as disparidades salariais de gênero, o assédio sexual no local de trabalho, transporte seguro e acessível e serviços de cuidado infantil.

Nos últimos anos, a globalização e a liberalização econômica minaram o poder do sindicalismo, além de certos governos terem afastado os sindicatos da formulação de políticas econômicas. Os sindicatos enfrentam, também, uma maior hostilidade por parte de algumas empresas, que puseram em causa, recentemente, o fundamento jurídico do direito à greve, o direito mais fundamental de todas e todos os trabalhadores.<sup>295</sup> Nesse ambiente hostil, as mulheres sindicalistas desempenharam um importante papel na renovação do movimento, a fim de torná-lo mais representativo, democrático e relevante no mundo atual.<sup>296</sup> Elas argumentaram que a representação dos trabalhadores em toda a sua diversidade é uma maneira de reafirmar o poder e a influência do sindicalismo.

## AS MULHERES TRABALHADORAS E O MOVIMENTO SINDICAL

O movimento sindical internacional desempenhou um papel central na expansão, mundo afora, do alcance e do escopo dos direitos trabalhistas. Historicamente, no entanto – e como muitos

movimentos sociais –, os sindicatos falharam, não raro, na inclusão das mulheres, considerando as questões relativas aos direitos da mulher menos prioritárias. Sendo assim, as mulheres tiveram que lutar por voz e reconhecimento em duas frentes, para serem ouvidas pelas empresas e, também, pelos próprios sindicatos.

Embora não sejam coletados de forma sistemática dados globais sobre a filiação sindical por sexo, há evidências de aumento da filiação das mulheres. Um exame de 39 países desenvolvidos e em desenvolvimento constatou, em 2012, que as mulheres representavam, pelo menos, 40% dos membros filiados, em dois terços dos países examinados, e que, na maioria deles, a filiação das mulheres teve aumento entre o início e o final dos anos 2000.<sup>297</sup>

Uma série de fatores pode estar influenciando essa evolução. Mudanças nos padrões de emprego acarretaram um declínio no sindicalismo do setor privado, que tendia a ser dominado pelos homens. Os sindicatos do setor público, onde as mulheres trabalham em grande número, tomaram o seu lugar e se tornaram muito mais importantes. A Internacional de Serviços Públicos (ISP), por exemplo, reúne 669 sindicatos em 154 países, representando 20 milhões de trabalhadores do setor público, dentre os quais, dois terços são mulheres. A ISP faz campanhas envolvendo muitas questões trabalhistas consagradas, como o trabalho precário e o impacto da privatização dos serviços públicos, mas se ocupa, também, de questões como a alfabetização e o acesso à água a preços acessíveis, que têm especial relevância para as mulheres.

Apesar de uma crescente representação sindical e uma maior adoção de questões de gênero, com algumas notáveis exceções, as mulheres continuam sub-representadas na liderança sindical.<sup>298</sup> Um estudo da OIT constatou, em 2002, que as mulheres representavam mero 1% dos representantes presentes em órgãos sindicais de decisão.<sup>299</sup> Uma pesquisa de 2014 sobre os sindicatos da UE apresentou um cenário mais positivo, mas constatou, ainda assim, que as mulheres representavam apenas 10% dos presidentes e 25% dos vice-presidentes e secretários-

gerais.<sup>300</sup> A carência de mulheres nos cargos superiores dos sindicatos espelha os problemas dos demais setores: a cultura sindical continua sendo dominada pelos homens, com redes masculinas de “velhos amigos” exercendo forte influência na hora de decidir quem chega ao topo. A responsabilidade das mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado torna difícil para elas dedicar tempo às atividades de estabelecimento de redes necessárias à construção de apoios à sua liderança. Espera-se, muitas vezes, que as mulheres cumpram funções administrativas, estando menos propensas a ser identificadas como lideranças ou a receber capacitação e oportunidades para desenvolver essas competências.<sup>301</sup>

Cotas e assentos cativos nos cargos de decisão podem ajudar a superar os obstáculos à liderança feminina. No entanto, quando as mulheres chegam ao topo, a sua capacidade de transformar a cultura sindical e dar voz, de fato, às questões relativas aos direitos da mulher depende da extensão do apoio que construíram “de baixo para cima”. Além de promover a sua liderança, é igualmente necessário criar, dentro das estruturas sindicais, espaços para bancadas, departamentos e comitês das mulheres, a fim de promover, apoiar e responsabilizar aquelas que ocupam cargos de decisão. Essa abordagem destinada a amplificar as vozes femininas nas organizações da sociedade civil foi utilizada com grande êxito no movimento internacional camponês Via Campesina (ver Quadro 1.6).<sup>302</sup>

## **AS MULHERES E OS MOVIMENTOS DE TRABALHADORES INFORMAIS**

Embora a filiação de mulheres venha aumentando e os sindicatos estejam incorporando melhor as questões de gênero em suas campanhas e negociações coletivas, as mulheres que têm emprego informal optaram, paralelamente, por formar suas próprias organizações, a fim de defenderem seus interesses.<sup>303</sup>

As pessoas que trabalham em empregos informais enfrentam muitos desafios em seus esforços de organização. Para trabalhadores autônomos, a tradicional relação empregador/a-empregado/a,

que é a base da negociação coletiva, não existe. Para as mulheres que trabalham nos níveis mais baixos das cadeias globais de valor, em fábricas têxteis, por exemplo, negociar condições junto às proprietárias e aos proprietários das fábricas locais pode ter impacto limitado quando a pressão para baixo sobre as remunerações e as condições de trabalho tem origem a muitos quilômetros de distância, com empresas-mães no hemisfério norte (ver a história Renascer das cinzas). Além disso, as trabalhadoras e os trabalhadores informais realizam o seu trabalho, não raro, em locais dispersos, sendo difícil que se reúnam para construir uma identidade coletiva e coordenar campanhas.<sup>304</sup>

Certos trabalhos informais – como o trabalho sexual e a coleta de lixo – são estigmatizados, o que pode criar relutância por parte dessas trabalhadoras e desses trabalhadores em, até mesmo, classificar o que fazem como trabalho. Algumas trabalhadoras

e trabalhadores informais enfrentam variadas formas de discriminação e exclusão – imigrantes, por exemplo, lidam, não raro, com hostilidade por parte das autoridades, assim como dos demais trabalhadores, que entendem que eles estão ameaçando os seus empregos.<sup>305</sup>

Enfrentar esses desafios exige estratégias diversificadas e específicas para cada contexto. Em paralelo às diferenças de gênero, as divisões de classe, casta, raça, etnia e nacionalidade devem ser habilmente negociadas e incorporadas às estratégias, construídas em torno de identidades e objetivos comuns.<sup>306</sup> O que as organizações de trabalhadoras e trabalhadores informais têm em comum são as prioridades globais: visar reparação das desvantagens socioeconômicas que enfrentam, tornando o trabalho mais viável e bem remunerado, combater estigmas e redefinir normas sociais (ver Quadro 2.11).

## QUADRO 2.11

### Trabalhadoras informais se organizam pela mudança

Muitas vezes, as organizações de trabalhadoras informais são lançadas com iniciativas destinadas a atender às suas necessidades práticas e imediatas e a empoderar seus membros para que se vejam como trabalhadoras detentoras de direitos, como base para construir uma identidade coletiva. No longo prazo, o objetivo é apoiar as mulheres, para que negociem mudanças junto a empregadores, empresas de subcontratação, compradores, governos nacionais e locais ou, até mesmo, o público em geral.

A maior e mais conhecida das organizações de trabalhadoras informais é a Associação de Mulheres Autoempregadas (Self-Employed Women's Association – SEWA), que foi criada na Índia, em 1972. Atualmente, a SEWA conta com quase 2 milhões de afiliadas, abarcando diversas formas de trabalho informal. A organização fornece uma série de serviços aos seus membros, incluindo poupança e crédito, saúde e cuidado infantil, seguro, assistência jurídica e desenvolvimento da capacidade das mulheres para permitir que as elas se tornem independentes.<sup>307</sup> A SEWA também presta apoio às suas afiliadas em negociações com empregadores, destinadas a melhorar as condições de trabalho. A SEWA de Deli, por exemplo, em parceria com a Iniciativa do Comércio Ético (Ethical Trading Initiative – ETI), sediada no Reino Unido, negociou com empresas líderes para que comprassem diretamente junto às mulheres que trabalham em seus domicílios, e não junto aos intermediários da cadeia de abastecimento. Isso permite que as trabalhadoras subcontratadas se tornem autônomas, trabalhando por conta própria, com seu próprio grupo de produtoras, e negociem taxas melhores para os seus produtos.<sup>308</sup>

No Brasil, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) tem estado na vanguarda dos esforços destinados a melhorar as condições de trabalho das 7 milhões de trabalhadoras domésticas do país, o que resultou em sucessivas reformas legais, promovendo os seus direitos.<sup>309</sup> Paralelamente a essas campanhas, a FENATRAD valeu-se de rádio, cursos noturnos, redes comunitárias, famílias e igrejas para se relacionar com trabalhadoras domésticas isoladas e de difícil contato.<sup>310</sup>

O coletivo indiano de profissionais do sexo Veshya Anyay Mukti Parishad (VAMP) promoveu um diálogo entre as profissionais do sexo e o público, a fim de transformar percepções e eliminar o estigma acerca do seu trabalho. A VAMP construiu uma identidade comum entre as diferentes mulheres envolvidas no trabalho sexual e procurou redefinir o seu combate, em termos de direitos mais amplos, ao invés de focar apenas a saúde sexual. A ação coletiva das trabalhadoras do sexo foi vital para permitir transformar as percepções dos outros sobre o trabalho dessas mulheres, assim como as suas próprias, bem como para reivindicar seus direitos e exigir igualdade de tratamento, como seres humanos, trabalhadoras e cidadãs. Como resultado, essas mulheres estão obtendo reconhecimento não só como profissionais do sexo, mas, também, como educadoras em matéria de HIV, mães de família e mulheres em ascensão.<sup>311</sup>

### Recomendações

Com vistas a alcançar a transformação dos mercados de trabalho necessária à igualdade substantiva, as mulheres devem desempenhar um papel ativo e influenciar as configurações de seus locais de trabalho. No intuito de reforçar seu poder de ação, sua voz e sua participação, inclui-se, entre as prioridades para os governos, doadores, organizações internacionais e sindicatos:

- Garantir a existência de um marco jurídico favorável à ação coletiva das mulheres, em torno de direitos econômicos e sociais, incluindo o direito à negociação coletiva e o direito à greve
- Ampliar o financiamento de organizações trabalhistas de mulheres, em especial, daquelas que representam trabalhadoras informais marginalizadas ou estigmatizadas, a fim de melhorar suas condições de trabalho

e efetivar direitos. Ajudas estrangeiras ao desenvolvimento, por parte de governos ou doadores privados, podem desempenhar um papel particularmente importante no apoio às organizações, que precisam se manter independentes de seus próprios governos

- Criar espaços para as mulheres se organizarem, como bancadas e comitês nos principais sindicatos e em outras organizações trabalhistas, a fim de desenvolver a capacidade das mulheres e dar prevalência às questões de igualdade de gênero
- Aumentar a representação das mulheres, inclusive daquelas com empregos informais e em tempo parcial, nos sindicatos, em especial, nos cargos de decisão, e garantir que questões relativas aos direitos da mulher sejam sistematicamente levadas em consideração nos acordos de negociação coletiva.

# CONCLUSÕES

O trabalho remunerado pode servir de base para a igualdade substantiva das mulheres, mas somente se for compatível com a partilha da responsabilidade, entre mulheres e homens, pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado; se conceder às mulheres tempo suficiente para o lazer e a aprendizagem; e se proporcionar rendimentos suficientes para manterem um padrão de vida adequado. Esse tipo de trabalho é uma base fundamental para o empoderamento econômico das mulheres, tendo potencial de proporcionar recursos, respeito e ação.

No entanto, em todas as regiões, os governos debateram-se, nos últimos anos, para gerar empregos decentes em número suficiente, durante um período em que diminuiu, também, a capacidade do movimento sindical de negociar melhores condições salariais e empregatícias. Nesse difícil contexto global, as mulheres continuam enfrentando, em seu acesso aos mercados de trabalho, obstáculos específicos ao gênero. Os esforços para criar igualdade de condições, mediante remoção de impedimentos legais ao emprego das mulheres e garantia de igualdade de acesso à educação, não foram suficientes, por si só, para reduzir as disparidades de gênero, em termos de participação e remuneração.

A visão convencional de que a regulamentação “distorce” os mercados de trabalho e compromete a criação de empregos foi amplamente refutada. Abre-se, assim, espaço para um conjunto bem mais proativo de políticas, a fim de aumentar a quantidade e melhorar a qualidade dos empregos disponíveis. Como destacado no Capítulo 4, um bom entendimento das políticas macroeconômicas é de fundamental importância para esse fim. O quadro de políticas deve ser concebido de modo a apoiar a igualdade substantiva das mulheres. Uma forma de atender a esse desafio

reside no fortalecimento do poder de ação, voz e participação das mulheres, como elemento central na definição de uma agenda a favor da mudança, por meio de sindicatos e outras organizações trabalhistas representativas das diferentes experiências das mulheres no trabalho.

As medidas de reparação da desvantagem socioeconômica das mulheres deveriam ser prioritárias. Quando definidos no patamar adequado e corretamente implementados, os salários-mínimos têm impacto particularmente importante sobre o aumento da renda das trabalhadoras mais pobres, demonstrando-se, ainda, uma redução das disparidades salariais de gênero. A extensão a todas as trabalhadoras e trabalhadores da cobertura do salário-mínimo, assim como da proteção social – incluindo benefícios previdenciários e cuidados de saúde –, é, também, vital para proporcionar um nível básico de segurança de renda. Para milhões de trabalhadoras autônomas e informais, são necessárias medidas que as removam das atividades de sobrevivência, a fim de que possuam negócios viáveis e rentáveis, da extensão do reconhecimento legal até investimentos em infraestrutura; da garantia de acesso à terra e a mercados até a disponibilização de serviços financeiros para todos.

Porém, essas medidas só terão efetividade se os estereótipos, os estigmas e a violência contra as mulheres também forem enfrentados. Grande parte da desvantagem das mulheres no mercado de trabalho tem origem nos persistentes estereótipos acerca dos tipos de trabalho que lhes convêm. Os estereótipos de gênero que definem a prestação de cuidados como essencialmente feminina têm sido muito mais difíceis de eliminar do que aqueles que preceituam que o provimento do ganha-pão é do âmbito dos homens. Na ausência de serviços de cuidado adequados,

registrou-se, não raro, uma maior participação no trabalho remunerado entre as mulheres, mas poucas evoluções no tocante às suas responsabilidades pelo trabalho não remunerado, com impactos negativos sobre a qualidade dos trabalhos que aceitam e sua qualidade de vida, em sentido mais amplo.

Os estereótipos de gênero alimentam igualmente a segregação ocupacional, direcionando as mulheres a um conjunto limitado de empregos, os quais refletem as suas funções não remuneradas de cuidado e são, por conseguinte, subvalorizados. As hierarquias nos locais de trabalho são mantidas, muitas vezes, por meios violentos, incluindo assédio sexual, o que reforça o poder dos homens e dissuade as mulheres de buscar empregos “não tradicionais” ou de subir na escala ocupacional.

Enfrentar essas questões exige repensar, fundamentalmente, o modo como emprego remunerado, trabalho doméstico e de cuidado não remunerado se organizam, começando por uma justa distribuição, entre mulheres e homens, assim como entre os lares e a sociedade, desses trabalhos. Alterar radicalmente a forma como o trabalho das mulheres é valorizado na sociedade significaria, também, reconhecer a enorme contribuição dos empregos remunerados

de cuidados – no ensino, na enfermagem e nos trabalhos domésticos – ao funcionamento diário das economias e das sociedades, e recompensar adequadamente as mulheres por esse trabalho.

Emprego e políticas sociais estão intrinsecamente ligados, sendo ambos fundamentais para a realização dos direitos econômicos e sociais e da igualdade substantiva das mulheres. Mesmo que a agenda de mudanças enunciada neste capítulo fosse plenamente implementada, são necessários proteção e serviços sociais para garantir toda a gama de direitos, quer as mulheres participem do trabalho remunerado ou não. As transferências sociais, como prestações previdenciárias ou benefícios para crianças, são imperativas para apoiar as famílias com filhos e proporcionar segurança de renda ao longo da vida. Além disso, serviços sociais, como cuidados de saúde, infantis e para pessoas idosas, ou água e saneamento, não são fundamentais apenas para as mulheres, contribuindo, também, para a reprodução diária e intergeracional de uma força de trabalho saudável. É para esse conjunto de questões de política pública que o presente Relatório se voltará no Capítulo 3.

/3

---





EFETIVAR  
POLÍTICAS SOCIAIS  
PARA MULHERES



# O DEFLAGRAR DE UMA REVOLUÇÃO

*A transformação da proteção social das mulheres no Egito*

O empoderamento das mulheres é um dos elementos centrais do programa de Transferência Condicionada de Renda (TCR) do Egito. Nascido em um clima político turbulento, o programa sobreviveu à convulsão provocada pela Primavera Árabe e à turbulência política que a seguiu, e beneficiou algumas das mulheres mais marginalizadas do Egito.

No programa, famílias de baixa renda recebem apoio financeiro do governo egípcio desde que cumpram determinadas condições relativas à frequência escolar, à nutrição e à realização de visitas regulares a centros de saúde.

Lançado em 2008, foi o primeiro do tipo no mundo árabe, mas não era uma ideia nova: em toda a América Latina, os programas de TCR há muito são celebrados por reduzir a pobreza. Esses programas de TCRs são voltados para mulheres, mas não são pensados sob a perspectiva dos direitos delas, e os coletivos feministas argumentam que as condições necessárias para estar qualificada a fazer parte dos programas podem

Uma família no bairro de Ain El-Sira, no Cairo

Foto: Pathways of Women's Empowerment/Heba Gowayed

se tornar um peso para as mulheres, aumentando sua carga de trabalho e reforçando a noção estereotipada de que o trabalho de cuidados não remunerado é responsabilidade delas.

A equipe por trás do programa egípcio, liderada pela Dr. Hania Sholkamy, pesquisadora feminista do Centro de Pesquisa Social da Universidade Americana do Cairo, usou a política existente de TCR e a reconstruiu colocando os direitos das mulheres no centro.

A equipe egípcia decidiu que as mulheres deveriam ser compensadas pelo tempo dedicado a cumprir as condições exigidas, reconhecendo e retribuindo o trabalho de cuidados não remunerado, e que o pagamento deveria ser feito por meio de transferências bancárias, de modo que as mulheres pudessem manter o controle de suas próprias finanças. Foi lançado um programa piloto em 2009, com 400 famílias no bairro marginal de Ain El-Sira, no Cairo.

“Sabemos das críticas sobre as condicionalidades, mas logo percebemos que, se bem desenhadas, elas podem fortalecer o poder de decisão das mulheres no lar”, diz Hania. As mulheres de Ain El-Sira disseram à equipe que queriam que suas filhas e filhos tivessem boa educação, alimentação e saúde, e que se o Estado endossava esses desejos, isso permitia que elas gastassem o dinheiro da forma que achavam mais apropriada.

“Falamos com as mulheres da área, com trabalhadoras e trabalhadores sociais e desenvolvemos nosso programa em consulta com mulheres e com as pessoas que trabalham no campo, as quais também eram mulheres”, diz Hania.

Talvez a mudança mais significativa tenha sido que as mulheres receberam cartões bancários em seus nomes. Quando foram recebê-los, o gerente do banco fechou a agência e chamou a polícia, porque nunca tinha visto mulheres pobres ali. Foi necessária uma intervenção diplomática para que Hania conseguisse entregar os cartões às mulheres. Em seguida, lhes ensinou a escolher uma senha e a usar um caixa eletrônico.

A equipe egípcia decidiu  
que as mulheres deveriam  
ser compensadas pelo tempo  
dedicado a cumprir as condições  
exigidas, reconhecendo  
e retribuindo o trabalho de  
cuidados não remunerado



Caminhando no bairro Ain El-Sira, no Cairo

Foto: Pathways of Women's Empowerment/Heba Gowayed

“Essas mulheres estavam muito preocupadas em proteger seu dinheiro, em nunca perder esse cartão, nunca entregá-lo a ninguém e nunca esquecer a senha”, conta Hania. O pequeno pedaço de plástico deu a elas uma nova sensação de dignidade. Elas possuíam algo poderoso que não pertencia a mais ninguém na família.

O papel das assistentes sociais também foi chave. Na maioria mulheres pobres, elas fornecem apoio e informação, além de organizar encontros mensais, unindo participantes do programa para cobrir assuntos como habitação, voto e saúde.

Depois de um ano, o rendimento escolar de suas filhas e filhos estava melhorando. As mulheres estavam trabalhando menos horas e em empregos melhores: a segurança dos pagamentos significava que elas sabiam que as necessidades básicas seriam atendidas, então não precisavam aceitar trabalhos mal remunerados e exploratórios para sobreviver. Mais de ¼ das mulheres que relataram violência doméstica disse que ela tinha parado agora que a pressão financeira sobre a família arrefecera e não era preciso pedir dinheiro ao marido. O piloto foi um sucesso.

Quando a equipe se preparava para expandir o programa para 25 mil famílias em 65 aldeias no Alto Egito, veio a Primavera Árabe. O projeto foi suspenso. Em 2012, o governo disse estar planejando eliminá-lo por inteiro, provocando a indignação das mulheres de Ain El-Sira. “Recebi uma ligação do chefe de segurança do Ministério de Assuntos Sociais. Ele me disse que as mulheres estavam protestando e bloqueando o acesso ao prédio”, lembra Hania, sorrindo. “Elas tinham tomado o transporte público até o Ministério para exigir que o programa não fosse extinto.” No fim, os protestos não deram frutos. Considerava-se que o programa era contrário aos interesses do Egito. Não havia mais vontade política.

Mas a ideia do programa continuou na mente das pessoas. Quando o regime mudou novamente em junho de 2013, foi nomeada uma nova ministra, Ghada Wali que, no marco de suas responsabilidades anteriores exercidas no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), ajudara Sholkamy a levantar fundos para cobrir custos de sua pesquisa. Ela convidou Sholkamy a relançar o programa, finalmente em nível nacional, com um orçamento para atender meio milhão de famílias em seis meses.

Para Hania, foi uma curva de aprendizado íngreme. “Eu inicialmente esperava que ninguém percebesse que o dinheiro estava indo para as mulheres, que passasse despercebido, mas a revolução nos colocou sob um tremendo escrutínio”, diz. “Agora em nenhum momento é possível ter a certeza de que



Hania Sholkamy, pesquisadora líder do Programa de Transferência Condicionada de Renda (TCR) do Egito.

Foto: ONU Mulheres/Ryan Brown

“Esse tipo de iniciativa precisa se consolidar. É necessário ir de camada em camada, trabalhando com cada nível de pessoas interessadas em empoderar mulheres”.

ele vai ou não continuar.” Mas se a equipe continuar o trabalho, ela acredita que o impulso será irreversível.

“Esse tipo de iniciativa precisa se consolidar. É necessário ir de camada em camada, trabalhando com cada nível de pessoas interessadas em empoderar mulheres, especialmente mulheres pobres, e avançar juntos passo a passo. É assim que se consegue chegar a um ponto em que não há mais volta.”

# RESUMO

/1 Estruturas demográficas, familiares e domiciliares estão experimentando grandes mudanças tanto nos países em desenvolvimento quanto nos desenvolvidos, com profundas implicações para a segurança da renda e a prestação de cuidados. As políticas sociais precisam se adaptar à realidade do envelhecimento populacional, às famílias monoparentais e à migração.

---

/2 Atualmente, 73% da população mundial desfruta de proteção social parcial ou nenhuma. Dentro desse grupo, a representação das mulheres é muito elevada.

---

/3 A melhor forma de realizar os direitos econômicos e sociais para todas as pessoas, sem discriminação, é adotar um enfoque integral da política social, combinando o acesso universal aos serviços sociais com sistemas adequados de transferências sociais que estabeleçam um “piso de proteção social” (PPS).

---

/4 A definição desses PPSs deveria estar baseada em um diagnóstico exaustivo das necessidades de cuidados, a fim de garantir que a proteção social contribua para o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.

/5 As transferências sociais podem reduzir a pobreza e a desigualdade, assim como permitir que as mulheres possam aumentar sua renda pessoal. Para conseguir isso, os níveis de benefício devem ser suficientemente elevados e ajustados regularmente, de modo a garantir o direito a um padrão de vida adequado.

---

/6 Serviços sociais acessíveis e exequíveis constituem outro fator fundamental para alcançar a igualdade substantiva para as mulheres. O efeito desses serviços sobre a pobreza e a desigualdade pode ser ainda maior que o dos sistemas de transferência social.

---

/7 Os serviços sociais são particularmente importantes para aliviar a carga do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado que se impõe sobre as mulheres e meninas. É preciso aumentar os investimentos públicos destinados a serviços de saúde, cuidados, abastecimento de água e saneamento.

---

/8 Em conjunto, as transferências sociais e os serviços sociais podem ser uma ferramenta poderosa para enfrentar a desvantagem socioeconômica das mulheres que resulta de suas responsabilidades com o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado e da desigualdade de oportunidades de emprego. Para isso, porém, é preciso transformar esses instrumentos para que respondam melhor aos direitos das mulheres.

# INTRODUÇÃO

A política social é fundamental para alcançar a justiça social, os direitos das mulheres e a igualdade social. Definida amplamente como um conjunto de intervenções públicas que afetam o bem-estar e a prosperidade dos cidadãos,<sup>1</sup> a política social em geral engloba questões como a segurança de renda, saúde, habitação

e educação. É, portanto, crucial à redução da pobreza e da desigualdade, ao fortalecimento das capacidades humanas e à realização dos direitos humanos, cujo pleno gozo está há muito consagrado em tratados internacionais de direitos humanos (ver Quadro 3.1).

## QUADRO 3.1

### Direitos econômicos e sociais: interligados e indivisíveis

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) estipula claramente uma série de direitos econômicos e sociais, incluindo:

- O direito à segurança social (artigo 9)
- O direito a um nível de vida adequado, incluindo alimentação, vestuário e alojamento suficientes (artigo 11)
- O direito ao melhor estado de saúde física e mental possível de atingir (artigo 12)
- O direito à educação (artigo 13)

Em 2010, a Assembleia Geral das Nações Unidas também reconheceu que a água potável e o saneamento como um direito humano “essencial para o pleno gozo da vida e de todos os direitos humanos”,<sup>2</sup> reforçando um esclarecimento anterior do Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CDESC) que incluía o direito à água como parte do direito a desfrutar de um nível de vida adequado e do direito à saúde.<sup>3</sup>

Ainda que os direitos acima estejam codificados separadamente, na prática sua realização é altamente interdependente. Por exemplo, realizar o direito à saúde exige não apenas serviços sanitários acessíveis e exequíveis, mas também disponibilidade de alimentos, água e saneamento, vestuário e habitação; acesso a uma educação de qualidade; e proteção frente a risco e contingências, como maternidade, doença ou acidentes de trabalho por meio de uma segurança social adequada.

Os Estados têm a obrigação de garantir que mulheres e homens possam gozar igualmente desses direitos, sem discriminação (artigo 3). O CDESC também esclareceu que a realização desses direitos depende da acessibilidade, exequibilidade, aceitabilidade e qualidade dos serviços sociais relacionados, bem como da adequação das transferências sociais, como aposentadorias, pensões de família ou seguros-desemprego.



Como mostrou o Capítulo 2, o emprego remunerado nem sempre oferece um caminho para sair da pobreza. Ele também não leva automaticamente ao empoderamento das mulheres nem as protege da dependência econômica. Para garantir o direito das mulheres a um nível de vida adequado, as políticas de emprego voltadas à geração e regulação de trabalho decente têm de ser acompanhadas de um sistema de proteção social e serviços sociais que proporcione segurança em termos de renda e permitam que as pessoas vivam com dignidade.

### Rumo a um piso de proteção social universal

Recentemente, a iniciativa Piso de Proteção Social (PPS) das Nações Unidas deu substância aos direitos aqui delineados, bem como uma estratégia concreta para sua realização progressiva. A iniciativa propõe um conjunto de garantias mínimas definido em escala nacional, incluindo a segurança básica da renda para as meninas e os meninos, pessoas adultas em idade ativa, as pessoas idosas e as pessoas com deficiência. Também estabelece serviços sociais básicos para todas as pessoas.<sup>4</sup> Essa iniciativa é muito promissora para as mulheres que estão fortemente representadas entre os grupos excluídos dos programas de proteção social existentes.

A desigualdade de gênero no acesso a serviços sociais e à proteção social é particularmente destacada onde a provisão de serviços públicos é debilitada, já que o menor acesso das mulheres à renda e aos ativos significa que elas têm menos chances que os homens de participar dos planos de seguros privados e maior probabilidade de não utilizar os serviços de sociais pelas taxas cobradas pelo uso de tais serviços.<sup>5</sup> Há medo de que a persistente crise econômica e as subsequentes medidas de austeridade fiscal tenham efeitos similares aos dos programas de ajustes estruturais dos anos 1980 e 1990, que trouxeram consequências devastadoras, especialmente para mulheres, meninas e meninos.<sup>6</sup>

Na ausência de apoio público adequado, mulheres e homens, especialmente os que vivem em famílias de baixa renda, são forçados a depender de redes sociais informais.<sup>7</sup> A dependência de parentes, família e comunidade pode ser profundamente problemática para as mulheres. Por um lado, as redes informais estão estruturadas fundamentalmente em torno do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado realizado pelas mulheres. Por outro, raramente se reconhece e lida de forma adequada com as necessidades de apoio das próprias mulheres devido a normas sociais prevalentes e relações de poder de gênero. Além disso, as estruturas familiares e domiciliares estão mudando rapidamente, o que afeta a capacidade de prestação de apoio informal dentro e entre os domicílios (ver Quadro 3.2).

Um maior envolvimento do Estado não é suficiente para garantir resultados equitativos na política social. Há inúmeros exemplos de disparidades de gênero no acesso a programas de proteção social de gestão estatal e de viés de gênero na prestação de serviços sociais. A proteção social e os serviços sociais às vezes são prestados de maneira que estigmatizam as mulheres ou associam-nas a papéis estereotipados – especialmente as que são pobres, com alguma deficiência ou pertencem a grupos indígenas ou a minorias étnicas – chegando a impor uma carga ainda mais pesada de trabalho não remunerado. Ainda assim, o Estado “continua sendo o único ator capaz de extrair os vastos recursos da sociedade que possibilitam a adoção de políticas distributivas e redistributivas fundamentais (...) a via mais direta para chegar aos grupos sociais pobres e influenciar suas condições de vida”.<sup>8</sup>

Os PPSs definidos em escala nacional podem ser uma ferramenta poderosa **para enfrentar a desvantagem socioeconômica das mulheres**. Mas, para promover a igualdade substantiva, o desenho dos programas de proteção social deve levar em consideração o gênero (e outros fatores de discriminação) que impedem que as

mulheres gozem plenamente de seus direitos socioeconômicos em pé de igualdade com os homens. Por exemplo, a responsabilidade desproporcional que pesa sobre as mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado impede que elas gozem dos direitos ao trabalho, ao descanso e ao lazer, à segurança social, à educação e à saúde.<sup>9</sup> É preciso reconhecer esse fato no desenho e na implementação dos PPSs **enfrentando os estereótipos, os estigmas e a violência** por meio de medidas que reduzam os riscos e responsabilidades específicos de gênero. Da mesma forma, os direitos das mulheres desfrutar da segurança em termos de renda e acessar serviços sociais básicos não podem depender de sua suposta relação com um homem que atue como chefe de família, pois isso ou as expõe ao risco de abusos, humilhações e violência, ou de ficarem excluídas desses direitos. Para evitar uma dependência econômica indesejada, as políticas sociais devem tratar as mulheres como titulares individuais de direitos. Também é preciso intensificar os esforços para que a prestação de serviços sociais – como educação, saúde, habitação, água e saneamento – responda às necessidades específicas das mulheres e meninas. Como mostra este capítulo, o fortalecimento do poder de ação, da voz e da participação das mulheres no desenho e na execução das políticas sociais pode melhorar a capacidade de resposta do Estado às necessidades das mulheres e à sua responsabilização no que se refere à igualdade de gênero.

Investir em proteção social e serviços sociais parece uma tarefa hercúlea no atual contexto econômico, mas não é de forma alguma impossível. Na verdade, alguns países, como Argentina e China, aumentaram os investimentos em proteção social como resposta às crises econômicas recentes.<sup>10</sup> Mesmo os países mais pobres têm capacidade para oferecer um pacote de benefícios básico de acordo com o PPS estabelecido pelas Nações Unidas.<sup>11</sup> Estima-se, por exemplo, que a introdução da universalidade nas pensões sociais implicaria um custo anual que equivale a aproximadamente 1% do Produto Interno Bruto (PIB) na maioria dos países da África

Subsaariana. No Vietnã, um pacote consistindo em uma bolsa familiar por filha ou filho menor de 16 anos equivalente a 50% do salário mínimo, serviços educacionais adicionais e uma refeição por dia custaria 0,8% do PIB.

Em muitos países de baixa renda, será necessário introduzir essas prestações de maneira progressiva, junto com uma intensificação dos esforços voltados para a expansão do espaço fiscal (ver Capítulo 4). Os governos e doadores precisam pesar os custos imediatos associados a esses investimentos sociais em relação a seus benefícios de longo prazo: uma proteção social adequada pode evitar a deterioração de habilidades em épocas de desemprego generalizado e garantir a continuidade do investimento em nutrição, saúde e escolaridade infantil.<sup>12</sup>

### Panorama do capítulo

Em consonância com os pilares sobre os quais se sustenta o PPS, este capítulo é dividido em duas partes. A Figura 3.1 dá um panorama visual:

A primeira parte do capítulo é centrada nas transferências sociais. Trata-se das medidas mais habituais às quais recorrem os governos para proporcionar segurança em termos de renda a seus cidadãos durante toda a vida. Na segunda parte se analisa em profundidade a prestação de serviços sociais e bens públicos essenciais, prestando uma atenção especial à saúde pública, água e saneamento e serviços de cuidados, âmbitos nos quais ainda há desafios significativos para a realização dos direitos das mulheres e meninas.<sup>13</sup> São áreas de suprema importância para a conquista da igualdade substantiva, mas têm recebido pouca atenção dos coletivos feministas em comparação com outras questões, como direitos reprodutivos ou violência contra mulheres. Em ambas as seções, este capítulo examina políticas e programas vigentes a partir da perspectiva de gênero e destaca maneiras de melhorar sua performance para o avanço da igualdade substantiva para as mulheres. É dada atenção específica às limitações enfrentadas por mulheres indígenas, às mulheres

rurais, às mulheres com deficiências e às mulheres migrantes e pertencentes a minorias étnicas, que enfrentam desafios múltiplos para realizar seus direitos.

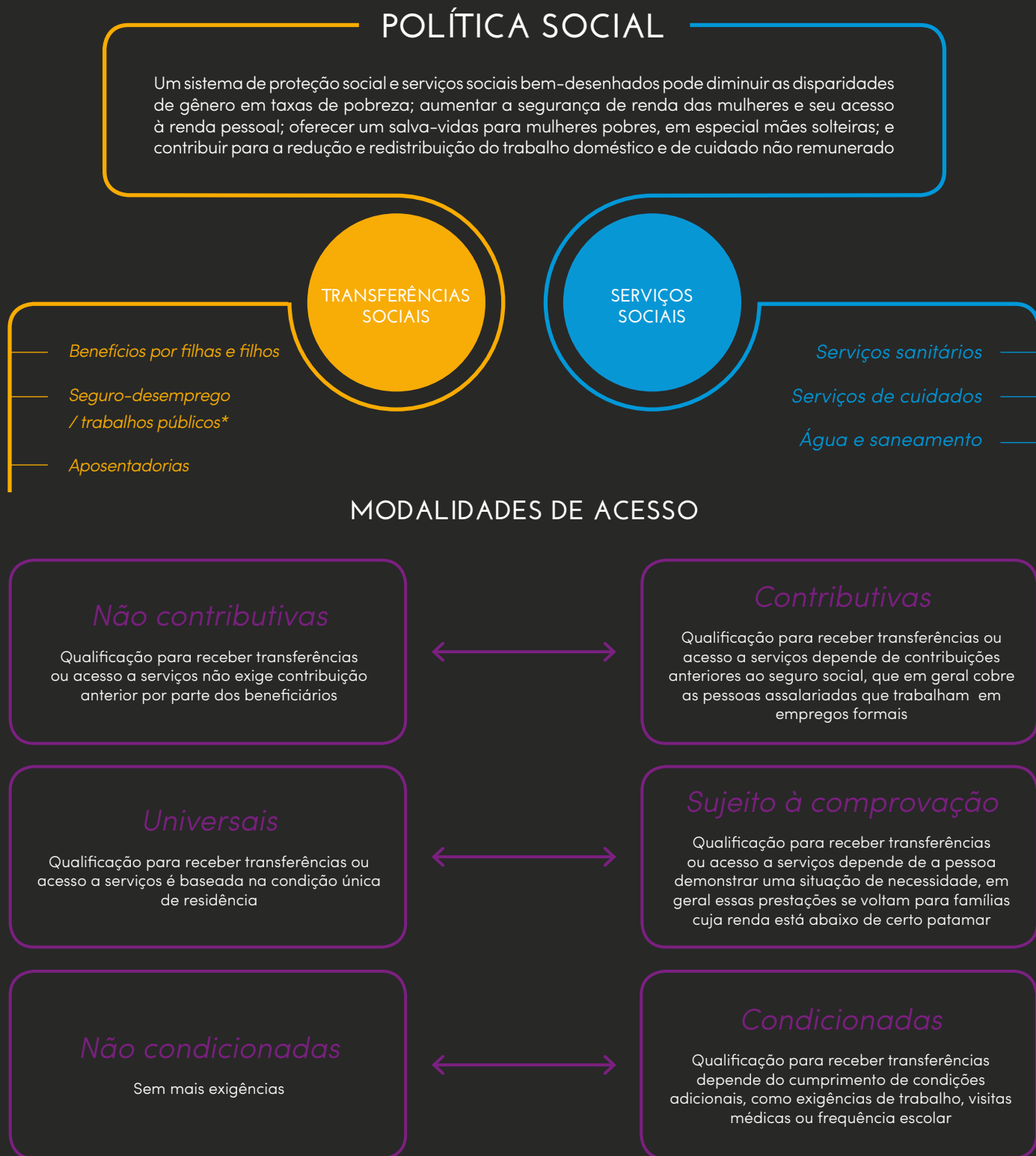
Este capítulo respalda o argumento – também apoiado por outras agências das Nações Unidas – que diz que a melhor forma de realizar direitos econômicos e sociais para todas as pessoas sem discriminação é por meio de um enfoque integral no que diz respeito à política social, que combine o acesso universal aos serviços sociais com a proteção social por meio de sistemas de transferências contributivas e não contributivas.<sup>14</sup> Apesar de, no curto prazo, os modelos de proteção social sujeitos à comprovação, que buscam beneficiar os lares mais pobres, possam parecer mais econômicos, construir sistemas universais que beneficiem a todos e a todas pode expandir as opções de financiamento ao aumentar a disposição dos grupos de renda média e alta para pagar impostos em troca de sistemas de educação, saúde ou aposentadoria de qualidade, que eles próprios também usariam.<sup>15</sup>

Para alcançar a igualdade substantiva para as mulheres, o desafio é não apenas reparar sua desvantagem no acesso às transferências e aos serviços já existentes. Estes também precisam ser modificados para que levem em conta as diferenças entre a situação atual e as necessidades dos homens e das mulheres, assim como para abordar de forma eficaz os estereótipos, o estigma e a violência. Este capítulo destaca uma série de inovações promissoras observadas em diversas áreas de, que podem contribuir para essas. Ele sublinha o papel vital dos movimentos e das organizações de mulheres na hora de levantar questões novas ou negligenciadas – incluindo a violência contra mulheres e o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado – que devem ser enfrentadas por meio das políticas públicas. Destaca, ainda, a importância de organizações de mulheres trabalhando com outros organismos e instituições, como os governos, os parlamentos e a administração pública, para traduzir suas reivindicações em mudanças normativas concretas.

Figura 3.1

## ESTRUTURA E TERMINOLOGIA DO CAPÍTULO

Um sistema de proteção social e serviços sociais bem desenhado pode apoiar a realização dos direitos das mulheres



\* Em rigor, programas de trabalhos públicos ou de garantia de emprego não são transferências sociais, já que o benefício em dinheiro tende a ter a forma de um salário que a pessoa beneficiária cobra em troca do trabalho que realiza. Porém, como eles têm objetivo similar aos tradicionais seguros-desemprego – a saber, aumentando a segurança de renda entre as pessoas desempregadas –, se incluem na categoria de transferências sociais para efeitos deste capítulo.

# RUMO À IGUALDADE DE GÊNERO NOS SISTEMAS DE TRANSFERÊNCIA SOCIAL

## AS TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS E A SEGURANÇA DE RENDA PARA AS MULHERES

Transferências sociais – como os pensões de família e de filhas e filhos, seguro-desemprego, licença-maternidade e parental remuneradas, aposentadorias e benefícios às pessoas com deficiência – têm um papel fundamental na redução da pobreza e da desigualdade.<sup>16</sup> Da perspectiva de direitos humanos, sistemas de transferência social adequadamente desenhados não apenas reforçam o direito a um nível de vida adequado, mas também contribuem para a realização de outros direitos, como a educação, a alimentação, a saúde e o trabalho.<sup>17</sup> Esses sistemas fomentam o investimento voltados para o desenvolvimento de habilidades e capacidades humanas, facilitam a aquisição de ativos produtivos, estabilizam a demanda em épocas de crise econômica, estimulam a atividade produtiva e assistem as pessoas na busca por emprego.<sup>18</sup>

As transferências sociais podem ser ferramentas poderosas para reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres, que são particularmente vulneráveis à insegurança econômica e à dependência financeira devido às oportunidades de trabalho desiguais. As mudanças nos arranjos familiares e de domicílio também têm grandes implicações para a segurança de renda das mulheres (ver Quadro 3.2). Em muitas partes do mundo, um grande número de mulheres criam suas filhas e filhos sozinhas, e a migração, tanto de mulheres quanto de homens, cria mais desafios no cuidado das crianças ou dos pais de idade avançada. As redes de segurança informais são cada vez mais frágeis: muitas famílias simplesmente não podem apoiar terceiros financeiramente por longos períodos, enquanto o apoio comunitário frequentemente é mínimo e precário.<sup>19</sup> Transferências sociais podem mitigar esses riscos e diminuir o efeito de desigualdades criadas pelo mercado.

## QUADRO 3.2

### Mudanças nas estruturas demográficas, familiares e do domicílio: novos desafios para a proteção social

Tanto os países em desenvolvimento quanto os desenvolvidos experimentaram grandes mudanças no padrão de formação familiar e nos seus sistemas de organização domiciliar, incluindo o envelhecimento da população, o adiamento do casamento, o declínio da fertilidade, o crescimento das taxas de coabitação fora do casamento, um aumento de uniões entre o mesmo sexo, crescimento em taxas de divórcio e do número de domicílios unipessoais, chefiados por uma mulher ou uma criança menor de idade, multigeracionais e transnacionais. Essas mudanças levaram a uma enorme diversidade de estruturas familiares e de domicílio, desafiando suposições estereotipadas sobre “família” que há muito sustentam políticas sociais em diferentes países e regiões.<sup>20</sup>

Hoje, cerca de 15% das meninas e meninos que vivem nos países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) residem em domicílios monoparentais – e esse número deve crescer.<sup>21</sup> As mulheres, que chefiam 85% desses domicílios na OCDE,<sup>22</sup> muitas vezes não recebem, ou optam por não receber, nenhum tipo de transferência monetária por parte de um homem.

Em diversos países desenvolvidos, domicílios chefiados por mães solteiras têm uma probabilidade três vezes maior de viverem na pobreza do que aqueles em que a mãe convive com seu parceiro ou cônjuge, o que reflete a dificuldade de combinar responsabilidades familiares com a obtenção de uma renda adequada.<sup>23</sup> As políticas sociais – incluindo apoio à renda, licença parental e serviços cuidado infantil – podem fazer diferença nesse sentido.

Na América Latina, a prevalência de famílias nucleares com dois progenitores e das famílias estendidas caiu entre 1990 e 2004 e a proporção de domicílios monoparentais aumentou.<sup>24</sup> Na América Central e na África Subsaariana, uma porcentagem especialmente alta de meninas e meninos vive com apenas um ou nenhum dos progenitores. Na África do Sul, por exemplo, onde frequentemente os filhos e filhas são concebidos fora do casamento, só 35% das crianças menores de idade moravam com ambos os progenitores em 2012, enquanto 39% viviam com a mãe, mas não com o pai, 23% com nenhum dos dois e 3% apenas com os pais.<sup>25</sup>

O envelhecimento demográfico representa um grande desafio para políticas sociais em países desenvolvidos e em desenvolvimento.<sup>26</sup> Entre 2013 e 2050, projeta-se que a população global com 60 anos ou mais terá dobrado.<sup>27</sup> Em 2050, quase oito entre dez das pessoas mais velhas no mundo viverão nas regiões menos desenvolvidas.<sup>28</sup> A migração dentro e fora das fronteiras nacionais também cria desafios, incluindo a organização do cuidado, dado o número cada vez maior de mulheres se mudando de um lugar a outro. Na China, por exemplo, a migração de adultos em idade economicamente ativa do meio rural para o urbano resultou em uma grande população deixada para trás: 28% das meninas e meninos rurais vivem apenas com de seus progenitores, com avós e avôs ou com outros parentes.<sup>29</sup>

### As transferências sociais reduzem a pobreza e a desigualdade

Transferências sociais públicas têm grande poder de reduzir a pobreza. Uma recente avaliação de taxas de pobreza antes e depois desse tipo de transferência em 27 países de renda alta e em 10 países de renda média mostra que, em países desenvolvidos, as transferências sociais reduzem em cerca de 60% a proporção de mulheres e homens morando em domicílios pobres e, na América Latina, diminuem a pobreza feminina e masculina em 30%.<sup>30</sup> Na África do Sul, por exemplo, as transferências diminuíram as índices de pobreza em 37%. O impacto das transferências sociais na redução da pobreza é menor na China, na Índia e na República da Coreia, mas ainda significativo, dado que a redução da pobreza nesses países derivada das transferências sociais alcançam 18%, 11% e 32%, respectivamente.<sup>31</sup>

As transferências sociais também diminuem as disparidades de gênero nas taxas de pobreza e aumentam o acesso das mulheres a uma renda pessoal. Em 28 países onde as mulheres

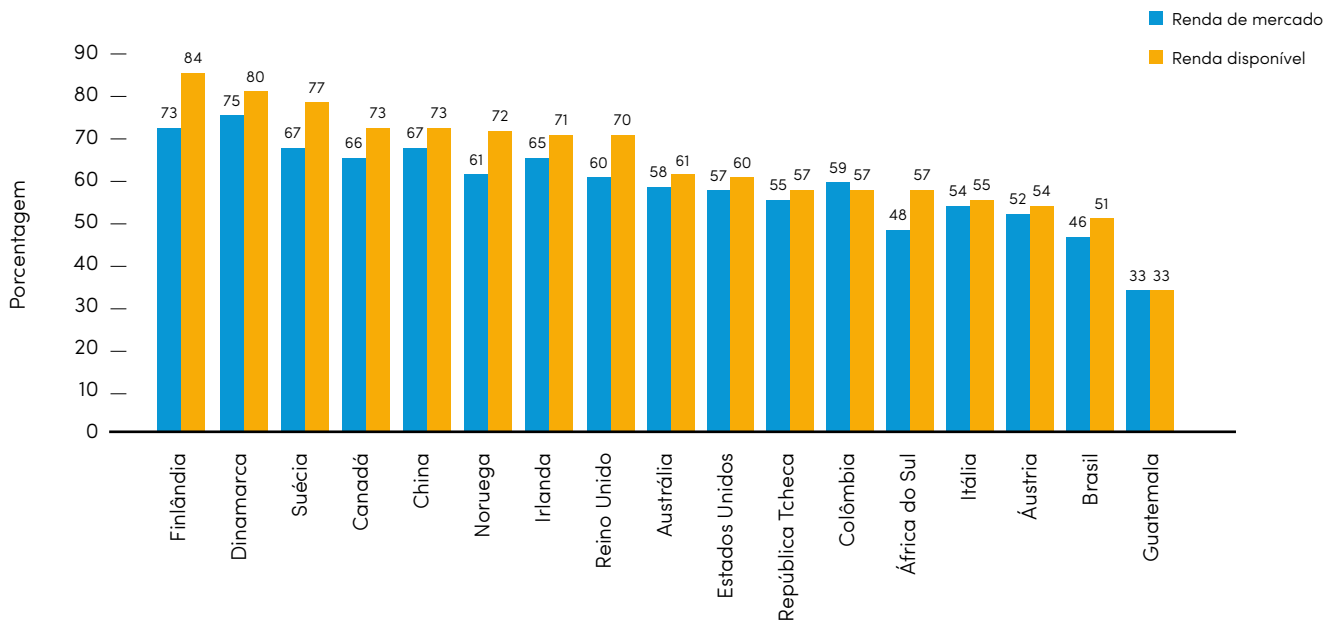
têm maiores probabilidades que os homens de morar em domicílios pobres antes de realizar as transferências, a disparidade de gênero na pobreza decai substancialmente depois da transferência. Na Guatemala, por exemplo, os índices de pobreza das mulheres são 4,2 pontos percentuais mais altas que os dos homens antes das transferências, mas quase 1 ponto percentual menores depois delas.

Dos 17 países para os quais existem dados individuais disponíveis relativos ao acesso das mulheres a renda procedente de empregos remunerados e transferências sociais, a renda de trabalhos remunerados antes das transferências sociais fica atrás da dos homens – com a proporção mulheres/homens oscilando entre 33% na Guatemala e 75% na Dinamarca, como mostrado na Figura 3.2.<sup>32</sup> Com a exceção de Colômbia e Guatemala, essa diferença melhora depois das transferências sociais. Apesar de tudo, a renda pessoal das mulheres continua substancialmente menor que a dos homens em todos os lugares, indicando que as transferências sociais existentes não são suficientes para reparar a desvantagem derivada da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Figura 3.2

Renda pessoal das mulheres como porcentagem da renda pessoal dos homens antes de aplicar as transferências (renda de mercado) e depois de aplicá-las (renda disponível), 2000–2010

—> Em todos os países, as transferências sociais reduzem, mas não eliminam, a disparidade de gênero na renda gerada por emprego remunerado



Fonte: Gornick e Jäntti 2014, baseado em dados do Estudo sobre Renda de Luxemburgo (LIS).

Nota: Renda de mercado inclui, por exemplo, renda proveniente do pagamento de salários tanto das pessoas que trabalham para outras pessoas como de trabalhadoras e trabalhadores, assim como pensões ocupacionais (públicas e privadas). Renda disponível soma ao anterior, por exemplo, aposentadorias e pensões pagas pelo Estado, seguros-desemprego, seguro-doença e seguro-acidente de curto prazo, benefícios por filhas e filhos e licença-familiar. Tanto a renda de mercado quanto a renda disponível expressas são líquidas, sem impostos. Os dados são os mais recentes disponíveis durante o período especificado.

De uma perspectiva de igualdade de gênero, a ênfase crescente em proteção social em países de baixa e média renda é encorajadora. O maior acesso a pensões não contributivas pode melhorar a segurança de renda das mulheres na terceira idade, enquanto aumentar as transferências de renda a famílias com filhas e filhos pode promover o investimento na educação de meninas bem como a atividade econômica das mulheres (ambas serão tratadas em detalhes mais adiante). Mesmo assim, os sistemas de transferências sociais enfrentam sérios desafios em muitos países, incluindo cobertura insuficiente, níveis baixos de benefícios e fragmentação institucional. Ao mesmo tempo, muitos países de alta renda estão reduzindo a proteção social em resposta às medidas de austeridade adotadas (ver Capítulo 4).<sup>33</sup>

As seções seguintes focam nos três tipos principais de transferências sociais que contribuem com a segurança de renda em diferentes fases da vida: pensões familiares e para filhas e filhos, incluindo programas de transferências condicionadas de renda; proteção pelo desemprego, incluindo planos de garantia de trabalho; e pensões de aposentadoria, que incluem sistemas contributivos e não contributivos. Para cada tipo de transferência, diferentes modos de provisão de benefícios – universal e sujeito à comprovação, condicionada e não condicionada – são analisadas pelas lentes da igualdade substantiva. Finalmente, as seções destacam caminhos para transformar os sistemas de transferências sociais em direção à maior igualdade de gênero, por meio da participação ativa das mulheres em seu desenho, gestão e monitoramento.

## AS TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS PARA FAMÍLIAS COM FILHAS E FILHOS

Há crescente interesse entre governos e doadores no potencial das políticas sociais para mitigar a pobreza entre famílias, percebida como especialmente prejudicial para o desenvolvimento de longo prazo das crianças.<sup>34</sup> Famílias com filhas e filhos estão expostas a um maior risco de cair na pobreza devido aos custos associados à criação da criança e à dificuldade de combinar trabalho remunerado com os cuidados de atenção. Domicílios monoparentais, a maior parte dos quais chefiados por mulheres, enfrentam os maiores desafios (ver Quadro 3.2). De fato, como mostrado na Figura 3.3, sem as transferências sociais, mais da metade das mães solteiras e suas filhas e filhos estariam vivendo na pobreza em diversos países.

As transferências sociais são essenciais para reduzir a pobreza das mães solteiras de todos os países, ainda que seu impacto varie entre eles. Em um extremo,

se observa que as transferências na Dinamarca, na Polônia e na Suécia reduzem a pobreza das mães solteiras de 70 a 90%. No outro extremo, transferências na Índia, na Itália, no Japão e na África do Sul reduziram a pobreza entre mães solteiras de 18 a 30%. Apesar de a taxa de pobreza entre mães solteiras permanecer acima da média em quase todos os países, as transferências claramente fazem muita diferença para sua redução.

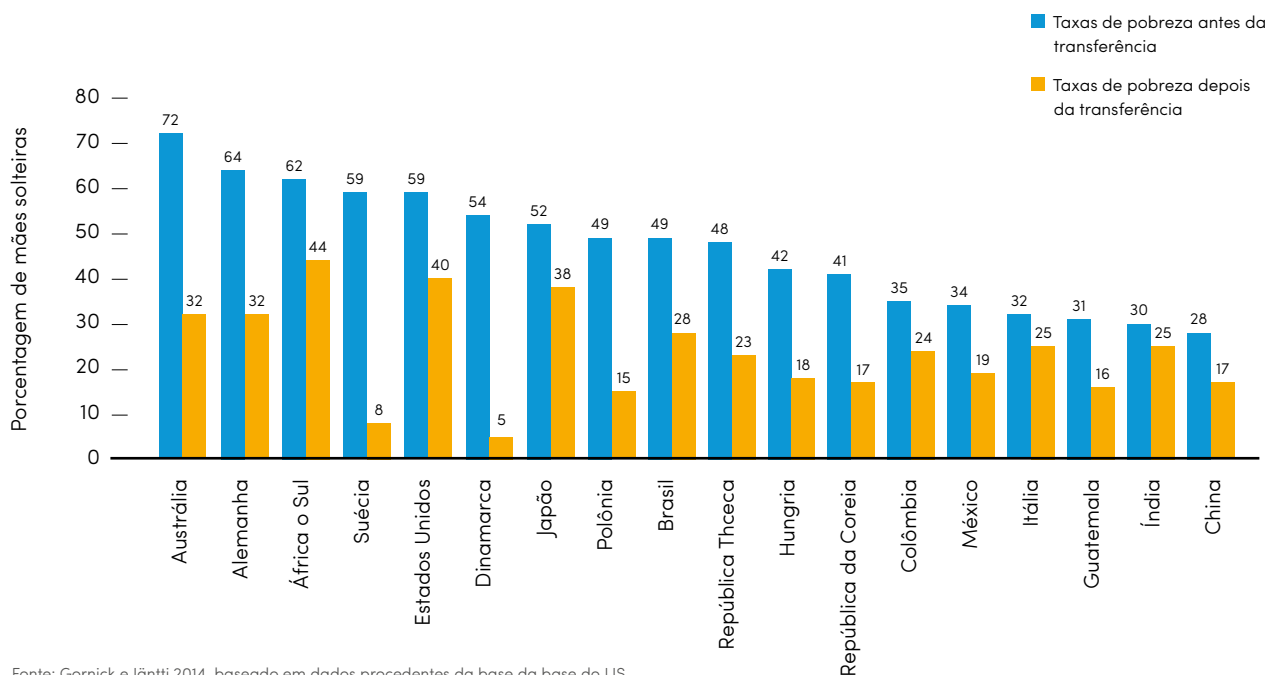
### O crescimento dos programas de transferência relacionados à infância

A igualdade de gênero e segurança de renda das mulheres nunca foram os principais objetivos dos benefícios familiares ou por filhas e filhos que, em geral, têm a intenção de ajudar famílias a suportar alguns dos custos associados à criação de filhas e filhos. Ainda assim, como frequentemente oferecem uma fonte de renda autônoma para mães e um reconhecimento de seu papel na sociedade, têm o potencial de contribuir com a conquista da igualdade substantiva para as mulheres.

Figura 3.3

Taxas de pobreza entre mães solteiras antes e depois das transferências, porcentagem de mães solteiras, em países selecionados, 2000–2010

—> *Transferências sociais são essenciais para reduzir a pobreza entre mães solteiras*



Fonte: Gornick e Jäntti 2014, baseado em dados procedentes da base de dados do LIS.

Nota: Os dados são os mais recentes disponíveis durante o período especificado.



Transferências relacionadas à infância têm formatos e tamanhos diferentes, incluindo transferências diretas, incentivos fiscais indiretos, assim como mecanismos universais ou seletivos, condicionados ou não.<sup>35</sup> Essas transferências têm uma longa história no mundo desenvolvido, onde evoluíram de transferências dirigidas a órfãs e órfãos e viúvas vulneráveis a benefícios mais universais.<sup>36</sup> Em 2012, mais da metade dos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para os quais havia dados disponíveis oferecia benefícios familiares universais. Mas, frente à crise econômica e à austeridade, é cada vez mais tentador para os governos se afastarem do universalismo em direção a benefícios direcionados. Por exemplo, desde 2011 o Reino Unido congelou os benefícios por filhas e filhos e os transformou de direitos universais em direitos com direcionados.<sup>37</sup>

Nos países em desenvolvimento, uma nova geração de programas de transferências de renda relacionadas à infância canaliza os pagamentos às mães, sabendo que as mulheres têm maiores probabilidades que os homens de priorizar o bem-estar das filhas e filhos.<sup>38</sup> Iniciados em dois países – Brasil e México – nos anos 1990, os programas de transferência condicionadas de renda se estenderam agora para mais de duas dúzias de países na África e na Ásia e em praticamente toda a América Latina (ver Tabela 3.1 para consultar exemplos selecionados).<sup>39</sup> Há cada vez mais evidências de que as transferências de renda contribuem para a redução da pobreza e da desigualdade.<sup>40</sup> Na maior parte dos casos, a condição para receber os benefícios é garantir a frequência escolar das meninas e dos meninos, a que elas e eles passem por exames de saúde regulares ou a participação em oficinas para pais. O acesso aos benefícios também é, em sua maioria, sujeito à comprovação, especificamente direcionado a lares pobres e vulneráveis. Mas há exceções: na Argentina, por exemplo, foi introduzida uma pensão universal por filhas/os em 2009, tornando os benefícios disponíveis para quem não fosse coberto pelos sistemas de pensão do sistema contributivo.

### Transferências sociais e educação das meninas

Transferências condicionadas e não condicionadas também garantem a realização dos direitos das meninas e dos meninos à educação, à alimentação e à saúde ao melhorar frequência escolar, níveis de nutrição e taxas de imunização.<sup>41</sup> Em alguns casos,

por meio de ação afirmativa, as transferências de renda foram usadas para reparar a desvantagem enfrentada por meninas em relação à frequência escolar no nível secundário. O Programa de Remuneração para a Escola Secundária Feminina, em Bangladesh (Female Secondary School Stipend Programme), por exemplo, diminuiu as disparidades de gênero nas matrículas e aumentou a taxa de conclusão entre as meninas, pagando mensalidades, além de um estipêndio mensal para as meninas.<sup>42</sup> No programa Oportunidades, do México, recentemente rebatizado de Prospera, as transferências eram 10% maiores para meninas que para meninos no início da escola secundária, que é quando o risco de evasão das jovens estudantes é maior.<sup>43</sup>

Essas medidas enviam uma mensagem forte às famílias e comunidades de que “vale a pena investir nas meninas” e podem ser um catalizador para a realização da igualdade de gênero no longo prazo.<sup>44</sup> Oportunidades educacionais melhores para meninas podem aumentar sua autoestima e suas oportunidades de vida através do aumento de sua renda ao longo da vida, atrasar o casamento e diminuir taxas de fertilidade e mortalidade materna.<sup>45</sup> No Malawi, por exemplo, um programa de transferência de renda para meninas resultou não apenas em maior frequência escolar, mas também em quedas no casamento precoce e na gravidez na adolescência.<sup>46</sup>

Programas de transferência de renda relacionados à infância também podem oferecer uma fonte de renda regular e confiável para mulheres que cuidam de suas filhas e filhos, especialmente as que recebem apoio limitado ou nenhum apoio dos parceiros. Em diversos casos, descobriu-se que esses programas promovem a atividade econômica das mulheres. No México, por exemplo, a participação das mulheres no programa Oportunidades/ Prospera foi associada com maior investimento em ativos produtivos que elas controlam, enquanto a garantia de uma bolsa mensal regular no Brasil facilitou o acesso das mulheres ao crédito e permitiu que várias voltassem a estudar.<sup>47</sup> O subsídio para apoio infantil da África do Sul (Child Support Grant) provou facilitar o acesso das mulheres a empregos remunerados.<sup>48</sup> Finalmente, transferências de renda podem aumentar a autoestima e segurança financeira das mulheres, além de dar a elas oportunidades de acessar novos espaços públicos e se comunicar com outras mulheres.<sup>49</sup>

Tabela 3.1

Programas de transferência de renda para famílias com filhas e filhos em países em desenvolvimento selecionados

País	Programa de transferência de renda	Ano de criação	Alcance	Valor do benefício	Condições
Argentina	<i>Abono Universal por Filho/a e Abonos Familiares (Asignación Universal por Hijo and Asignaciones Familiares)</i>	2009	10,5 milhões de crianças combinadas = 85% das crianças	US\$ 46 por mês	Sim
Bolívia, Estado Plurinacional da	<i>Bolsa Juancito Pinto (Bono Juancito Pinto)</i>	2006	400 mil	\$29 por ano	Sim
Brasil	<i>Bolsa Família</i>	2003	14 milhões de famílias = 29% da população	US\$ 35-284 por mês, dependendo do tamanho do domicílio e de suas características	Sim
Equador	<i>Bolsa de Desenvolvimento Humano (Bono de Desarrollo Humano)</i>	2003	1,2 milhão de famílias = 41% da população	US\$ 50 por mês	Sim
Gana	Empoderamento de Subsistência contra a Pobreza (Livelihood Empowerment Against Poverty – LEAP)	2008	70 mil famílias = 1% da população	US\$ 4-7 por mês, dependendo do tamanho do domicílio e de suas características	Sim
Malawi	Programa de Transferência de Renda Social (Social Cash Transfer Programme)	2006	28 mil famílias = 1% da população	US\$ 4-13 por mês, dependendo do tamanho do domicílio e de suas características	Não
México	<i>Oportunidades/ Prospera</i>	1997	6,6 milhões de famílias = 27% da população	US\$ 25-219 por mês, dependendo do tamanho do domicílio e de suas características	Sim
Namíbia	Subsídio Alimentar para as Crianças (Child Maintenance) Grant	1960	86.100 crianças = 9% das crianças	US\$ 26 por mês pelo primeiro filho, US\$ 13 por filho adicional	Sim
África do Sul	Subsídio para apoio infantil da África do Sul (Child Support Grant)	1998	11,3 milhões de crianças = 55% das crianças	US\$ 35 por mês	Sim (desde 2011)

Fonte: CEPAL 2014b; DFID UK 2011; Barrientos e Niño-Zarazúa 2010b; Fultz e Francis 2013; Levine et al. 2009; Governo de Gana 2013; Patel 2011; Roca 2011.

Nota: Todos os valores dos benefícios estão em dólares americanos.

## Sem garantia de empoderamento

Os programas de transferência de renda, porém, nem sempre conferem benefícios às mulheres e seu impacto não é automaticamente o empoderamento. Os níveis de benefício frequentemente são baixos demais para oferecer às mulheres independência financeira ou maior poder de decisão no lar. Avaliações do programa Empoderamento de Subsistência contra a Pobreza (Livelihood Empowerment Against Poverty – LEAP), de Gana, por exemplo, descobriram que, apesar de as transferências serem feitas diretamente para as mulheres, o poder de decisão continuava com maridos, irmãos e filhos.<sup>50</sup> Nesse caso, o nível baixo dos benefícios se somava aos pagamentos irregulares e inconsistentes.

Há também uma tensão entre o apoio econômico oferecido por esses programas, por um lado, e o risco de reforçar exclusão, estigma ou estereótipos de gênero por meio do uso das condicionalidades e das modalidades sujeitas à comprovação, por outro. Essas modalidades focalizadas levantam o perigo de excluir pessoas potencialmente vulneráveis e que possam cumprir os requisitos exigidos.<sup>51</sup> Os métodos usados frequentemente são complexos e opacos, tornando difícil para as mulheres “analisar o processo de seleção, reivindicar seus direitos e responsabilizar os administradores dos programas por erros ou equívocos cometidos”.<sup>52</sup> Pesquisa sobre o programa Oportunidades/Prospera, do México, por exemplo, encontrou amplo ressentimento e falta de compreensão entre as pessoas não beneficiárias com o processo de seleção e sua exclusão do programa, levando a tensões sociais e divisões dentro das comunidades.<sup>53</sup>

Intervenções focalizadas também têm maior probabilidade de contribuir com a estigmatização que programas universais, porque se direcionam especificamente a determinados grupos sociais desfavorecidos. No Estado Plurinacional da Bolívia, no Equador e na África do Sul, por exemplo, transferências de renda geraram estereótipos sobre os beneficiários serem preguiçosos ou terem mais filhas e filhos para receber os benefícios.<sup>54</sup> O medo de enfrentar atitudes discriminatórias, o assédio e o abuso pode desencorajar as mulheres de solicitar essas transferências, mesmo quando elas têm o direito de recebê-las. O risco de estigmatização é

maior em locais onde as desigualdades de gêneros se cruzam com outros fatores de desvantagem, como classe social, origem étnica, deficiências, localização geográfica ou raça. No programa de transferência condicionada de renda do Equador, Bolsa de Desenvolvimento Humano (Bono de Desarrollo Humano), por exemplo, algumas mulheres indígenas não coletavam seus benefícios porque eram destratadas por guardas particulares da instituição financeira enquanto estavam na fila.<sup>55</sup>

Por fim, os programas focalizados podem aumentar o poder arbitrário de quem os administra de reter o pagamento dos benefícios ou sujeitar potenciais beneficiárias e beneficiários a “testes” adicionais humilhantes.<sup>56</sup> Os escritórios administrativos podem sentir que têm direito de exercer vigilância sobre o comportamento das beneficiárias ou beneficiários ou inspecionar seus domicílios.<sup>57</sup> Sistemas de informação centralizados e tecnologias de permitem realizar o pagamento por via eletrônica, introduzidos por alguns países, podem reduzir o risco de que se reproduzam esse tipo de má conduta administrativa e aumentar a eficiência e a transparência dos métodos de seleção.<sup>58</sup>

## Condicionalidades: nem eficazes nem favoráveis ao empoderamento?

As condições que se espera que as mães cumpram nos programas de transferência de renda – como frequentar oficinas para pais ou levar as filhas e filhos para exames de saúde – reproduzem estereótipos de gênero. Amarrar o recebimento das transferências à criação das filhas e filhos por parte da mãe reforça a ideia de que o bem-estar infantil é responsabilidade das mulheres e não ajuda em nada a encorajar o envolvimento dos homens na criação das crianças. Além disso, as exigências podem aumentar ainda mais as cargas de trabalho não remunerado já pesadas das mulheres e reduzir o tempo destinado às atividades que geram renda.<sup>59</sup>

As condicionalidades também podem exacerbar o risco de estigma e abuso por parte das autoridades. As exigências de levar os filhos a exames de saúde regulares ou garantir a frequência escolar são baseadas em suposições paternalistas e frequentemente com viés de raça sobre a incapacidade de pessoas pobres tomarem decisões racionais. Em vez de refletir uma negligência por

parte das pessoas beneficiárias, o não cumprimento dos requisitos pode se dever à falta de serviços acessíveis, à sua qualidade inadequada ou – no caso de populações indígenas – a barreiras linguísticas.<sup>60</sup> Evidências do Estado Plurinacional da Bolívia e do Peru, por exemplo, sugerem que serviços de saúde distantes, longos tempos de espera e maus-tratos por parte da equipe levam as mulheres a abrir mão dos serviços de saúde maternos, embora as condicionalidades encorajem seu uso.<sup>61</sup>

Tem havido intensos debates entre especialistas e profissionais sobre se as condicionalidades são necessárias para atingir melhorias em nutrição, saúde e educação infantil.<sup>62</sup> Ainda há forte apoio de doadores e instituições financeiras internacionais, mas pesquisas recentes mostram que a injeção de quantidades de dinheiro no domicílio pode ser suficiente para gerar resultados positivos.<sup>63</sup> O subsídio para apoio infantil da África do Sul, por exemplo – um dos poucos programas de transferência relacionados à infância que, até recentemente, era não condicionada – conseguiu a redução da pobreza e melhorias em matrícula e frequência escolar sem usar condicionalidades.<sup>64</sup> Uma análise aleatória das transferências de renda no Malawi também provou que transferências não condicionadas e condicionadas resultavam nos mesmos ganhos em relação ao aumento das taxas de matrícula escolar e redução dos índices de evasão.<sup>65</sup>

O monitoramento e a execução das condições, bem como a verificação de seu cumprimento, têm custos significativos tanto para os governos quanto para as pessoas beneficiárias. Se, na prática, as condicionalidades têm pouca ou nenhuma influência no desenvolvimento infantil, pode ser preferível utilizar o orçamento público para investir em mais e melhores escolas e centros de saúde de atenção primária. O impacto desejado das condicionalidades no bem-estar infantil também poderia ser atingido de outras formas, incluindo, por exemplo, refeições escolares gratuitas ou subsidiadas, exames de saúde feitos nas escolas e programas de saúde da família locais que de fato cheguem às pessoas mais pobres, como é o caso do Brasil.<sup>66</sup>

## Recomendações

Pensões universais por filhas e filhos são uma parte importante dos pisos de proteção social e podem ajudar as famílias a suportarem parte dos custos associados com a criação dos filhos. Para contribuir com a conquista da igualdade substantiva, esses programas de transferência de renda relacionados à infância precisam:

- Fazer do empoderamento das mulheres um objetivo explícito, em vez de efeito colateral acidental, para isso é preciso aumentar a segurança de renda e o acesso a oportunidades de trabalho decentes para as mulheres.
- Oferecer níveis de benefício adequados e serviços melhores e em maior quantidade – incluindo saúde, educação e treinamento, crédito e cuidado infantil – para que respondam às necessidades das mulheres e ampliem a segurança de sua renda no longo prazo.
- Trabalhar em direção a programas universais, no lugar de programas sujeitos à comprovação, para evitar o estigma e a exclusão e reduzir os custos administrativos.
- Reconsiderar o uso das condicionalidades; quando a contribuição das condições aos resultados de desenvolvimento social (em termos, por exemplo, de saúde e sobrevivência infantil) for questionável, elas devem ser eliminadas.
- Sensibilizar os domicílios beneficiários, gestoras/es dos programas e fornecedoras/es de serviços em relação às normas sociais prejudiciais e à divisão igualitária de responsabilidades.

Para conquistar essas mudanças, as beneficiárias e as pessoas que trabalham pela defesa da igualdade de gênero devem se envolver no desenho, na implementação e no monitoramento dos programas de transferência de renda. Experiências recentes no Brasil e no Egito, por exemplo, mostram que o envolvimento ativo dos defensores e defensoras dos direitos da mulher pode ser um catalizador para a transformação. Em ambos os casos, as transferências de renda foram desenhadas explicitamente pensando nos direitos das mulheres, enfrentando as limitações dos programas existentes (ver também Quadro 3.3).

## QUADRO 3.3

### Transformação dos programas de transferência condicionada de renda para empoderar mulheres no Brasil e no Egito

No estado de Pernambuco, no Nordeste brasileiro, o programa Chapéu de Palha Mulher, lançado em 2007, canaliza as transferências de renda para domicílios rurais pobres com o objetivo de combater a fome no período entre as colheitas de cana-de-açúcar (ver história Tornar os direitos da mulher realidade). Diferente do Bolsa Família (ver Tabela 3.1), porém, ele apoia o empoderamento econômico das mulheres diretamente ao treiná-las para empregos não tradicionais na indústria de construção em crescimento na região. Medidas específicas incluem:

- A transferência de renda está condicionada à participação nos cursos sobre direitos do cidadão e treinamento profissional para mulheres.
- As educadoras populares feministas encorajam as mulheres a explorarem as formas como os estereótipos de gênero limitam suas ambições, abrindo assim um campo mais amplo de opções de formação para trabalhos não tradicionais, como trabalhos com soldagem, encanamento e eletricidade.
- As sessões de treinamento incluem informações sobre legislação de violência doméstica e serviços relacionados.
- São oferecidos serviços de cuidado infantil, transporte e refeições, de modo a permitir que as mulheres participem dos cursos.<sup>67</sup>

No Egito, ativistas feministas, acadêmicos e oficiais do governo se uniram para criar um piloto de programa de transferência condicionada na favela de Ain El-Sira, no Cairo (ver história o deflagrar de uma revolução). Partindo do reconhecimento de algumas das deficiências dos convencionais programas de transferência condicionada de renda convencionais, o piloto de Ain El-Sira tinha o objetivo de contestar dinâmicas tradicionais de gênero que enfatizem os papéis das mulheres como mães, ignorando seus papéis produtivos e seu poder de ação. Destacam-se quatro características-chave no desenho do programa:

- Foi encorajada a participação das mulheres em empregos remunerados, um desvio das práticas anteriores que contingenciavam as transferências à prova de desemprego.
- Os pagamentos eram transferidos diretamente para as contas bancárias das mulheres para proteger o dinheiro de possíveis demandas da família ou roubos da comunidade proporcionando às mulheres uma sensação de segurança.
- Foram empregadas ferramentas de monitoramento autônomo que permitem que as mulheres monitorem seu próprio cumprimento das condições e, assim, evitam que as trabalhadoras e trabalhadores sociais tenham controle excessivo sobre as informações.
- Foram organizadas sessões coletivas para grupos de 15 a 20 beneficiários para apoiar seu envolvimento na gestão do programa e facilitar ações coletivas constantes entre as mulheres.<sup>68</sup>

## AS TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS PARA PESSOAS ADULTAS EM IDADE ECONOMICAMENTE ATIVA

Na maioria dos países de alta renda, os governos fornecem transferências sociais para mulheres e homens cuja habilidade de participar dos mercados de trabalho é limitada por doença, deficiências, maternidade/paternidade ou desemprego. Para mulheres em idade economicamente ativa, serviços como creche e água e saneamento (discutidos na seção Investimento em serviços sociais) são críticos para reparar a desvantagem econômica que sofrem, pois permitem que elas participem da força de trabalho. Além disso, transferências relativas à infância podem ajudá-las a suportar alguns dos custos associados com a criação de suas filhas e filhos (ver seção Transferências sociais para famílias com filhas e filhos), enquanto as licenças-maternidade e parental garantem que haja renda disponível quando os progenitores ficam em casa durante os primeiros meses de vida do bebê (ver Capítulo 2). Esta seção se concentra em segurança de renda para os desempregados.

Em países desenvolvidos, a segurança de renda para as pessoas desempregadas é tipicamente oferecida por meio de transferências temporárias de seguro-desemprego ou programas de assistência social de longo prazo. Em boa parte do mundo em desenvolvimento, porém, tais programas ou não existem ou só atingem uma minoria, especialmente onde a maior parte da força de trabalho está em empregos autônomo de caráter informal, como em muitos países da África Subsaariana e da Ásia Meridional (ver Capítulo 2). No mundo inteiro, apenas 12% das pessoas desempregadas recebem apoio de renda público. A cobertura efetiva alcança mais de 90% das pessoas desempregadas em alguns países europeus, enquanto na América Latina e no Caribe apenas 7%, menos de 3% no Oriente Médio e menos de 1% na África Subsaariana.<sup>69</sup> Quando este Relatório foi escrito, mais da metade dos países sobre os quais existiam dados disponíveis não oferecia qualquer proteção social contra o desemprego, apesar de alguns terem pagamento de rescisão obrigatório por lei.<sup>70</sup>

Em alguns países em desenvolvimento, emergiram programas de assistência social de grande escala, combinando emprego e proteção social, que oferecem certo grau, ainda que limitado, de segurança de renda às pessoas desempregadas, subempregadas ou trabalhadoras e trabalhadores de baixa renda. Programas de trabalhos públicos como os estabelecidos na Argentina, na Etiópia, na Índia e na África do Sul (ver Tabela 3.2) são uma forma de benefício social condicionado ou direcionado de maneira automática, mais que programas de bem-estar baseados em direitos. Mas esses programas podem fornecer às mulheres pobres ou desempregadas, bem como aos homens, uma importante fonte de renda frente aos níveis de desemprego persistentemente altos, à pobreza rural generalizada e às crises econômicas. E alguns programas, como o Programa Nacional de Garantia de Emprego Rural (National Rural Employment Guarantee Scheme - NREGS), da Índia, podem oferecer para as mulheres melhores condições que as alternativas de emprego disponíveis no mercado de trabalho.

Os programas de trabalho público foram introduzidos como medidas temporárias em resposta a desastres naturais ou crises econômicas e foram subsequentemente desativados após a melhoria das condições. Foi o caso do Programa para Chefes e Chefas de Domicílio Desempregados (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desempleados), na Argentina, introduzido durante a crise econômica de 2001 e fechado em 2010. Além disso, restrições orçamentárias frequentemente limitam o escopo dos programas e impedem que eles atinjam todos os que podem precisar de emprego. Houve argumentos a favor de usar esses programas permanentemente para promover o direito ao trabalho como benefício social garantido, como no NREGS da Índia.<sup>71</sup> Na prática, poucos programas existentes têm escopo nacional ou oferecem benefício social garantido, apesar de alguns terem se tornado intervenções de longo prazo em resposta ao desemprego e ao subemprego estruturalmente altos ou insegurança alimentar crônica. É o caso do Programa Estendido de Trabalhos Públicos da África do Sul (Expanded Public Works Programme - EPWP) e, no futuro, do Programa Rede de Segurança Produtiva (Productive Safety Net Programme - PSNP), da Etiópia (ver Quadro 3.4). Ethiopia's Productive Safety Net Programme (PSNP) (ver quadro 3.4).

Tabela 3.2

Programas de garantia de emprego selecionados na África, na Ásia e na América Latina

Países	Programa	Benefícios oferecidos	Ano de criação	Status atual	% de participação de mulheres (média do país)
Argentina	<i>Programa para Chefes e Chefas de Domicílio Desempregados (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desempleados)</i>	Estipêndios de 150 pesos em troca de 20 horas de trabalho remunerado.	2001	Terminado em 2010	71
Etiópia	Programa Rede de Segurança Produtiva (Productive Safety Net Programme - PSNP)	Famílias com adultos fisicamente aptos recebem uma transferência equivalente a 15kg de cereal (em dinheiro/comida) em troca de cinco dias de trabalho por mês e por membro. Famílias cujos membros não podem trabalhar (devido a gravidez, amamentação, deficiência, doença ou terceira idade) recebem a mesma transferência sem a exigência de trabalho.	2005 (piloto)	Entrou na terceira fase em 2015	40
Índia	Programa Nacional de Garantia de Emprego Rural (National Rural Employment Guarantee Scheme - NREGS)	100 dias de emprego em um ano fiscal para famílias rurais registradas, com salários mínimos, paridade de gênero nos salários e provisão de instalações de trabalho básicas.	2005	Em andamento, promulgado por lei	48
África do Sul	Programa Estendido de Trabalhos Públicos da África do Sul (Expanded Public Works Programme - EPWP)	Oportunidades de trabalho para pobres e desempregados, junto com treinamento básico em alguns setores.	2004	Entrou na terceira fase em 2014	62

Fonte: Governo da África do Sul 2012; Holmes et al. 2011; Kelkar 2009; Governo da Índia 2014; Tabbush 2010.

## Desenho de programas de trabalhos públicos sensíveis a gênero

A taxa de participação feminina em programas de trabalho público tem sido alta (ver Tabela 3.2), refletindo a extensão da pobreza e do desemprego entre as mulheres – no caso do NREGS da Índia e do EPWP da África do Sul, essa taxa é auxiliada por cotas de gênero. Em 2004, o EPWP criou cotas de 60% para mulheres – depois reduzida para 40% –, 20% para jovens e 2% para pessoas com deficiência.<sup>72</sup> Em 2012, as mulheres representavam mais de 60% dos participantes.<sup>73</sup> Na Índia, as mulheres representavam quase 50% dos participantes do NREGS em escala nacional em 2010, ainda que a proporção real variasse amplamente entre os estados.<sup>74</sup> Durante a fase de criação, os defensores e as defensoras dos direitos das mulheres conquistaram diversas vitórias importantes, incluindo uma reserva de um terço de todos os empregos para as mulheres e o oferecimento obrigatório de serviços de cuidado infantil em todos os locais de trabalho,<sup>75</sup> apesar de a falta de monitoramento e fiscalização fazer com que esses serviços raramente sejam implementados.<sup>76</sup> Em alguns estados, incluindo Uttar Pradesh, organizações de mulheres tiveram sucesso em tornar o NREGS mais sensível a gênero e em aumentar a taxa de participação das mulheres, seus salários e sua representação em cargos de supervisão.<sup>77</sup>

Os benefícios oferecidos por esses programas, porém, nem sempre foram suficientes para fornecer aos participantes um padrão de vida adequado. No programa argentino, por exemplo, os pagamentos representavam aproximadamente 75% do salário mínimo mensal até 2002, quantia gradualmente diminuída para 10% em 2010, já que os níveis do salário mínimo foram elevados.<sup>78</sup> A adequação dos benefícios também era uma grande questão na primeira fase do EPWP da África do Sul. Não havia salário mínimo estipulado e os estipêndios variavam muito entre regiões e setores, com pagamentos nos programas sociais sendo especialmente baixos. Em 2008/2009, o salário médio correspondente ao trabalho no setor social, dominado por mulheres, era de R 43 (US\$ 5,8) por dia, contra R 78 (US\$ 9,6) nos componentes mais tradicionais de infraestrutura, dominados por homens.<sup>79</sup> Na segunda fase do

programa, foi introduzido um salário mínimo de R 60 por dia, para enfrentar os níveis de benefício baixos e variáveis. Esse valor também era ajustado para a inflação anualmente, chegando a R 66,34 (US\$ 6,9) no meio de 2013. É um salário mínimo similar ao estipulado para as trabalhadoras domésticas, mais alto que o estipêndio médio pago durante a primeira fase do EPWP.<sup>80</sup>

Muitos programas de trabalho público ainda exibem vieses de gênero que diluem os benefícios ou discriminam certas categorias de mulheres. No NREGS indiano, por exemplo, a garantia de cem dias de trabalho por família rural cria o risco de colocar as mulheres no fim da fila, devido às desigualdades de poder nesse meio.<sup>81</sup> Apesar de a regra de reserva para mulheres ajudar a combater o viés de gênero, expandir a disponibilidade geral de oportunidades de trabalho e defini-las como direito individual seria benéfico tanto para mulheres quanto para homens. Programas de trabalhos públicos que só oferecem tarefas fisicamente exaustivas também acabam excluindo algumas mulheres ou colocando-as em desvantagem quando os salários estão ligados à carga de trabalho.

## Benefícios da participação em trabalhos públicos

É positivo que algumas características do desenho de programas de trabalhos públicos tenham melhorado seus benefícios diretos e indiretos, incluindo especificamente para as mulheres. No NREGS, por exemplo, os salários são determinados de acordo com o salário-mínimo estadual, que, em alguns estados, é maior que os salários recebidos tipicamente pelas mulheres como trabalhadoras agrícolas não especializadas.<sup>82</sup> A disponibilidade de trabalho por meio do NREGS também pode ter tido um efeito-dominó positivo ao “puxar para cima” os salários pagos às trabalhadoras rurais nas proximidades.<sup>83</sup> Avaliações do programa Plan Jefes y Jefas na Argentina sugerem que, apesar de seu impacto sobre a pobreza não estar claro, ele reduziu o desemprego e ajudou à população beneficiária a achar novos empregos.<sup>84</sup> As participantes mulheres valorizavam particularmente a aquisição de novas habilidades e a maior probabilidade de encontrar empregos formais.<sup>85</sup>



A introdução de um componente de serviço social no EPWP da África do Sul é outra inovação importante no apoio à igualdade de gênero. Oportunidades de trabalho em serviço social oferecidas pelo programa incluem o cuidado de crianças pequenas e o cuidado em domicílio de portadores de HIV. Isso beneficiou as mulheres diretamente, já que muitas das oportunidades de trabalho no setor social foram alocadas a elas. É possível que tenha também beneficiado indiretamente mulheres e meninas ao aliviar o peso de prover cuidados familiares não remunerados.<sup>86</sup>

O PSNP da Etiópia ilustra vividamente o potencial de programas de garantia de emprego em incluir elementos sensíveis a gênero (ver Quadro 3.4) e demonstra, ainda, como é difícil fazer esses elementos funcionarem na prática. Isso destaca não apenas a necessidade de um desenho que leve as questões de gênero em consideração, mas também a importância da supervisão de sua implementação e de mecanismos eficazes para melhorar a performance do programa no que diz respeito aos direitos das mulheres.

### QUADRO 3.4

#### **O Programa PSNP da Etiópia: um desenho com perspectiva de gênero que responde aos desafios colocados pela implementação**

Lançado em 2005 como componente-chave da estratégia de segurança alimentar do país, o Programa Rede de Segurança Produtiva (PSNP), da Etiópia, se tornou um dos maiores programas de proteção social da África Subsaariana. Ele oferece alimentos e transferências de renda para 7 milhões de pessoas que sofrem de insegurança alimentar crônica, especialmente em áreas rurais, para facilitar o consumo familiar e evitar o esgotamento dos recursos familiares. Em casas onde há mão de obra disponível, os benefícios são oferecidos em troca de trabalho na agricultura comunitária e em projetos de infraestrutura. Em casas onde não há mão de obra disponível – devido à doença, deficiência, terceira idade, gravidez ou amamentação – são oferecidos alimentos e transferência de renda sem quaisquer condições. O componente de trabalho público tem o objetivo de criar ativos de infraestrutura para a comunidade, incluindo estradas e fontes de água e combustível, e tudo isso tem o potencial de beneficiar as mulheres. Uma avaliação descobriu que a melhoria e a construção de estradas facilitou o acesso a serviços de saúde, inclusive para grávidas que procuravam cuidados pré-natal.<sup>87</sup>

As mulheres são cerca de 40% dos participantes dos projetos em trabalhos públicos, e o desenho do PSNP leva em conta suas necessidades práticas em vários níveis.<sup>88</sup> Ele prevê a oferta de serviços comunitários de cuidado infantil e horas de trabalho reduzidas para mulheres com filhos, e permite que elas recebam apoio direto sem exigência de trabalho antes e depois do parto. Respondendo a normas sociais que limitam a capacidade de as mulheres ararem suas próprias terras, o programa também permite que a mão-de-obra pública seja usada para cultivar terrenos particulares de domicílios chefiados por mulheres.<sup>89</sup> Além disso, os trabalhos públicos devem priorizar projetos que reduzam as cargas de trabalho das mulheres.<sup>90</sup>

Mas a implementação de medidas favoráveis às mulheres foi inadequada durante a primeira e a segunda fases do programa, com escassez de elementos como creche no local, carga horária reduzida e tarefas fisicamente menos exigentes para as mulheres.<sup>91</sup> O programa também não enfrenta a desigualdade das relações de gênero em nível doméstico e comunitário.<sup>92</sup> A participação nos trabalhos públicos do PSNP se dá em base domiciliar, bem como a remuneração, independentemente de quem faça o trabalho, e ignora o fato de que as mulheres podem não ter o mesmo peso nas tomadas de decisão como o utilizar o fundo. Da mesma forma, em nível comunitário, o acesso desigual das mulheres a serviços de extensão agrícola e crédito não é resolvido, e esses serviços continuam a ser desenhados em torno das necessidades de agricultores homens.<sup>93</sup>

### Recomendações

Para criar pisos de proteção social universais, são necessários esforços significativos para escalar a proteção contra o desemprego, especialmente nos países em desenvolvimento. Ainda que o apoio incondicional aos desempregados seja preferível, para manter um padrão de vida adequado do ponto de vista dos direitos humanos, a criação de programas de trabalho público, quando desenhados adequadamente, pode contribuir para reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres. Para que esses programas funcionem para elas, elas precisam:

- Fornecer um nível mínimo de emprego acessível e renda adequada para todas as pessoas que possam necessitar, idealmente apoiando-se em uma garantia legal vinculante e fiscalizada.
- Fornecer acessos a benefícios como direito individual em vez de familiar, e usar cotas ou reservar vagas para mulheres, garantindo participação igualitária.
- Oferecer trabalho não braçal que possa ser executado por mulheres e garantir salários iguais para tais trabalhos.
- Fornecer serviços de cuidado infantil obrigatório e outros serviços básicos no local de trabalho, garantindo que isso seja monitorado e fiscalizado.

### AS TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS PARA PESSOAS IDOSAS

Mudanças demográficas são um desafio significativo para segurança de renda e provisão de cuidados para populações que estão envelhecendo rapidamente (ver seção Serviços de cuidado). Alguns governos estão reagindo a esse desafio melhor que outros, como mostrará esta seção. Em países desenvolvidos, essas questões são debatidas com ardor. Porém, cerca de dois terços das pessoas idosas<sup>94</sup> vivem no mundo em desenvolvimento e até 2050 essa fração deve chegar a cerca de 80%.<sup>95</sup> Globalmente, cerca de metade das pessoas acima da idade legal de aposentadoria recebe pensão, enquanto apenas 31% da população em idade economicamente ativa contribui com um programa de fundo de pensão.<sup>96</sup>

#### Desvantagem socioeconômica das mulheres na terceira idade

Envelhecer tem implicações específicas para mulheres e, portanto, consequências em matéria de igualdade de gênero. Em primeiro lugar, as mulheres tendem a viver mais que os homens. Em segundo, elas têm menos acesso que eles a terras e outros ativos que poderiam ajudá-las a manter um padrão de vida adequado na terceira idade. Na Índia, por exemplo, 60% das mulheres, contra

30% dos homens, não têm ativos de valor em seu nome, e poucas viúvas podem contar com apoio da família ou da comunidade.<sup>97</sup> Mesmo em países com boa cobertura de aposentadoria, as mulheres têm uma probabilidade significativamente maior que os homens de sofrer com a pobreza na terceira idade. Na União Europeia, por exemplo, a taxa de pobreza entre mulheres idosas é 37% mais alta que a de idosos homens.<sup>98</sup> Em terceiro lugar, normas de gênero prevalentes e o fato de as mulheres tenderem a se casar ou coabitar com homens mais velhos significa que são elas que fazem a maior parte do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado para seus esposos idosos, bem como para seus pais, sogros/as, amigos/as e vizinhos/as.<sup>99</sup>

Na maioria dos países para os quais há dados disponíveis, as mulheres têm menos chance que os homens de receber uma aposentadoria na terceira idade (ver Figura 3.4), e nos lugares em que recebem, seus níveis de benefício em geral são mais baixos. A Europa Central e Oriental e a Ásia Central têm taxas de cobertura relativamente altas, com alguns países, como o Quirguistão, tendo atingido cobertura universal para mulheres e homens, muitas vezes graças à combinação eficaz de aposentadorias contributivas e não contributivas.<sup>100</sup> Mas ainda existem importantes disparidades de gênero em outros países da região. Em uma série de países na América Latina e no Caribe, como a República Dominicana e El

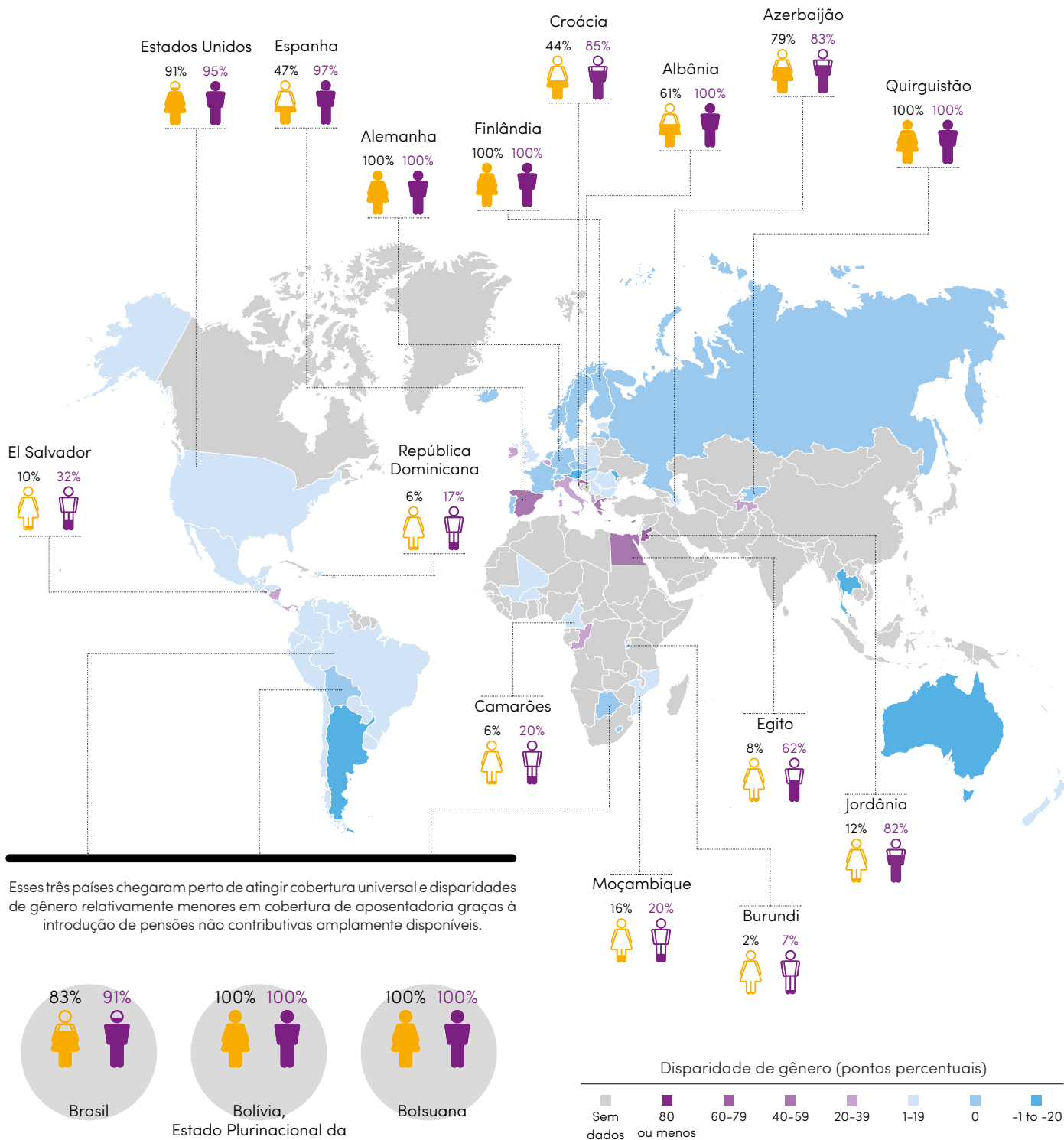
Salvador, a cobertura de mulheres na terceira idade é menos da metade da já baixa cobertura dos homens. O Estado Plurinacional da Bolívia é uma notável exceção, com cobertura universal tanto para mulheres quanto para homens devido à introdução de um programa de pensão não contributivo.

É também o caso de Botsuana, Lesoto e Maurício, exceções na África Subsaariana, onde a cobertura na maioria dos países é baixa para os homens e quase insignificante para as mulheres. Na República de Burundi, por exemplo, 2% ou menos das mulheres acima da idade legal de aposentadoria recebem essa pensão, contra 7% dos homens. As maiores disparidades de gênero na cobertura, porém, são encontradas no Egito e na Jordânia, onde 62% e 82% dos homens, respectivamente, recebem uma pensão, contra apenas 8% e 12% das mulheres. Apesar de alguns países europeus terem conquistado altas taxas de cobertura entre as mulheres, seus níveis de benefício frequentemente são apenas uma fração daqueles dos homens. Na França, na Alemanha, na Grécia e na Itália, por exemplo, a aposentadoria média das mulheres é mais de 30% mais baixa que a dos homens.<sup>101</sup>

Figura 3.4

Proporção de pessoas acima da idade legal para receber aposentadoria que recebem aposentadoria, por sexo, países selecionados, 2006-2012

→ Na maioria dos países, as mulheres têm menor probabilidade de receber aposentadoria que os homens



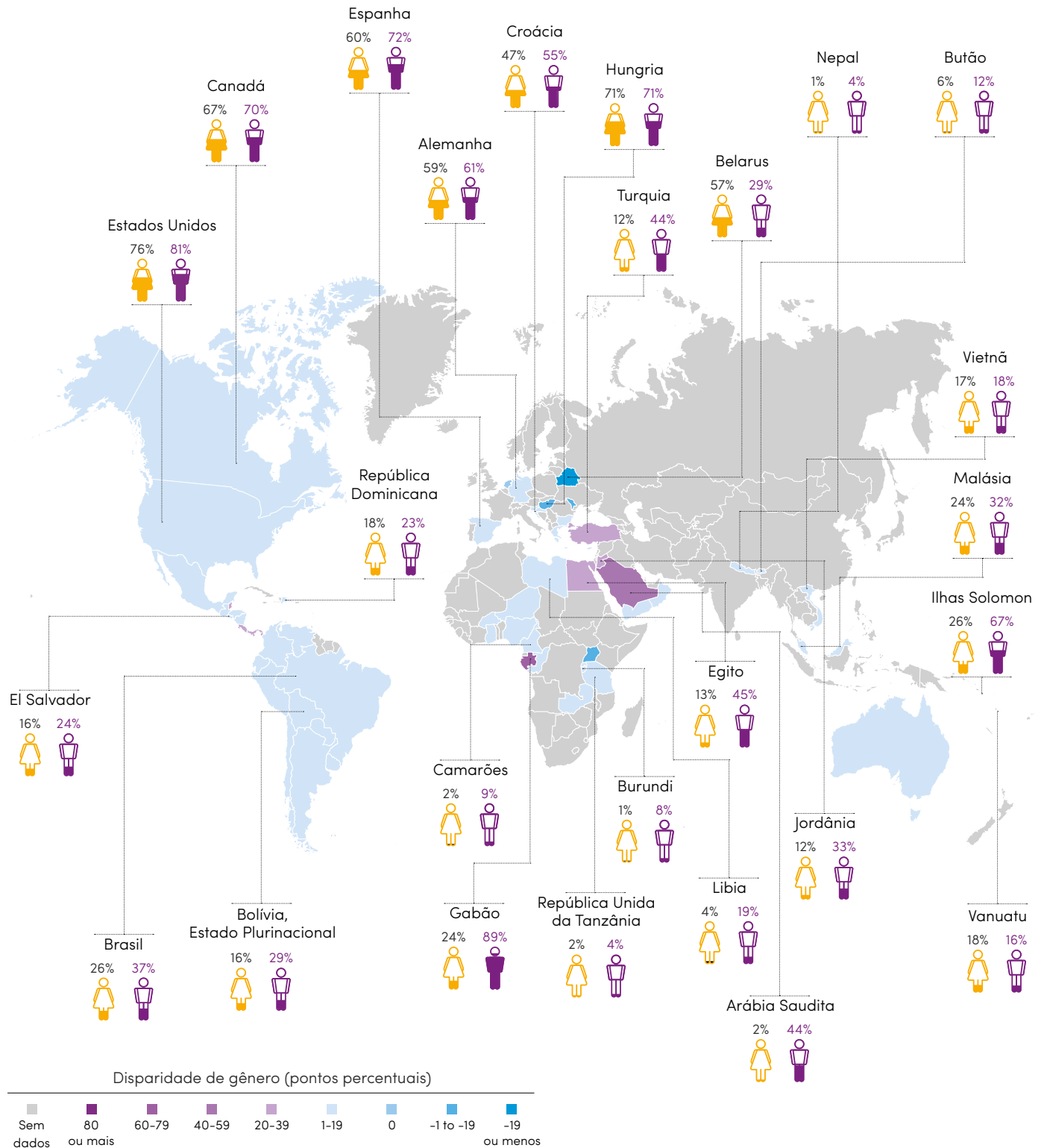
Fonte: OIT 2014h.

Nota: Dados mais recentes disponíveis durante o período especificado. Ver Anexo 5 para uma lista completa dos países sobre os quais há dados. A quantidade de benefícios de aposentadoria recebidos por mulheres e homens difere amplamente dentro dos países e entre eles. Mesmo que uma porção relativamente grande de mulheres e homens receba aposentadorias, pode haver grandes disparidades de gênero em níveis de benefício; ou as aposentadorias não contributivas, das quais as mulheres dependem mais fortemente que os homens, podem não ser suficientes para tirá-las da pobreza (ver dados sobre níveis de benefício no Anexo 5).

Figura 3.5

Proporção da população em idade economicamente ativa contribuindo com um programa de aposentadoria, por sexo, países selecionados, 2007-2012

→ Na maioria dos países, as mulheres têm uma probabilidade muito menor que os homens de contribuir com um programa de aposentadoria



Fonte: OIT 2014h.

Nota: Dados mais recentes disponíveis durante o período especificado. Ver Anexo 5 para uma lista completa de países sobre os quais há dados.

As disparidades de gênero em aposentadoria refletem a diferença na vida de mulheres e homens e em seus históricos de emprego. Além disso, características-chave do desenho das aposentadorias penalizam sistematicamente as mulheres, reforçando ainda mais sua desvantagem socioeconômica na terceira idade. Esses resultados desiguais não são, porém, inevitáveis e podem ser remediados com ações em várias frentes. O Capítulo 2 já destacou ações para facilitar o acesso das mulheres a trabalhos decentes e eliminar disparidades salariais de gênero. Além disso, os sistemas de aposentadoria podem ser pensados ou reformados para reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres na terceira idade. Primeiro, em programas de aposentadoria contributiva, o acesso tem de ser equalizado; e as disparidades de gênero nos níveis de benefício, reduzidas. Segundo, a cobertura e os níveis de benefício de aposentadorias sociais não contributivas garantidas por lei precisam aumentar, especialmente nos países em que a maioria das pessoas idosas não tem nenhuma forma de proteção social. As seções a seguir discutem essas duas estratégias mais detalhadamente.

### Vieses de gênero em aposentadorias contributivas

Atualmente, as mulheres enfrentam desvantagens importantes em programas de aposentadoria contributiva baseados em renda, que são a forma dominante de cobertura em países com provisão de aposentadoria.<sup>102</sup> As mulheres participam menos do mercado de trabalho que os homens e têm maior probabilidade de estar desempregadas ou de trabalhar no setor informal em tempo parcial. Também tendem a ganhar salários menores e interromper seu trabalho mais frequentemente para cuidar de seus dependentes. Como mostra a Figura 3.5, as mulheres são, portanto, sub-representadas entre os contribuintes ativos de sistemas contributivos na maioria dos países.

Fora do mundo desenvolvido, programas contributivos excluem a maioria das mulheres e homens em idade economicamente ativa. As disparidades de gênero variam muito, mas também tendem a ser maiores nas regiões em desenvolvimento. Em alguns países do Oriente Médio e do Norte da África, os homens têm de 10 a 20% maior probabilidade de contribuir com um programa de aposentadoria. Apesar de as taxas de cobertura serem baixas para ambos os sexos na Ásia Meridional e na África Subsariana, as mulheres ainda enfrentam desvantagens significativas em

relação aos homens. Mesmo em países com taxas de cobertura relativamente altas, como o Gabão, uma porcentagem muito menor de mulheres (24%) que homens (89%) contribui com a previdência social. Na América Latina e no Caribe, bem como no Leste da Ásia e no Pacífico, as disparidades de gênero são menores, mas ainda importantes. Na República Dominicana, por exemplo, 23% dos homens são contribuintes ativos, contra 18% das mulheres.<sup>103</sup>

Grandes disparidades de gênero também são evidentes em benefícios de aposentadoria derivados de programas relacionados à renda e são mais amplas para mulheres com filhos. Na França, por exemplo, a disparidade de gênero em aposentadorias (em relação às aposentadorias médias para todos os homens) é de 19% para mulheres sem filhos, 31% para mulheres com um ou dois filhos e 50% para mulheres com três ou mais filhos.<sup>104</sup> Essas disparidades minam não apenas a igualdade de gênero na terceira idade, mas também o direito das mulheres a um padrão de vida adequado. Em termos relativos, a renda de aposentadoria média para mulheres solteiras está pouco acima ou é igual à linha da pobreza em vários países europeus, incluindo República Tcheca, Estônia, Alemanha, Islândia, Letônia, Eslovênia e o Reino Unido.<sup>105</sup>

### A mudança para as contas individuais de capitalização

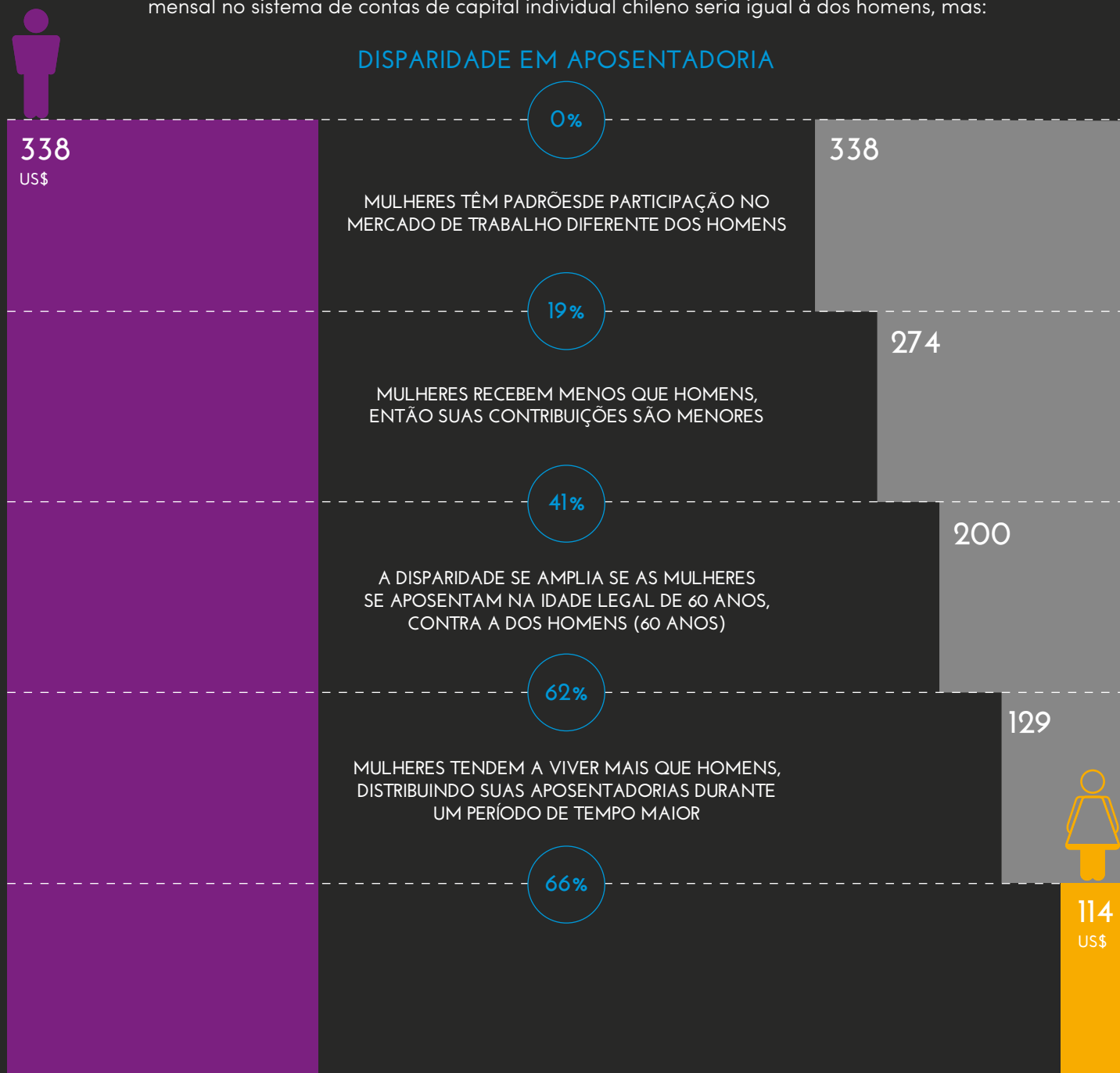
Em pelos menos 26 países, principalmente na América Latina e na Europa Oriental e Ásia Central, houve nas duas últimas décadas um aumento dos planos de contas individuais de capitalização, muitas delas de gestão privada, depois da experiência no Chile em 1981 e do conselho de instituições financeiras internacionais, como o Banco Mundial.<sup>106</sup> A mudança de seguro social para contas individuais de capitalização teve efeitos prejudiciais, especialmente sobre a segurança de renda das mulheres na terceira idade.<sup>107</sup> Isso se deve tanto aos níveis de benefícios serem diretamente baseados em contribuições passadas quanto à fórmula considerar geralmente o número de anos durante os quais se espera que a pessoa colete os benefícios, penalizando as mulheres pela aposentadoria precoce e, em alguns casos, já que a longevidade média delas é maior, pelo uso de tabelas atuariais específicas de gênero. No Chile, por exemplo, a combinação desses fatores cria uma disparidade de gênero de 66% nas aposentadorias derivadas do sistema de contas individuais de capitalização (ver Figura 3.6).

Figura 3.6

# DESVALORIZAÇÃO DA APOSENTADORIA DAS MULHERES E DISPARIDADE DE GÊNERO EM APOSENTADORIAS

Sistemas de poupanças individuais, Chile

Se as mulheres fossem como os homens – em termos de suas características individuais, padrões de emprego, salários e tratamento no sistema de aposentadoria – sua aposentadoria média mensal no sistema de contas de capital individual chileno seria igual à dos homens, mas:



Múltiplos fatores contribuem para criar disparidade de gênero em aposentadorias, de modo que, na realidade, as aposentadorias de mulheres são apenas um terço das dos homens

Fonte: Baseado em Fajnzylber 2014.

Nota: Os resultados apresentados nesta figura são baseados em projeções econométricas usando dados para um coorte de mulheres chilenas da Pesquisa de Proteção Social de 2002. Fatores como idade, educação e presença de filhos foram mantidos constantes, e o impacto desses fatores depende da ordem em que cada um foi incluído no cálculo, dando mais importância a elementos introduzidos mais cedo na análise.

Mas mesmo onde os sistemas de contas individuais de capitalização já foram introduzidos, é possível fazer muito para reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres. A reforma de aposentadoria do Chile em 2008, liderada pela presidente Michelle Bachelet, trouxe uma série

de medidas sensíveis a gênero e reverteu alguns dos impactos negativos de políticas anteriores (ver Quadro 3.5). A liderança e o compromisso de Bachelet em avançar com a promoção da igualdade de gênero foram cruciais para o sucesso do processo de reforma.<sup>108</sup>

## QUADRO 3.5

### Reparação da desvantagem socioeconômica das mulheres por meio da reforma do sistema de aposentadoria chileno de 2008

No início dos anos 1980, o Chile executou uma grande reforma da aposentadoria que introduziu contas individuais de capitalização de administração privada e gradualmente eliminou os sistemas de previdência social de administração pública. Essa mudança teve um impacto adverso especial sobre os direitos de aposentadoria das mulheres.<sup>109</sup> Aposentadorias mínimas para quem tem economias individuais mínimas exigiam longos registros de contribuição (20 anos), reduzindo o acesso das mulheres a esses benefícios, enquanto aposentadorias não contributivas eram baixas e tinham direcionamentos limitados. Em meados dos anos 2000, apenas 55% das mulheres com mais de 65 anos de idade recebiam aposentadoria, em comparação com 71% dos homens. As disparidades de gênero em nível dos benefícios derivadas do sistema de contas individuais de capitalização também eram grandes (ver Figura 3.6).

Quando Michelle Bachelet se candidatou à presidência em 2006, prometeu uma profunda reforma no sistema de aposentadoria. Uma vez eleita, usou seus poderes presidenciais para garantir que o acesso das mulheres aos benefícios de aposentadoria fosse central ao projeto de reforma, decretando que a comissão de reforma eliminasse a discriminação de gênero do sistema. Ainda que esse objetivo ambicioso não tenha sido completamente atingido, a reforma de 2008 aumentou significativamente a segurança de renda das mulheres na terceira idade ao:

- Estender o alcance de aposentadorias não contributivas para 60% dos lares de renda mais baixa. Em 2013, mais de 70% de todos os benefícios não contributivos foram para as mulheres.<sup>110</sup>
- Reconhecer interrupções no emprego devido à criação de filhos por meio de créditos de cuidado para mães, que se estima terem aumentado a aposentadoria média delas em até 20%.<sup>111</sup>
- Criar uma cláusula para a divisão da aposentadoria no divórcio, segundo a qual os fundos de aposentadoria do cônjuge principal (em geral o homem) acumulados durante o casamento são divididos na separação se o juiz considerar que uma das duas partes enfrenta desvantagem econômica.

Apesar desses avanços, o escopo das reformas de aposentadoria sensíveis a gênero foi limitado pelo sistema de aposentadoria privatizado do país. De fato, a administração relutou em reformular o sistema de contas de capital individual, temendo turbulências no mercado financeiro e oposição dos poderosos interesses corporativos, incluindo administradores de fundos de pensão.<sup>112</sup> Apesar de a expansão de benefícios não contributivos ter oferecido um caminho de reforma menos contestado, essa escolha não lidou com uma das características mais discriminatórias do sistema de aposentadoria chileno: tabelas atuariais divididas por gênero. Ainda não se sabe se a comissão recentemente estabelecida para analisar mais reformas do sistema de pensão resolverá essa questão durante o segundo mandato de Bachelet (2014–2018).



Enquanto isso, reformas na aposentadoria em muitos países da Europa estão corroendo os direitos. França, Grécia, Itália e Espanha apertaram as regras de elegibilidade, fortaleceram a ligação entre contribuições e rendimentos ou mudaram suas fórmulas de benefício de salário final para média de rendimentos durante a vida. Em outros países, a indexação do benefício foi reduzida ou congelada. Essas medidas provavelmente terão impacto desproporcional sobre as mulheres. Para mitigar o risco, alguns países introduziram medidas para fortalecer o direito das mulheres à aposentadoria, junto a reformas de contenção de gastos mais amplas. Na Espanha, por exemplo, reformas recentes elevaram a idade de aposentadoria, bem como o número de anos de contribuição exigidos para receber a pensão integral, mas também aumentaram os benefícios de sobrevivência da família e créditos de cuidados e assistência a dependentes.<sup>113</sup>

### Reforma dos sistemas de aposentadoria contributivas

Características-chave da elaboração dos sistemas de aposentadoria, incluindo exigências de elegibilidade e fórmulas de pensão, afetam o quanto as desigualdades de gênero do mercado de trabalho se estendem para a terceira idade. Como regra geral, quanto mais próxima a ligação entre direito a aposentadoria e a vida trabalhista passada (e o histórico de contribuições), maior a desvantagem econômica das mulheres em relação aos homens.

Em programas contributivos, os indivíduos em geral têm direito ao benefício na idade de aposentadoria se cumprirem um número mínimo de anos de trabalho e/ou contribuições, ao qual se chama de “tempo de contribuição”. Longos tempos de contribuição podem limitar o acesso das mulheres aos benefícios da aposentadoria se não houver mecanismos adequados para compensar o tempo dedicado ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Na Argentina, por exemplo, quando o tempo de contribuição aumentou para 30 anos no início dos anos 1990, a cobertura das mulheres caiu de 73 para 65%.<sup>114</sup> Essa tendência se reverteu uma década mais tarde, quando as exigências de contribuição foram dispensadas, aumentando

o acesso geral e reduzindo a disparidade de gênero na cobertura. Além disso, muitos países tradicionalmente determinaram a idade de aposentadoria para mulheres em até cinco anos antes das dos homens (Anexo 5).<sup>115</sup> Isso pode ter consequências negativas para a segurança de renda das mulheres em sistemas nos quais o direito é fortemente ligado às contribuições, é o caso do sistema individual de capitalização do Chile (ver Figura 3.6).

Fórmulas de cálculos da aposentadoria especificam como são calculados os níveis de benefício para cada pensionista, geralmente com base em contribuições ou rendimentos passados. Fórmulas que refletem fortemente os históricos de contribuição tendem a gerar benefícios menores para as mulheres, enquanto a inclusão de componentes niveladores ou redistributivos tendem a favorecer as mulheres. O período de rendimentos que se leva em conta também é relevante para a igualdade de gênero, bem como a existência de benefícios mínimos e mecanismos de indexação, estes últimos permitindo que as aposentadorias sejam regularmente ajustadas segundo a inflação ou aumentos de salário. Quando os benefícios são calculados com base em rendimentos médios na vida em vez de no salário final, por exemplo, as penalidades pelo tempo passado fora do mercado de trabalho serão maiores. Quando os benefícios não são indexados, os pensionistas podem ter dificuldade de manter o padrão quando o custo de vida aumenta. Como as mulheres vivem mais que os homens, enfrentam riscos maiores de depreciação do valor de suas aposentadorias.<sup>116</sup>

### Créditos de cuidados e assistência a dependentes

Créditos de contribuição relacionados ao trabalho de cuidados de pessoas dependentes são outra importante ferramenta política para melhorar a adequação das aposentadorias para mulheres. São amplamente usados em países desenvolvidos e foram recentemente introduzidos também em alguns países em desenvolvimento. Os créditos por cuidado reconhecem e compensam contribuições perdidas devido ao tempo passado fora do mercado de trabalho – em geral pelas mulheres –

para cuidar de dependentes. Esses créditos podem ser oferecidos independentemente de se o cuidado é de crianças, pessoas idosas, doentes ou pessoas com deficiência, ainda que, na prática, sejam concedidos primariamente pelo cuidado de filhas e filhos.<sup>117</sup> No Uruguai, por exemplo, as mulheres recebem um ano de contribuições por filho, até um máximo de cinco filhos. Desde 2010, mães do Estado Plurinacional da Bolívia se beneficiam de um crédito equivalente a um ano de contribuições por filho, até um máximo de três filhos. O crédito pode ser usado para conseguir melhores benefícios ou se aposentar mais cedo.<sup>118</sup>

Créditos por cuidado e assistência a dependentes são uma ferramenta valiosa para melhorar a aposentadoria das mulheres em sistemas contributivos, como parte de um pacote mais amplo de medidas de igualdade de gênero, e contribuir para reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres na terceira idade. Eles são menos relevantes em países com cobertura por contribuição baixa. Nesses casos, as mulheres serão as maiores beneficiárias da introdução de aposentadorias não contributivas adequadas e universais, discutidas na próxima seção.

Para ser eficaz em reparar a desvantagem, os créditos precisam ser suficientemente generosos para compensar o tempo passado na criação dos filhos ou em outras pausas no emprego. Nos níveis atuais, os créditos por filho mostram impactos positivos, mas limitados, sobre as aposentadorias das mulheres. Em uma série de países da OCDE e da União Europeia, por exemplo, as aposentadorias das mulheres cairiam de 3 a 7 pontos percentuais em média se esses créditos não existissem.<sup>119</sup> Onde os créditos por cuidado são baseados no salário-mínimo, como no Chile e na Polônia, isso

efetivamente penaliza as mulheres que ganham mais que o mínimo pelos períodos passados fora do mercado de trabalho.<sup>120</sup>

Em muitos programas de pensão, créditos por cuidado e assistência a dependentes são pagos ao cuidador principal, independentemente do sexo. Na prática, porém, as mulheres os recebem muito mais que os homens, dado que fazem a maior parte dos trabalhos de cuidado. Na Finlândia e na Suécia, esses créditos estão vinculados às licenças parentais do tipo “pegar ou largar” de uso exclusivo dos pais e os benefícios monetários associados, encorajando assim os homens a colaborar com uma porção maior dos cuidados e permitindo transformações em relações de gênero.<sup>121</sup> Em contraste, a maioria dos recém-criados créditos na América Latina é dirigida a mães, excluindo pais ou outros cuidadoras/es. É uma oportunidade perdida de desafiar estereótipos de gênero.

### A crescente importância da aposentadoria social

A relevância de aposentadorias não contributivas – também chamadas de aposentadorias básicas ou sociais – é cada vez mais reconhecida. Aposentadorias sociais são especialmente significativas em países onde a cobertura dos programas contributivos de previdência social é limitada e a maioria da força de trabalho está no emprego informal. Como os indivíduos com registros de contribuição limitados tendem a se concentrar em grupos de baixa renda, as aposentadorias sociais não contributivas são essenciais para prevenir a pobreza na terceira idade. A ação coletiva de mulheres e homens mais velhos tem exercido uma influência importante tanto na introdução quanto na melhoria das aposentadorias sociais (ver Quadro 3.6).<sup>122</sup>

## QUADRO 3.6

### Promoção das aposentadorias sociais: estratégias da sociedade civil nas Filipinas

Nas Filipinas, as associações de idosos – com ajuda da HelpAge International – conseguiram fazer lobby com o governo em favor da introdução das aposentadorias sociais em 2010. Mulheres idosas têm estado à frente dessas mobilizações.

A Coalizão de Serviços para os Idosos (Coalition of Services for the Elderly – COSE) – uma organização não governamental – começou seus esforços de defender a introdução das aposentadorias sociais em 2007. A COSE criou uma lei de aposentadorias sociais, identificou e abordou potenciais patrocinadores do poder legislativo e mobilizou seus apoiadores para frequentar audições de comitês parlamentares. Esses esforços foram precedidos por vários anos juntando provas e construindo apoio da sociedade civil por meio de pesquisas de participação.

Apesar de estar convencida de que uma aposentadoria social universal é a melhor abordagem, a COSE optou por um programa focalizado sujeito à comprovação como um objetivo mais realista. A organização intercedeu junto a legisladores individuais, gerou cobertura de mídia e usou ocasiões especiais, como o Dia Internacional dos Idosos, para reunir pessoas da terceira idade em apoio à campanha. No início de 2010, um grande número de manifestantes se juntou em frente ao palácio presidencial para garantir que o presidente assinasse a lei apesar das objeções do Ministério da Fazenda. A ação coletiva dos idosos foi essencial para que a Lei expandida dos cidadãos idosos fosse aprovada em 2010.

Desde então, a COSE tem monitorado a implementação da lei e desenvolvido propostas concretas para melhorá-la. Desafios importantes nesse sentido são o valor baixo da aposentadoria (US\$ 12 ao mês) e público-alvo muito limitado. Atualmente, a aposentadoria só está disponível para as cidadãs e cidadãos com mais de 77 anos, debilitados ou deficientes e sem apoio regular da família ou outros benefícios de aposentadoria. Em 2014, o governo dobrou o orçamento para aposentadorias sociais, significando que elas podem ser estendidas a um número maior de pessoas.<sup>123</sup>

#### Benefícios das aposentadorias universais para mulheres

Em 2014, a HelpAge International registrou mais de cem programas de aposentadoria social no mundo, com desenho, escopo e impacto variados.<sup>124</sup> As mulheres, especialmente, se beneficiam da introdução desses regimes, dada sua maior longevidade e exclusão em larga escala dos programas de aposentadoria contributivos.

Em alguns países – incluindo o Estado Plurinacional da Bolívia, Botsuana, Maurício, Namíbia, Tailândia e regiões rurais do Brasil – o

acesso é garantido como direito universal das pessoas idosas. Na Bolívia, por exemplo, o Renda Dignidade (Renta Dignidad) ajudou a tornar universal a cobertura de aposentadoria – uma conquista significativa em um país que antes tinha proteção social muito limitada para a terceira idade. As mulheres são maioria dos destinatários do Renda Dignidad, bem como da Aposentadoria Básica de Maurício e da Aposentadoria Básica Solidária do Chile (Pensión Básica Solidaria).<sup>125</sup>

Em outros países, o acesso está condicionado a um teste e só é concedido se o requerente

não tiver direito a qualquer outro tipo de aposentadoria – seja contributiva ou baseada em viuvez ou deficiência (por exemplo, Quirguistão, Lesoto, México e Nepal). Outros ainda condicionam o acesso à comprovação de elegibilidade com vários limiares de renda, em geral definidos em nível familiar (por exemplo, Bangladesh, Chile, África do Sul e Ucrânia).

As mulheres são mais contempladas como indivíduos por programas universais oferecidos ou a todos os cidadãos e residentes, ou que consideram apenas se a pessoa beneficiária individual recebe qualquer outra pensão. Benefícios universais ou que passam por testes de pensão ampliam a autonomia econômica das mulheres, fortalecendo sua voz e poder de ação dentro dos lares e elevando seu status social.<sup>126</sup> Em contraste, os benefícios sujeitos à comprovação em geral exigem que os lares – e não os indivíduos – não tenham qualquer outra fonte de renda. Isso quer dizer que excluem as mulheres que moram em lares acima do limiar de renda, mesmo que elas não tenham acesso a renda pessoal. É uma situação que parte do pressuposto de que cônjuges ou outros familiares que moram juntos dividirão a renda de forma igualitária, o que nem sempre é o caso.

Os níveis de benefício de aposentadorias sociais são quase sempre mais baixos que aqueles derivados de programas contributivos, nos quais o peso dos homens é muito maior que o das mulheres. O Anexo 5 ilustra a enorme variação entre os países em nível de benefícios oferecidos por programas de aposentadoria básica. Em Maurício, por exemplo, que tem um programa de aposentadoria social desde 1958, a Aposentadoria Básica é de cerca de US\$ 118 por mês, o equivalente a quase cinco vezes a linha da pobreza. Em contraste, a Pensão da Terceira Idade Indira Ghandi (Indira Gandhi National Old Age Pension), na Índia, oferece benefícios de cerca de

US\$ 3 por mês – correspondentes a apenas 22% da linha de pobreza. Como as mulheres dependem mais pesadamente de benefícios não contributivos que os homens, a adequação desses benefícios é uma grande preocupação da perspectiva de igualdade de gênero.<sup>127</sup>

### Recomendações

Os tipos específicos de reformas exigidas para reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres na terceira idade dependem do contexto econômico e social, bem como da extensão e da forma de cobertura existente. Combinar aposentadorias contributivas e não contributivas pode ser uma forma eficaz de avançar em direção a pisos de proteção social nacionais. Aposentadorias sociais universais são a melhor forma de garantir um padrão de vida adequado para todas as pessoas idosas, mulheres e homens, mas são particularmente importantes para as mulheres, já que têm menos acesso aos benefícios contributivos, poupanças e ativos na terceira idade. Para que as reformas de aposentadoria efetivamente apoiem a igualdade de gênero é crucial:

- Mobilizar e engajar mulheres mais velhas e as defensoras dos direitos das mulheres em debates sobre reforma de aposentadoria.
- Estender o alcance das aposentadorias sociais, especialmente em países de baixa renda onde a maioria das pessoas em idade avançada atualmente não tem nenhuma forma de proteção social na terceira idade.
- Até que sistemas universais sejam introduzidos, optar pela comprovação do direito de receber, sujeito à comprovação, outras pensões de acordo com a renda do domicílio, para garantir que todas as mulheres que não têm uma pensão própria se beneficiem da aposentadoria social.

- Se for escolhido a comprovação de elegibilidade pela renda individual, ajustar os limites de renda para refletir o número de pessoas idosas no domicílio e garantir que todas as pessoas em idade avançada que cumpram os requisitos recebam uma aposentadoria social em seu próprio nome.
- Equalizar o acesso a programas de aposentadoria contributivos em que se oferece cobertura ampla e reduzir as disparidades de gênero nos níveis de benefício ao adaptar os critérios de elegibilidade e as fórmulas de cálculo para que levem em conta as trajetórias de vida e de trabalho das mulheres.
- Disponibilizar créditos por cuidados e assistência a dependentes para todas as pessoas que assumam este trabalho, independentemente do sexo, de modo a compensar contribuições “perdidas” durante períodos fora do mercado de trabalho para o cuidado de dependentes (sejam filhas ou filhos, pessoas idosas ou familiares doentes ou deficientes).

## INVESTIMENTO EM SERVIÇOS SOCIAIS: UM PILAR ESSENCIAL DA IGUALDADE DE GÊNERO

### SERVIÇOS SOCIAIS E A REALIZAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES

Investimento público em serviços sociais acessíveis e de boa qualidade – incluindo saúde, educação, água e saneamento, bem como provisão de cuidados – é essencial para a realização de direitos econômicos e sociais, incluindo o direito a um padrão de vida adequado.<sup>128</sup> Evidências mostram que o efeito dos serviços sociais sobre a pobreza pode superar o das transferências sociais. Em países da OCDE, serviços sociais aumentam a renda disponível em cerca de 30%, contra 23% para transferências sociais em dinheiro, quase cortando a pobreza pelo meio e reduzindo a desigualdade em média 20%.<sup>129</sup> No Brasil e no México, serviços de educação e saúde contribuem duas vezes mais para reduzir a desigualdade de renda que impostos e transferências sociais combinados.<sup>130</sup>

Os serviços sociais são especialmente importantes para as mulheres. Por causa das necessidades sanitárias específicas de gênero, como as reprodutivas, elas precisam dos serviços públicos de saúde muito mais que os homens. Tendem, ainda, a fazer a maior parte do trabalho de atenção à saúde não remunerado, acompanhando filhas e filhos e outros familiares em consultas médicas e cuidando de familiares doentes em casa. Nos locais em que faltam serviços sociais e há muita necessidade de cuidados, a carga de trabalho não remunerado de meninas e mulheres aumenta. Ao contrário, o investimento em serviços básicos pode reduzir as demandas de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, liberando as mulheres para outras atividades. Um estudo do Senegal rural descobriu, por exemplo, que o tempo economizado devido a pequenos sistemas de água encanada e maior disponibilidade de água permitiu que as mulheres aumentassem as atividades produtivas e colocassem em marcha novas iniciativas.<sup>131</sup> Um estudo

do Marrocos urbano, por sua vez, mostrou que a ligação com o sistema de água aumentou o tempo de lazer das mulheres, incluindo atividades sociais com vizinhos e assistir à televisão.<sup>132</sup>

### Disparidades patentes na oferta de serviços

Milhões de mulheres e homens diariamente têm negados seus direitos a serviços sociais decentes por causa de uma falta de investimento público adequado. Os governos enfrentam grandes desafios para garantir a disponibilidade, acessibilidade e qualidade dos serviços sociais para todos, sem discriminação. Em média, o gasto per capita com saúde aumentou entre 2000 e 2010 na maioria das regiões, mas ainda há enormes disparidades nos níveis de gasto e na porção do PIB dedicada aos serviços de saúde entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Em 2012, os governos de regiões desenvolvidas gastaram mais de US\$ 5,5 mil per capita na saúde de seus cidadãos (8,1% do PIB), enquanto as médias para a Ásia Meridional e a África Subsaariana chegaram a US\$ 202 e US\$ 159 per capita (1,5% e 3% do PIB, respectivamente).<sup>133</sup>

Níveis baixos de gastos com saúde se traduzem em defeitos sérios na entrega do serviço, incluindo falta de pessoal e baixa motivação, problemas particulares em áreas rurais. Na África Subsaariana, há menos de um médico a cada 1.000 habitantes e, em média, uma enfermeira ou parteira por 1.000 habitantes, enquanto regiões desenvolvidas têm respectivamente 16 e 9 vezes mais.<sup>134</sup> Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT),<sup>135</sup> são necessários mais 10 milhões de trabalhadoras e trabalhadores de saúde, em escala mundial, para garantir a prestação de serviços de saúde para todos, a maioria deles na Ásia (7 milhões) e na África (3 milhões). Estabelecimentos de saúde também frequentemente não têm os equipamentos e remédios essenciais, nem energia ou suprimento de água.<sup>136</sup> As consequências devastadoras da falta de investimento em saúde e em outros serviços sociais se tornaram tragicamente claras com a epidemia de ebola na África Subsaariana (ver Quadro 3.7).

## QUADRO 3.7

### A falta de investimentos em serviços sociais e as dimensões de gênero do ebola

Em fevereiro de 2015, a epidemia de ebola tinha levado a vida de mais de 9 mil pessoas, principalmente na Guiné, na Libéria e em Serra Leoa.<sup>137</sup> A falta de acesso a água potável, saneamento e outras infraestruturas, bem como habitações pobres e superlotação em favelas urbanas contribuíram com a rápida propagação da epidemia.<sup>138</sup> Enfraquecidos por amarras fiscais, reduções no emprego público e descentralização prematura, os sistemas de saúde tiveram dificuldade de reagir.<sup>139</sup> O ebola foi especialmente duro para meninas e mulheres. Como elas são maioria entre as cuidadoras, enfermeiras e comerciantes de fronteiras, têm mais risco de exposição, e mais mulheres que homens contraíram o vírus na Guiné e em Serra Leoa.<sup>140</sup> Alguns relatórios também dizem que as mulheres estão morrendo de ebola em números muito maiores que os homens.<sup>141</sup> Além disso, observações de campo apontam para uma série de consequências indiretas para as mulheres. Como as equipes médicas estão focadas no ebola e muitas pessoas têm medo de se infectar se visitarem instalações de saúde, as mulheres não estão recebendo tratamentos para outras doenças; e o parto se tornou mais arriscado porque as maternidades tiveram de fechar ou as grávidas decidiram permanecer em casa e parir ali mesmo.<sup>142</sup>

Facilidade de acesso e acessibilidade financeira são grandes problemas, especialmente para mulheres que têm condições de copagamento ou os custos de viagem para chegar às instalações de saúde. Má qualidade do serviço, bem como normas sociais discriminatórias, estigmas e medo de violência também podem impedir que mulheres e meninas usem instalações de educação, saúde, água ou saneamento. Enfrentar essas barreiras é essencial para garantir igualdade no pleno gozo de direitos.

As mulheres se organizaram para melhorar seu acesso e a prestação de serviços sociais por meio de seu envolvimento com comitês de administração de água ou escolas, conselhos locais de saúde e fóruns de pacientes.<sup>143</sup> Garantir a transformação dos serviços sociais no longo prazo exige ação governamental para que a prestação de serviços leve em consideração a igualdade de gênero. Essas ações devem se reafirmar por meio da ampla disponibilização de informação aos cidadãos, monitoramento regular da performance dos provedores desses serviços, recompensando a recepção e punindo a desatenção às necessidades das mulheres. Usuárias e usuários vigilantes e organizações da sociedade civil também são cruciais para ir contra as estratégias de lobistas conservadores ou dos interesses velados de subverter a igualdade de gênero durante a implementação. Trata-se de algo particularmente importante em lugares onde a oferta de serviço é controversa, como acontece com a saúde sexual e reprodutiva.<sup>144</sup>

O restante do capítulo se concentra em três tipos de serviços sociais: saúde, cuidados e água e saneamento. Ele revisa a que ponto as políticas atuais e o fornecimento em cada uma dessas áreas apoiam a igualdade de gênero e a realização de direitos econômicos e sociais.

## SERVIÇOS DE SAÚDE

Diferenças biológicas entre mulheres e homens – bem como diferenças socialmente determinadas em seus direitos, papéis e responsabilidades – têm um impacto em seu estado de saúde e os riscos para ele.<sup>145</sup> Por exemplo, ainda que as mulheres no mundo todo tendam a viver mais que os homens, por motivos biológicos e comportamentais, suas vidas não são necessariamente mais saudáveis. A falta de controle sobre recursos, a carga de trabalho de doméstico e de cuidado não remunerado e a violência de gênero minam o bem-estar das mulheres. Em alguns países, a discriminação por motivo de gênero prejudica o padrão geral de maior longevidade das mulheres, de tal forma que a expectativa de vida feminina no nascimento é similar à masculina.<sup>146</sup>

O direito à saúde é garantido em uma série de tratados e instrumentos de direitos humanos (ver Quadro 3.8). Ele vai além do acesso aos serviços de saúde para incluir uma variedade de fatores que influenciam a possibilidade de uma pessoa viver uma vida saudável. Está intimamente ligado a outros direitos econômicos e sociais, incluindo o direito à alimentação, à proteção social, à habitação, à água e ao saneamento, além do direito ao trabalho. Por exemplo, a maior morbidade das mulheres na terceira idade pode ser ampliada pelo menor acesso a aposentadorias, enquanto os riscos durante a gravidez são afetados pela disponibilidade provisão de serviços voltados à maternidade e pelas condições de saúde e no trabalho (ver Capítulo 2), bem como por seu acesso ao cuidado pré-natal.

## QUADRO 3.8

### O direito à saúde

O direito à saúde está garantido em uma série de tratados e convenções internacionais, incluindo a Declaração Universal de Direitos Humanos (artigo 25, parágrafo 1) e o Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigo 12, parágrafo 2d).

A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW) diz que “os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera dos cuidados médicos, a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, o acesso a serviços médicos, inclusive referentes ao planejamento familiar” (artigo 12). A Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento no Cairo (1994) e a Conferência do Quarto Mundo sobre Mulheres em Pequim (1995) esclareceram ainda mais que os direitos das mulheres à saúde incluem seus direitos relativos à saúde reprodutiva.

O direito à saúde inclui tanto liberdades quanto benefícios sociais. As liberdades incluem o direito de ser livre de tratamentos médicos não consensuais, como experimentos médicos e esterilização forçada. Os benefícios incluem o direito ao acesso de instalações de saúde, bens e serviços em base não discriminatória, o direito à prevenção, ao tratamento e ao controle de doenças e o direito de participar de tomadas de decisão relativas à saúde em níveis nacionais e comunitários. As instalações, os bens e os serviços de saúde devem ser fornecidos de forma a serem disponíveis, acessíveis, aceitáveis e de boa qualidade para todos sem discriminação.

#### Melhorar o acesso das mulheres à saúde

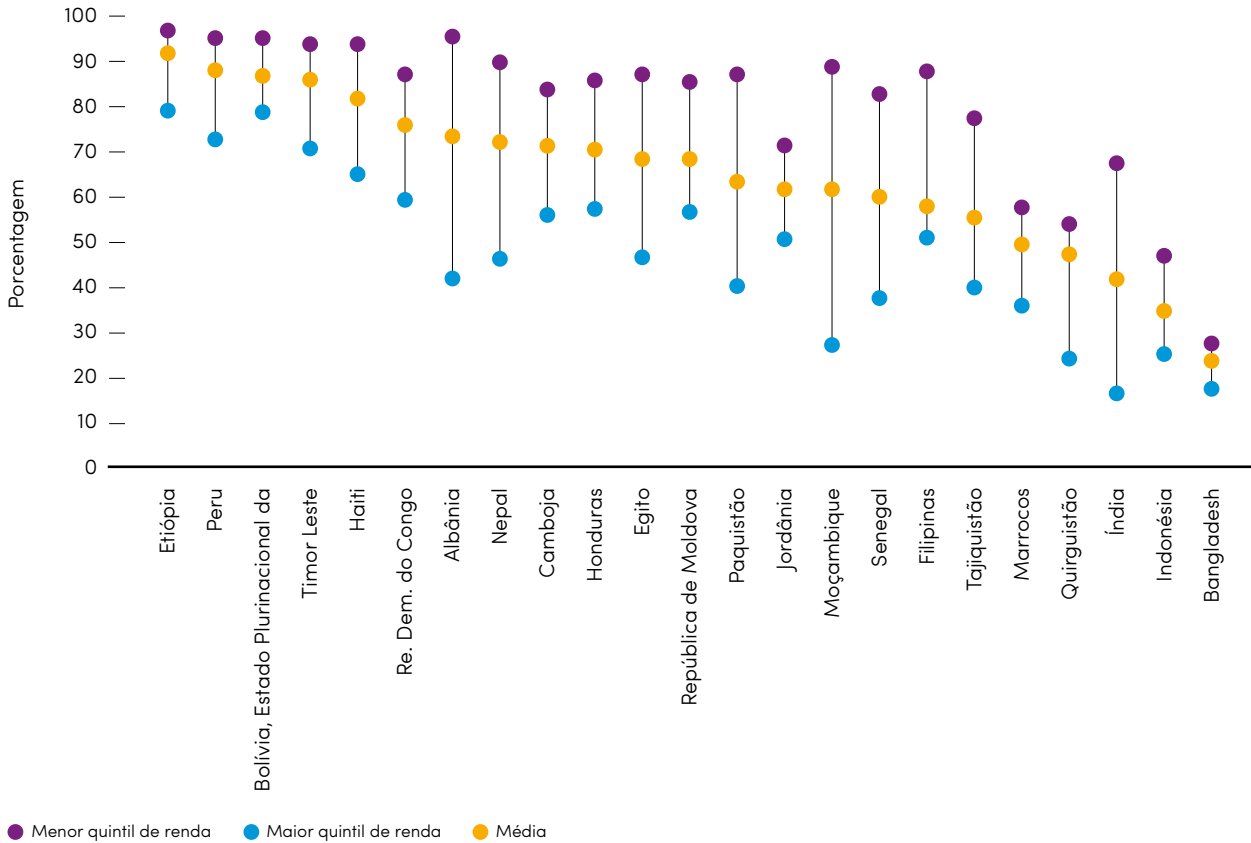
Superar barreiras financeiras no acesso à saúde é um primeiro passo importante em direção ao pleno gozo do direito à saúde por todos. A cada ano, cerca de 100 milhões de pessoas são empurradas para baixo da linha da pobreza como resultado de custos de saúde catastróficos, e até pagamentos relativamente pequenos podem terminar em catástrofe financeira.<sup>147</sup> Um sistema de saúde financeiramente acessível é especialmente importante para as mulheres, pois elas têm menos acesso à renda pessoal, enfrentam questões de saúde custosas, como gravidez e parto, e frequentemente são responsáveis pelo cuidado de membros da família. Como mostra a Figura 3.7, em várias regiões mulheres de baixa renda enfrentam grandes obstáculos para ter acesso ao cuidado à saúde, em nível muito maior que as mulheres de alta renda.

Mas até para as mulheres com mais dinheiro as barreiras para acessar a saúde podem ser significativas: no Estado Plurinacional da Bolívia, na República Democrática do Congo, na Etiópia, no Haiti, no Peru e no Timor Leste, por exemplo, a maioria das mulheres tanto de alta quanto de baixa renda relata grandes obstáculos. Além da renda, restrições de mobilidade ou a necessidade de obter consentimento por parte de familiares podem limitar o acesso de mulheres e meninas à saúde, especialmente quando as instalações de saúde não são próximas.<sup>148</sup> A discriminação com base em raça e etnia – entre outros fatores – pode também comprometer o acesso das mulheres à saúde. No Nepal e no Vietnã, por exemplo, mulheres de minorias étnicas e indígenas têm menos chance de ter acesso a contraceptivos, cuidados pré-natais e assistência qualificada ao parto que mulheres não indígenas.<sup>149</sup> Práticas condescendentes e coercivas de quem presta os serviços de saúde também podem fazer com que mulheres não se consultem.<sup>150</sup>



Figura 3.7

Porcentagem de mulheres que relataram dificuldades no acesso aos serviços de saúde por quintil de renda, 2010-2013  
 —> *As mulheres, especialmente as que vivem em domicílios de baixa renda, enfrentam grandes obstáculos para acessar os serviços de saúde*



Fonte: ICF International 2015.

Nota: Dados mais recentes disponíveis durante o período especificado. As Pesquisas de Saúde e Demografia perguntaram as seguintes questões: Muitos fatores diferentes podem impedir que as mulheres procurem conselhos ou tratamentos médicos para si mesmas. Quando você está doente e quer conselho ou tratamento médico, os seguintes são problemas grandes ou não? Conseguir permissão para ir ao médico? Conseguir dinheiro para consulta ou tratamento? Distância da instalação de saúde? Não querer ir sozinha? Os dados incluídos na figura capturam a porcentagem de mulheres que relataram pelo menos um desses problemas.

Esforços para estender a cobertura e garantir a acessibilidade financeira dos cuidados de saúde são cruciais para enfrentar as barreiras que impedem que as mulheres gozem plenamente do direito à saúde. Recentemente, muitos governos começaram a olhar para as opções que podem tornar os cuidados de saúde mais acessíveis, e as implicações de diferentes modalidades de financiamento para serviços de saúde para igualdade de gênero são revisadas a seguir. Mas conquistar a igualdade substantiva na

saúde também exige melhorias na qualidade dos serviços, bem como uma mudança mais ampla de atitude e institucional para enfrentar estereótipos, estigmas e violência. A seção, portanto, passa a examinar como a prestação dos serviços de saúde pode ser transformada para permitir que todas as mulheres e meninas tenham acesso a serviços, para dar resposta às suas necessidades de saúde específicas e garantir a elas mais protagonismo no sistema de saúde.

## Os pagamentos do próprio bolso reforçam a desigualdade

A maioria dos países financia a saúde com uma combinação de fontes, incluindo renda governamental, seguro social, seguro comunitário, seguro particular e pagamentos do próprio bolso. Cada um desses mecanismos tem consequências diferentes para o acesso a serviços de saúde, equidade e proteção contra as consequências financeiras de uma doença.

Pagamentos do próprio bolso no momento da prestação do serviço são uma forma altamente ineficiente e desigual de financiar o acesso à saúde.<sup>151</sup> Na África, os pagamentos do próprio bolso por família excedem o gasto público com saúde, enquanto em regiões mais ricas, como a Europa Ocidental e a América do Norte, eles compõem apenas uma pequena fração do total de gastos. Em muitos países, as pessoas que vivem na pobreza incorrem em pagamentos do próprio bolso mais altos que outros grupos populacionais, pois são mais afetados pela doença. Em sistemas de saúde comercializados, foram criadas medidas dirigidas a lidar com as necessidades dos grupos pobres e vulneráveis – como dispensa de taxas ou subsídios –, mas elas se provaram ineficazes em reduzir os pagamentos do próprio bolso.<sup>152</sup> Os recentes cortes nos gastos com saúde ameaçam aumentar a sobrecarga financeira das famílias. Por exemplo, entre 2007 e 2011, os pagamentos do próprio bolso por serviços de saúde aumentaram em 35% na República Unida da Tanzânia, 8% na Ucrânia e 6% no Sri Lanka.<sup>153</sup>

Também se descobriu que os pagamentos do próprio bolso reforçam a desvantagem das mulheres no acesso ao sistema de saúde. Os pagamentos do próprio bolso das mulheres são sistematicamente mais altos que os dos homens em uma série de países, incluindo Brasil, República Dominicana, Equador, Paraguai e Peru, não só por causa de necessidades de saúde específicas de gênero, mas também devido à maior prevalência de doenças crônicas e alguns problemas de saúde mental entre mulheres.<sup>154</sup> Isso também aumenta a chance de elas não procurarem cuidados por terem menor capacidade de pagamento.<sup>155</sup> Apesar de ser mais provável que as mulheres de lares pobres dispensem o tratamento, um estudo na Letônia também

descobriu disparidades de gênero significativas em necessidades não atendidas por cuidados de saúde entre grupos de renda mais alta.<sup>156</sup> Um estudo etnográfico recente no Mali mostrou ainda que, onde o tratamento médico exige copagamentos, o acesso à saúde para mulheres e crianças dependia da disponibilidade dos parceiros e pais para dispor do dinheiro necessário.<sup>157</sup>

## Tornar o serviço de saúde acessível: em busca da cobertura universal

Durante as duas últimas décadas, vários países começaram a trabalhar em reformas de cobertura universal de saúde, usando várias abordagens e fontes de financiamento para melhorar a acessibilidade.<sup>158</sup> A cobertura de saúde universal é definida como a garantia de que todos possam usar serviços de promoção, prevenção, cura, reabilitação e paliativos segundo sua necessidade, com qualidade suficiente para ser eficaz, ao mesmo tempo garantindo que usar esses serviços não exponha o usuário a dificuldades financeiras.<sup>159</sup> Essas experiências destacam tanto o potencial quanto as armadilhas das diferentes abordagens em termos de conquistar igualdade substantiva para mulheres e meninas.<sup>160</sup> As consequências para a igualdade de gênero podem ser avaliadas em termos de número de mulheres e homens cobertos, bem como tipos de serviços e grau de proteção financeira oferecida.<sup>161</sup>

Saber se as necessidades de saúde específicas de mulheres e meninas são adequadamente enfrentadas é especialmente importante quando as reformas de cobertura universal definem “pacotes de serviços especiais” (PSE). Decisões sobre que doenças incluir podem ter pesados vieses de gênero. No fim dos anos 1990, por exemplo, uma avaliação de PSEs financiados publicamente em 152 países descobriu que cuidados no parto e em emergências obstétricas frequentemente não estavam contemplados.<sup>162</sup> Ainda que abortos inseguros matem milhares de mulheres a cada ano, o aborto seguro raramente é incluído nos PSEs, mesmo onde é legalizado.<sup>163</sup> Nos locais que incluem necessidades de saúde reprodutiva, isso é feito muitas vezes de forma seletiva, focando-se em saúde materna e parto seguro e ignorando os direitos reprodutivos de garotas adolescentes e mulheres mais velhas.

### *Cuidado de saúde acessível nos Estados Unidos (Affordable Care Act)*

A aprovação, em 2010, da Lei de proteção e cuidado à saúde acessível ao paciente (Affordable Care Act - ACA) nos Estados Unidos foi um divisor de águas, deixando o país mais próximo da cobertura universal de saúde depois de décadas de tentativas fracassadas.<sup>164</sup> Antes do ACA, quase 16% dos cidadãos norte-americanos não tinham seguro-saúde, e como as seguradoras particulares tinham autoridade significativa para excluir candidatas, determinar taxas diferentes ou excluir certos tratamentos, mesmo quem tinha seguro podia se ver sem cobertura para serviços médicos necessários. Com o ACA completamente implementado, o seguro-saúde será obrigatório para todos os cidadãos, e planos particulares serão obrigados a incluir serviços básicos.

Espera-se que essa lei melhore muito o acesso a serviços de saúde, inclusive para mulheres, por exemplo, dando a 47 milhões delas acesso a cuidados de saúde preventivos gratuitos.<sup>165</sup> O ACA proíbe políticas de precificação discriminatórias para seguradoras particulares que cobram prêmios mais altos para mulheres e pessoas com doenças preexistentes. Ele estabelece cobertura obrigatória de todos os custos de serviços reprodutivos e de planejamento familiar, bem como de serviços de prevenção para mulheres, como mamografias e exames para detectar câncer cervical. Prevê, ainda, serviços mais completos para grávidas e mães que usam o Medicaid e para todas as usuárias do Medicare.<sup>166</sup>

Mas, apesar de o ACA expandir o acesso a serviços de saúde básicos, especialmente para as mulheres, ele não chega à cobertura universal para todos sem discriminação. Duas vias importantes para estender a cobertura – a expansão do seguro para funcionários e do Medicaid – no passado foram desvantajosas para as mulheres, especialmente solteiras, pobres e de minorias étnicas, e provavelmente será igual no futuro.

Em primeiro lugar, a cobertura do seguro para funcionários permite que as empresas tomem decisões sobre o tipo de plano de saúde oferecido a trabalhadoras e trabalhadores, levando a uma variação na cobertura e no quanto os empregadores

contribuem. Esse poder foi ampliado por uma decisão de 2014 da Suprema Corte que permite que certos empregadores optem por não aceitar os benefícios de contraceptivos recém-introduzidos com base em suas crenças religiosas.<sup>167</sup> Trabalhadores e trabalhadoras que ganham salários mais altos têm mais chance de ter seguro por meio de seu empregador e também de ter coberturas melhores que os que estão em trabalhos com salários mais baixos. Há nisso importantes implicações de gênero, já que as mulheres – especialmente de cor e imigrantes – são maioria nos cargos que pagam pouco.

Em segundo lugar, as regras de elegibilidade e os níveis de benefício do Medicaid variam e tendem a ser mais restritos em estados que têm maior proporção de mulheres negras.<sup>168</sup> Imigrantes sem documentos são inteiramente excluídos da compra de cobertura de seguro. Finalmente, a reforma também não lida com uma importante e estratégica necessidade de saúde das mulheres ao eliminar qualquer financiamento federal do aborto. O resultado é que o “direito de escolher” permanecerá inacessível para muitas mulheres, em especial as mulheres de baixa renda.

### *Ampliação da cobertura de saúde na Tailândia*

O Governo tailandês introduziu o Programa de Cobertura Universal (Universal Coverage Scheme – UCS) em 2001, segundo o qual a renda geral é usada para pagar as contribuições de 80% da população, ou seja, todos os que ainda não são cobertos por seguro social público para empregados do setor privado e funcionários públicos.<sup>169</sup> A introdução do UCS veio depois de uma série de tentativas de expandir a cobertura de seguro social a trabalhadoras e trabalhadores informais, que representam cerca de 62% da força de trabalho.<sup>170</sup> O UCS inclui famílias inteiras e oferece um pacote de benefícios relativamente completo, incluindo uma gama ampla de serviços de saúde sexual e reprodutiva, como aborto seguro em caso de estupro e riscos para a saúde.<sup>171</sup> Como o Estado assume quase todo o custo da maioria da população,<sup>172</sup> o sistema tailandês é comparável aos sistemas públicos de saúde da Malásia, do Sri Lanka ou do Reino Unido, que oferecem altos níveis de proteção financeira.<sup>173</sup>

O UCS conquistou resultados impressionantes. Em 2010, a cobertura total de saúde atingiu 98% da população e a porcentagem de pagamentos do próprio bolso em relação aos gastos totais com saúde caiu de 27%, em 2002, para 14%. A utilização do serviço aumentou entre quem antes não tinha seguro, especialmente mulheres pobres em idade fértil e seus filhos.<sup>174</sup> Esse progresso dramático não é resultado apenas do UCS, pois o investimento na expansão de centros de cuidados primários de saúde, especialmente em áreas rurais, também garantiu que a cobertura universal se traduzisse em acesso a serviços na prática.<sup>175</sup> Apesar de formalmente cobertos pelo UCS, porém, alguns grupos ainda encontram obstáculos, incluindo mulheres mais velhas, as que vivem em áreas remotas e mulheres e homens de minorias étnicas e comunidades migrantes.<sup>176</sup>

### *Aumento do seguro de saúde comunitários em Ruanda*

Em contraste com programas financiados por impostos ou seguro social, o seguro-saúde de base comunitária (community-based health insurance – CBHI) é voltado a populações de baixa renda com pouca capacidade de contribuição, muitas vezes em nível local. Os programas de CBHI variam consideravelmente, mas em geral são baseados na solidariedade entre pessoas com características geográficas, ocupacionais, étnicas, religiosas ou de gênero comuns, com o risco sendo compartilhado dentro dessa comunidade específica. A participação é voluntária e, na maioria dos casos, os programas de CBHI têm base sem fins lucrativos e participativa.<sup>177</sup>

Esses programas costumam oferecer pacotes de serviços limitados e frequentemente excluem necessidades de saúde importantes, como serviços de rotina de saúde sexual e reprodutiva.<sup>178</sup> O progresso na extensão da cobertura também pode ser dolorosamente lento. Na República Unida da Tanzânia, por exemplo, os programas de seguro de base comunitária precisaram de uma década para incluir apenas 17% da população.<sup>179</sup> Em Gana, onde os planos de base comunitária foram absorvidos pelo Plano Nacional de Seguro-Saúde (NHIS) em 2003, quase dois terços da população continuavam sem cobertura em 2011.<sup>180</sup> Mesmo quando os prêmios são baixos, programas de CBHI frequentemente não conseguem atingir os grupos mais pobres: 39% das

mulheres e 32% dos homens em Gana relataram que não tinham se registrado no NHIS porque o prêmio era caro demais.<sup>181</sup>

A experiência do CBHI em Ruanda tem sido mais positiva. Os programas de CBHI fazem parte de uma estratégia mais ampla do governo de reconstruir o sistema de saúde depois do genocídio de 1994. O programa saúdes mútuas (Mutuelles de Santé) teve pilotos em três distritos em 1999 e depois foi expandido a outros distritos. O Mutuelles inclui famílias inteiras e oferece um pacote mínimo de serviços em nível de cuidados primários, bem como um pacote de serviços complementares em nível distrital. Os usuários contribuem com copagamentos,<sup>182</sup> mas o ¼ mais pobre da população é isento graças a financiamento de doadores internacionais. O pacote de serviços inclui planejamento familiar, cuidados pré e pós-natal, parto, teste e tratamento para HIV, além de medicamentos prescritos. Em 2011/2012, a cobertura do Mutuelles tinha atingido 91% da população.<sup>183</sup> Junto com programas de seguro particulares e sociais preexistentes, isso deixou Ruanda perto da cobertura universal em uma década.

As reformas em Ruanda reduziram significativamente os obstáculos de acesso ao serviço de saúde para as mulheres, expandindo sua participação nos serviços. A porcentagem de mulheres que relatam falta de dinheiro como principal barreira para acessar a saúde caiu de 71% em 2005 para 53% em 2010. No mesmo período, a assistência qualificada ao parto aumentou de 39% para 69%, e o uso de métodos contraceptivos modernos foi de 10 para 25%. As disparidades no acesso entre mulheres rurais e urbanas reduziu muito e o acesso foi expandido em todos os grupos.<sup>184</sup> O Quadro 3.9 destaca o drástico impacto dessas mudanças nas taxas de mortalidade materna. Essas conquistas foram reforçadas por investimentos significativos em infraestrutura de saúde e prestação de serviço, fortemente apoiados por doadores internacionais.<sup>185</sup> Um sistema de financiamento baseado em resultados recompensa os serviços por um melhor acompanhamento de pacientes. Indicadores melhorados e sistemas de monitoramento rastreiam o progresso em resultados de saúde, incluindo, por exemplo, a proporção de mulheres parindo em instalações de saúde.<sup>186</sup>

## QUADRO 3.9

### O rápido declínio da mortalidade materna em Ruanda

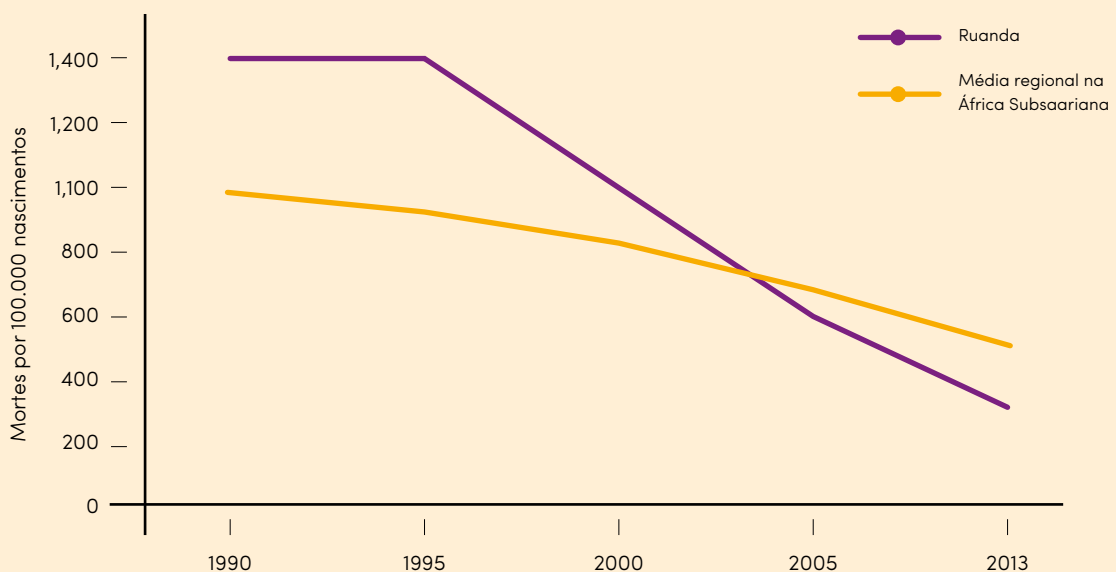
Em 2013, países da África Subsaariana eram responsáveis por uma estimativa de 62% das mortes maternas no mundo inteiro.<sup>187</sup> A maioria das complicações responsáveis pelas mortes das mulheres durante a gravidez e o parto pode ser evitadas com mais acesso a planejamento familiar, cuidado pré-natal eficaz e assistência qualificada ao parto, incluindo cuidado obstétrico de emergência. Porém, o uso desses serviços é dificultado pela falta de informação, instalações inacessíveis e custos proibitivos. E problemas na qualidade dos cuidados resultam em falhas no diagnóstico e no tratamento de complicações relacionadas à gravidez.

A experiência de Ruanda mostra que esses obstáculos podem ser superados. Depois do genocídio de 1994, o país era um dos mais pobres do mundo, seu sistema de saúde estava em ruínas e as taxas de mortalidade materna eram bem acima da média regional. Mas, como mostrado na Figura 3.8, Ruanda reduziu o número de mortes maternas mais rápido que a maioria dos outros países da África Subsaariana: de 1,4 mil mortes a cada 100 mil nascimentos em 1990 para 310 registradas em 2013. Junto com Cabo Verde, Eritreia e Guiné Equatorial, Ruanda é um dentre quatro países na região a caminho de cumprir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) de reduzir a mortalidade materna em três quartos entre 1990 e 2015.<sup>188</sup>

Figura 3.8

Tendências na taxa de mortalidade materna: média regional em Ruanda e na África Subsaariana, 1990-2013

—> *A mortalidade materna em Ruanda caiu mais rapidamente que a média regional*



Fonte: OMS et al. 2014

Por trás desse impressionante progresso há uma combinação de medidas.<sup>189</sup>

- A rápida implementação do seguro-saúde removeu obstáculos financeiros para o acesso aos serviços, especialmente para transferências de ambulância para instalações de nível mais alto para intervenções de emergência.
- A expansão nacional de centros de saúde públicos equipados, com administração descentralizada, permite o financiamento baseado em resultados.
- Agentes comunitários de saúde bem treinados oferecem cuidados pré-natais e serviços de parto em centros de saúde, além de promover higiene, seguro-saúde e planejamento familiar.
- Novas tecnologias móveis ajudam os agentes a acompanhar gravidezes e permitem uma reação rápida a complicações e encaminhamentos para cuidados obstétricos de emergência, se necessário.
- Agentes e outros profissionais de saúde recebem incentivos para atingir objetivos de saúde materna e infantil e oferecer cuidados de qualidade, com visitas regulares para monitorar o cumprimento.
- Os processos participativos em nível local, que oferecem um mecanismo de feedback de problemas e lições sobre políticas, são essenciais para aumentar a responsabilização no sistema de saúde como um todo.

No geral, a cobertura de saúde universal é um passo importante na direção certa, do qual as mulheres podem se beneficiar. Mas as experiências de Ruanda e da Tailândia demonstram que, para ser eficaz, é preciso subsídios de impostos ou ajuda internacional para compensar a capacidade contributiva limitada de mulheres e homens de baixa renda. Em ambos os casos, as impressionantes melhorias nos resultados de saúde, em especial para as mulheres, são também resultado de investimentos de longo prazo em serviços de saúde descentralizados e do desenvolvimento da capacidade administrativa de geri-los eficientemente. Isso sugere que os programas de seguro social ou comunitário contributivos podem não ser a maneira mais eficaz de conquistar o acesso economicamente viável aos serviços de saúde, especialmente em países de baixa renda, onde a quantidade de contribuições que pode ser extraída de trabalhadoras e trabalhadores informais e outros grupos de baixa renda é em geral baixa.<sup>190</sup> Em vez disso, podem-se investir recursos diretamente na extensão e na operação de instalações de saúde pública com o objetivo de construir sistemas nacionais de saúde grátis no ponto de serviço.

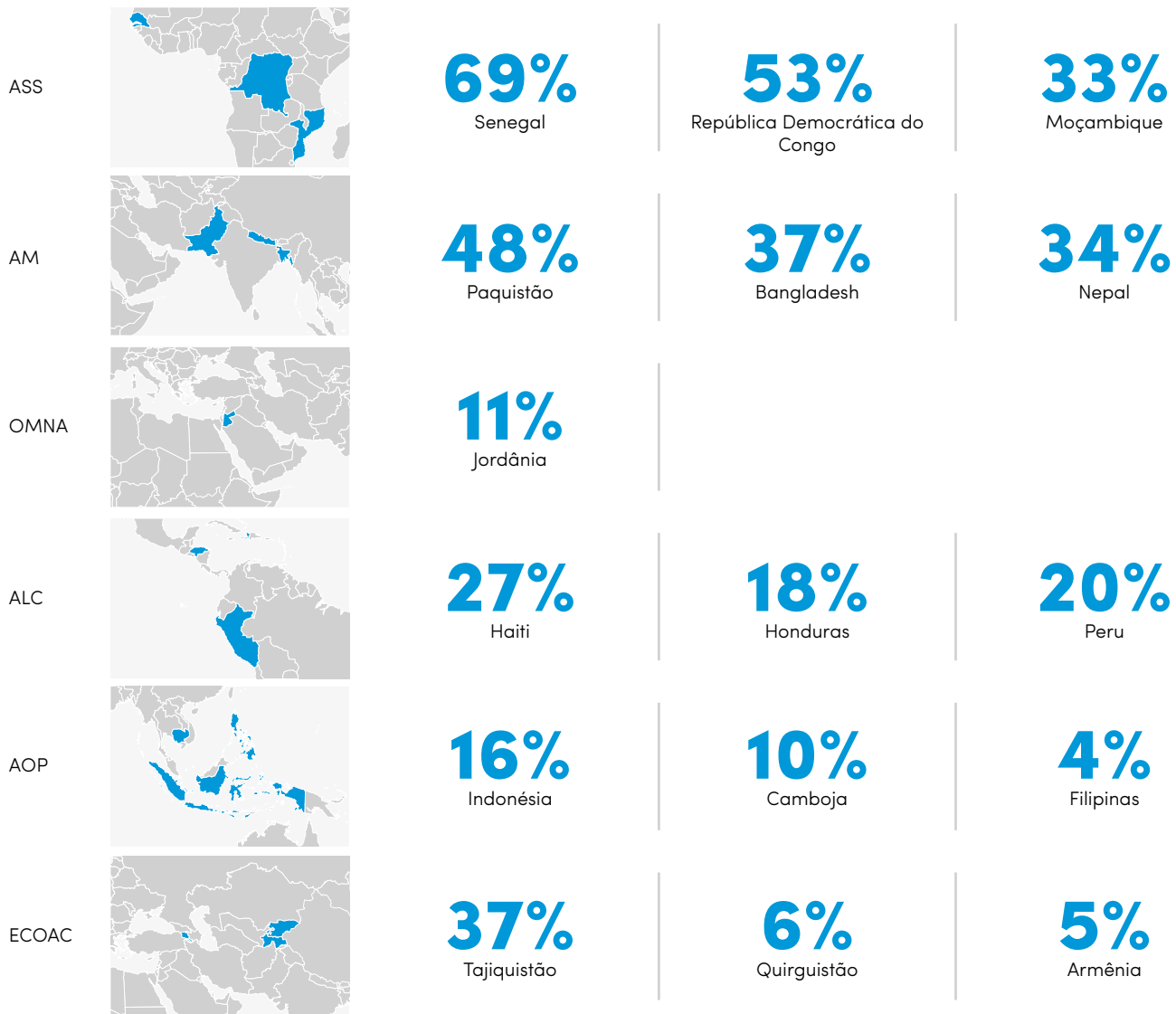
### Rumo à prestação de serviços com perspectiva de gênero

A acessibilidade econômica não é a única barreira ao acesso igualitário aos serviços de saúde para mulheres e meninas. As diferenças baseadas em gênero e as desigualdades estruturais – incluindo as resultantes de estigma, estereótipos e violência – também precisam ser enfrentadas na prestação dos serviços.<sup>191</sup> Normas e vieses de gênero moldam como as mulheres percebem sua própria saúde e influenciam se e como elas podem agir em relação às suas necessidades. Em nível familiar, os problemas de saúde das mulheres podem ser negligenciados por causa do valor relativamente baixo dado às suas vidas, e os recursos para cuidados de saúde podem ser alocados preferencialmente para os membros homens do domicílio.<sup>192</sup>

As mulheres também frequentemente precisam de consentimento de familiares para procurar cuidados médicos. A Figura 3.9 mostra que, em uma série de países, uma proporção significativa de mulheres não decide independentemente sobre sua saúde – mais de dois terços das mulheres no Senegal, por exemplo.

Figura 3.9

Proporção de mulheres que dizem não tomar a decisão final sobre os cuidados com sua própria saúde, 2010–2013  
 → Em muitos países, a autonomia das mulheres em relação aos cuidados com sua própria saúde é limitada



Fonte: ICF International 2015

Nota: Os dados são os mais recentes disponíveis durante o período especificado. Os dados incluídos nesta figura representam a porcentagem de mulheres que relataram não ter decisão final sozinhas ou conjuntamente (com marido/parceiro ou outra pessoa) sobre sua própria saúde. As regiões são as seguintes: ECOAC (Europa Central e Oriental e Ásia Central); Desenvolvidas (Regiões Desenvolvidas); AOP (Ásia Oriental e Pacífico); ALC (América Latina e Caribe); OMNA (Oriente Médio e Norte da África); AM (Ásia Meridional); ASS (África Subsaariana). Ver grupos regionais da ONU Mulheres para lista de países e territórios incluídos no Anexo 7.

O acesso das mulheres a serviços de saúde também pode ser afetado pela localização, horários de funcionamento e equipe. Como mostra a Figura 3.10, quando os serviços ficam longe, as mulheres podem enfrentar custos de transporte ou riscos de

segurança que as impedem de procurar cuidados, especialmente se viverem em áreas rurais. Em algumas comunidades, a habilidade de as mulheres se movimentarem livremente em espaços públicos é restrita, fazendo com que seja difícil que elas

frequentem instalações de saúde fora de suas localidades ou recebam aconselhamento médico confidencial.

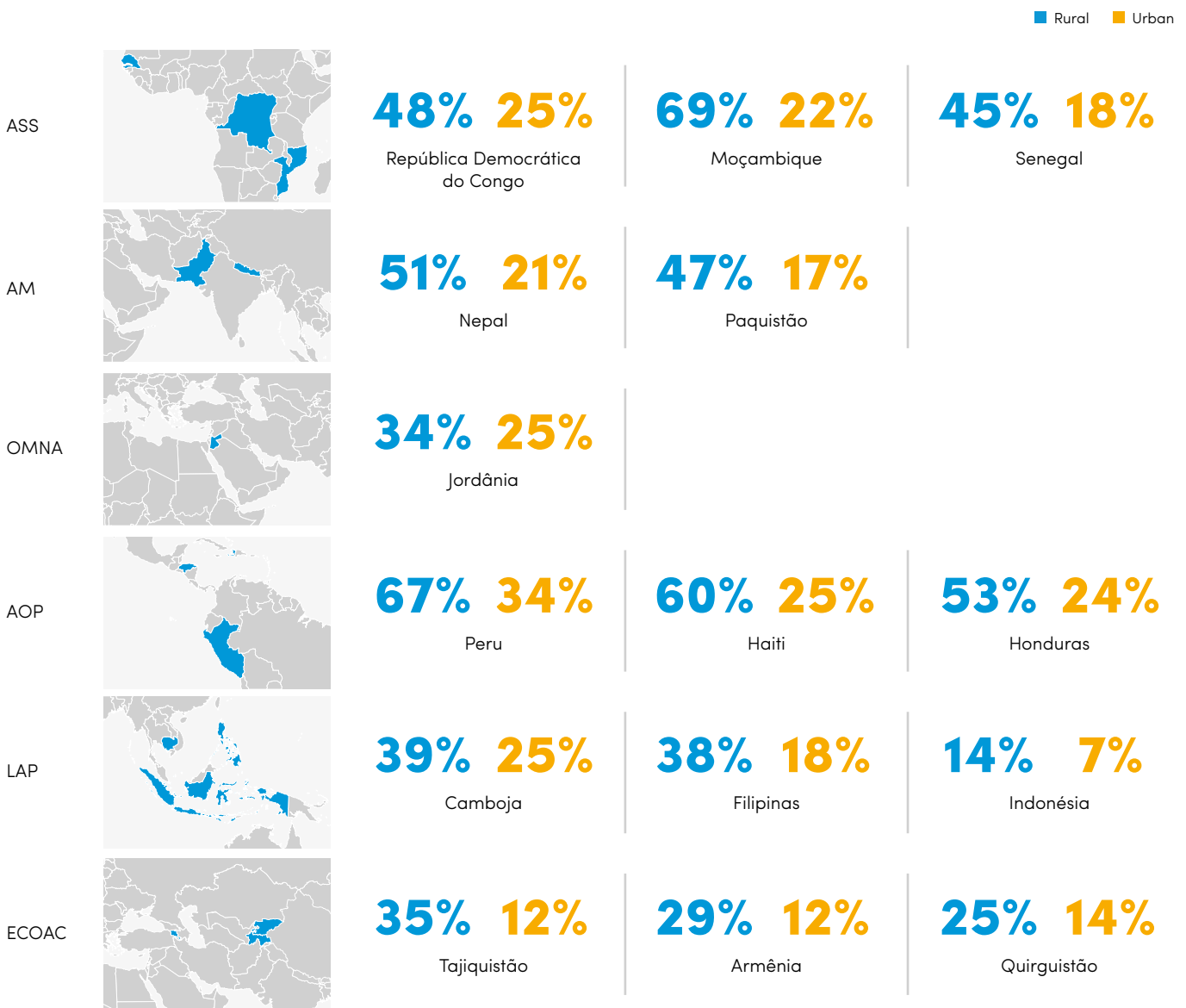
Por fim, as mulheres podem relutar em consultar médicos do sexo oposto ou ser culturalmente desencorajadas em fazê-lo. Em tais casos, a falta de

equipe feminina constitui uma importante obstáculo de acesso. No Estado Plurinacional da Bolívia, na Etiópia, nas Maldivas, no Peru, em São Tomé e Príncipe e no Timor Leste, por exemplo, metade ou mais das mulheres que relatam dificuldades no acesso à saúde citam preocupações com a disponibilidade de uma profissional de saúde que seja mulher.<sup>193</sup>

Figura 3.10

Porcentagem de mulheres que relataram dificuldades em acessar serviços de saúde devido à distância do estabelecimento de saúde, por localização, 2010–2014

—> *Serviços de cuidados com saúde distantes são uma grande barreira de acesso para muitas mulheres, especialmente nas áreas rurais*



Fonte: ICF International 2015.

Nota: Os dados são os mais recentes disponíveis durante o período especificado. Os dados incluídos na figura representam a porcentagem de mulheres que relataram a distância do estabelecimento de saúde como problema ao responder uma questão da pesquisa sobre fatores que limitam o acesso aos cuidados de saúde (ver nota da Figura 3.7).



### Derrubar barreiras institucionais

Pode-se tomar diferentes medidas para superar esses obstáculos. Clínicas polivalentes que integram serviços – por exemplo, serviços de saúde sexual e reprodutiva junto com cuidados pediátricos – podem ajudar as mulheres que cuidam de crianças ou outros dependentes a economizar tempo, aumentando a possibilidade de elas procurarem ajuda para seus próprios problemas de saúde.<sup>194</sup> Melhorar o nível dos centros de saúde das vilas, treinar agentes comunitários de saúde para visitas a domicílio e criar sistemas para transporte de emergência confiável podem fazer muita diferença para as mulheres em áreas rurais, como mostra a experiência em Ruanda (ver Quadro 3.9).

Serviços comunitários podem melhorar o acesso, a privacidade e a confidencialidade para mulheres que têm limite de mobilidade ou de interação com profissionais de saúde homens. No Paquistão, por exemplo, o programa de trabalhadoras de saúde da mulher (Lady Health Workers – LHW) oferece serviços porta a porta para mulheres rurais que não podem ir a um estabelecimento. Criado em 1993, o programa treinou mais de 100 mil mulheres como agentes comunitárias de saúde que oferecem informação, serviços básicos e acesso a outros cuidados, sendo eficaz na melhora dos cuidados maternos e infantis, incluindo serviços pré-natal e assistência qualificada ao parto. Resultados positivos incluem o aumento das taxas de imunização infantil e maior adoção de contraceptivos.<sup>195</sup> O LHW também fortaleceu as habilidades e capacidades, bem como as oportunidades de ganho de renda para as mulheres treinadas como agentes. Em um contexto em que as opções de emprego para mulheres são muito limitadas, isso aumentou o status delas dentro das comunidades e das famílias.<sup>196</sup>

### Enfrentar os estereótipos, os estigmas e a violência

Relações respeitadas e não abusivas entre quem presta serviços de saúde e seus pacientes são um aspecto importante do serviço de saúde de qualidade amplo e, especificamente, da prestação de serviços com perspectiva de gênero. Por exemplo, o tratamento agressivo em relação às mulheres durante o parto por parte de equipes de saúde com excesso de trabalho e mal remuneradas foi documentado em maternidades da América Latina e do Caribe e da África Subsaariana.<sup>197</sup> É preciso agir para combater o estigma, a discriminação e o abuso contra mulheres e meninas que buscam cuidados.

O redesenho do currículo médico e o treinamento no local de trabalho podem enfrentar esses problemas e também melhorar a compreensão, entre quem presta serviços de saúde, de como as normas e os papéis de gênero afetam a saúde das mulheres. Um bom exemplo é a violência doméstica. Profissionais de saúde têm papel crítico em detectar abuso e cuidar de mulheres que experimentam violência. Sem treinamento apropriado e protocolos claros de análise ou mecanismos de indicações, essas equipes muitas vezes não conseguem identificar e apoiar adequadamente as vítimas.<sup>198</sup> Elas também podem não conseguir reagir a sinais óbvios ou até culpar as vítimas, especialmente em sociedades onde a violência contra as mulheres é tolerada.

Na República Dominicana, o Profamilia, afiliado da Federação Internacional de Paternidade Planejada, desenvolveu um modelo amplo para lidar com essa questão dentro de sua rede de clínicas.<sup>199</sup> A organização começou a treinar toda a equipe clínica, desenvolveu um processo padrão para examinar clientes e criou espaços de aconselhamento psicológico e legal. Avaliações internas mostram que o programa mudou a percepção dos fornecedores de serviço em relação à violência doméstica, levando a uma queda drástica na tendência de culpar a vítima. A experiência de mulheres que buscam cuidados nas clínicas também melhorou. Houve progresso ainda no Pacífico, onde estudos recentes detectaram altos níveis de violência contra as mulheres (ver Quadro 3.10).

As organizações de mulheres frequentemente têm estado na vanguarda na hora de descobrir e denunciar falhas na prestação de serviços de saúde, levando a importantes reformas. A mobilização de mulheres pobres e marginalizadas contra a baixa qualidade dos serviços de saúde materna em Uttar Pradesh (Índia), por exemplo, gerou melhorias tangíveis, inclusive uma redução nas exigências de pagamentos informais.<sup>200</sup> No Peru, advogadas feministas e organizações de direitos das mulheres trabalharam juntas para denunciar campanhas de esterilização em massa que sistematicamente afetavam mulheres indígenas em comunidades rurais pobres como parte de um programa mais amplo de planejamento familiar. Sua defesa levou a uma investigação por parte da comissão nacional de direitos humanos que acabou com a reforma do programa.<sup>201</sup> Esses e outros esforços similares abrem o caminho para a transformação dos serviços de saúde de modo a garantir que as mulheres gozem de seu direito à saúde.

## QUADRO 3.10

### Enfrentar a violência contra as mulheres por meio do sistema de saúde: o caso de Kiribati

Pesquisas recentes sobre a prevalência da violência contra as mulheres no Pacífico foram cruciais para gerar mudanças de política, inclusive no sistema de saúde. Estudos de prevalência nas ilhas do Pacífico, apoiados pelo Fundo Populacional das Nações Unidas (UNFPA), o Secretariado da Comunidade do Pacífico e os Governos da Austrália e da Nova Zelândia, mostram que em cinco de cada dez países para os quais há dados, a violência por parte do parceiro afeta mais de 50% das mulheres. Com 68%, Kiribati tem as taxas mais altas de violência por parte do parceiro na região. Além disso, 11% das mulheres do país com idades entre 15 e 49 anos relataram violência física por parte de outros homens, mais frequentemente familiares, incluindo pais ou padrastos, e 10% relataram ter experimentado violência sexual por parte de não parceiros. Os impactos prejudiciais sobre a saúde física, sexual e mental das mulheres são bem documentados, incluindo gravidez indesejada, abortos inseguros, abortos espontâneos, doenças sexualmente transmissíveis, tormentos emocionais e pensamentos relacionados ao suicídio.

A resposta do governo de Kiribati foi começar a integrar a questão da violência contra as mulheres em programas de saúde sexual e reprodutiva, por exemplo, criando uma clínica de Saúde das Mulheres e Crianças em Tarawa do Sul – perto de um hospital de referência e de um abrigo – que apoiará encaminhamentos entre apoio psicossocial, auxílio legal e cuidados de saúde. Coordenadores de violência de gênero foram contratados pelo Ministério da Saúde e pelo Ministério das Mulheres, Juventude e Assuntos Sociais para apoiar a promoção de saúde em outras ilhas, a construção de capacidades e a melhoria da disponibilidade de contraceptivos de emergência. Profissionais de saúde foram capacitados, com apoio do UNFPA e da Universidade de Tecnologia de Auckland, para seguir uma abordagem centrada nas mulheres, permitindo que as sobreviventes falem, encontrando soluções com as quais elas se sintam seguras e as conectando com outros serviços. Foram adotadas medidas especiais para adolescentes por meio de programas comunitários, educação de pares e programas de educação sexual amplos. Melhorias em sistemas de saúde, incluindo procedimentos padronizados para relatórios mensais e para avaliação e gerenciamento da violência contra mulheres ajudarão a rastrear o progresso.<sup>202</sup>

É importante notar, porém, que os obstáculos para que mulheres e meninas gozem plenamente do direito à saúde não podem ser desmantelados apenas pelo sistema de saúde. Para que meninas adolescentes realizem seus direitos sexuais e reprodutivos, por exemplo, a educação sexual nas escolas pode ser tão essencial quanto o acesso a aconselhamento confidencial e contraceptivos acessíveis em centros de saúde.<sup>203</sup> A igualdade substantiva em saúde exige mudanças mais amplas em normas sociais e relações de poder de gênero, além de políticas capacitadoras que aprimorem os direitos e o status de meninas e mulheres.

#### Recomendações

A transformação dos sistemas de saúde para a conquista da igualdade substantiva para mulheres exige que sejam removidos obstáculos financeiros, geográficos e sociais para mulheres e meninas, e que se responda às suas necessidades imediatamente. De acordo com o piso de proteção social, sistemas de saúde que oferecem cuidados de saúde universais e financeiramente acessíveis para todos são a melhor forma de garantir a viabilidade financeira, e podem ser construídos gradualmente. Para eliminar todos os obstáculos para mulheres e meninas, os sistemas de saúde precisam:

- Eliminar os pagamentos do próprio bolso e substituí-los por mecanismos de financiamento diferentes.
- Gradualmente seguir em direção à cobertura universal acessível a todas e a todos por meio de sistemas de saúde nacionais ou a combinação eficaz de contribuições de seguro e financiamento público.
- Oferecer um nível básico de cuidados sem custo para todos, independentemente de status familiar ou no mercado de trabalho; no mínimo, devem estar disponíveis serviços de saúde sexual e reprodutiva para todas as mulheres e garotas.
- Investir na prestação de serviços de saúde, incluindo infraestrutura básica, equipe e remédios essenciais para que a cobertura universal seja eficaz na prática.
- Melhorar centros de saúde de vilas, capacitar agentes de saúde comunitários para visitas a domicílios e estabelecer sistemas para transporte de emergência confiável, de modo a servir melhor mulheres da área rural.
- Treinar equipes de saúde em direitos das mulheres e na prestação de serviços centrados nelas.
- Institucionalizar mecanismos para aumentar a responsabilização de fornecedores de serviços em relação a mulheres e meninas, incluindo monitoramento eficaz e sistemas de incentivo, tornando os serviços de saúde mais sensíveis a gênero.

## SERVIÇOS DE CUIDADO

O cuidado de dependentes – crianças, pessoas com deficiência ou idosas vulneráveis, doentes crônicos e outros que precisam de assistência na vida cotidiana – está intimamente ligado a serviços de saúde e a outros serviços sociais. Essa ligação é especialmente visível no caso de portadores de HIV e AIDS. Cuidadora e cuidadores familiares e comunitários no Quênia,

em Uganda, em Zimbábue e em outros países da África Subsaariana, por exemplo, expressaram suas demandas por melhores serviços de saúde, incluindo acesso à terapia antirretroviral, bem como maior reconhecimento e apoio para seus cuidados não remunerado (ver história Um lugar à mesa).

## O direito a prestar e receber cuidados

O marco internacional de direitos humanos tem pouco a dizer sobre o direito a receber cuidados. O direito dos menores de serem cuidadas é reconhecido explicitamente na Convenção sobre os Direitos da Criança,<sup>204</sup> por exemplo, mas há pouca clareza sobre como esse direito deve ser realizado de formas igualitárias e que não impactem os direitos das mulheres a um padrão de vida adequado, ao trabalho, ao descanso e assim por diante. Houve a tendência de supor que mães ou outras mulheres da família estejam disponíveis para atender às necessidades de cuidado de crianças e outros dependentes sem receber por isso.

As feministas há muito propõem que os direitos a dar e receber cuidados devem ser reconhecidos como direitos humanos.<sup>205</sup> Mais recentemente, o interesse pelo trabalho de cuidados e doméstico não remunerado e suas implicações para os direitos humanos das mulheres tem crescido dentro do sistema das Nações Unidas. Em seu relatório fundamental sobre trabalho doméstico e de cuidados, pobreza e direitos humanos, a então Relatora Especial das Nações Unidas para pobreza extrema e direitos humanos, Magdalena Sepúlveda, argumentou que “responsabilidades de cuidado pesadas e desiguais são um grande obstáculo à igualdade de gênero e ao pleno gozo dos direitos humanos pelas mulheres e, em muitos casos, as condenam à pobreza. Portanto, o fracasso dos Estados em fornecer fundos e apoio adequados e regulamentar o cuidado contradiz suas obrigações de direitos humanos criando e exacerbando desigualdades e ameaçando o pleno gozo dos direitos das mulheres.”<sup>206</sup>

Contra esse pano de fundo, serviços de cuidado disponíveis e financeiramente acessíveis têm papel duplo. Por um lado, esses serviços podem promover autonomia, direitos e capacidades dos que precisam de cuidado e apoio. Essa tem sido uma demanda de longa data dos movimentos pelos direitos das pessoas com deficiência, por exemplo, que também denunciaram o fato de que os serviços sociais são frequentemente oferecidos de forma a

restringir a autonomia e impedir a total participação dessas pessoas em suas comunidades. Pessoas com deficiência são sujeitas a procedimentos degradantes e confinamento em instituições, em geral com altas taxas de abuso. Ativistas também desafiaram diretamente a noção do cuidado em si, que desempodera e objetifica pessoas com deficiência, especialmente se concebida como um fluxo unilateral de dar e receber (ver Quadro 3.11).

## QUADRO 3.11

### Os cuidados e os direitos das pessoas com deficiência

As pesquisas e as defesas de cuidados têm se concentrado primariamente sobre os direitos e as necessidades das cuidadoras e cuidadores, tanto remunerados quanto não remunerados, destacando os custos financeiros e emocionais de cuidar e construindo uma agenda ampla de políticas em torno de maior reconhecimento e apoio material para cuidadoras e cuidadores em termos de tempo, dinheiro e serviços.<sup>207</sup> Os direitos e as necessidades de quem recebe cuidados, ao contrário, receberam muito pouca atenção em debates sobre o assunto.<sup>208</sup> O movimento pelos direitos de pessoas com deficiência convicentemente expôs esse viés.

Pessoas com deficiência ampliaram a agenda de políticas sobre cuidados se identificando como os sujeitos de direitos, em vez de objetos de cuidado.<sup>209</sup> Além disso, chamaram atenção para o fato de que pessoas com deficiência frequentemente são, elas mesmas, cuidadoras.<sup>210</sup> Na luta por seus direitos humanos, essas pessoas enfatizaram a importância do empoderamento, da autonomia e da autodeterminação tanto em suas vidas quanto em como são atendidas suas necessidades de apoio.<sup>211</sup>

Esses desafios podem parecer contrapor os direitos das cuidadoras e cuidadores aos direitos de quem recebe cuidados. Na verdade, porém, ambos os grupos de interesse compartilham histórias, objetivos e interesses em comum. Ambos enfrentaram opressão, desigualdade e discriminação. Ambos sofrem com a falta de direitos individuais e sistemas de apoio social que os protegeriam contra o empobrecimento e a exploração.<sup>212</sup> Apesar de cada lado ter preocupações específicas, há uma agenda comum a ser construída em torno de reconhecimento e recursos.

Por exemplo, transformações de infraestrutura física e social, oferecendo opções de transporte melhor e mais acessíveis, aumentam a autonomia das pessoas com deficiência enquanto reduzem as demandas sobre aqueles que os apoiam. Devem ser forjadas alianças entre os movimentos pelos direitos das pessoas com deficiência e cuidadoras e cuidadores organizados em torno de exigências comuns por serviços disponíveis, financeiramente acessíveis e adequados e infraestrutura de trabalho em direção de “uma vida gratificante tanto para o cuidador/a quanto para a pessoa cuidada”.<sup>213</sup>

Por outro lado, serviços de cuidado podem reduzir as limitações de tempo enfrentadas por quem se ocupa desse trabalho não remunerado no dia a dia – especialmente as mulheres. Como tais, desempenham papel essencial na promoção da igualdade substantiva para as mulheres. A disponibilidade de serviços de cuidados pode ajudar a reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres ao aumentar sua capacidade de conseguirem trabalhos remunerados. Serviços de cuidado também contribuem com a transformação de estereótipos de gênero permitindo que as mulheres saiam de suas casas para o espaço público. Assim, podem permitir que elas gozem plenamente de uma série de direitos, incluindo ao trabalho, educação, saúde e participação.

Para desempenhar esses papéis, os serviços de cuidados devem ser disponíveis, financeiramente acessíveis, de qualidade apropriada e respeitar os direitos e a dignidade tanto das cuidadoras e cuidadores quanto da pessoa que recebe cuidados.<sup>214</sup> São condições que ainda estão longe de serem cumpridas.

### Educação e cuidados na primeira infância

Na maioria dos países, os serviços de cuidado ainda são escassos e, onde existem, sua cobertura e qualidade são frequentemente desiguais. Dados sobre serviços de educação e cuidados na primeira

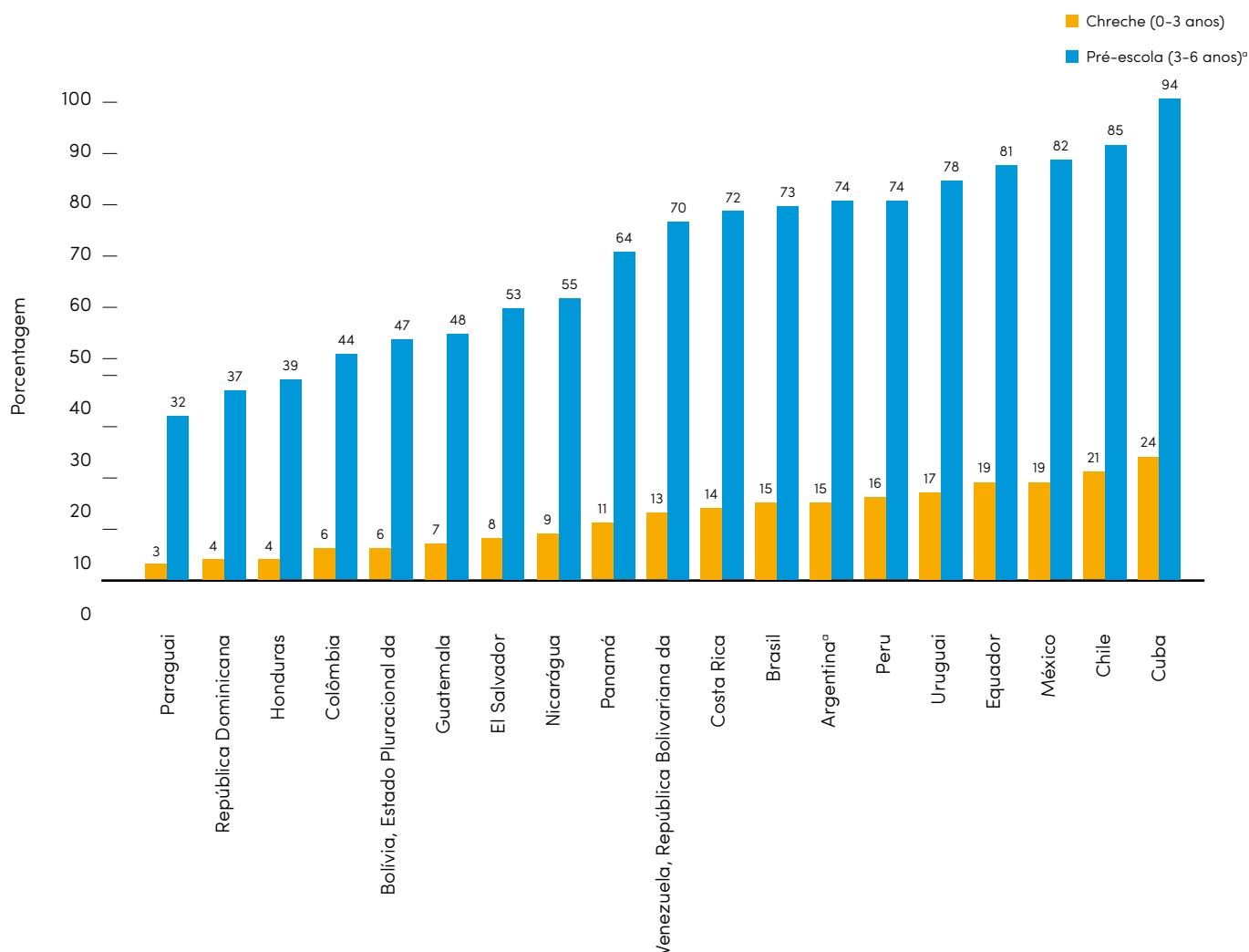
infância (ECPI) ilustram esse argumento.<sup>215</sup> Nos países da OCDE, por exemplo, a cobertura de ECPI para crianças entre 0 e 2 anos, quando a carga de cuidados é maior sobre a mulher, fica muito atrás da cobertura para crianças entre 3 e 5 anos. A cobertura para estas fica acima de 70% na maioria dos países da OCDE, e perto de universal em alguns, enquanto a cobertura para as crianças entre 0 e 2 anos é de apenas cerca de 33% , com variações importantes entre países.<sup>216</sup> A cobertura é especialmente baixa entre países da Europa Oriental, onde o apoio público para políticas familiares caiu significativamente com a transição do socialismo para economia de mercado. Por sua vez, os países nórdicos, a Holanda e a França, Malta e a República da Coreia atingiram altos níveis de cobertura entre os menores de três anos.

Além disso, os serviços de cuidados para menores de três anos raramente são gratuitos, e os custos variam tanto quanto as taxas de cobertura. Em países da OCDE, o custo médio de cuidado em tempo integral para crianças de dois anos é pouco maior que 16% dos rendimentos médios, mas vai de 5% na Grécia a mais de 30% na Suíça. O alto custo dos cuidados infantis pode restringir a capacidade de as mulheres trabalharem fora de casa ou forçar as mães e os pais a optarem por arranjos informais, que oferecem níveis variados de qualidade e frequentemente dependem de trabalhadoras relativamente mal remuneradas.<sup>217</sup>

Figura 3.11

Taxas líquidas de matrículas em pré-escolas e creches na América Latina e no Caribe, 2012

→ Na América Latina, os serviços de creche foram expandidos, mas as taxas de cobertura permanecem baixas, especialmente para crianças menores



Fonte: CEPAL 2014a.

Nota: Os dados são os mais recentes disponíveis. a. Para a educação na pré-escola, a matrícula líquida foi estimada em modelos lineares usando pesquisas familiares em países onde há informação disponível. Os grupos de idade variam dependendo da idade oficial de início em cada país. b. Apenas áreas urbanas.

O investimento público em serviços de ECPI tem ganhado terreno na agenda política tanto em países desenvolvidos quanto nos em desenvolvimento. Na Europa, tem havido uma mudança gradual nos últimos 15 anos de transferências financeiras relacionadas a filhos em favor de serviços de ECPI, junto com maiores esforços para dirigir os gastos para crianças menores.<sup>218</sup> Até países como Alemanha e Holanda – frequentemente considerados

baluartes de políticas familiares tradicionais – fizeram investimentos significativos na expansão de serviços de creche para crianças menores de três anos.<sup>219</sup>

A Ásia Oriental e Pacífico, bem como a América Latina e o Caribe, também viram progressos importantes na expansão de serviços de ECPI. A matrícula pré-primária para crianças nessas duas regiões pulou 30 e 21 pontos percentuais,

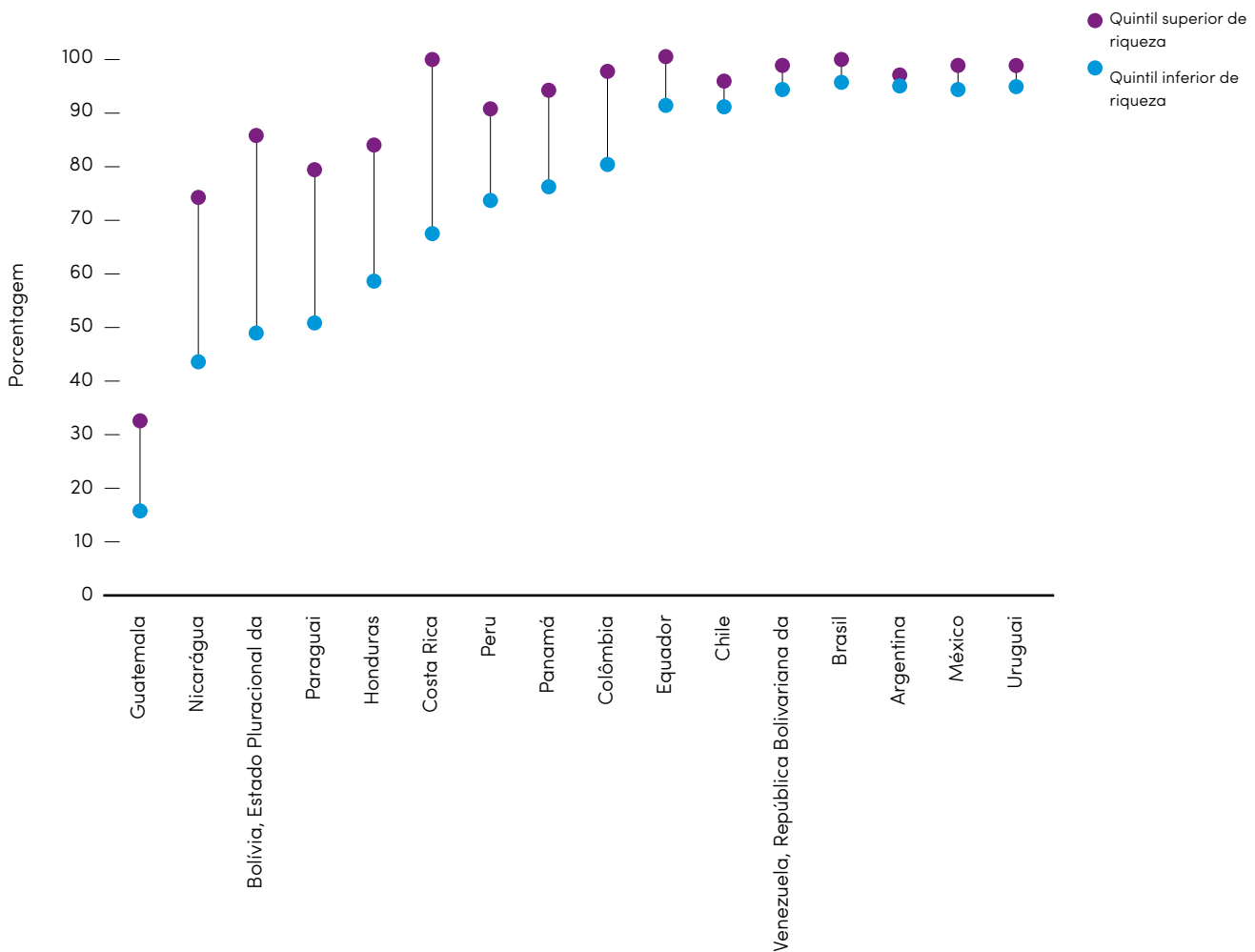
respectivamente, entre 1999 e 2012.<sup>220</sup> As Figuras 3.11 e 3.12 mostram, porém, que na América Latina e no Caribe, onde dados mais detalhados estão disponíveis, a cobertura média para crianças abaixo de três anos continua em níveis muito baixos e as desigualdades entre grupos de renda são significativas. Alguns países da

região deram passos importantes para escalar os serviços de ECPI e também tiveram sucesso na redução das desigualdades de renda no acesso aos serviços, como discutido a seguir. Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai investiram tanto em pré-escolas (três a seis anos) quanto em creches (zero a três anos).<sup>221</sup>

Figura 3.12

Índice de frequência na pré-escola por quintil de renda em países da América Latina, 2006-2012

→ Na América Latina, as meninas e meninos que vivem em domicílios com rendas mais altas têm maior probabilidade de frequentar a pré-escola que as meninas e meninos domicílios com rendas mais baixas



Fonte: CEPAL 2014a.

Nota: Os dados são os mais recentes disponíveis durante o período especificado. a. Apenas áreas urbanas.

## Equilibrar as necessidades educacionais e de cuidado infantil

Em muitos países desenvolvidos, bem como na América Latina, serviços de pré-escola e creche se desenvolveram paralelamente.<sup>222</sup> O modelo educacional de serviços de pré-escola defende que as crianças precisam de acesso à educação antes de atingir a idade compulsória. É um modelo que tende a ser universalista, ou seja, preocupado com a educação precoce de todas as crianças. Não está, porém, necessariamente de acordo com as necessidades de mães e pais que trabalham. De fato, serviços de pré-escola muitas vezes só têm programas de meio-período. A oferta de creche, ao contrário, é baseada em um modelo de conciliação entre o trabalho a família que tem o objetivo de permitir que as mães e os pais trabalhem fora de casa e protejam seus filhos enquanto isso. Porém, diferente dos serviços de pré-escola, os serviços de creches tendem a ser mais direcionados, se concentrando em crianças de lares de baixa renda ou vulneráveis.

Esforços recentes para expandir os serviços de EPIC no Chile e no México ilustram essa divisão. Nos serviços de pré-escola no México, crianças de 3 a 5 anos estão integradas no sistema educacional mais amplo, com matrícula obrigatória na pré-escola para esse grupo de idade desde 2002. Essa estratégia, também usada na Argentina, ajudou a elevar a frequência e reduzir as disparidades de cobertura entre grupos de alta e baixa renda. Mas, refletindo sua missão educacional, a maioria das pré-escolas só tem programas de meio-período, limitando o quanto conseguem liberar os pais das responsabilidades de cuidado. O acesso a creches formais e de período integral, especialmente para crianças mais novas, foi largamente restrito a mulheres com emprego formal.<sup>223</sup>

Para remediar essa falha, em 2007 o Governo mexicano lançou o Programa Federal de Creches e Jardim de Infância para Apoiar as Mães Trabalhadoras (Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres

Trabajadoras), que promove a criação de creches comunitárias ou domiciliares para crianças de lares de baixa renda, onde os pais não têm acesso a outros serviços de creche. Os Lares Comunitários (Hogares Comunitarios) na Colômbia e na Guatemala seguem uma abordagem similar.<sup>224</sup> O México apoia as mães e os pais por meio de um sistema de cupons que reduz os copagamentos em escala variável baseada na renda familiar. As conquistas em termos de cobertura expandida foram impressionantes. O programa agora constitui a fonte mais importante de creche para crianças abaixo de 4 anos, chegando a representar 84% das creches do país e absorvendo 56% das matrículas totais para essa faixa etária.

O programa é um passo importante em direção ao acesso universal de serviços de creche. Há, porém, preocupações com a qualidade dos serviços. O programa tem um orçamento significativamente mais baixo que os serviços disponíveis a trabalhadoras e trabalhadores formais que contribuem com a previdência social, e há menos exigências em termos de credenciais educacionais da equipe e infraestrutura básica. A qualidade dos empregos criados também é questionável. Cuidadoras e cuidadores remunerados e seus assistentes trabalham como autônomos e, portanto, não têm acesso à proteção social. Cuidadoras e cuidadores reclamaram dos níveis baixos de subsídios, sugerindo que é difícil cumprir as exigências de entrega do programa e ganhar um salário decente.<sup>225</sup>

O Chile também progrediu na equalização do acesso a serviços de creche, especialmente desde 2006. Ao contrário do México, esses serviços foram expandidos com o aumento da disponibilidade de creches públicas financiadas por impostos para crianças de 0 a 3 anos de famílias de baixa renda. O resultado foi que a cobertura aumentou de 17% em 2006 para 26% em 2011 e a disparidade no acesso a esses serviços entre grupos econômicos também diminuiu.<sup>226</sup> Além disso, foram feitos esforços para fornecer serviços de formas que atendam



às necessidades de mães trabalhadoras, garantindo que a maioria das creches recém-criadas ofereça horários de período integral e estendidos. Mas, como no México, os serviços de creche para menores de 3 anos são seguidos por um sistema de pré-escola para crianças entre 4 e 5 anos que oferece programas em grande parte de meio-período e operam em calendário escolar, com férias extensas.

### Cuidado de pessoas adultas dependentes

Como mostrado acima, o envelhecimento é um desafio crescente para a segurança de renda por meio de programas de aposentadoria adequados e cria, ainda, novas exigências de cuidado. Alguns países desenvolvidos, incluindo Dinamarca, Noruega e Suécia, oferecem serviços de cuidado de longo prazo financiados por impostos para pessoas idosas, e tanto o Japão (desde 2000) quanto a República da Coreia (2008) introduziram seguro de cuidados de longo prazo, seguindo o exemplo da Alemanha (1995). Por meio desses sistemas, pessoas idosas têm acesso a uma gama de serviços dependendo da intensidade de suas necessidades, incluindo cuidado ambulatorio e em domicílio, assim como cuidados durante o dia com base institucional, asilos e lares para as pessoas idosas.<sup>227</sup>

Em geral, porém, as respostas políticas às necessidades de cuidados de adultos dependentes – incluindo pessoas idosas vulneráveis e pessoas com deficiência – têm ganhado terreno mais lentamente que as respostas às necessidades de cuidados infantis, mesmo em países desenvolvidos. Os gastos públicos com pessoas idosas permanecem baixos.<sup>228</sup> Famílias, amigas/os, vizinhas/os e redes comunitárias fazem a maior parte do

cuidado de longo prazo, e as mulheres assumem a maior parte do trabalho não remunerado associado a esses cuidados.<sup>229</sup>

Ao mesmo tempo, em países de média e baixa renda, serviços para pessoas idosas vulneráveis e outras pessoas adultas dependentes de cuidados continuam muito limitados. Em Myanmar, na Tailândia e no Vietnã, por exemplo, os governos apoiaram organizações não governamentais no recrutamento e treinamento de cuidadoras e cuidadores voluntários e na criação de grupos de autoajuda como forma de administrar a crescente porcentagem de pessoas idosas que precisam de assistência.<sup>230</sup> Em outros países, como China e Cingapura, foi criada uma legislação para estipular a obrigação de filhos adultos cuidarem de seus pais idosos sob ameaça de prisão ou multas.<sup>231</sup> Em ambos os casos, o compromisso estatal em termos de financiamento e prestação de serviço é mínimo. O resultado é que há poucas alternativas ao cuidado familiar não remunerado, o que pode ter custos econômicos e psicológicos enormes para as mulheres.

Uma pesquisa recente sobre arranjos de cuidado de longo prazo na China, no México, na Nigéria e no Peru descobriu que os principais cuidadores de pessoas idosas dependentes com demência são, na sua maioria, mulheres – e que muitas delas tinham diminuído o trabalho remunerado para oferecer cuidado e trabalho doméstico não remunerado (ver Tabela 3.3).<sup>232</sup> Como em países de renda alta, o cuidado não remunerado estava associado a significativo sofrimento psicológico.<sup>233</sup> Com exceção de lares em Pequim e Lima, poucos tinham dinheiro para contratar cuidadoras/es renumeradas/os para aliviar esse peso.

Tabela 3.3

Arranjos de cuidado para pessoas idosas na China, no México, na Nigéria e no Peru

	Peru		México		China		Nigéria
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	
Principal responsável por prover cuidados é mulher	86%	89%	83%	82%	67%	50%	n/d
O/A Cuidador/a principal interrompeu seu trabalho remunerado para prestar serviços de cuidados	16%	23%	25%	37%	4%	48%	39%
Cuidador/a remunerado/a	33%	8%	4%	1%	45%	2%	2%

Fonte: Baseado em Mayston et al. 2012, Tabela 1.

### Rumo a uma reação integrada: os cuidados e a definição dos pisos nacionais de proteção social

Serviços de cuidado são essenciais para a conquista da igualdade substantiva para mulheres e meninas. Para lidar com a necessidade de profissionais que prestam serviços de cuidados e de quem recebe cuidados de maneira completa, porém, é preciso uma combinação de investimentos: em infraestrutura social básica, desde água e saneamento a sistemas de transporte público; em serviços sociais, de atenção primária à saúde a programas escolares; e em transferências sociais, desde seguro para pessoas com deficiência a licença parental remunerada. Isso também deve ser mantido em mente no desenho de pisos de proteção social nacionais. Estabelecer prioridades de investimento em proteção social deve levar em conta uma avaliação completa das necessidades de cuidadoras/es e das pessoas que recebem cuidados para garantir que as políticas contribuam com o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.

A combinação de transferências e serviço que melhor responde a esse objetivo depende do contexto nacional. Países de baixa renda com déficits

sérios em serviços sociais básicos podem escolher inicialmente se focar na expansão do acesso à água potável, especialmente em áreas rurais, para reduzir as exigências de tempo e energia de mulheres e meninas. Países de média e alta renda, por sua vez, podem enfatizar mais a conciliação entre trabalho e família, incluindo licença parental e serviços de cuidado infantil e para pessoas idosas. Em ambos os casos, as prioridades de proteção social devem ser determinadas por meio do diálogo aberto, envolvendo todas as partes, e com a participação ativa das mulheres.

O Uruguai foi pioneiro nesse processo com a criação de um Sistema Nacional de Cuidados em 2011. A partir de 2007, o governo se engajou em extensas consultadas da sociedade civil para redesenhar seu modelo de proteção social. As pessoas que defendem os direitos das mulheres participaram ativamente desse processo, colocando o cuidado diretamente na agenda do governo (ver Quadro 3.12). O Sistema Nacional de Cuidados se articula explicitamente em torno da igualdade de gênero e dos direitos humanos das pessoas que prestam serviços de cuidado, tanto remunerados quanto não remunerados, além das pessoas que recebem cuidados, incluindo crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência.

## QUADRO 3.12

### Rumo a um sistema nacional de cuidados no Uruguai: o papel do poder de ação das mulheres

As ações combinadas de organizações de mulheres, legisladoras e acadêmicas feministas foi central para colocar o cuidado na agenda pública e política do Uruguai.<sup>234</sup> Uma rede de organizações femininas – a Rede Gênero e Família (Red de Género y Familia) – e acadêmicas feministas começou a colaborar em meados dos anos 2000. Juntas, forjaram uma compreensão comum de cuidado do ponto de vista da igualdade de gênero e dos direitos humanos, coletaram dados, analisaram modelos de políticas existentes e identificaram falhas na cobertura. Os resultados de duas pesquisas sobre uso do tempo, conduzidas pelo Instituto Nacional de Estatística, pela Agência Nacional de Mulheres e pela ONU Mulheres, trouxeram poderosas evidências sobre a distribuição desigual entre homens e mulheres do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Além disso, destacaram outras desigualdades no acesso ao cuidado com base em renda e etapas da vida.<sup>235</sup>

Em 2008, a Red de Género y Familia organizou mesas-redondas para unir funcionários do governo, organizações da sociedade civil e provedoras e provedores de serviços de cuidado para discutir essas questões. As sessões levantaram a natureza insuficiente e fragmentada de serviços de cuidado existentes, dando destaque à ideia de um sistema nacional de cuidados integrado. As representantes eleitas do partido de esquerda do governo, Frente Amplio, conseguiram colocar essa ideia na agenda política, de modo que a plataforma de reeleição 2010-2014 incluiu a promessa de criar um sistema nacional de cuidados. Com a nova vitória da Frente, o governo organizou 22 debates por todo o país para garantir ampla participação na definição do novo sistema, inclusive de organizações de mulheres, pensionistas, cuidadoras e cuidadores e suas famílias, administradoras e administradores de programas, provedoras e provedores de serviços e autoridades regionais e locais. O gabinete aprovou a proposta resultante para o Sistema Nacional de Cuidados em 2011.

A proposta é ambiciosa e explicitamente baseada em direitos, com referência a convenções e acordos internacionais e regionais. É universal em seus propósitos, começando com as pessoas mais desfavorecidas e prevendo a expansão progressiva de benefícios e serviços. Cuidadoras e cuidadores, tanto remunerados quanto não remunerados, foram identificados como grupo-alvo essencial para receber apoio do governo, em três grupos de cuidados: crianças em idade pré-escolar, pessoas idosas e pessoas com deficiência. Foram propostas medidas para melhorar as condições de trabalho e os salários das e dos profissionais remunerados, além de aumentar o apoio oferecido aos familiares que realizam os trabalhos de cuidado de forma não remunerada. Há ainda um compromisso de promover um compartilhamento mais igualitário de responsabilidades de cuidado entre mulheres e homens, inclusive por meio de campanhas de conscientização e de incentivos especiais para a contratação de equipe de cuidadores homens.<sup>236</sup>

Apesar dessas conquistas, a implementação de fato dos componentes do sistema tem sido lenta. Um dos principais desafios é assegurar o financiamento do sistema. Em paralelo, os processos de planejamento estratégico precisam ser escalados para garantir a implementação, incluindo objetivos concretos, cronogramas e orçamentos, além de uma definição clara de liderança institucional para diferentes componentes do sistema. Para conseguir esses resultados, as coalizões da sociedade civil precisam manter a pressão e garantir que o cuidado continue sendo prioridade na agenda política.

## Recomendações

Os serviços de cuidados são componente essencial da provisão de serviços sociais e uma ferramenta poderosa para a promoção da igualdade substantiva para as mulheres. Eles apoiam as mulheres no acesso a melhores oportunidades de trabalho e reduzem as desigualdades sociais e intergeracionais ao tornar o cuidado extrafamiliar disponível e acessível para famílias desfavorecidas e de baixa renda. Para colher o “lucro dobrado” em termos de empoderamento econômico das mulheres e saúde e educação infantis, as formas como se prestam os serviços são fundamentais. Entre as prioridades, estão:

- Melhorar o alcance e a qualidade dos serviços de cuidado infantil e para pessoas adultas dependentes.
- Desenvolver estratégias nacionais de cuidado amplas por meio de processos participativos, com o objetivo, na implementação, de expandir progressivamente os serviços e direitos.
- Considerar tornar a educação pré-escolar obrigatória e investir na provisão de serviços de creche pública para reduzir as falhas no acesso em contextos de altas desigualdades de renda.
- Tornar os serviços de educação e cuidados na primeira infância compatíveis com as necessidades de pais que trabalham e melhorar padrões de qualidade por meio de desenvolvimento curricular e profissionalização das cuidadoras e dos cuidadores.
- Incluir avaliação e resposta a necessidades de cuidado, inclusive de pessoas idosas e pessoas com deficiência, no desenvolvimento de pisos de proteção social nacionais, selecionando a melhor combinação de transferências e serviços para o contexto nacional.
- Em países de baixa renda, introduzir ou expandir programas de alimentação escolar, bem como investimentos em água e saneamento, para aliviar a carga de cuidadoras e cuidadores não remunerados.

## ÁGUA E SANEAMENTO

Em 2010, a Assembleia Geral das Nações Unidas finalmente reconheceu o direito à água potável segura e ao saneamento como direito humano fundamental (ver Quadro 3.1).<sup>237</sup> Porém, apesar de progressos significativos desde o início dos anos 1990, quase 1 bilhão de pessoas em 2012 ainda não tinham acesso a uma fonte de água “melhorada”, definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como água de um poço protegido, nascente protegida, água da chuva coletada ou torneira.<sup>238</sup> A Oceania e a África Subsaariana têm a maior proporção de pessoas que dependem de fontes de água não seguras, incluindo água de superfície de rios, riachos ou lagos, além de poços abertos desprotegidos.<sup>239</sup> Em todo o mundo desenvolvido, o acesso urbano à água melhorada é maior que o acesso rural, e grupos de alta renda têm acesso significativamente melhor que grupos de baixa renda. Em Serra Leoa, por exemplo, 87% dos lares urbanos têm acesso a água potável, contra 35% dos rurais.<sup>240</sup> Mesmo em áreas urbanas, porém, a confiabilidade, a qualidade e a acessibilidade financeira do acesso para os lares mais pobres muitas vezes não são garantidas.<sup>241</sup>

Similarmente, mais de 2,5 bilhões de pessoas ainda não têm acesso a instalações de saneamento melhoradas, como vasos sanitários com descarga, sanitários secos ou de compostagem ou latrinas de ventilação melhorada.<sup>242</sup> Dessas, 700 milhões usam instalações compartilhadas, que apresentam problemas especiais para mulheres e meninas devido à falta de privacidade e segurança. Assim como acontece com a água, lares mais pobres e rurais têm muito menos chance que lares mais ricos e urbanos de ter acesso a saneamento aprimorado. Na África Subsaariana, por exemplo, 73% dos lares do 1/5 mais rico da população têm acesso a saneamento melhorado, em comparação com 15% do 1/5 mais pobre.<sup>243</sup> Globalmente, a defecação a céu aberto continua sendo norma para mais de 1 bilhão de pessoas, principalmente rurais.<sup>244</sup>

Mesmo quando água e saneamento estão disponíveis perto do local de moradia, desigualdades dentro dos lares podem afetar a capacidade de as mulheres usá-los. Por exemplo, a Relatora Especial sobre o direito humano a água potável segura e a saneamento, Catarina de Albuquerque, relatou que, em sua missão ao Senegal em 2012, visitou famílias “onde a conexão à água de torneira era fechada com um cadeado para controlar o consumo. Mulheres e crianças reclamavam da falta de água para higiene pessoal e tarefas domésticas; em alguns casos, a chave do cadeado ficava em posse do homem que chefiava da casa”.<sup>245</sup>

Realizar os direitos das mulheres a água e a saneamento exige atenção a decisões sobre quem recebe água para que propósitos, quem tem acesso a saneamento e como a água servida de saneamento é tratada e descartada – coisas que refletem dinâmicas de poder e priorização política. Os dados existentes são insuficientes para dar uma imagem real dessas questões. A maioria da informação sobre água e saneamento é reunida por meio de pesquisas domiciliares, o que pode mascarar desigualdades no seio das famílias.<sup>246</sup> A Relatora Especial sugeriu que pesquisas domiciliares deveriam ser corrigidas para captar essas desigualdades “focando no uso real da água, no saneamento e na higiene por todos os indivíduos dentro de um domicílio”. Ela também pediu esforços específicos para medir “a habilidade de todas as mulheres e meninas adolescentes de lidar com sua menstruação com higiene e dignidade”.<sup>247</sup> Coletar dados sobre o real uso das instalações de água e saneamento em locais públicos, como escolas e hospitais, também é crucial para construir uma compreensão melhor sobre se mulheres e meninas são capazes de gozar desse direito.

## O acesso inadequado à água e ao saneamento ameaça a saúde das mulheres

Além de ser uma violação de direitos humanos em si mesma, a falta de água e de saneamento adequados limita indiretamente o pleno gozo de outros direitos por parte das mulheres, como a educação e saúde e a viver livre de violência. Um dos maiores obstáculos para a educação de meninas em países em desenvolvimento, por exemplo, é a falta de instalações de saneamento que permitam que as adolescentes lidem com a menstruação.

Doenças causadas pela falta de água e saneamento adequados aumentam a necessidade de cuidar de familiares doentes, uma responsabilidade que cai primariamente sobre mulheres e meninas. As mulheres também estão mais suscetíveis a certas doenças relacionadas à água e ao saneamento devido a esse papel de cuidados. O tracoma, por exemplo, uma doença ocular infecciosa que pode levar à cegueira, se espalha facilmente em condições de superlotação e onde não há água e saneamento adequados.<sup>248</sup> A doença afeta 2,2 milhões de pessoas no mundo todo, e provou-se que as mulheres têm 1,8 vezes mais chance que os homens de ser infectadas porque, como cuidadoras primárias de doentes, têm mais possibilidade de estar em contato próximo com as pessoas infectadas.<sup>249</sup>

Menstruação, gravidez e doenças relacionadas à gravidez, bem como tabus e estigmas em torno delas, significam que instalações adequadas de água e saneamento são especialmente importantes para as mulheres. Um ambiente higiênico, incluindo água e saneamento adequados, é essencial para a sobrevivência e a saúde da mãe e da criança durante o parto.<sup>250</sup> A fístula obstétrica – uma complicação de gravidez que afeta 2 milhões de mulheres na África e na

Ásia – leva à incontinência e, conseqüentemente, à estigmatização social e a problemas graves de saúde. A falta de acesso à água e ao saneamento reforça o estigma contra as mulheres, que precisam se lavar e banhar frequentemente.<sup>251</sup>

Enquanto isso, latrinas continuam a ser construídas sem instalações ou espaços para as mulheres se lavarem e usarem seu método sanitário escolhido e frequentemente não oferecem meios de descarte de produtos sanitários. Além disso, absorventes muitas vezes não estão disponíveis, pois não são considerados mercadorias essenciais dentro dos sistemas de saúde e podem ter de ser importados. Em sua ausência, mulheres e meninas muitas vezes são forçadas a usar métodos não higiênicos, como trapos, terra, cinzas ou jornais.

As mulheres em geral dão mais prioridade que os homens a ter um vaso sanitário na casa e precisam de mais privacidade para fazer suas necessidades. Porém, elas raramente têm controle sobre os recursos familiares que as permitiriam tomar a decisão de investir em um banheiro. Em lugares sem instalações sanitárias, mulheres e meninas frequentemente se aliviam sob o disfarce da escuridão, procurando espaços particulares e potencialmente se arriscando a sofrer violência ou ataques por animais.<sup>252</sup> Mulheres e meninas que usam instalações sanitárias compartilhadas em colônias informais podem estar expostas a uma ameaça real de violência.<sup>253</sup>

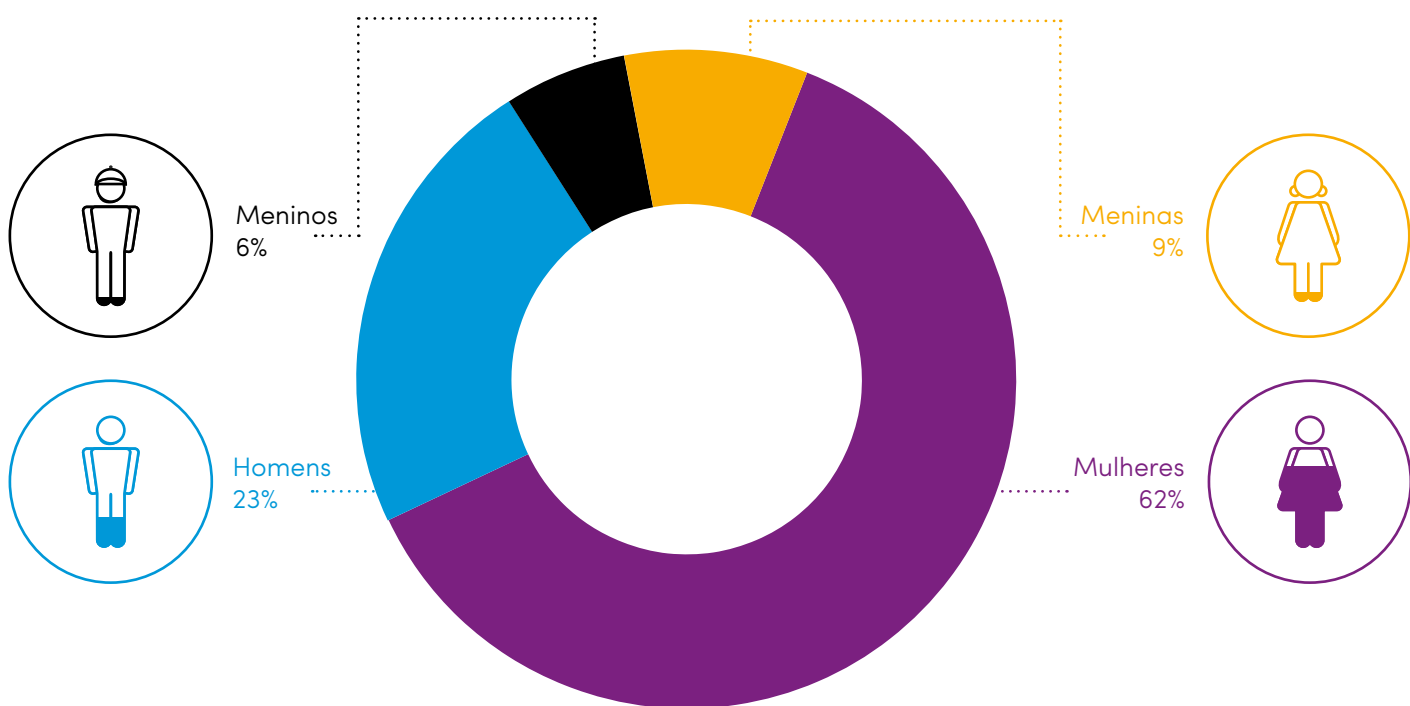
## Os estigmas podem provocar a exclusão social na utilização de serviços de abastecimento de água e saneamento

Mesmo onde há serviços de água e saneamento disponíveis, o estigma pode resultar em grupos inteiros sendo destituídos e excluídos do acesso com base em casta, raça, etnia ou gênero.<sup>254</sup> Na Índia, por exemplo, dalits muitas vezes não podem usar torneiras e poços localizados em áreas não dalit, e mulheres dalit têm de ficar em filas separadas perto do poço para buscar água só depois que os não dalits tiverem terminado.<sup>255</sup> Na Eslovênia, a exigência de prova de propriedade ou ocupação autorizada para receber serviços municipais tem sido uma enorme barreira para o acesso das comunidades ciganas à água. A experiência com a dispensa de tais exigências se mostrou positiva: todas, com exceção de três das colônias ciganas na região de Prekmurje, por exemplo, ganharam acesso a água e saneamento depois da remoção dessas condições. Em contraste, visar grupos vulneráveis pode entrincheirar ainda mais os estigmas. Programas de banho para meninas e meninos ciganos em algumas municipalidades da Europa Oriental, por exemplo, tiveram “o efeito involuntário de identificá-las como ‘suja’ demais para receber educação”.<sup>256</sup>

Figura 3.13

Distribuição percentual da carga de trabalho de coletar água em domicílios da África Subsaariana sem água encanada no local, 2006-2009

→ *Mulheres e meninas são as principais encarregadas da tarefa de coletar água para suas famílias na África Subsaariana*



Fonte: ONU 2012.

Nota: Os dados estão baseados em médias populacionais de 25 países na África Subsaariana.

O estigma está frequentemente ligado a percepções de sujeira. Isso afeta os direitos de mulheres e meninas que menstruam, mulheres com fístula obstétrica e mulheres vivendo com HIV, que podem enfrentar isolamento, mobilidade reduzida e acesso restrito a instalações compartilhadas de água e saneamento. O silêncio da sociedade e a vergonha individual se juntam para manter invisíveis as necessidades de água e saneamento de mulheres e meninos, incluindo de higiene menstrual.

### A coleta de água representa uma enorme carga para mulheres e meninas

Na África Subsaariana, apenas 55% dos domicílios estão a 15 minutos de distância de uma fonte de água. Mulheres e meninas são as principais responsáveis por coletar água para suas famílias, fazendo essa tarefa em mais de 70% das casas onde é preciso buscar água, como mostrado na Figura 3.13.<sup>257</sup> Onde as fontes de água rural ficam distantes, as mulheres andam até duas horas para coletar água. Onde a água urbana é obtida em canos verticais, elas podem esperar na fila por mais de uma hora.<sup>258</sup> Dados de pesquisas de 25 países na região indicam que as mulheres passam um total combinado de 16 milhões de horas ao dia coletando água.<sup>259</sup> Estudos de caso de todo o mundo mostram que a “pobreza de tempo” relacionada à água se traduz em perda de renda para mulheres e perda de educação para meninas.<sup>260</sup> Buscar e carregar água também causa desgaste no corpo e pode haver altos níveis de estresse mental quando o direito à água não é seguro.<sup>261</sup>

Aumentar a disponibilidade, a acessibilidade financeira e a oferta de água e saneamento é uma prioridade para aumentar a igualdade substantiva, pois, na ausência dessas condições, as mulheres são desproporcionalmente sobrecarregadas com problemas de saúde e com o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.<sup>262</sup> Inversamente, o maior acesso à água foi associado ao aumento nas atividades produtivas das mulheres, bem como dos índices de escolarização infantil.<sup>263</sup>

O fornecimento regular de água encanada nas casas é ideal, mas não é a realidade para a maioria das mulheres e meninas em países de baixa renda, especialmente em áreas rurais ou marginalizadas. Uma grande proporção da população pobres no mundo depende de fornecimento que apresenta muitas eficiências,<sup>264</sup> incluindo canos verticais de água, quiosques e agentes de entrega. Essas fontes contam como “melhoradas”, mas ainda podem exigir que mulheres e meninas caminhem longas distâncias ou façam filas por horas. Portanto, foi sugerido que, depois de 2015, um dos indicadores do acesso a serviços básicos de abastecimento de água deveria ser a porcentagem da população que usa uma fonte aprimorada a uma distância total de coleta de 30 minutos ou menos para ida e volta, incluindo filas.<sup>265</sup>

Também se sabe que canos verticais cobram preços várias vezes maiores que aqueles associados a uma rede de conexão para lares de baixa renda em Benin, Quênia, Mali, Senegal e Uganda.<sup>266</sup> Revendedores de água em geral cobram um preço muito mais alto por unidade que serviços públicos. Quanto mais longe da casa, mais alto o preço – mesmo sem considerar os custos de oportunidade que surgem com a viagem e o tempo de espera, especialmente para mulheres e meninas.

### Regular a participação do setor privado no abastecimento de água e saneamento

Investir em água e saneamento para mulheres e meninas é não só um passo necessário em direção ao cumprimento dos compromissos de direitos humanos internacionais, mas também uma boa decisão econômica. No geral, os benefícios em termos de saúde e ganhos de produtividade superam os custos de fornecer e manter serviços de água e saneamento.<sup>267</sup> Como é o caso com outros bens públicos, porém, é improvável que água e saneamento sejam entregues de forma financeiramente acessível, igualitária e em escala só pelos mercados. São, portanto, claros candidatos a investimentos públicos.



Em bairros marginais de baixa renda ou em outras ocupações informais, onde o investimento inicial de capital e os custos de instalação são altos e os retornos sobre investimento a curto prazo são baixos, o Estado pode ser o único ator disposto e capaz de financiar a expansão dos serviços.<sup>268</sup> Abordagens comunitárias – como coleta de água da chuva e campanhas de saneamento total – também têm pouca chance de ganhar escala sem apoio governamental.<sup>269</sup> É necessário envolvimento e regulamentação pública para garantir que serviços de água e saneamento continuem financeiramente acessíveis e reflitam as necessidades de grupos marginalizados. Mesmo onde conexões de rede estão disponíveis, os custos de equipamento e as cobranças de fornecimento podem representar enormes barreiras para o acesso, especialmente para famílias pobres, e podem exigir subsídios.

A participação do setor privado no fornecimento de água e saneamento teve resultados mistos de disponibilidade e acessibilidade financeira. Há casos de sucesso no aumento do acesso a água e saneamento por meio da privatização. No Senegal, por exemplo, a empresa privada Senegalesa das Águas (Sénégalaise des Eaux – SdE) expandiu o número de domicílios conectados de 58 para 87%, com muitos deles sendo conexões “sociais” subsidiadas onde há dispensa de taxa e são oferecidos 20 metros cúbicos de água a cada dois meses a uma taxa subsidiada.<sup>270</sup> Ao mesmo tempo, o governo continua apoiando a instalação e manutenção de infraestrutura, especialmente em áreas rurais.<sup>271</sup> Também houve, porém, fracassos espetaculares na privatização da água. No início dos anos 2000, por exemplo, a Argentina, O Estado Plurinacional da Bolívia, a Indonésia e as Filipinas rescindiram seus acordos com fornecedores privados em resposta a protestos públicos – frequentemente liderados por mulheres – ou disputas de tribunal por causa de aumentos na tarifa.<sup>272</sup>

Em todo caso, é essencial ter um modelo regulatório eficaz para garantir que os serviços continuem a ser estendidos para áreas não servidas, para que sejam fornecidos para todos os grupos sem discriminação e que permaneçam financeiramente acessíveis para toda a população.

### Garantir a disponibilidade e o acesso

Pode-se usar uma variedade de abordagens para aumentar a acessibilidade financeira no fornecimento de água em rede. Isso inclui a gratuidade ou subsídio da conexão e de taxas de fornecimento, tarifas reguladas e fornecimento de subsídios dirigidos para suavizar o peso financeiro em lares pobres.

No Camboja, por exemplo, a autoridade pública de fornecimento de água (Phnom Penh Water Supply Authority – PPWSA), criada nos anos 1990, teve especial sucesso em oferecer acesso a água à população pobre urbana. A empresa adotou um enfoque favorável aos domicílios pobres que inclui subsídios de conexão (até 100%), possibilidades de pagamento parcelado para lares pobres e proibição de desligamento. O custo da água é supostamente 25 vezes menor do que antes, e o nível de serviço se manteve.<sup>273</sup> A empresa também foi proativa em procurar lares que precisam de assistência financeira e conscientizar a população sobre a disponibilidade de subsídios.

Na África do Sul, o direito à água é garantido pela Constituição. Para cumpri-lo, as autoridades públicas usam várias estratégias para o fornecimento de serviços de água e saneamento básico. Cada domicílio tem direito a um abastecimento de 6 mil litros de água segura gratuita por mês, e estão sendo instaladas latrinas ventiladas com fossa melhorada e vasos sanitários com descargas para substituir latrinas de balde em vilas. Mas a implementação dessa política trouxe à luz preocupações com a definição de direitos individuais mínimos (ver Quadro 3.13).

## QUADRO 3.13

### Mulheres reivindicam o direito a água perante a Corte Constitucional da África do Sul

Em 2009, a Corte Constitucional da África do Sul decidiu um caso relacionado ao acesso à água em Soweto, Johannesburgo: Mazibuko e Outros vs. Cidade de Johannesburgo. Os cinco querelantes vinham de um assentamento informal, e quatro eram mulheres de domicílios onde viviam entre três e 20 pessoas. Seguindo a garantia constitucional de direito a água da África do Sul, Johannesburgo implementou a política de Água Básica Gratuita para fornecer pelo menos 25 litros de água diários a todos os domicílios instalando medidores pré-pagos que fornecem água até um máximo definido (6 quilolitros por mês). Além dessa quantia, os usuários precisam comprar créditos para pegar água nos medidores.

Os querelantes contestaram a política da cidade em vários aspectos. Argumentaram que a quantidade de água oferecida gratuitamente era baixa demais e que não considerava o tamanho da casa. Também afirmaram que a política não levava em consideração as necessidades especiais de pessoas que podem precisar de mais água.

Na decisão inicial, a corte reconheceu explicitamente as dimensões de gênero no acesso à água, dizendo que, como mulheres e meninas ficavam com o peso desproporcional das tarefas relacionadas à água, a política indiretamente discriminava com base em sexo.<sup>274</sup> No fim, porém, a Corte Constitucional decidiu que a política da cidade era adequada e estava de acordo com a obrigação de realizar progressivamente o direito à água – uma posição amplamente criticada por ativistas dos direitos humanos.<sup>275</sup> Apesar desse retrocesso, o caso gerou mudanças de política. A municipalidade de Johannesburgo concordou em fornecer quantidades maiores de água gratuita para lares extremamente pobres e enfrentar algumas das falhas atribuídas ao uso de medidores de água pré-pagos.<sup>276</sup>

#### Subsidiar o consumo de água

Subsídios são um mecanismo de acessibilidade adequado em locais onde uma grande parte da população está conectada a uma rede. O Chile, por exemplo, opera um subsídio de água com base em impostos para lares de baixa renda desde 1989. O subsídio cobre entre 25% e 85% do custo dos primeiros 2 metros cúbicos de água ao mês; Na Colômbia foi criado um programa tarifário solidário, segundo o qual domicílios de baixa renda recebem um subsídio gradual financiado pelas maiores tarifas pagas por domicílios mais ricos.<sup>277</sup>

Mas em locais de acesso limitado, os subsídios podem excluir aqueles que mais têm dificuldade

de acessar a água. Subsidiar e regular as fontes que são de fato usadas pelos pobres – incluindo canos verticais e quiosques d'água – pode ser uma estratégia melhor nesses contextos.<sup>278</sup> A reformulação dos setores de água e saneamento no Quênia no início dos anos 2000, por exemplo, foi impulsionada por um enfoque favorável aos domicílios pobres e buscou explicitamente aumentar o direito à água potável segura.<sup>279</sup> Os quiosques de água devem vender água segura a preços controlados e acessíveis e oferecer alternativas de pagamento para quem não pode pagar uma conta mensal. As novas guias de tarifas também estabelecem um máximo de 5% de gastos familiares em água e saneamento.

## Rumo a uma política de água e saneamento com perspectiva de gênero

Esforços para melhorar a disponibilidade e a acessibilidade financeira dos serviços de água e saneamento também devem levar em conta as necessidades de água e saneamento das mulheres e trabalhar ativamente na direção de fortalecer sua habilidade de dar voz a essas preocupações. Isso vai além de instalar uma torneira e um vaso sanitário em cada casa.

A participação das mulheres em diferentes níveis é crucial para o desenvolvimento de iniciativas eficazes e sensíveis a gênero. Experiências na Etiópia, na Índia, no Quênia, no Nepal, no Paquistão, na África do Sul e na República Unida da Tanzânia sugerem que colocar as mulheres no centro das decisões sobre água leva a melhor acesso, entrega mais eficaz quanto aos custos e menos corrupção no financiamento.<sup>280</sup> As mulheres também têm sido essenciais para o sucesso do saneamento total liderado pela comunidade (community-led total sanitation – CLTS), abordagem sem subsídios que encoraja as pessoas a construir seus próprios vasos sanitários/latrinas com recursos locais para acabar com a defecação a céu aberto. O CLTS encoraja as mulheres a assumirem papéis de liderança, mas também pode acabar impondo a elas uma carga de trabalho ainda maior, pois é construído sobre noções tradicionais que as consideram que as mulheres são as encarregadas da limpeza e da ordem na família.<sup>281</sup>

Para avançarem a igualdade substantiva, os programas de água e saneamento devem enfrentar conscientemente estigmas, estereótipos e violência relacionados às necessidades sanitárias de mulheres e meninas. Conscientização e campanhas de defesa são uma forma de quebrar tabus e tornar visíveis essas necessidades. A higiene menstrual, por exemplo, foi um grande tema na Nirmal Bharat Yatra indiana – uma campanha de saneamento nacional liderada pelo Conselho Colaborativo de Fornecimento de Água e Saneamento (Water Supply and Sanitation Collaborative Council – WSSCC), de Genebra. A campanha viajou 2 mil quilômetros por partes rurais do país em 2012, chegando a mais de 12 mil mulheres e meninas com a mensagem de que a menstruação é tão natural quanto a fome ou o suor e que não há necessidade de sentir vergonha ou medo.<sup>282</sup>

De forma similar, a Plan International decidiu enfrentar estereótipos em projetos de CLTS no Oeste da África. Em Serra Leoa, por exemplo, os projetos começaram com uma avaliação de atitudes relacionadas a estereótipos de gênero sobre saneamento. Com base na informação coletada, foram organizadas sessões para lidar com atitudes relativas ao trabalho considerado de mulheres e meninas, como limpar latrinas, lavar roupas e louças, buscar água e limpar e vestir as crianças. Segundo a documentação do projeto, esses esforços tiveram sucesso em mudar atitudes: por exemplo, desde a campanha de conscientização, meninas e meninos varrem e limpam as latrinas e as instalações rotativamente.<sup>283</sup>

## Recomendações

Investir em serviços de água e saneamento não é apenas essencial para a realização do direito à água, mas também tem o potencial de tirar a sobrecarga impostas às mulheres e meninas, aumentar sua segurança física e promover seus direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao descanso e ao lazer. Passos concretos para avançar na direção da igualdade substantiva em água e saneamento incluem:

- Dar prioridade à expansão de serviços de água e saneamento para áreas mais desfavorecidas, especialmente zonas rurais e pobres e assentamentos de baixa renda de áreas urbanas
- Garantir que a água esteja acessível nos domicílios ou não exija mais de 30 minutos

- de tempo de coleta, ida e volta, incluindo filas
- Manter o acesso a serviços de água e saneamento acessível por meio de regulamentação governamental eficaz, dispensa de cobranças de coleta, tarifas favoráveis aos domicílios pobres e subsídios
- Planejar e entregar serviços de água e saneamento tendo em mente as necessidades de mulheres e meninas
- Conscientizar sobre questões tabu, como fístulas obstétricas e higiene menstrual, que podem limitar o acesso de mulheres e meninas aos serviços
- Criar mais oportunidades para usuárias e organizações de mulheres participarem das tomadas de decisão e da administração dos serviços de água e saneamento

# CONCLUSÕES

A política social é essencial para o avanço em direção à igualdade substantiva para mulheres: ela pode reduzir a pobreza e a desigualdade, impulsionar a segurança de renda e a independência econômica das mulheres e contribuir para a realização de um conjunto de direitos econômicos e sociais mais amplos. Mas, como mostrado neste capítulo, são necessárias na provisão de transferências e serviços sociais para garantir que eles cheguem às mulheres e meninas e respondam às suas necessidades.

Primeiro, reparar a desvantagem socioeconômica exige uma reação integrada. Uma combinação de serviços sociais favoráveis às mulheres e transferências sociais adequadas é necessária para garantir que as mulheres gozem plenamente de seus direitos à previdência social e a um padrão de vida adequado. O fornecimento de

serviços sociais adequados e acessíveis – em especial saúde, água e saneamento e cuidado – é essencial para reduzir as exigências de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado por parte das mulheres e, assim, aumentar a probabilidade de elas terem acesso a uma educação ou renda própria.

Transferências sociais são meios críticos para enfrentar a pobreza e a desigualdade, em especial para mulheres que criam suas filhas e filhos sozinhas, que têm dificuldade de encontrar trabalho remunerado frente ao desemprego generalizado e à discriminação do mercado, e que enfrentam a pobreza na terceira idade como resultado de uma vida de desvantagem socioeconômica. O crescimento e a institucionalização de programas de transferências de renda de grande escala e aposentadorias

não contributivas, especialmente em alguns países de renda média, são um desenvolvimento encorajador para as mulheres. Mas é preciso fazer muito mais para remover vieses de gênero e seguir em direção à cobertura universal.

Avançar no sentido da igualdade substantiva exige não apenas maior acesso a transferências sociais e serviços existentes, mas também transformações radicais em como eles são organizados e distribuídos.

Em segundo lugar, políticas e programas sociais podem ser meios eficazes de enfrentar estigmas, estereótipos e violência. Há muitas formas de fazê-lo. No mínimo, ainda é preciso remover características que perpetuem estereótipos de gênero ou estigmas sociais. Programas de transferência social, por exemplo, não devem impor condicionalidades que aumentem o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado por parte das mulheres e devem ir gradualmente em direção à cobertura universal para evitar os estigmas. Mais positivamente, políticas e programas podem incentivar os homens a assumirem responsabilidades de cuidados com filhos e construir a capacidade de os serviços de saúde responderem à violência contra mulheres. Além disso, governos e a sociedade civil podem desenvolver campanhas de conscientização para quebrar tabus de gênero relativos, por exemplo, à menstruação, de modo a permitir que mulheres e meninas gozem efetivamente de seu direito ao saneamento.

Em terceiro lugar, fortalecer o poder de ação, a voz e a participação das mulheres promovendo pesquisas feministas, apoio, ação legal e mobilização; a liderança política das mulheres é fundamental para conquistar essas transformações em políticas e programas sociais. Do desenho de transferências de renda empoderadoras no Brasil e no Egito ao reconhecimento do cuidado na criação de políticas nacionais no Uruguai e ao fornecimento de água e saneamento adequados e acessíveis na África do Sul, as mulheres se organizaram e se uniram para defender seus direitos.

A iniciativa de Piso de Proteção Social (PPS) é um passo importante na direção certa, mas é preciso tomar cuidado para definir as prioridades dos investimentos sociais. Na busca por PPSs nacionais, os países devem conduzir avaliações amplas das necessidades de cuidadoras e cuidadores e recebimentos de cuidados para garantir que a expansão de transferências e serviços contribua com o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Realizar níveis mínimos de proteção social para todos deve ser uma prioridade para países com amplas disparidades de cobertura. A ideia, porém, é não parar aí, expandindo a gama e o nível de benefícios, bem como a qualidade dos serviços oferecidos. Portanto, deve-se mapear desde o início estratégias para financiar um aprimoramento progressivo de transferências e serviços. O capítulo seguinte, sobre política macroeconômica, discute essa questão em maior profundidade.



# UM LUGAR À MESA

*Cuidadoras no Quênia se unem para exigir participação*

Violet Shivutse sabe por experiência própria que, para se defender de forma eficaz, as mulheres precisam se organizar, definir objetivos e então insistir em ter um lugar à mesa em que se tomam as decisões.

Fazendeira de 47 anos, Violet fundou a filial do Quênia da Home-Based Care Alliance (Aliança de Cuidados em Domicílio), que reúne cerca de 30 mil cuidadoras e cuidadores em 11 países africanos. Em sua grande maioria mulheres, essas cuidadoras tratam e cuidam coletivamente de cerca de 200 mil amigas, amigos, parentes e vizinhas e vizinhos, muitos afetados pelo HIV e a AIDS.

“Nosso principal objetivo (...) é garantir que tenhamos uma voz coletiva para fazer lobby a favor do reconhecimento do papel crucial que desempenham as cuidadoras e os cuidadores na provisão de cuidados de saúde e de HIV e AIDS em nossas comunidades. Muitas das cuidadoras e cuidadores associados à nossa organização chegaram a um nível em que gozam de verdadeiro reconhecimento por parte de altos cargos governamentais”, diz Violet.

Nem sempre foi assim. Violet conta que a luta para chegar aqui foi longa e dura. As cuidadoras passaram anos recebendo pouco ou nenhum reconhecimento pelo papel fundamental de chegar onde não podiam chegar os estabelecimentos formais de saúde.

Violet Shivutse fala com a comunidade em Kakamega, no oeste do Quênia

Foto: ONU Mulheres/Alex Kamweru



Violet com seus colegas de trabalho

Foto: ONU Mulheres/Alex Kamweru

A história do empoderamento das cuidadoras quenianas chega à raiz de algumas questões de exclusão que afetam muitas facetas das vidas das mulheres ao redor do mundo.

Trabalhando com fazendeiros de pequena escala no oeste do Quênia no fim dos anos 1990, Violet viu que os homens tinham o poder de tomar empréstimos ou se beneficiar de programas de extensão agrícola, enquanto as mulheres tinham mais chance de ser encontradas nos campos, trabalhando muito, com pouco apoio e nenhum papel nas tomadas de decisões.

Ela também notou que muitas mulheres em sua comunidade estavam morrendo no parto e que a reação do hospital mais próximo era culpar as parteiras tradicionais.

Abalada com a morte de uma mulher local, Violet entrou em contato com o hospital, pedindo que incluísse as parteiras tradicionais em seus programas comunitários, em vez de marginalizá-las.

## “Cuidadoras fortalecem o tecido social, pois para nós a saúde começa na comunidade”

O hospital concordou em trabalhar com parteiras tradicionais para facilitar clínicas móveis para mulheres em vilas. Como muitas dessas parteiras eram analfabetas, não conseguiam preencher os formulários do hospital, de modo que Violet concordou em ser secretária delas.

Foi o primeiro passo de uma jornada que a levaria a criar a organização Agentes Comunitários de Saúde Shibuye que, desde sua concepção, expandiu o trabalho para incluir outras questões de saúde, como epidemias de sarampo, diarreia e aconselhamento sobre saneamento, boa nutrição e planejamento familiar.

Então, durante a pandemia de AIDS do Quênia em meados de 1990, as cuidadoras viram as demandas pelos seus trabalhos crescerem. Em 1996, a taxa de prevalência de HIV no país chegou a 10,5% e, três anos depois, o HIV e a AIDS foram declarados desastre nacional e emergência de saúde pública. Desde o início da crise, as cuidadoras do Quênia têm estado na linha de frente da reação – tratando pacientes



em casa, garantindo que seus campos fossem cuidados, enfrentando estigmas e defendendo os direitos à terra de mulheres com HIV/AIDS.

Mas inicialmente seus esforços mal foram reconhecidos.

“Sempre que chegavam recursos para HIV e AIDS ou se fazia reuniões para discutir política sobre HIV, as cuidadoras eram excluídas ou representadas por grandes organizações”, diz Violet.

A epifania dela veio durante uma reunião em Nairobi, em 2003, para discutir os efeitos do HIV e da AIDS na África.

“Os doadores e os criadores de política presentes disseram: ‘sabemos que os cuidadoras estão lá, mas são um coletivo fragmentado, trabalham em grupos pequenos, então fica difícil trazê-las para uma plataforma de tomada de decisão, porque não conseguem representar bem umas às outras’”, disse ela.

Violet comunicou isso à sua comunidade e decidiu criar uma seção local da Aliança de Cuidados a Domicílio, que já trabalhava com HIV e AIDS em outros países africanos. As mulheres se organizaram e começaram a falar com as autoridades sobre como refinar a política em torno do HIV e da AIDS. Uma das primeiras reuniões foi com o Comitê de Controle de AIDS do Eleitorado, parte do Conselho de Controle de AIDS Nacional.

Com o crescimento da Aliança, Violet percebeu a necessidade de enfrentar algumas ideias incorretas sobre a natureza do cuidado em domicílio.

“A visão era que a saúde começa no estabelecimento de saúde. Então chegamos para dizer que a saúde começa na comunidade.”

Ela diz que o trabalho realizado com HIV e AIDS pelas cuidadoras era uma necessidade econômica, já que elas ajudavam a sustentar um sistema de saúde extremamente submetido a uma pressão extrema, mas que também constituía um imperativo moral e social.

“As cuidadoras fortalecem o tecido social, pois, para nós, em um contexto africano, qualquer doente pertence a sua comunidade (...) Não tem a ver apenas com o colapso dos estabelecimentos de saúde. Não. Na verdade, é (...) o que as pessoas devem fazer quando alguém fica doente e tem uma doença prolongada. Não estamos apenas respondendo ao sistema de saúde”, disse ela.

Hoje, a filial queniana da Aliança tem cerca de 3,2 mil membros. Nos anos recentes, o trabalho de defesa de Violet tem sido focado em criar relações de facilitação entre comunidades e estabelecimentos de saúde, ajudando as cuidadoras e os cuidadores a organizar e acessar recursos e fóruns-chave de formulação políticas.

Para Violet, que frequentemente representa as cuidadoras e os cuidadores em reuniões globais, o fato de permanecer enraizada em sua comunidade é essencial para a eficácia de seu trabalho.

“Acredito que essa é uma forma holística de trabalhar no âmbito do desenvolvimento: não me limito a ser eleita para fazer parte de um comitê, pois faço parte de uma comunidade”, afirma.

## O fato de Violet continuar em sua comunidade é essencial para a eficácia de seu trabalho



Foto: ONU Mulheres/Alex Kamweru

/4

---



RUMO A UM AMBIENTE  
MACROECONÔMICO  
FAVORÁVEL

# RESUMO

/1 As políticas macroeconômicas afetam a disponibilidade de empregos remunerados e de recursos necessários à implementação de políticas sociais. São, portanto, fundamentais para a criação de um ambiente favorável, dentro do qual é possível promover a igualdade substantiva das mulheres.

---

/2 As políticas macroeconômicas são normalmente consideradas como “neutras em relação ao gênero”. Na prática, têm consequências distributivas, cujos impactos são diferentes sobre mulheres e homens e que influenciam as dinâmicas de gênero de forma mais ampla.

---

/3 As políticas macroeconômicas atuais não levam devidamente em consideração a importância do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado e dos investimentos não comerciais nas pessoas enquanto seres humanos. Também restringem artificialmente os recursos disponíveis para os governos financiarem políticas e programas de igualdade de gênero.

/4 Políticas macroeconômicas e sociais devem funcionar em conjunto, a fim de garantir sustentabilidade econômica. A contribuição econômica das políticas sociais e do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado precisa ser reconhecida e incorporada à formulação de políticas macroeconômicas.

---

/5 Uma abordagem baseada em direitos oferece um marco alternativo para avaliar e priorizar as opções de política econômica. Isso pode fomentar a realização de direitos ao longo do tempo, a mobilização de recursos para a igualdade de gênero, a redução da discriminação e a democratização da governança econômica.

---

/6 Uma melhor coordenação das políticas globais e a governança econômica internacional, inspirada nos Princípios de Maastricht, são essenciais para criar um ambiente macroeconômico propício à realização dos direitos das mulheres.

# INTRODUÇÃO

É possível obter avanços na igualdade substantiva das mulheres mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção social fundamentais e a melhoria quantitativa e qualitativa dos empregos remunerados, como argumentado nos capítulos anteriores do presente Relatório. As políticas macroeconômicas modelam o ambiente econômico geral, efetivando os direitos econômicos e sociais das mulheres, em especial, por meio de seu impacto sobre a criação de empregos e sobre a margem de manobra fiscal. A forma como as políticas macroeconômicas são elaboradas e implementadas terá, portanto, um impacto direto sobre a probabilidade de a igualdade de gênero ser alcançada. Política fiscal e política monetária são duas grandes categorias das políticas macroeconômicas. A política fiscal envolve a utilização de gastos, impostos e empréstimos públicos pelo governo, com vistas à consecução de objetivos econômicos e sociais. Já a política monetária opera nas instituições e nos mercados financeiros, a fim de influenciar a oferta monetária, as taxas de juros, a disponibilidade de crédito e as taxas de câmbio.

Apesar de sua importância para uma série de resultados econômicos e sociais, a gestão macroeconômica enfoca, normalmente, um conjunto limitado de metas, como o aumento das taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) ou a redução da inflação, a níveis extremamente baixos. As questões relativas à desigualdade e à distribuição encontram-se ausentes ou insuficientemente atendidas.<sup>1</sup> Considera-se, não raro, que o crescimento econômico trará soluções a problemas persistentes, como a desigualdade de gênero, embora haja evidências de que um crescimento mais rápido não acarreta, por si só, tal resultado.<sup>2</sup> Para que as políticas econômicas e sociais possam contribuir para a realização da igualdade substantiva, faz-se essencial repensar as políticas macroeconômicas.

## A importância da política macroeconômica para a igualdade de gênero

As políticas macroeconômicas lidam com agregados econômicos – normalmente, sem qualquer referência à igualdade de gênero. Por exemplo: as metas das políticas macroeconômicas, como as taxas de juros, não recebem consideração diferenciada para mulheres e homens.

Por conseguinte, essas políticas são consideradas, não raro, neutras em relação ao gênero. No entanto, políticas econômicas abrangentes têm, sim, efeitos específicos do ponto de vista do gênero, pois essas políticas interagem com as características estruturais da economia, como a distribuição do trabalho não remunerado e a segregação de mulheres e homens em tipos de emprego diferentes, produzindo resultados distintos conforme o gênero.

O Quadro 4.1 fornece um exemplo de como a política fiscal adotada no Reino Unido em resposta à crise de 2008, aparentemente neutra em relação ao gênero, teve impactos diferenciados sobre mulheres e homens.

As políticas macroeconômicas podem limitar ou ampliar as possibilidades de **reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres**, por várias vias, direta e indiretamente.

Primeiramente, as políticas macroeconômicas têm um impacto direto sobre a quantidade e a qualidade das oportunidades de emprego disponíveis para mulheres e homens. Além disso, em razão da ampla difusão da segregação ocupacional no mercado de trabalho, pormenorizada no Capítulo 2, políticas econômicas com efeitos distintos sobre determinados setores, como o setor de serviços, afetarão de modo diferente o emprego de mulheres e homens.

Em segundo lugar, as políticas macroeconômicas afetam a carga de trabalho doméstico e de cuidado

não remunerado por meio de seus impactos sobre o emprego, os rendimentos dos domicílios e os padrões de vida. A demanda por cuidados não remunerados pode intensificar-se em tempos de estresse econômico, aumentando a sobrecarga das mulheres.

Em terceiro lugar, as políticas macroeconômicas têm consequências distributivas – mediante tributação, por exemplo – que afetam diferentemente mulheres e homens, podendo ou reforçar a desvantagem socioeconômica das mulheres ou, potencialmente, promover a redistribuição de recursos em seu benefício.

Em quarto lugar, por fim, as políticas macroeconômicas têm influência sobre os recursos que os governos dispõem para financiar políticas sociais e programas de proteção social que podem ser utilizados para reduzir a desvantagem socioeconômica das mulheres, como demonstrado no Capítulo 3.

A gestão macroeconômica e a regulação financeira têm influência sobre a incerteza econômica e a probabilidade de crises e de riscos sistêmicos, com

mulheres e homens suportando custos diferentes nos choques negativos. A volatilidade, em nível macroeconômico, gera resultados que tanto refletem quanto reforçam as dinâmicas de gênero existentes, embora esses resultados variem conforme o contexto. Durante a crise econômica na Argentina, que durou quatro anos e começou em 1998, as mulheres ingressaram na força de trabalho para compensar a dramática queda de renda familiar.<sup>3</sup> Na esteira da crise econômica da Ásia Oriental, em 1997, o desemprego masculino, nas Filipinas, cresceu mais rapidamente que o feminino, com as mulheres em empregos remunerados padecendo um número maior de horas de trabalho.<sup>4</sup> Na República da Coreia, em contraste, as mulheres se retiraram da força de trabalho remunerada, no encaço da crise de 1997.<sup>5</sup> Quando as mulheres são “empurradas” para o mercado de trabalho em razão de dificuldades econômicas, encontram-se, muitas vezes, empregadas em atividades precárias, informais e de baixa remuneração. Quando uma crise desencadeia a retirada das mulheres do emprego remunerado, elas voltam a ocupar posições de dependência dentro do lar, com menos autonomia e menor acesso à renda pessoal.

## QUADRO 4.1

### Vieses de gênero nas políticas orçamentárias e fiscais: o Grupo de Orçamento das Mulheres

No Reino Unido, o Grupo de Orçamento das Mulheres (Women’s Budget Group – WBG) aplicou uma perspectiva de gênero às políticas tributárias e de gastos públicos do Governo britânico, no encaço da crise de 2008.<sup>6</sup> Destaca-se que, desde 2010, a estratégia para reequilibrar o orçamento baseou-se principalmente em cortes de gastos, ao invés de aumentos nos impostos. As mulheres estão mais propensas a serem afetadas pelos cortes nos serviços governamentais e na proteção social, enquanto os homens – que tiram, em média, maiores rendimentos do emprego remunerado – seriam afetados de forma mais direta por mudanças na política tributária.<sup>7</sup> O WBG estima que as mães solteiras serão as mais atingidas pelos cortes, assim como pelas mudanças tributárias que compõem as políticas de consolidação fiscal do Reino Unido. A queda de renda estimada para esse grupo é de 15,6%, enquanto casais sem filhos e em idade economicamente ativa podem perder apenas 4,1%.<sup>8</sup>

As consequências das políticas macroeconômicas ultrapassam, portanto, a esfera econômica, tendo impacto sobre as dinâmicas de gênero, nos lares e na sociedade. Em tempos de crise, sobretudo, os efeitos das políticas macroeconômicas sobre as hierarquias sociais podem mostrar-se pronunciados, o que pode intensificar **os estereótipos, os estigmas e a violência**. Políticas macroeconômicas que visam a “estabilização” – geralmente, mediante redução dos gastos públicos ou consecução de metas de inflação baixíssimas – tendem a reduzir as oportunidades de emprego e os padrões de vida, como aconteceu com os programas de austeridade adotados por muitos países em resposta à crise internacional de 2008. Conforme os empregos escasseiam e os recursos domésticos encolhem, grupos mais poderosos tendem a afirmar suas identidades coletivas, mediante práticas mais pronunciadas de patriarcalismo, racismo ou nacionalismo.<sup>9</sup> Isso pode reforçar estereótipos – incluindo os de gênero –, resultar em estigmatização e, até mesmo, desencadear violência, perpetuando padrões de desigualdade e hierarquia social.<sup>10</sup> A Grécia, por exemplo, enfrentou um aumento da violência racial e xenofóbica, como resultado da recessão econômica associada à crise da dívida pública europeia.<sup>11</sup>

Economistas feministas e as pessoas que defendem os direitos das mulheres desenvolveram marcos, abordagens e metodologias para apoiar a incorporação de objetivos relativos à igualdade de gênero na política e no planejamento macroeconômicos. Vários governos adotaram, por exemplo, orçamentos com perspectiva de gênero, o que ajudou a priorizar a realocação dos recursos existentes, a fim de apoiar a igualdade de gênero. A efetiva implementação dessas abordagens exige dados desagregados por sexo de maior qualidade, além de uma análise dos impactos das políticas públicas sobre mulheres e homens. Também se exige, igual e crucialmente, **o fortalecimento do**

**poder de ação, da voz e da participação** das mulheres na tomada de decisões macroeconômicas, para aumentar a reatividade e a prestação de contas por parte das instituições nacionais e internacionais encarregadas da elaboração e implementação das políticas econômicas.

### Panorama do capítulo

As políticas macroeconômicas não logram realizar, por si só, a igualdade de gênero; políticas progressivas sociais de emprego também são essenciais, como demonstrado nos capítulos anteriores. No entanto, o marco macroeconômico por meio do qual outras políticas são implementadas ora amplia, ora restringe seu escopo, no tocante ao fomento de uma igualdade substantiva para as mulheres. O presente capítulo começa por destacar as formas como as atuais abordagens da política macroeconômica reduzem as possibilidades de realização dos direitos econômicos e sociais das mulheres. Debate, ainda, sobre a forma como a falta de observação dos objetivos sociais, a incapacidade de integrar o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado e o foco insuficiente na criação de empregos e na mobilização de recursos restringem severamente o potencial dessas abordagens destinadas à promoção da igualdade substantiva. Em seguida, são estabelecidos os componentes-chave de um marco de política macroeconômica baseado em direitos, os quais apoiariam a igualdade substantiva. O capítulo prossegue enfatizando a necessidade de novos mecanismos de governança econômica global, para melhorar a coordenação internacional e realizar direitos econômicos e sociais. Conclui destacando a necessidade de uma política macroeconômica que enseje prestações de contas, incorpore questões de distribuição e reconheça a importância de se investir nos seres humanos, assim como do papel do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, no intuito de fomentar a igualdade substantiva.



# O QUE HÁ DE ERRADO COM A POLÍTICA MACROECONÔMICA?

Na prática, a política macroeconômica raramente leva em consideração os direitos econômicos e sociais, os resultados distributivos ou a igualdade de gênero. Por conseguinte, as estratégias macroeconômicas podem dificultar os avanços rumo à igualdade substantiva ou, até mesmo, trabalhar contra os direitos das mulheres.

Há três áreas-chave onde as políticas macroeconômicas restringem, atualmente, os avanços rumo à igualdade substantiva. Em primeiro lugar, os limitados objetivos da política macroeconômica e os vieses de gênero revelam que as políticas fracassam, não raro, em reparar as desvantagens estruturais enfrentadas pelas mulheres. Em segundo lugar, a política macroeconômica não enfoca o suficiente a criação de empregos, o que indica que os progressos na reparação da desvantagem socioeconômica das mulheres no mercado de trabalho são limitados. Em terceiro lugar, as políticas macroeconômicas restritivas significam recursos insuficientes para o financiamento sustentável de políticas sociais, que apoiam a igualdade de gênero, ou para assegurar que a forma como os gastos públicos e a tributação são conduzidos tenha consequências distributivas positivas, e não negativas. As próximas seções exploram pormenorizadamente cada uma dessas questões.

## AS QUESTÕES DE GÊNERO NAS POLÍTICAS MACROECONÔMICAS E SEUS OBJETIVOS

A política macroeconômica concentra-se, normalmente, em elevar o nível do PIB, como objetivo principal, sendo a sua expansão (sinônimo de crescimento) utilizada como uma medida do progresso econômico. No entanto, resultados econômicos e sociais mais amplos podem ter maior

importância na melhoria das vidas que mulheres e homens são capazes de levar, inclusive mediante a viabilização de uma boa saúde, acesso à educação, oportunidades de emprego decentes, ausência de violência e lugares seguros para viver. Os marcos alternativos de avaliação do progresso – como os direitos humanos ou o desenvolvimento humano – dão ênfase àquilo que as pessoas são capazes de realizar ou se tornar ao longo de suas vidas. Aumentos do PIB só têm importância como um meio de melhorar resultados sociais, incluindo uma maior igualdade de gênero.

## A igualdade de gênero contribui para o crescimento?

As pesquisas e a formulação de políticas começaram a dar mais atenção à relação entre igualdade de gênero e crescimento econômico.<sup>12</sup> Por exemplo, evidências recentes sobre a relação entre a desigualdade de gênero na educação e os níveis do PIB e crescimento sugerem que uma maior igualdade de instrução tem associação positiva com o PIB, pelo menos, em países de renda baixa e média.<sup>13</sup> A redução das desigualdades educacionais e o aumento do nível educacional médio das mulheres parecem favorecer um melhor desempenho econômico, conforme medição do PIB per capita, e reforçar as capacidades produtivas individuais.

A Figura 4.1 representa graficamente a razão entre as matrículas de meninas e meninos no ensino secundário e a renda per capita, ilustrando uma relação positiva entre os níveis do PIB e do sucesso escolar.<sup>14</sup> A razão é crescente dentre as rendas médias, mas, conforme se aproxima da paridade, a relação estagna. Isso indica que a relação entre as matrículas no ensino secundário e a renda per capita difere entre países de renda baixa e alta. Em regra geral, uma maior igualdade na educação está

associada a níveis mais elevados de PIB. No entanto, em níveis inferiores de renda, há, também, uma variação considerável da razão entre as matrículas de meninas e meninos no ensino secundário, inclusive entre países de renda similar, o que sugere que outros fatores, além do PIB médio, têm importância. Burkina Faso (US\$ 1.435) e Ruanda (US\$ 1.312), por exemplo, apresentaram níveis semelhantes de renda per capita em 2011, embora a referida razão tenha sido significativamente mais alta em Ruanda que em Burkina Faso: 1,02 em comparação com 0,78. Isso mostra que, mesmo nos menores níveis de PIB, é possível alcançar a paridade de gênero na educação.

A figura não nos diz se o crescimento econômico aumenta a razão das matrículas ou se a maior igualdade de gênero no ensino secundário dá suporte a rendimentos mais elevados. Além disso, o foco na razão entre as matrículas de meninas

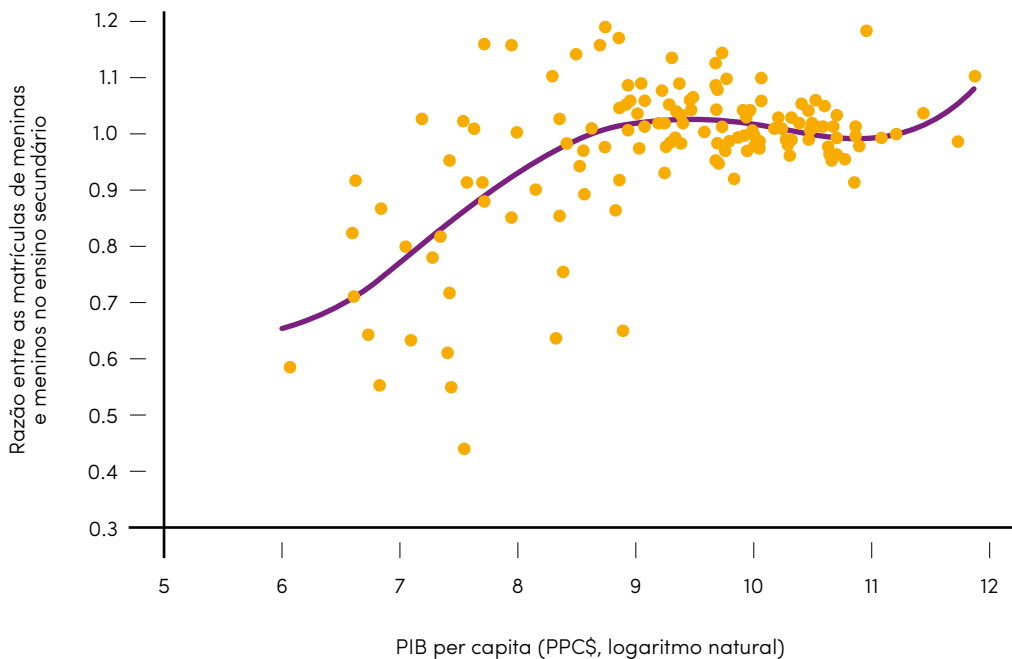
e meninos fornece uma imagem incompleta no tocante à igualdade substantiva, pois não leva em consideração a qualidade do ensino recebido por meninas e meninos e nem as diferenças em matéria de repetência e sucesso escolar.

De igual forma, demonstrou-se que o aumento da participação das mulheres na força de trabalho ou a redução das disparidades entre as participações das mulheres e dos homens resultam em crescimento mais acelerado.<sup>15</sup> As taxas de participação das mulheres na força de trabalho costumam ser menores que as dos homens – em certos casos, de forma significativa –, e as mulheres que exercem emprego remunerado se concentram, muitas vezes, nas atividades de baixa produtividade, onde os rendimentos são reduzidos (ver Capítulo 2). Esses padrões de segregação apontam para uma alocação ineficiente do trabalho, sendo as mulheres impedidas de participar das atividades nas

Figura 4.1

Razão entre as matrículas de meninas e meninos no ensino secundário e PIB per capita, 2011

→ Uma maior igualdade educacional está associada a PIB mais altos



quais podem se mostrar mais produtivas.<sup>16</sup> Pode-se esperar, portanto, que a mitigação das restrições de gênero presentes nos mercados de trabalho aumentem os rendimentos médios e as taxas de crescimento.

A igualdade de gênero pode igualmente contribuir com o crescimento mediante seus impactos de longo prazo sobre o desenvolvimento humano. Há evidências de que a educação e a condição de saúde da mãe têm impacto positivo sobre a saúde de seus filhos. Isso pode contribuir para o crescimento econômico futuro.<sup>17</sup>

No entanto, o inverso também pode ser verdade: ao se utilizar outros indicadores, a desigualdade de gênero (e não a igualdade) parece contribuir para o crescimento econômico e o desempenho macroeconômico, pelo menos, no curto prazo. Não raro, as mulheres ganham menos que os homens e as disparidades salariais de gênero podem favorecer a redução dos custos médios do trabalho. Uma pesquisa sobre economias de mercado emergentes – na Ásia, na Europa e na América Latina – sugere que maiores disparidades salariais impulsionam a competitividade, no caso de as mulheres se encontrarem desproporcionalmente empregadas em atividades intensivas e voltadas para a exportação.<sup>18</sup> Sendo assim, as desigualdades salariais de gênero podem, a curto prazo, contribuir para o crescimento das exportações e melhorar a posição do país, no que diz respeito à sua balança comercial. Posto que tem a desigualdade como premissa, esse crescimento não pode ser considerado inclusivo; e, no longo prazo, a igualdade de gênero pode ser mais benéfica ao crescimento, por meio de seu impacto sobre o desenvolvimento humano das mulheres, como no caso de um maior sucesso escolar, discutido acima.

A desigual divisão de gênero do trabalho, na qual mulheres desempenham uma parte desproporcional do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, também pode servir de apoio ao crescimento do PIB, tal como medido atualmente. Muitas pessoas se beneficiam do trabalho não remunerado das mulheres realizados dentro dos domicílios, incluindo o cuidado de outras pessoas.<sup>19</sup> As empresas, por exemplo, dependem dos recursos humanos produzidos e mantidos mediante esse trabalho. A distribuição desigual dos custos relacionados aos cuidados apoia, portanto, o crescimento econômico, uma vez que os beneficiários desses investimentos, na geração seguinte, não pagam pelos custos associados.

De modo geral, as evidências sobre a relação entre o crescimento econômico e a igualdade ou desigualdade de gênero são ambíguas, podendo o nexos causal não ser claro.<sup>20</sup> A igualdade de gênero favorece taxas mais elevadas de crescimento? O Banco Mundial examinou essa relação e concluiu que o aprimoramento da igualdade de gênero é “economia inteligente”, ou seja, contribui tanto para o crescimento quanto para o desenvolvimento econômico.<sup>21</sup> De fato, a associação entre o crescimento econômico e uma maior igualdade ou desigualdade de gênero depende do indicador utilizado. As medições da igualdade que enfatizam a atividade ou os atributos produtivos das mulheres – como a redução das disparidades na participação na força de trabalho e o sucesso educacional – estão associadas, geralmente, a um crescimento mais acelerado. Em contraste, quando os indicadores se baseiam nos retornos da atividade produtiva das mulheres, como as taxas salariais, a desigualdade de gênero pode contribuir com o crescimento.<sup>22</sup>

Por outro lado, considera-se, não raro, que o crescimento econômico acarretará uma maior igualdade de gênero. No entanto, o crescimento baseado no fortalecimento da competitividade global, mediante redução de custos, pode, a bem da verdade, reforçar as desigualdades de gênero ao reduzir os custos do trabalho ou transferir os custos do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado às mulheres.<sup>23</sup> Além disso, os benefícios do crescimento podem ser distribuídos de tal forma que reforcem os padrões existentes de poder econômico, hierarquia de gênero no emprego e normas patriarcais. Durante a estratégia de desenvolvimento adotada na República da Coreia entre os anos 1960 e o início dos anos 1990 – um período de crescimento acelerado –, o sistema previdenciário dependia, por exemplo, dos lares e das famílias para a prestação de serviços de cuidado, e não de programas governamentais financiados pelos impostos, reforçando, assim, uma alta desigualdade na divisão por gênero do trabalho.<sup>24</sup>

A igualdade de gênero é, por si só, um objetivo importante que não pode ser visto como mero instrumento do crescimento econômico.<sup>25</sup> Para fomentar a igualdade substantiva, as políticas macroeconômicas precisam olhar além do crescimento econômico e incluir um conjunto mais amplo de objetivos e metas, como discutido mais adiante no presente capítulo.

### Nem contabilizado, nem reconhecido: o trabalho não remunerado nas políticas e estatísticas macroeconômicas

Segundo as definições internacionais do Sistema de Contas Nacionais (SCN), o PIB corresponde ao valor de mercado dos produtos e serviços finais produzidos num país, durante

um determinado período. Grande parte do trabalho não remunerado, predominantemente realizado por mulheres, não é incorporada ao cálculo do PIB e nem refletida em outros indicadores macroeconômicos. Exclui-se, em particular, a produção de serviços não comerciais nos domicílios, correspondente aos cuidados não remunerados e ao trabalho doméstico (ver Quadro 2.5). Posto que não contabilizam os desproporcionais custos do trabalho não remunerado para as mulheres, as políticas macroeconômicas reforçam a desvalorização e a marginalização do trabalho das mulheres.<sup>26</sup>

O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado abarca diversos tipos de atividades, incluindo os afazeres do lar (como preparo de refeições e limpeza), os cuidados de pessoas (crianças, doentes, pessoas com deficiência e pessoas idosas debilitadas), a coleta de água e combustíveis, além do trabalho voluntário na comunidade.<sup>27</sup> A Figura 4.2 divide as estimativas de tempo diário alocado em categorias selecionadas, referentes ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, considerando seis países: Argentina, Índia, Nicarágua, República da Coreia, África do Sul e República Unida da Tanzânia. Em todos os casos, as mulheres exercem, no total, uma quantidade maior de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, em comparação com a realizada pelos homens.

O tempo alocado ao trabalho não remunerado tem um valor econômico real, que, no entanto, não é reconhecido nos atuais conceitos macroeconômicos e sistemas contábeis. Nos Estados Unidos, por exemplo, o valor total dos serviços de cuidado infantil não remunerados, em 2012, foi estimado em 3,2 trilhões de dólares,

ou seja, aproximadamente 20% do valor total do PIB (avaliado em 16,2 trilhões naquele ano).<sup>28</sup> No tocante aos países caracterizados na Figura 4.2, estima-se o valor total do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado entre 10% e 39% do PIB.<sup>29</sup>

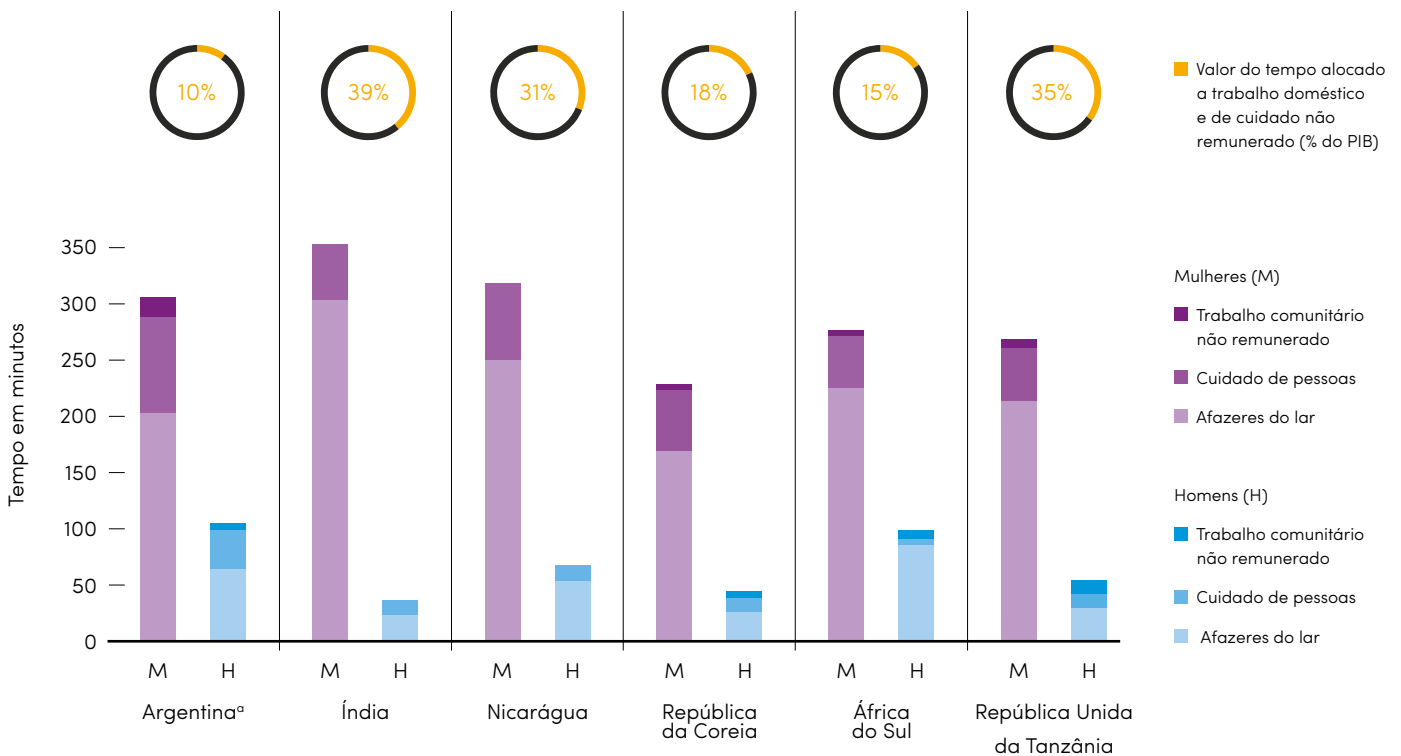
O valor econômico do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado iguala ou supera o de

setores-chave da economia. Uma análise sobre o México, apresentada na Figura 4.3, estima em 21% do PIB o valor do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, superando a indústria manufatureira, o comércio, o setor imobiliário, a mineração, a construção, o transporte e o armazenamento.

Figura 4.2

Tempo diário dedicado ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, por sexo, e valor total em porcentagem do PIB

→ As mulheres dedicam mais tempo ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado que os homens



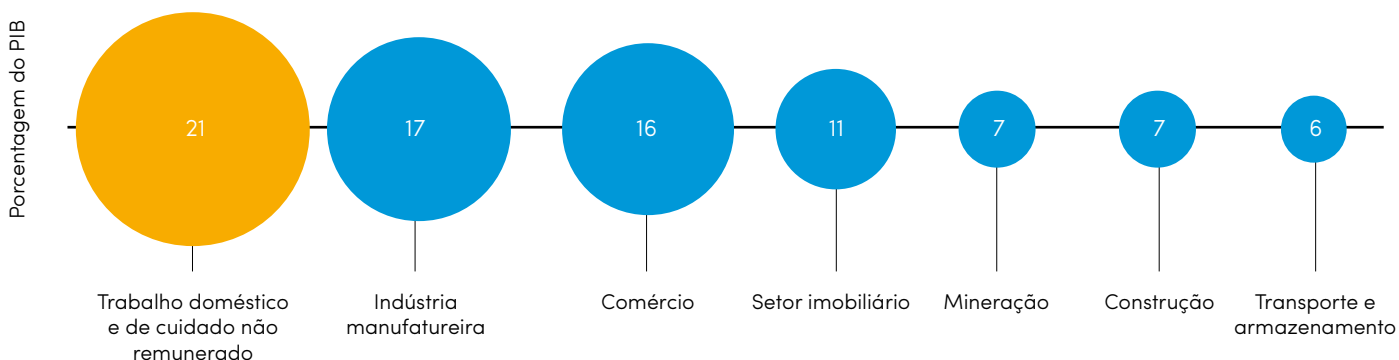
Fonte: Budlender, 2008. Baseado em pesquisas de uso do tempo, em cada país: Argentina (2005, apenas Buenos Aires), Índia (1998/1999), Nicarágua (1998), República da Coreia (2004), África do Sul (2000) e República Unida da Tanzânia (2006).

Nota: a. Apenas Buenos Aires. O valor dos cuidados não remunerados se baseia nos salários das pessoas empregadas em ocupações cujo trabalho se assemelha aos afazeres do lar, seja ele realizado em residências ou instituições. Para estimativas baseadas em outras categorias salariais, ver Budlender (2008). Comparações entre países devem ser feitas com cautela, uma vez que a população referenciada e a metodologia de coleta de dados diferem de um país para outro.

Figura 4.3

Valor econômico do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado e áreas selecionadas de atividade econômica em porcentagem do PIB, 2013

—> *No México, o valor econômico do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado supera a soma de mineração, construção, transporte e armazenamento*



Fonte: INEGI 2014.

Nota: O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado inclui cuidados e assistência, limpeza e manutenção do lar, limpeza e cuidado das roupas e sapatos, preparação de alimentos, compras e gestão do lar, assistência a outros lares e trabalho voluntário. Para definições, ver Quadro 2.5.

### A exclusão do trabalho não remunerado enviesava o planejamento econômico

Nem todo trabalho não remunerado envolve o cuidado de outros. Em muitos países, o tempo alocado à coleta de combustível ou ao transporte da água representa uma carga considerável de tempo para as mulheres (ver Quadro 2.5).<sup>30</sup> Investimentos públicos em infraestruturas básicas, como torneiras de água acessíveis, poderiam reduzir grandemente a quantidade de tempo alocada a essas atividades (ver capítulos 2 e 3). Isso pode, por sua vez, ter um impacto positivo sobre a participação das mulheres na força de trabalho, assim como sobre os seus rendimentos, oriundos de emprego remunerado, e seu empoderamento econômico – contudo, esses benefícios, decorrentes de melhores infraestruturas, são raramente levados em consideração.<sup>31</sup>

Excluir o valor do trabalho não remunerado das contas nacionais enviesava, para baixo, as estimativas do nível total de atividade econômica, tal como estabelecido pelo PIB (conforme indicado na Figura 4.2). Ao mesmo tempo, considera-se que a exclusão das atividades não comerciais enviesava, para cima, as estimativas sobre o crescimento das

atividades econômicas.<sup>32</sup> Isso acontece porque o valor da produção não remunerada dos lares cresce mais devagar, ao longo do tempo em relação ao valor de mercado dos bens e serviços incluídos nos cálculos tradicionais do PIB. Vieses similares afetam a contabilização do trabalho feminino no PIB e nas estatísticas de crescimento. Quando as mulheres ingressam em maior número na força de trabalho, o PIB, por definição, aumenta, enquanto quaisquer reduções subsequentes do valor do trabalho não remunerado nos domicílios não são contabilizadas sendo, portanto, “escondidas”.<sup>33</sup>

Essas questões de gênero relativas à contabilidade econômica têm consequências diretas nas políticas públicas – no momento de avaliar a eficiência das dotações orçamentárias, por exemplo. As “economias” feitas com cortes no financiamento governamental de serviços públicos aumentam, não raro, a demanda por trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Em razão desses custos “escondidos” não serem reconhecidos no planejamento econômico, pode-se criar uma ilusão de ganhos de eficiência, quando, na verdade, os custos estão sendo transferidos do setor público para a esfera privada.<sup>34</sup>

No setor de saúde, por exemplo, pode parecer que a eficiência aumenta conforme o tempo que os pacientes passam no hospital diminui e, como resultado disso, conforme o custo pela prestação do tratamento, por paciente, cai. No entanto, cortes de despesas na saúde pública podem ter repercussões fortes e não reconhecidas para as cuidadoras e os cuidadores em domicílio, que podem ser forçados a se afastar do trabalho remunerado para cuidar de um familiar doente. Isso tende a ter impactos desproporcionais sobre as mulheres, uma vez que são as principais provedoras de cuidados.

Para reconhecer e valorizar adequadamente o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, é necessário medi-lo. Os dados das pesquisas de uso do tempo são essenciais para identificar a quantidade de tempo que mulheres e homens alocam a diversas atividades, mas em muitos países do mundo carece-se de informações confiáveis sobre o uso do tempo. São necessárias pesquisas de uso do tempo mais regulares, com dados desagregados por sexo, nível de renda, localização geográfica e outras categorias relevantes, como raça e etnia. Essas informações podem ser utilizadas para que as pessoas responsáveis pela formulação de política tomem melhores decisões sobre a política macroeconômica, traduzindo uma visão mais completa das atividades que fazem a economia funcionar, assim como das consequências das escolhas realizadas no intuito de aumentar a igualdade substantiva.

### O desenvolvimento do potencial humano como investimento

Outras medidas macroeconômicas também estão sujeitas a problemas conceituais semelhantes, com consequências potencialmente significativas em matéria de políticas públicas. Os gastos de determinada família com seus filhos, por exemplo, são classificados, atualmente, como despesas de consumo. No entanto, há fortes razões para alegar que esses gastos representam um investimento em competências humanas futuras, devendo, portanto, ser contabilizados à parte das demais despesas de consumo.<sup>35</sup> Atividades não comerciais e de cuidado infantil não remunerado correspondem a um investimento semelhante; no entanto, não são, em absoluto, contabilizadas nas estatísticas

macroeconômicas, seja como consumo ou investimento. Sendo assim, cabe argumentar que o investimento total é subestimado nas estatísticas econômicas atuais, pois os investimentos em potencial humano, tanto de tempo quanto de dinheiro, são excluídos.

A mesma questão se aplica às despesas orçamentárias. Os gastos com a operação de serviços destinados a crianças na primeira infância, por exemplo, são classificados como consumo público (despesas correntes), embora a construção de novas creches e clínicas seja classificada como investimento público (despesas de capital). Empréstimos para financiar investimentos públicos são considerados aceitáveis, mas para apoiar a operação dessas instalações públicas, não. As definições e estatísticas convencionais não entendem o desenvolvimento de competências humanas como uma forma de investimento que gera benefícios futuros. A decorrente classificação errônea desses gastos envia as decisões sobre as políticas públicas, indo contra investimentos públicos no desenvolvimento de competências humanas. A insuficiência de investimentos nessas instalações públicas reforça, com efeito, a dependência das sociedades aos trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados, executados pelos progenitores, sobretudo as mães, a fim de preencher essa lacuna.

## POLÍTICAS MACROECONÔMICAS, EMPREGO E IGUALDADE DE GÊNERO

Aumentar as oportunidades das mulheres em matéria de empregos remunerados de qualidade é fundamental para reparar sua desvantagem socioeconômica e alcançar uma igualdade substantiva, como demonstrado no Capítulo 2. Políticas macroeconômicas podem criar um ambiente favorável à melhoria qualitativa e quantitativa dos empregos disponíveis. No entanto, embora estratégias macroeconômicas tenham tentado, antes dos anos 1980, momento em que o pensamento neoliberal começou a dominar o panorama político, corrigir, em muitos lugares do mundo, a falta de oportunidades de emprego, essas estratégias limitaram, muitas vezes, a quantidade e a qualidade das oportunidades disponíveis, de modo geral.

## Crescimento sem emprego

As políticas destinadas a apoiar melhores resultados no emprego apresentam dois componentes: o aumento da demanda por trabalho remunerado na economia; e o aumento da mobilidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, de modo que as pessoas possam tirar proveito das oportunidades de emprego, quando criadas. As políticas macroeconômicas podem ser especialmente importantes para influenciar a demanda geral de trabalho na economia.

Embora as abordagens políticas dominantes já reconheçam o valor da proteção social e a necessidade de regular o mercado de trabalho para melhorar os resultados do emprego, em se tratando de políticas macroeconômicas, as mudanças, desde os anos 1980, foram relativamente limitadas. É comum considerar a criação de empregos como um subproduto automático do crescimento econômico. Na realidade, o crescimento não se traduz automaticamente por novos e melhores empregos. Estudos registraram, quando da expansão, em muitos países, da produção, uma redução no número de novos empregos gerados.<sup>36</sup> Alguns países sofreram surtos de “crescimento sem emprego”. Na Índia, por exemplo, durante um período de 25 anos, iniciado em 1981, o conjunto da produção da indústria manufatureira conheceu expansão, com poucas ou nenhuma mudança no emprego, em razão da maior intensidade do capital na produção.<sup>37</sup>

Uma possível explicação para esse crescimento moroso da demanda por trabalho é que as taxas de investimento, que poderiam apoiar a geração de empregos, tiveram declínio significativo em muitos lugares do mundo, especificamente, a partir dos anos 1980.<sup>38</sup> O crescimento mais lento dos investimentos produtivos se traduziu por um crescimento mais lento da demanda por trabalho.

As políticas macroeconômicas afetam o emprego por uma série de outras vias, além de afetar a taxa de investimentos privados. A redução dos gastos governamentais, discutida acima, acarretou um encolhimento dos setores públicos e a privatização de empresas e serviços públicos. Isso reduziu a contribuição relativa das instituições e agências

governamentais ao emprego formal: na maioria dos países, durante os anos 1990, os empregos governamentais ou diminuíram mais rápido ou cresceram mais devagar que os empregos privados.<sup>39</sup> A redução da parcela de empregos no setor público foi particularmente notável nas economias em transição da Europa Oriental e da Ásia Central. Como demonstrado no Capítulo 2, o emprego público é uma fonte importante de empregos de boa qualidade para as mulheres, tendendo esse encolhimento a ter impacto desproporcional sobre os resultados do emprego feminino.

## Política monetária e oportunidades de emprego

As políticas monetárias também podem afetar os resultados do emprego. Na maioria dos países, elas dão ênfase quase exclusiva ao cumprimento de metas de inflação baixíssimas, atendidas mediante o aumento das taxas de juros, a fim de evitar que os preços subam mais rapidamente.<sup>40</sup> Taxas de juros elevadas freiam a atividade econômica, tornando o crédito mais caro e menos acessível e diminuindo, assim, as compras dos consumidores, além de aumentarem o custo de financiamento dos investimentos produtivos.

Ademais, taxas de juros elevadas tornam os investimentos financeiros mais atraentes que os investimentos em atividades produtivas. Todos esses fatores diminuem a demanda por trabalho.

A política monetária também pode ter impactos específicos ao gênero no emprego, embora esses impactos variem conforme o país e dependam de fatores estruturais. Uma pesquisa recente mostrou que o emprego das mulheres diminuiu mais rápido que o dos homens, em vários países em desenvolvimento que estão enfrentando reduções de inflação, associadas a políticas monetárias restritivas – incluindo Brasil, Colômbia, Costa Rica, Filipinas e República da Coreia.<sup>41</sup> Nos países que mantêm um ambiente monetário menos restritivo, essas desigualdades de gênero tornam-se menos evidentes. As diferenças entre as dinâmicas de emprego de mulheres e de homens também se mostram menos pronunciadas quando as taxas de câmbio são mantidas em nível competitivo.



Nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), um estudo sobre política monetária não evidenciou efeitos diferentes sobre as taxas de desemprego de mulheres e de homens.<sup>42</sup> No entanto, pesquisas focadas em determinados países de alta renda revelaram diversos efeitos da política monetária sobre homens e mulheres: uma pesquisa sobre a política da Reserva Federal americana, por exemplo, evidenciou que taxas de juros mais elevadas aumentaram as taxas de desemprego das mulheres, em comparação com homens, embora essa relação varie conforme o estado e se modifique conforme a composição racial da população.<sup>43</sup>

Taxas de juros reais mais elevadas, que aumentam o retorno dos investimentos financeiros, também atraem fluxos de capital de curto prazo, provenientes de outros países, que são potencialmente desestabilizantes, pois vão embora com a mesma facilidade com que chegam, como evidenciado na crise do Leste Asiático, em 1997.<sup>44</sup> Fluxos de capital podem igualmente acarretar uma valorização da taxa de câmbio, o que reduz, por sua vez, a competitividade das indústrias de produção para exportação e dos setores que competem com produtos importados, diminuindo também os seus investimentos.<sup>45</sup> Taxas de câmbio supervalorizadas têm um efeito desproporcional sobre o emprego feminino quando as mulheres estão concentradas em setores de produção para exportação ou setores que geram competição com bens e serviços importados.

De modo geral, as políticas macroeconômicas não lograram apoiar, desde os anos 1980, a demanda de trabalho, diante da crescente oferta deste. Quando a demanda por trabalho cresce lentamente, em relação à oferta, os níveis de desemprego aberto aumentam e o emprego informal se expande, além de uma proliferação de formas trabalhistas atípicas e não convencionais, como empregos

em tempo parcial, contratações de curto prazo e por diária. Ocorre, ao mesmo tempo, um deslocamento do poder de barganha, em favor dos empregadores e dos donos de empresa. Uma participação reduzida do setor público no emprego global reforça essa tendência. O resultado é uma pressão redutora sobre os salários e as condições de emprego. Como demonstrado no Capítulo 2, isso aconteceu num período em que, em muitos lugares do mundo, a participação feminina na força de trabalho foi em crescendo, de modo que a indisponibilidade de oportunidades de emprego decentes restringe, especificamente, as opções de emprego das mulheres e as perspectivas de reparar a desvantagem socioeconômica que enfrentam.

## **POLÍTICAS MACROECONÔMICAS, POLÍTICAS SOCIAIS E IGUALDADE DE GÊNERO**

Os recursos disponíveis para que os governos implementem os tipos de políticas de fomento à igualdade de gênero traçados nos capítulos 2 e 3 não são fixos. São determinados, em parte, pelas políticas macroeconômicas, incluindo políticas tributárias, decisões sobre os gastos deficitários e gestão da dívida.<sup>46</sup> Regimes neoliberais de política pública tenderam a reduzir as receitas fiscais, em relação ao tamanho da economia, de modo que há menor quantidade de recursos públicos disponíveis para financiar as despesas públicas. Diante das reduções nas receitas dos governos, os esforços ensejados para controlar os déficits orçamentários deram ênfase à redução de gastos, com cortes que, não raro, afetaram desproporcionalmente as mulheres. A crise financeira internacional de 2008 provocou uma crise da dívida pública na Europa, acarretando, em certos países, cortes severos nos gastos sociais (ver Quadro 4.2). Essas reduções trouxeram consequências negativas significativas, em matéria de consecução da igualdade substantiva.

## QUADRO 4.2

### Crise, austeridade e retrocesso nos direitos econômicos e sociais das mulheres

Embora a crise financeira internacional de 2008 tenha se originado no setor privado, um de seus impactos de longo prazo atingiu os orçamentos públicos. Em muitos países desenvolvidos, os governos utilizaram fundos públicos para afiançar o setor financeiro, transferindo dívidas incobráveis e passivos dos bancos para os balanços governamentais. Apesar de crescentes níveis de dívida e declínios no PIB, a resposta política inicial à crise residiu em gastos de estímulo. No entanto, essa fase de expansão teve curta duração.

Em 2010, a associação entre pacotes de resgate financeiro e gastos de estímulo, juntamente com a queda das receitas tributárias resultante da desaceleração econômica, preparou o terreno para a crise da dívida pública europeia. Por conseguinte, em certos países, houve cortes drásticos nas transferências sociais e nos serviços públicos, provocando um retrocesso nos direitos econômicos e sociais das mulheres, assim como dos homens, e um recuo na igualdade de gênero. As despesas com os benefícios destinados a famílias com crianças, por exemplo, que atingiram um pico em 2009, regrediram para os níveis de 2008 em 14 dentre 23 países europeus com dados já disponíveis em 2011.<sup>47</sup>

Os países em desenvolvimento também presenciaram a volatilidade das receitas orçamentais, resultantes da crise de 2008. Como a dívida pública aumentou, aumentou também a pressão pelo corte de gastos, ameaçando os subsídios aos alimentos, combustíveis, eletricidade e transporte, assim como a expansão de novos programas de proteção social (descritos no Capítulo 3). Quando da redação do presente relatório, a pesquisa sobre essas respostas políticas mostrou que, malgrado uma resposta à crise inicialmente expansionista, um número crescente de países em desenvolvimento, em particular, na América Latina, tinha projeção de cortes significativos nos gastos governamentais. O Fundo Monetário Internacional (FMI) esperava que 92 dentre 133 países dessem continuidade a políticas fiscais contracionistas em 2014 e reformassem suas aposentadorias e setores de saúde, como parte de um redirecionamento dos benefícios sociais.<sup>48</sup>

As mulheres estão propensas a sentir o impacto desses cortes de forma mais aguda, pois estão sobrerrepresentadas na linha de frente dos prestadores de serviços do setor público. As mulheres também dependem mais das transferências e dos serviços públicos para atenderem às suas necessidades, em comparação com os homens. Como prestadoras de cuidados não remunerados destinados à família e aos amigos, o ônus dessa prestação, quando da redução do apoio público, recai desproporcionalmente sobre elas.

## As políticas fiscais e os recursos para realizar os direitos econômicos e sociais das mulheres

Desde a década de 1980, houve, em muitos países, uma diminuição da extensão dos recursos necessários ao financiamento dos gastos governamentais, aludida, não raro, como uma redução do “espaço fiscal”.<sup>49</sup> Esperava-se dos países beneficiários de empréstimos do FMI que simplificassem a estrutura e ampliassem a base tributária, mediante várias medidas, como a redução das alíquotas de impostos sobre renda e de impostos para empresas, o corte de impostos sobre o comércio – como parte de medidas de liberalização mais abrangentes – e a extensão de impostos sobre o valor agregado (IVA) para bens de consumo e serviços.<sup>50</sup> Por conseguinte, muitos países de baixa renda reduziram os impostos sobre o comércio, provocando uma queda significativa das receitas, que não foi compensada por aumentos nas receitas de outros impostos.<sup>51</sup> Isso acarretou, por sua vez, uma redução global das receitas tributárias em porcentagem do PIB.<sup>52</sup>

As receitas dos governos, em porcentagem do PIB, tendem a aumentar com a renda per capita, como ilustrado por 168 países na Figura 4.4.<sup>53</sup> Normalmente, os países de baixa renda apresentam uma participação maior da agricultura e das atividades informais, que não contribuem devidamente às receitas tributárias. A base tributária dos países mais pobres é menor, também, em razão das altas taxas de pobreza e da menor riqueza global, sendo a capacidade das instituições

públicas que recolhem tributos, frequentemente, subdesenvolvida.

Quando há reduções dos gastos governamentais, as mesmas podem reduzir, além disso, a capacidade administrativa, dificultando ainda mais a mobilização de recursos por meio de tributação.

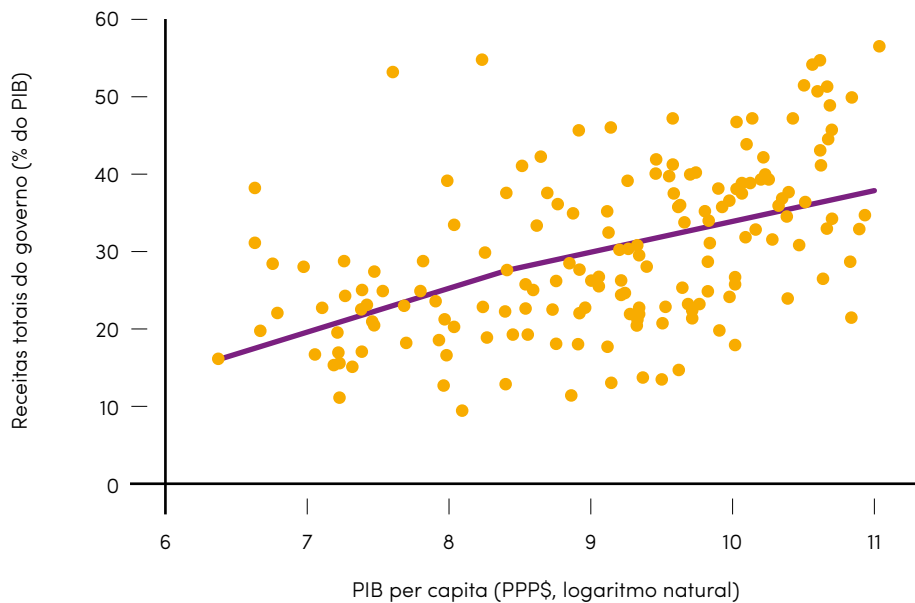
A Figura 4.4 também mostra, no entanto, que as economias com nível de desenvolvimento similar (PIB per capita) apresentam capacidades muito diferentes de mobilizar recursos públicos.<sup>54</sup> Isso sugere que, não obstante as suas baixas rendas, muitos países poderiam mobilizar recursos adicionais, mediante uma política adequada e mudanças institucionais. Em 2005, o Projeto do Milênio das Nações Unidas estimou que os governos de cinco países em desenvolvimento – Bangladesh, Camboja, Gana, Uganda e República Unida da Tanzânia – deveriam poder gerar até 4% do PIB adicionais com suas receitas tributárias, em 10 anos.<sup>55</sup> Em seu Monitor Fiscal de 2013, o FMI reconhece que, em países de rendas baixa e média, “o potencial de aumento das receitas é, muitas vezes, substancial”.<sup>56</sup> Isso sugere que o “espaço fiscal” é consideravelmente maior que o nível atual de receitas dos governos poderia sugerir. O modo como alguns países expandiram seu espaço fiscal será discutido em seção posterior (Uma agenda de política macroeconômica baseada em direitos).

As políticas sociais também podem ser financiadas por meio de empréstimos. A sustentabilidade de

Figura 4.4

Receitas totais do governo (como porcentagem do PIB) e PIB per capita, 2013

→ Países mais ricos tendem a apresentar receitas públicas mais altas, mas a capacidade de mobilizar recursos públicos varia amplamente entre países com níveis de renda similares



Fonte: FMI 2015 e Banco Mundial 2015d.

Nota: A receita do governo, ou receita pública, faz referência às receitas gerais e inclui subvenções. As estatísticas sobre receitas não são regularmente comunicadas, mostrando-se, muitas vezes, incompletas, e não são comparáveis entre países. A interpretação desses dados deve, portanto, ser feita com cautela. O PIB per capita corresponde aos valores de 2013, a preços constantes de 2011.

qualquer expansão fiscal – ou seja, um aumento nos gastos – depende, essencialmente, da forma como os recursos do governo são utilizados.<sup>57</sup> Há maior probabilidade de uma expansão fiscal ser sustentável quando os gastos financiam investimentos, e não o consumo. Para os governos que desejam adotar, mediante expansão fiscal, os tipos de políticas sociais destacadas no Capítulo 3, é importante reconhecer que investimentos em cuidado infantil, saúde ou educação geram benefícios econômicos de longo prazo. Esses investimentos têm maior propensão a ser autossustentáveis, pois têm potencial de aumentar as receitas dos governos no futuro, a fim de reembolsar os empréstimos ou financiar futuros investimentos.<sup>58</sup> Repensar a relação entre política social e sustentabilidade fiscal pode transformar a abordagem das políticas públicas, contribuindo para uma maior igualdade de gênero, no longo do prazo.

### As consequências distributivas das políticas tributárias

São muitas as estratégias para financiar a prestação de proteção social e serviços sociais, indo desde contribuições privadas até tributações públicas.<sup>59</sup> Como mostra a Figura 4.5, o modo como as receitas são levantadas tem implicações importantes para a solidariedade social, assim como para a igualdade de gênero. Por exemplo, os serviços de cuidados infantil podem ser proporcionados exclusivamente pelos domicílios, caso no qual os custos são suportados pelos membros do domicílio. Isso pode ser considerado uma forma de tributação implícita (chamada de tributo “em carga de tempo”), com impacto regressivo e desproporcional sobre as mulheres.<sup>60</sup> O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado gera benefícios para a economia e substitui, em certos casos, os gastos públicos com serviços sociais. De fato, representam uma transferência de recursos na economia, das mulheres para os demais. Se elas

não proporcionassem esses serviços, as instituições – como o Estado – teriam que intervir para evitar que a economia entrasse em colapso.

Quando os serviços são fornecidos por instituições estatais ou comerciais – por exemplo, vagas escolares ou cuidados de saúde –, podem ser cobradas taxas de utilização dos indivíduos. Como demonstrado no Capítulo 3, taxas de utilização no local de prestação de serviços podem ser particularmente onerosas para as mulheres. Seguros privados permitem que as pessoas paguem antecipadamente, a fim de terem acesso aos serviços quando deles necessitarem, mas esses planos raramente são acessíveis para os domicílios de baixa renda. A seguridade social pública pode ser mais redistributiva, pois compartilha riscos e recursos, incluindo subsídios estatais para lares de baixa renda.<sup>61</sup>

Por fim, os serviços sociais podem ser integralmente financiados pelas receitas totais de governo, geradas por meio de impostos indiretos, como o IVA, ou impostos diretos, como impostos sobre a renda. O financiamento de serviços sociais pelas receitas

totais de governo tende a criar um maior escopo de redistribuição e igualdade substantiva, mas também nesse caso, certos impostos mostram-se mais progressistas que outros. Impostos indiretos, por exemplo, como o IVA, podem ser regressivos, conforme sua elaboração, pois lares de baixa renda gastam mais em bens de consumo básicos que lares de renda mais elevada.

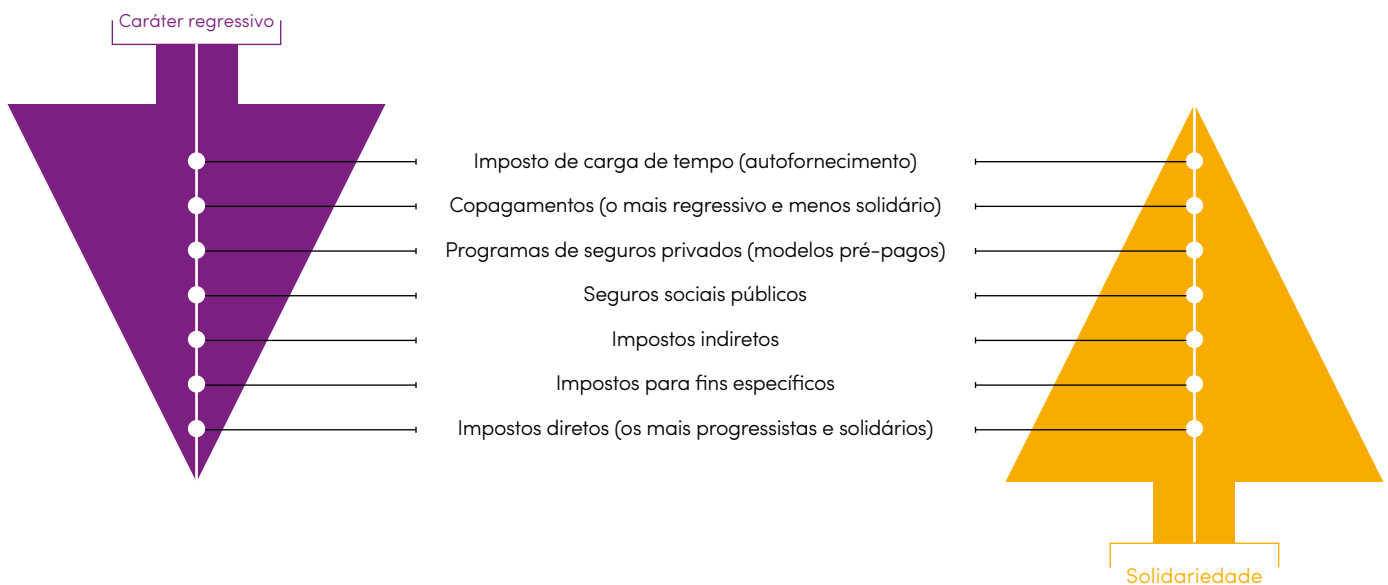
Além disso, algumas políticas tributárias apresentam vieses de gênero explícitos, dando tratamento diferente a mulheres e homens. Em alguns sistemas tributários, por exemplo, concede-se automaticamente aos homens deduções por dependentes, já para as mulheres essas deduções são autorizadas apenas em circunstâncias especiais.<sup>62</sup>

O tratamento desigual é, com maior frequência, implícito, no caso de disposições aparentemente neutras em relação ao gênero terem efeitos diferentes sobre mulheres e homens, devido às causas estruturais da desigualdade de gênero. Isenções fiscais relacionadas ao trabalho, por exemplo, podem ser desproporcionalmente

Figura 4.5

Tipos de receita, seu caráter regressivo e seu impacto nas relações sociais

→ *Impostos diretos são os mais progressistas e fomentam uma maior solidariedade social*



Fonte: Com base em Delamonica e Mehrotra, 2009.

atribuídas aos homens, que estão mais propensos que as mulheres a exercer empregos formais contemplados por elas. As mulheres podem enfrentar uma carga maior de IVA, no caso de serem responsáveis pela compra dos bens de consumo necessários ao lar. Impostos progressivos sobre a renda podem, de fato, tributar a renda feminina em alíquota superior à masculina, quando a renda do lar é unificada para o cálculo dos impostos devidos e os rendimentos das mulheres são considerados como um complemento aos do homem provedor.<sup>63</sup> Essas consequências distributivas são, muitas vezes, desconsiderados na definição de políticas tributárias.

As estratégias macroeconômicas dominantes reduziram artificialmente o espaço fiscal disponível para os governos, limitando os recursos para o financiamento de políticas e programas sociais, que podem ajudar a aprimorar a igualdade de gênero. De modo mais geral, deu-se pouca atenção, na formulação de políticas fiscais, ao seu impacto sobre a desigualdade e aos custos sociais das reduções de gastos governamentais. Há potencial para mobilizar recursos adicionais, a fim de apoiar a realização de direitos econômicos e sociais. Isso exige uma abordagem diferente da política macroeconômica, como descrito na próxima seção.

### A interconectividade das políticas macroeconômicas e sociais

Os quadros e processos de política pública atuais tendem a separar artificialmente as políticas macroeconômicas das políticas sociais. Considera-se que o papel das primeiras consiste, principalmente, na manutenção da estabilidade dos preços e na promoção do crescimento.

Quando são formuladas, o impacto das políticas sociais sobre o ambiente macroeconômico e a futura trajetória da economia não são considerados. Embora a importância das políticas sociais seja reconhecida, elas só costumam ser implementadas uma vez que os parâmetros macroeconômicos gerais foram estabelecidos. O modo como o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado molda o ambiente macroeconômico, em particular, não é levado em consideração.

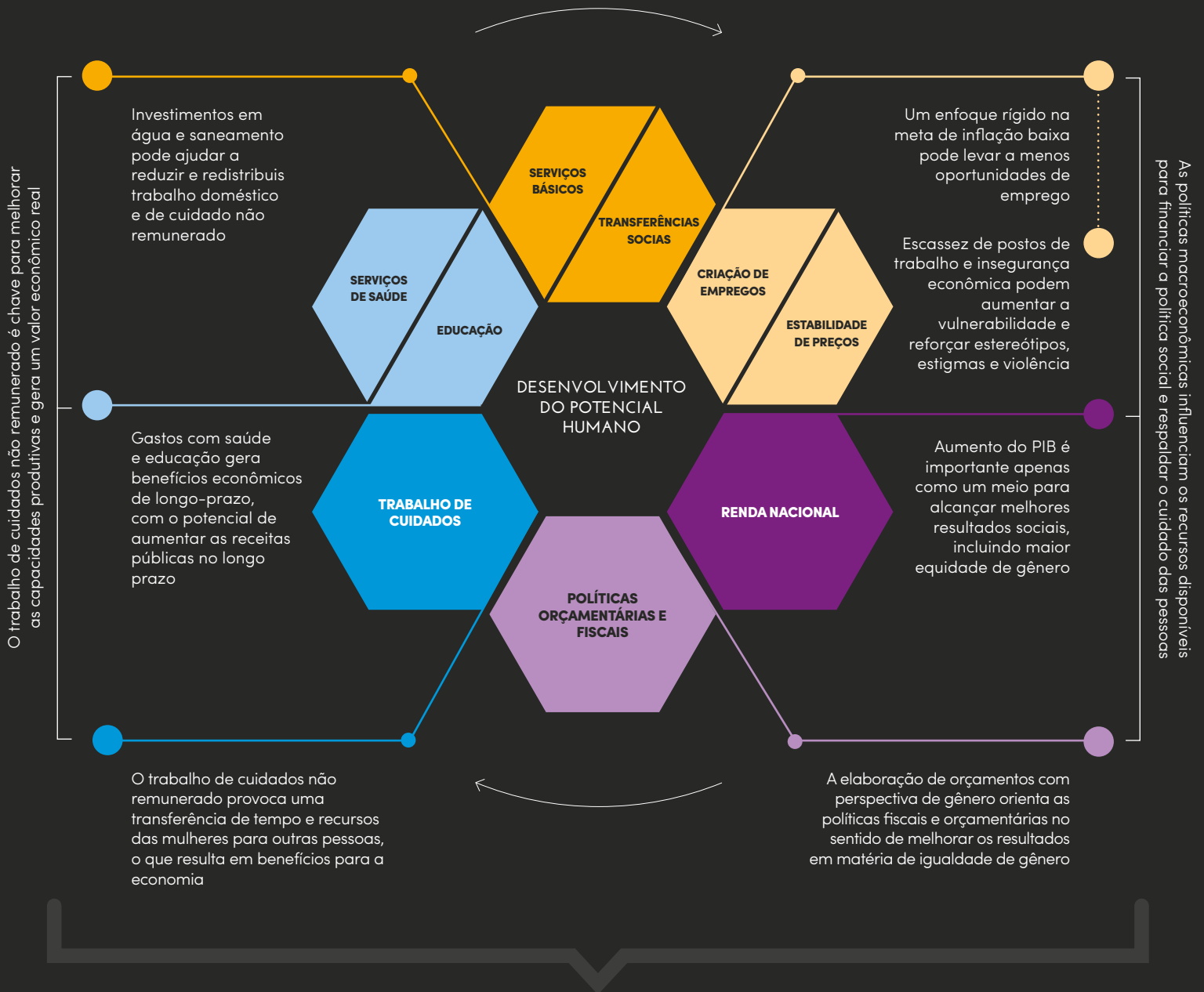
Os serviços sociais têm implicações macroeconômicas, quer sejam proporcionados pelo governo, por prestadores privados ou pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Políticas de desenvolvimento infantil, educação, saúde e assistência social, examinadas detalhadamente no Capítulo 3, têm implicações diretas sobre a produtividade, o crescimento e os resultados econômicos. De igual forma, as políticas destinadas a apoiar a juventude na transição para a idade adulta e para o mercado de trabalho, discutidas no Capítulo 2, têm implicações sobre o desempenho da economia como um todo. A divisão artificial entre as políticas macroeconômicas e essas demais áreas indica que muito pouca atenção é dada ao emprego, ao trabalho não remunerado e às questões sociais na formulação de estratégias macroeconômicas.

A Figura 4.6 ilustra a interconectividade das políticas econômicas e sociais, mostrando, ainda, em que consiste uma abordagem da política macroeconômica baseada em direitos.

Figura 4.6

# UMA ABORDAGEM DAS POLÍTICAS MACROECONÔMICAS BASEADA EM DIREITOS

As divisões entre a política econômica e a política social são artificiais; é fundamental conectar as duas esferas para realizar os direitos.



## OBJETIVO FINAL

A plena realização dos direitos econômicos e sociais para todas as pessoas

# UMA AGENDA DE POLÍTICA MACROECONÔMICA BASEADA EM DIREITOS

Muitos dos problemas referentes às políticas macroeconômicas, discutidos acima, são notórios. Na prática, porém, políticas alternativas raramente são adotadas e, na maioria dos casos, a abordagem da política macroeconômica, tal como é de fato implementada, pouco mudou desde os anos 1980.

Há, contudo, alternativas às abordagens neoliberais da macroeconomia, incluindo várias formas de macroeconomia keynesiana e estruturalista. Essas alternativas enfatizam que os mercados nem sempre funcionam corretamente; que mercados desregulados podem resultar em crises financeiras, baixo emprego, oferta insuficiente de bens e serviços públicos, além de deterioração ambiental; que a distribuição tem importância e que a desigualdade afeta a estabilidade e o desempenho econômicos. Além disso, clamam por ação governamental, a fim de regular mercados e melhorar os resultados econômicos, por meio de políticas sociais e de emprego.

Macroeconomistas feministas têm enriquecido e desenvolvido essas estruturas alternativas, graças a um entendimento mais profundo dos resultados distributivos das decisões macroeconômicas e uma tomada em consideração do trabalho não remunerado, mostrando que são essenciais para entender como as economias funcionam.<sup>64</sup> Além disso, uma abordagem da economia baseada em direitos fornece um quadro claro para a avaliação das opções de política macroeconômica, com base nos tratados e organismos-chave do sistema internacional dos direitos humanos que têm relevância para a consecução dos direitos econômicos e sociais das mulheres, em particular, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos,

Sociais e Culturais (PIDESC) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).<sup>65</sup> A aplicação de seus princípios na condução da política macroeconômica tem implicações potencialmente transformadoras.

Especificamente, um marco de direitos humanos para a política macroeconômica:

- Fornece alternativas ao crescimento do PIB e à baixa inflação, como metas principais das políticas econômicas
- Fornece um conjunto de princípios éticos para a formulação e a avaliação de políticas econômicas que derivam de acordos internacionais
- Esclarece os deveres e obrigações dos Estados, vinculando-os a um conjunto de procedimentos nacionais e internacionais que os obrigam a prestar contas
- Incorpora uma abordagem democrática e participativa à governança econômica, uma vez que, na ótica dos direitos humanos, o processo de formulação da política macroeconômica é tão importante quanto os seus resultados.

O marco dos direitos humanos tem implicações importantes nas políticas fiscal e monetária, bem como naquelas destinadas a aumentar a estabilidade macroeconômica, nos investimentos em seres humanos e no processo pelo qual as decisões sobre a política macroeconômica são tomadas. O Quadro 4.3 resume os princípios e as obrigações resultantes dos direitos humanos que têm relevância para o desenvolvimento de uma abordagem macroeconômica alternativa e baseada em direitos, introduzidos no Capítulo 1 (Quadro 1.3).



## QUADRO 4.3

### Princípios fundamentais para uma política macroeconômica baseada nos direitos humanos

Alguns princípios e obrigações dos direitos humanos têm particular relevância na estimação e avaliação da política macroeconômica, sob a perspectiva dos direitos humanos.

**Não discriminação e igualdade:** para as políticas macroeconômicas baseadas em direitos, isso significa que é essencial levar em consideração os resultados distributivos. As políticas macroeconômicas precisam ser avaliadas em termos de resultados enviesados ou desiguais, no que diz respeito ao pleno gozo dos direitos. Trata-se de uma obrigação imediata para os governos.

**Níveis mínimos essenciais:** as políticas macroeconômicas precisam ser formuladas de modo a atender níveis mínimos essenciais de direitos econômicos e sociais. Os indivíduos não devem, por exemplo, ser privados de alimentação, moradia e educação básicas. Trata-se, também, de uma obrigação imediata.

**Realização progressiva e sem retrocesso:** o progresso econômico e social é medido em termos de realização progressiva de direitos, ao longo do tempo, e não de crescimento, como estimado pelo Produto Interno Bruto. As decisões sobre a política macroeconômica devem se precaver contra a deterioração desses direitos, com o passar do tempo (isto é, contra retrocessos).

**Máximo de recursos disponíveis:** as políticas macroeconômicas – incluindo gastos governamentais, tributação, financiamento da dívida e política monetária – têm influência sobre os recursos disponíveis para a realização de direitos. Os governos têm a obrigação de tomar medidas para realizar direitos econômicos e sociais, ao longo do tempo, com o máximo de seus recursos disponíveis.

**Prestação de contas, transparência e participação:** Deve haver participação democrática na formulação de políticas macroeconômicas, inclusive nos processos orçamentários e na política monetária. Uma participação significativa exige acesso à informação (transparência), além da capacidade de fazer com que os governos prestem contas (prestação de contas).

**Obrigações extraterritoriais:** No quadro dos direitos humanos, obrigações extraterritoriais referem-se a atos e omissões de um governo que afetam o pleno gozo de direitos, fora do território do Estado.<sup>66</sup> Em âmbito global, é necessária uma abordagem coordenada da política macroeconômica, para realizar, tanto quanto possível, direitos.

### MAXIMIZAÇÃO DOS RECURSOS EM PROL DA IGUALDADE SUBSTANTIVA

A mobilização de recursos, em âmbito nacional, é fundamental para a realização de direitos e para uma maior igualdade de gênero. Os governos devem tomar medidas, com o máximo de recursos

disponíveis, para realizar direitos econômicos e sociais, ao longo do tempo (ver Quadro 4.3). As políticas macroeconômicas – incluindo política tributária, gastos governamentais e gestão da dívida – afetam diretamente os recursos que podem ser utilizados para realizar direitos. Embora cortes tributários e reduções dos gastos públicos

tenham reduzido o espaço fiscal, muitos países são capazes de gerar recursos públicos adicionais. Essa seção enfoca o modo como recursos adicionais podem ser mobilizados, aumentando a eficiência da arrecadação de receitas, ampliando a gama de impostos utilizados para gerá-las e pedindo empréstimos para financiar investimentos com retornos sociais significativos. As dimensões internacionais da mobilização de recursos serão discutidas mais adiante neste capítulo.

### Aumentar as receitas aprimorando a eficiência da arrecadação de impostos

As receitas tributárias podem ser aumentadas mediante maior eficiência na arrecadação de impostos, enfrentando-se restrições institucionais e de capacidade ou introdução de novos tributos. Isso é particularmente importante em países de baixa renda, onde problemas com a administração tributária são, não raro, agudos. Um sistema tributário mais eficiente gera, também, benefícios mais amplos, reduzindo o tempo e o esforço necessários ao cumprimento das leis tributárias e permitindo que os países adotem formas mais diversificadas de tributação.<sup>67</sup>

Muitos países da África Subsaariana geraram receitas públicas adicionais ao melhorarem a forma como arrecadam seus impostos.<sup>68</sup> As reformas introduzidas incluem uma organização da arrecadação de impostos baseada na funcionalidade, e não na geografia (por exemplo: impostos para empresas, impostos sobre a renda, IVA); a criação de órgãos de arrecadação independentes; a emissão de certificados de conformidade tributária, para empresas que pagam a sua cota-parte; e o aprimoramento da educação e dos serviços tributários, a fim de prestar assistência aos contribuintes.<sup>69</sup> As reformas feitas pela Autoridade Tributária do Ruanda (Rwanda Revenue Authority – RRA), por exemplo, resultaram num aumento de 60% das receitas públicas entre 1998 e 2005, em porcentagem do PIB, passando de 9% a 14,7%. Entrementes, reduziu-se, também,

os custos de arrecadação. As reformas incluíram um fortalecimento das estruturas organizacionais internas da RRA, além da maior responsabilização estabelecida junto a outros órgãos de governo e aos contribuintes.<sup>70</sup>

Como resultado da liberalização do comércio, alguns países perderam receitas oriundas dos impostos sobre o comércio, deixando de substituí-las adequadamente por outras fontes. Um estudo sobre oito países – Costa do Marfim, Egito, Jordânia, Quênia, Malawi, Senegal, Sri Lanka e Uganda – comparou aqueles que lograram recuperar as receitas oriundas dos impostos sobre o comércio com aqueles que fracassaram nesse quesito, constatando que as reformas tributárias nacionais, incluindo expansão do consumo e dos impostos sobre a renda, foram essenciais para proteger as receitas públicas.<sup>71</sup> De modo mais geral, a política macroeconômica deve visar uma ampliação da combinação de fontes de renda, a fim de expandir o espaço fiscal e otimizar o potencial de geração de receitas. A combinação adequada de impostos varia conforme o país, em função da dotação de recursos, da capacidade administrativa e da estrutura econômica. No entanto, todos os países deveriam poder reavaliar as suas atuais estruturas e base tributárias, além de identificar reformas suscetíveis de aumentar os recursos públicos.

### Mobilização de receitas tributárias para financiar a proteção social

O Estado Plurinacional da Bolívia e o Botsuana utilizaram as receitas geradas pela extração de recursos naturais para financiar os seus sistemas de proteção social, incluindo programas de saúde, apoio à renda de populações vulneráveis e aposentadorias.<sup>72</sup> Em moldes semelhantes, a Papua-Nova Guiné estuda utilizar as receitas oriundas da produção de gás para implementar um fundo de riqueza soberana, que poderia financiar políticas sociais (ver Quadro 4.4).

## QUADRO 4.4

### Criação de um fundo de riqueza soberana na Papua-Nova Guiné

Em maio de 2014, a Papua-Nova Guiné começou a exportar gás natural liquefeito para a Ásia, no âmbito do Projeto GNL, e espera-se que as receitas dos governos, por conseguinte, aumentem substancialmente. Para administrar as consequências econômicas dessa expansão de recursos, o Governo vem estudando a implementação do Fundo de Riqueza Soberana da Papua-Nova Guiné (Papua New Guinea Sovereign Wealth Fund – PNG SWF). A expectativa é que o SWF enfrente os desafios de gestão financeira – incluindo baixa prestação de contas, governança fraca e falta de autonomia dos gestores de fundos – que, no passado, minaram os processos orçamentários e fiscais, permitindo, ainda, que o Governo administre melhor as consequências macroeconômicas resultantes do significativo aumento de fluxos financeiros no país. A implementação do SWF tem, portanto, potencial para aumentar drasticamente o espaço fiscal, sem comprometer a estabilidade macroeconômica. Os recursos gerados podem ser utilizados para implementar e expandir políticas sociais destinadas a enfrentar os desafios encarados pelas mulheres.<sup>73</sup>

O Brasil introduziu, em 1997, uma contribuição sobre movimentações financeiras para expandir o seu espaço fiscal, utilizando a maior parte das receitas para financiar políticas e serviços sociais, como acesso a cuidados de saúde e proteção social, incluindo o programa de transferência de renda Bolsa Família. Em 2008, o imposto sobre a movimentação financeira foi eliminado, sendo as receitas tributárias arrecadadas, atualmente, por meio de outras fontes, como o aumento das contribuições previdenciárias das instituições financeiras e um imposto sobre operações de crédito e câmbio.<sup>74</sup> Em muitos países, evidenciou-se que a expansão das contribuições ao sistema previdenciário é um meio eficiente de ampliar o espaço fiscal.<sup>75</sup>

Os sistemas tributários podem ser utilizados para redistribuir a renda e reparar a desvantagem socioeconômica, assegurando que mulheres e grupos marginalizados não sejam desproporcionalmente onerados e que participem igualmente dos benefícios e serviços financiados por essas receitas. Em se tratando de impostos sobre valor agregado e vendas, as despesas com itens de necessidade básica deveriam ficar isentas ou a taxa zero, uma vez

que esses gastos consomem boa parte da renda dos mais pobres e, especificamente, das mulheres. No entretanto, isenções fiscais e subsídios que beneficiam principalmente os grupos mais abastados podem ser minimizados ou suprimidos.

É, também, possível mobilizar recursos redefinindo prioridades nos gastos, a fim de garantir melhores resultados no tocante à igualdade de gênero. As dotações orçamentárias devem ser transferidas das áreas que têm pouco retorno social ou falham em mitigar as desigualdades existentes para as áreas com maiores retornos e que contribuem para melhores resultados distributivos. Os governos do Camboja, da Costa Rica, de Maurício e do Sri Lanka, por exemplo, reduziram os gastos de defesa e segurança, a fim de amparar maiores gastos sociais.<sup>76</sup> A Tailândia ampliou, semelhantemente, os recursos disponíveis para a cobertura universal de saúde, discutidos no Capítulo 3, por meio de uma redefinição de prioridades orçamentárias.<sup>77</sup> Os subsídios que apoiam grupos de interesse específicos, como o resgate, em grande escala, dos setores financeiros, constituem um mau uso dos escassos recursos fiscais.<sup>78</sup> Deveriam ser reduzidos ou eliminados, a fim de financiar estratégicos investimentos sociais e públicos.

## Endividamento público e reestruturação da dívida

Outra forma de financiar despesas sociais destinadas a apoiar a realização de direitos dá-se por meio de empréstimos públicos. No entanto, empréstimos criam um crédito para os orçamentos futuros, cabendo serviço e reembolso da dívida. Além disso, a dívida externa contém riscos adicionais, pois uma depreciação do câmbio pode aumentar o ônus de seu serviço. Para decidir se o financiamento do déficit público pode ter contribuição na realização sustentável de direitos, ao longo do tempo, é fundamental avaliar se o governo está usando a dívida de modo a apoiar o cumprimento de direitos, sem comprometer futuros fluxos de receita – o que violaria o princípio do máximo de recursos disponíveis, considerando-se as futuras gerações.

Contrair empréstimos para financiar investimentos sociais pode aumentar a produtividade e incentivar mais investimentos privados, acarretando maiores taxas de crescimento. Um crescimento mais acelerado gera recursos econômicos adicionais, que podem favorecer maiores receitas tributárias e permitir que os governos reembolsem as suas dívidas.<sup>79</sup> As expansões fiscais financiadas pela dívida, por exemplo, tendem a ser mais sustentáveis quando as despesas adicionais se concentram em áreas que favorecem a produtividade, como a educação.<sup>80</sup>

Ao mesmo tempo, os grandes encargos da dívida podem reduzir os recursos disponíveis para financiar investimentos sociais, com os custos do seu serviço esvaziando outras áreas de despesa. Nesses casos, a redução do ônus da dívida ou a reestruturação da dívida nacional podem liberar recursos financeiros. A Tailândia, por exemplo, logrou reduzir os seus custos de serviço da dívida, reduzindo, em parte, a sua dependência à dívida externa, e um terço dos recursos liberados destinou-se ao financiamento de programas sociais.<sup>81</sup>

As contrapartidas associadas às despesas governamentais financiadas pela dívida precisam ser levadas em consideração. O endividamento governamental costuma ocorrer em contextos de desigualdade nas relações de poder. A ameaça

de negar acesso ao crédito e a capacidade de exigir reembolso, em condições definidas, dão aos credores um considerável poder sobre os devedores. A dívida torna-se um dispositivo disciplinar, que pode ser utilizado para moldar as políticas governamentais e reforçar as dependências globais. A imposição de programas de ajuste estrutural durante a crise da dívida latino-americana, nos anos 1980, é apenas um exemplo dessa dinâmica. Os programas de austeridade adotados em decorrência da crise da dívida pública europeia, na esteira da crise financeira internacional de 2008, refletem relações de poder semelhantes.<sup>82</sup>

## Rumo a um gasto público com perspectiva de gênero

Se as políticas econômicas servem para apoiar a realização da igualdade substantiva, devem ser não discriminatórias tanto em sua elaboração quanto em seus efeitos. Para cumprir com os princípios de não discriminação, os gastos públicos não devem ser alocados de modo a reforçar as desigualdades existentes ou não prestar benefícios às populações vulneráveis e marginalizadas.<sup>83</sup> Isso exige auditar os orçamentos em termos de consequências distributivas, além de áreas de despesas específicas. É possível mobilizar recursos para a igualdade de gênero redefinindo as prioridades de gasto, a fim de assegurar melhores resultados nesse âmbito.

Orçamentos com perspectiva de gênero são uma abordagem amplamente aplicada, que visa orientar a formulação de políticas fiscais e orçamentárias, a fim de melhorar os resultados em matéria de igualdade de gênero. Podem ser utilizados, também, para avaliar a observância de obrigações relativas aos direitos humanos, como aquelas contidas na CEDAW.<sup>84</sup> Esse tipo de orçamento supõe uma análise dos impactos específicos ao gênero sobre a alocação dos gastos públicos, a tributação e a prestação de serviços públicos, usando dados, desagregados por sexo, sobre os beneficiários das diferentes categorias de gastos, ou serviços, e sobre a incidência tributária.<sup>85</sup> Foi utilizado, também, para avaliar a Assistência Oficial ao Desenvolvimento (AOD).<sup>86</sup> Uma análise de gênero dos orçamentos nacionais também deveria examinar, idealmente, a política fiscal, em âmbito geral: gastos totais, receitas totais e financiamento do

déficit público. Dado o papel-chave dos empregos remunerados na melhoria da igualdade de gênero, é importante não limitar a análise orçamentária a gastos sociais, como saúde, educação e seguridade social, incluindo, também, considerações sobre os investimentos públicos nos setores econômicos, como o de infraestrutura.

O Governo do Nepal, por exemplo, introduziu um orçamento sensível ao gênero no ano fiscal de 2007/2008, integrando uma perspectiva de gênero ao quadro de políticas de desenvolvimento do país. Incluiu-se, dentre as medidas específicas, auditoria de gênero dos ministérios responsáveis, avaliações de gênero, sensibilização e a criação de um comitê de orçamento com perspectiva de gênero. O Ministério das Finanças desenvolveu um sistema de acompanhamento orçamentário para medir a sensibilidade ao gênero dos gastos públicos e da ajuda de doadores. Em decorrência dessas mudanças, as dotações orçamentárias sensíveis ao gênero cresceram de forma constante no Nepal, passando de 11%, em 2007, para quase 22%, em 2014. Isso contribuiu para a melhoria dos serviços públicos para mulheres e meninas. O Governo comprometeu-se, recentemente, a empreender uma abrangente avaliação dos impactos para estimar a extensão e o modo como o aumento nas dotações ajudou a mudar a vida das mulheres.<sup>87</sup>

### Recomendações

A efetivação dos direitos das mulheres exige a arrecadação de recursos suficientes, além de alocá-los de modo a honrar os princípios de não discriminação e igualdade. Em matéria de elaboração e implementação de políticas fiscais, os governos precisam:

- Melhorar a eficiência da arrecadação de impostos, enfrentando restrições institucionais e de capacidade, o que pode mobilizar recursos adicionais, mesmo que a combinação tributária e as alíquotas não mudem.
- Aumentar as receitas tributárias, introduzindo novos impostos e políticas tributárias que gerem recursos em áreas subtributadas, como o setor financeiro ou de exportação de recursos naturais

- Priorizar despesas nas áreas que promovem a igualdade de gênero e favorecem a realização de direitos.
- Elaborar sistemas tributários destinados à redistribuição da renda e reparar as desvantagem socioeconômica, garantindo que mulheres e grupos marginalizados não sejam desproporcionalmente onerados
- Valer-se de empréstimos, quando necessário, a fim de mobilizar recursos para aumentar a igualdade substantiva, sobretudo no caso de esses recursos serem utilizados para financiar investimentos, inclusive em competências humanas, com retornos sociais significativos, no longo prazo.
- Avaliar os empréstimos complementares, garantindo que sejam sustentáveis e que os crescentes custos do serviço da dívida não comprometam a realização de direitos no futuro.
- Utilizar orçamentos com perspectiva de gênero para orientar a mobilização de receitas e as decisões relativas aos gastos públicos.

## UMA POLÍTICA MONETÁRIA A FAVOR DOS DIREITOS HUMANOS

Os princípios de não discriminação e igualdade, próprios aos direitos humanos, assim como a utilização do máximo de recursos disponíveis, a prestação de contas, a transparência e a participação têm implicações importantes na condução da política monetária, a qual afeta diretamente os recursos disponíveis para a realização de direitos econômicos e sociais, sobretudo o direito ao trabalho, influenciando as taxas de juros, o câmbio e a quantidade de crédito disponível na economia. No entanto, os bancos centrais raramente são responsabilizados por obrigações relativas aos direitos humanos.

As políticas monetárias convencionais costumam apresentar uma única meta – a inflação – e um conjunto limitado de instrumentos políticos para atingir esse objetivo: as taxas de juros ou o índice de crescimento da oferta monetária. Espera-se dos bancos centrais, normalmente, que mantenham a

inflação tão baixa quanto possível em consonância com as políticas de estabilidade dos preços. As compensações entre a manutenção das metas de inflação, a realização de direitos e a igualdade de gênero raramente são levadas em consideração. Embora o controle da inflação seja um objetivo importante da política monetária, os benefícios da manutenção de taxas baixíssimas de inflação nem sempre são claros, em especial, na presença compensações.<sup>88</sup>

Uma abordagem alternativa consistiria em incorporar outras metas à formulação das políticas monetárias, como a atividade econômica real, o emprego ou a renda.<sup>89</sup> Comitês de política monetária podem ser encarregados de analisar as consequências distributivas de suas escolhas políticas, incluindo o impacto da inflação e das taxas de juros sobre a igualdade de gênero e outros resultados distributivos.

Na esteira da crise de 2008, muitos bancos centrais alteraram a sua abordagem da política monetária, concentrando-se não na inflação, e sim em estimular a atividade econômica real. No Brasil, por exemplo, o Banco Central diminuiu significativamente as taxas de juros, em reação a um declínio inicial acentuado do PIB real.<sup>90</sup> A Reserva Federal dos Estados Unidos adotou uma política de flexibilização quantitativa – comprando ativos financeiros para aumentar diretamente a oferta monetária na economia – em resposta a níveis historicamente elevados de desemprego e à necessidade de garantir uma liquidez adequada para o setor financeiro.<sup>91</sup> Embora a flexibilização quantitativa possa ajudar a enfrentar o desemprego e estabilizar a economia, os ricos parecem ter sido desproporcionalmente beneficiados nos países onde essa política foi adotada.<sup>92</sup> Isso também pode acarretar efeitos indiretos em outras economias, aumentando os fluxos de capital, elevando o preço dos ativos e afetando o câmbio.<sup>93</sup> Essas questões transfronteiriças são exploradas em maiores detalhes na seção “Governança econômica global e igualdade de gênero”.

A política monetária tem influência sobre a quantidade de crédito criada pelo setor bancário. A forma como esses recursos são utilizados – assim como a extensão do apoio aos objetivos sociais, incluindo melhorias na igualdade de gênero – depende da organização e da regulação do setor financeiro.<sup>94</sup> Os bancos centrais têm um papel-chave em matéria de regulação, estabelecendo regras e incentivos e determinando a forma como o setor financeiro canaliza e aloca os seus recursos. Ao modificarem essas regras, os bancos centrais podem canalizar o crédito para usos que apoiam a realização de direitos e promovem a igualdade de gênero.

Os bancos centrais poderiam fortalecer, por exemplo, os requisitos regulamentares para bancos comerciais que não logram estender uma certa quantidade de crédito às áreas associadas à realização de direitos econômicos e sociais, incluindo moradia, investimentos que criam empregos e empréstimos para trabalhadoras autônomas. Os bancos públicos de desenvolvimento poderiam direcionar recursos para áreas prioritárias, em caso de divergência entre os objetivos sociais e os incentivos privados. As políticas de alocação do crédito ampliam o leque de ferramentas disponível para perseguir uma série de objetivos, devendo, ainda, ser consideradas como parte de uma abordagem alternativa da gestão macroeconômica.

Devido à maior mobilidade transfronteiriça dos capitais e das finanças, os governos podem, contudo, ter raio de ação limitado para implementar políticas monetárias alternativas. Muitos países não logram implementar políticas independentes de câmbio e juros, o que restringe a sua capacidade de adotar alternativas monetárias. Isso levanta questões importantes sobre o espaço político, a soberania estatal e a governança econômica global, que serão exploradas com maior profundidade mais adiante neste capítulo.

## Recomendações

Para favorecer a realização de direitos econômicos e sociais e contribuir para a igualdade substantiva das mulheres, as políticas monetárias deveriam:

- Incorporar metas adicionais, para além do limitado foco na redução da inflação, como a atividade produtiva real, o emprego ou a renda, relacionando-os com a realização de direitos ao longo do tempo
- Levar em consideração as consequências distributivas, por meio de comitês de política monetária, incluindo o impacto das taxas de inflação e juros sobre a igualdade de gênero
- Adotar políticas e regulações para os bancos centrais, que fomentem empréstimos comerciais destinados a apoiar a realização de direitos econômicos e sociais, mediante investimentos em moradia e em setores com grande potencial de geração de emprego ou empréstimos para pequenas empresas e trabalhadoras e trabalhadores autônomos
- Estudar a introdução de requisitos e incentivos que encorajem os bancos comerciais a estenderem créditos adicionais a áreas de interesse social, como moradia, investimentos para criar empregos ou crédito a agricultores e pequenos negócios; os bancos de desenvolvimento poderiam, também, direcionar recursos para essas áreas prioritárias
- Aumentar a prestação de contas, a participação e a transparência na formulação das políticas do banco central, inclusive mediante o fortalecimento da voz das organizações de direitos da mulher.

## A DEFESA DOS DIREITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS CONTRA RETROCESSOS

A globalização financeira trouxe consigo a ameaça de fluxos financeiros desestabilizadores e crises econômicas periódicas, que podem resultar em recuo na realização de direitos. Como parte de suas obrigações no sistema internacional dos direitos

humanos, os Estados deveriam adotar medidas de defesa do pleno gozo de direitos, contra retrocessos, como a redução dos direitos trabalhistas, o aumento da demanda por trabalho das mulheres não remunerado ou o incremento da violência contra as mulheres.

As políticas macroeconômicas deveriam, portanto, visar uma redução das vulnerabilidades, minimizando os riscos sistêmicos. Várias experiências debatidas no presente relatório destacam, nas respostas trazidas a choques econômicos negativos, resultados diferenciados conforme o gênero, que afetam a participação feminina na força de trabalho, a demanda por seu trabalho não remunerado e a distribuição da renda e dos poderes dentro do domicílio. A política macroeconômica pode corrigir a instabilidade, garantindo que recursos adequados sejam disponibilizados para financiar a proteção social de grupos e populações vulneráveis, a fim de enfrentar choques adversos (como descrito no Capítulo 3). Políticas de proteção social também têm implicações macroeconômicas. Países com economias orientadas para a exportação, por exemplo, são altamente suscetíveis a choques na economia global. Diante dessa volatilidade, as políticas de proteção social funcionam como estabilizadores automáticos, contribuindo, assim, para o desenvolvimento econômico do país (ver Quadro 4.5).

A política macroeconômica tem um papel fundamental a desempenhar na redução da probabilidade de reveses econômicos devastadores, como a crise internacional de 2008, que podem acarretar resultados regressivos no tocante aos direitos humanos. Um dos fatores que contribuíram para a crise foi a falta de regulação adequada nos países que acolhem grandes centros financeiros – nomeadamente, os mercados financeiros dos Estados Unidos.<sup>95</sup> Essas crises podem ser mitigadas e suas consequências negativas podem ser contidas mediante regulação financeira prudente.

## QUADRO 4.5

### Proteção social e igualdade de gênero na Costa Rica

A economia costa-riquenha depende fortemente das exportações, incluindo produtos eletrônicos e agrícolas, e do turismo. Em razão de sua orientação externa, o país fica exposto a intensas pressões competitivas e aos altos e baixos da economia global. Para administrar esses riscos, o país adotou políticas sociais inclusivas, nomeadamente, serviços universais de saúde e educação e medidas abrangentes de proteção social. Investimentos em infraestrutura e educação ajudam a amparar a posição competitiva do país em âmbito internacional. A abordagem costa-riquenha das políticas sociais não só contribui para a estabilidade econômica, como há, também, evidências de que essas políticas apoiam uma maior igualdade de gênero. O sistema de proteção social permite, especificamente, que as mulheres escolham alternativas às estruturas familiares tradicionais, inclusive a de chefiar seus próprios lares.<sup>96</sup>

No âmbito dos direitos humanos, os Estados têm a obrigação de proteger os direitos de ações tomadas por terceiros que os ameacem ou comprometam. Isso inclui a manutenção de um sistema adequado de regulação para limitar os tipos de comportamento investidor que contribuem para crises financeiras e econômicas. A estabilização do ambiente macroeconômico pode, portanto, ser considerada como um aspecto do cumprimento da obrigação de proteger relativa aos direitos humanos.

Várias medidas podem ser adotadas para promover essa estabilidade econômica. Controles de capital podem reduzir a possibilidade de determinado país sofrer uma fuga maciça de recursos financeiros de curto prazo, o que poderia desencadear uma crise.<sup>97</sup> Muitos países, incluindo Brasil, Chile, China, Colômbia, Índia e Malásia, utilizaram esses tipos de política para reduzir a volatilidade e manter maior influência sobre a política doméstica.<sup>98</sup> Em âmbito nacional, as políticas macroprudenciais podem impedir que o sistema financeiro se torne perigosamente frágil.<sup>99</sup> Inclui-se, dentre os exemplos de regulação macroprudencial, a vinculação das necessidades de capital dos bancos às condições econômicas, de modo a que aumentem quando de expansões muito aceleradas do crédito; a exigência de que os ativos das instituições financeiras sejam associados aos seus patrimônios; e a limitação da

aquisição, bancada pelo endividamento, de ativos financeiros. Essas intervenções expandem o escopo do apoio prestado pelas políticas macroeconômicas a objetivos sociais mais amplos.

#### Recomendações

As políticas macroeconômicas e sociais precisam funcionar juntas para a melhoria da estabilidade econômica, permitindo que indivíduos e lares enfrentem os choques econômicos, que podem acarretar retrocessos nos direitos econômicos e sociais e exacerbar as desigualdades de gênero. Com vistas a facilitar sinergias entre essas políticas, os governos devem:

- Implementar políticas de proteção social que funcionem como “estabilizadores”, a fim de reduzir a volatilidade macroeconômica e contribuir, ao mesmo tempo, para a igualdade substantiva
- Introduzir regulações financeiras que diminuam a probabilidade de volatilidade macroeconômica, a qual pode desencadear uma crise econômica
- Levantar em consideração a implementação de controles de capital e políticas macroprudenciais, que reduzem o risco de o país sofrer uma fuga maciça de capitais de curto prazo, para evitar que o sistema financeiro se torne perigosamente frágil.



## EVITAR A ACUMULAÇÃO DE DESVANTAGENS SOCIOECONÔMICAS

O marco dos direitos humanos dá ênfase à realização progressiva de direitos ao longo do tempo. Realizar direitos exige investimentos em seres humanos, mediante uma série de políticas, incluindo proteção e serviços sociais (ver Capítulo 3). Existem fases-chave do ciclo de vida, onde o impacto desses investimentos é especialmente significativo para o desenvolvimento pessoal. A primeira infância e a transição entre juventude e idade adulta são estágios de maior vulnerabilidade, podendo a falta de investimentos adequados nas competências humanas ter consequências de longo prazo na realização de direitos. Além disso, os investimentos em seres humanos são essenciais para o funcionamento sustentável da economia, em meio à qual os direitos humanos são realizados. No entanto, as implicações macroeconômicas desses investimentos raramente são reconhecidas.

Uma abordagem alternativa da macroeconomia explicitaria essas conexões entre investimentos sociais e resultados econômicos, além de priorizar as políticas sociais e o trabalho de cuidados como áreas-chave dos investimentos destinadas à realização, a longo prazo, de direitos. Isso introduziria a possibilidade de utilizar a expansão fiscal para mobilizar recursos em prol da igualdade de gênero e reforçar o escopo de financiamento de investimentos econômicos e sociais, assim como o do apoio ao trabalho de cuidado, a fim de reduzir a desvantagem socioeconômica das mulheres.

### Investimentos no desenvolvimento da primeira infância

Os investimentos no desenvolvimento da primeira infância têm implicações macroeconômicas de longo prazo, mas são, geralmente, ignorados na formulação de políticas macroeconômicas. Esses investimentos influenciam o desenvolvimento cognitivo, o sucesso educacional subsequente e os resultados de saúde, com importantes consequências para o conjunto do desempenho econômico.<sup>100</sup> Em outras palavras, influenciam, ao longo do tempo, a realização de determinados direitos econômicos e sociais. A qualidade dos investimentos destinados

às crianças, contudo, está correlacionada com a condição socioeconômica dos lares, proporcionando, assim, um canal de transmissão da pobreza e da desigualdade, através das gerações.<sup>101</sup> Para evitar que a desigualdade social se aprofunde com o passar do tempo e nivelar as oportunidades reais, as políticas macroeconômicas precisam apoiar investimentos adequados no desenvolvimento infantil, em particular, nos lares de baixa renda.

Em se tratando desses investimentos no desenvolvimento da primeira infância, trabalho doméstico e de cuidado não remunerado são fundamentais. As interações diretas entre crianças e cuidadoras e cuidadores – incluindo fala, gestos, expressões faciais, contato físico e movimentos corporais – proporcionam o estímulo necessário ao desenvolvimento cognitivo das crianças.<sup>102</sup> Esses cuidados diretos representam um componente essencial do trabalho não remunerado necessário para manter uma economia funcionando e que precisa, em razão de suas consequências de longo prazo, ser reconhecido no âmbito da política macroeconômica.

Isso apresenta um desafio fundamental para a política macroeconômica. O trabalho de cuidado é necessário aos investimentos no ser humano, exigidos para amparar um ambiente macroeconômico viável. Mas a atual distribuição, entre mulheres e homens, dos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerado é extremamente desigual, como apresentado no Capítulo 2, e reforça, portanto, as desvantagens socioeconômicas das mulheres, além de perpetuar a desvalorização desse trabalho. Para reparar essas desvantagens e promover a igualdade substantiva, pode-se fazer investimentos públicos em infraestruturas e serviços sociais, a fim de reduzir e redistribuir o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, mediante, por exemplo, investimentos em infraestrutura social básica e serviços de cuidado infantil (ver Capítulo 3).

### Investir na juventude e na transição demográfica

Como destacado no Capítulo 2, a transição entre adolescência e idade adulta jovem é um período de maior vulnerabilidade para moças e moços,

com consequências de longo prazo no tocante ao pleno gozo, durante suas vidas, de seus direitos. Estudos sugerem, por exemplo, que as condições vivenciadas antes dos 18 anos explicam cerca de 50% das variações de rendimentos ao longo da vida.<sup>103</sup> As transições da juventude, portanto, não são apenas fundamentais para as políticas de emprego como têm, também, implicações de longo alcance no desempenho macroeconômico e no desenvolvimento humano.

A estrutura demográfica geral de uma economia tem importante influência sobre o desenvolvimento econômico e os padrões de vida. Em muitos países de baixa renda da Ásia Meridional e da África Subsaariana, a parcela jovem da população é considerável. Os jovens representam um recurso fundamental, com potencial para apoiar positivamente o futuro desenvolvimento econômico e as transformações estruturais, por meio do chamado “dividendo demográfico”. Conforme a população jovem vai ingressando na força de trabalho, a atividade produtiva cresce e contribui para o crescimento. Ao mesmo tempo, o número de dependentes (crianças e pessoas idosas, que já não são economicamente ativos) cai, em relação à população em idade economicamente ativa, o que ajuda a aumentar o padrão de vida médio.

Essa transição pode ser observada, por exemplo, na República da Coreia, que tinha uma população muito jovem em 1950, mas onde a distribuição demográfica, hoje, mudou, ao mesmo passo que os padrões de vida cresceram, de forma muito significativa.<sup>104</sup> São necessárias duas condições para realizar esse dividendo demográfico: as taxas de fertilidade precisam cair, conforme os jovens ingressam na força de trabalho; e a juventude precisa estar empregada de modo produtivo.<sup>105</sup> A realização do dividendo demográfico depende, portanto, das escolhas reprodutivas de jovens mulheres e homens, assim como das oportunidades do mercado de trabalho.

Mudanças nas taxas de fertilidade estão associadas à melhoria das oportunidades educacionais e econômicas das mulheres jovens. Meninas que permanecem mais tempo na escola tendem tanto a se casar quanto a ter filhos mais tarde. Isso não afeta

apenas as taxas médias de fertilidade, mas diminui, também, o risco de mortalidade materna e infantil.<sup>106</sup> O fortalecimento das escolhas reprodutivas de meninas e mulheres jovens pode, com o passar do tempo, reforçar a sua autonomia, a sua capacidade de tomar decisões independentes e o pleno gozo de seus direitos. Em Bangladesh, uma pesquisa indica, por exemplo, que a protelação do casamento de jovens mulheres aumenta o sucesso educacional, melhora a alfabetização e amplia o uso de serviços de saúde preventiva.<sup>107</sup>

Em contraste, as meninas que têm filhos em idade jovem enfrentam desafios difíceis no tocante ao seu desenvolvimento humano. Na América Latina, as meninas que dão à luz antes dos 16 anos têm propensão de três a quatro vezes maior de morrer durante o parto, em relação a mulheres na faixa de 20 anos; no mundo inteiro, as complicações durante a gravidez e o parto são as principais causas de morte entre moças adolescentes, de 15 a 19 anos de idade.<sup>108</sup> O acesso aos serviços de saúde é essencial para garantir os direitos reprodutivos das mulheres e proteger a sua autonomia corporal (ver Capítulo 3).

Homens jovens enfrentam outro conjunto de vulnerabilidades, que se reflete em sua desproporcional representação entre as mortes por violência, homicídio e suicídio.<sup>109</sup> Em muitas circunstâncias, enfrentam pressões enormes para que demonstrem a sua capacidade de assumir os papéis masculinos tradicionais, como principais provedores e fonte de apoio para as suas famílias, incluindo, muitas vezes, seus pais.<sup>110</sup> O insucesso em corresponder a essas expectativas pode ocasionar intenso estresse emocional, com implicações dramáticas para a vida de homens jovens, manifestando-se como violência, depressão ou propensão ao comportamento de risco.<sup>111</sup>

O direito à educação é um fator decisivo, que determina os riscos do mercado de trabalho enfrentados pela juventude, assim como um caminho importante rumo a melhores oportunidades econômicas no futuro.<sup>112</sup> O acesso à educação, contudo, distribui-se de forma desigual entre os jovens e a qualidade de instrução varia conforme a condição socioeconômica, tendo a juventude mais pobre, em média, piores resultados educacionais.<sup>113</sup>

Como destacado no Capítulo 2, as mulheres jovens enfrentam, no mercado de trabalho, transições mais desafiadoras que as dos homens jovens, além das disparidades de gênero se ampliarem, não raro, durante a adolescência e o início da vida adulta.<sup>114</sup> A expectativa de que mulheres jovens venham a ajudar as idosas com trabalho doméstico e de cuidado não remunerado limita as suas escolhas em matéria de educação e participação na força de trabalho, assim como os tipos de emprego que lhes são acessíveis.

Em abordagens da política macroeconômica baseadas em direitos, os investimentos em seres humanos não devem ser avaliados unicamente em função de seus efeitos sobre a produtividade ou a renda per capita. Políticas sociais que favorecem o cuidado de pessoas idosas, como discutido no capítulo 3, ou que melhoram a vida de pessoas com deficiências graves, por exemplo, também são fundamentais para a realização de direitos, mesmo quando têm pouco impacto sobre o crescimento econômico.

### Recomendações

Os investimentos em seres humanos, sobretudo durante as fases decisivas da primeira infância e da juventude, podem evitar a acumulação de desvantagem socioeconômica e sua transmissão ao longo das gerações, além de melhorar o desempenho macroeconômico de longo prazo. Os governos devem:

- Favorecer investimentos no desenvolvimento da primeira infância, reduzindo as desigualdades decorrentes da carga desproporcional de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado que pesa sobre as mulheres (ver Capítulo 3)
- Reparar as vulnerabilidades enfrentadas pelos jovens, mediante investimentos em educação, implementação de políticas de emprego destinadas a criar oportunidades econômicas para os jovens e redução das desigualdades entre mulheres e homens jovens (ver Capítulo 2)
- Fortalecer os direitos reprodutivos, a educação sexual e o acesso a serviços de saúde reprodutiva, especialmente para as adolescentes e mulheres jovens, de modo

a que tenham mais opções em relação à reprodução e ao casamento

- Aplicar pesquisas regulares sobre uso do tempo para monitorar os verdadeiros custos de se investir em seres humanos e o impacto que políticas sociais, como iniciativas de desenvolvimento da primeira infância, têm sobre a distribuição do trabalho não remunerado.

## DEMOCRATIZAR A MACROECONOMIA MEDIANTE O FORTALECIMENTO DO PODER DE AÇÃO, DA VOZ E DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES

Uma abordagem da política macroeconômica baseada em direitos exige que haja uma participação democrática significativa, que os processos políticos sejam transparentes e que os governos sejam responsabilizados por suas decisões políticas. O fortalecimento do poder de ação, da voz e da participação das mulheres é essencial para a consecução da igualdade substantiva, como demonstrado pelo presente Relatório, e deve ser estendido à formulação de políticas macroeconômicas.

A formulação da política macroeconômica costuma ser vista como um processo tecnocrático, conduzido com pouca ou nenhuma participação direta dos diferentes grupos sociais afetados, incluindo organizações de mulheres. O fortalecimento da voz das mulheres no desenvolvimento de políticas macroeconômicas implica, em parte, aumentar a sua presença na tomada de decisões, de modo geral. Além disso, as organizações e associações de mulheres precisam cobrar a responsabilização das pessoas encarregadas de formular as políticas, sejam elas mulheres ou homens. Diferentes formas de ação coletiva podem permitir às mulheres que questionem as políticas macroeconômicas atuais e façam, quando necessário, pressão por alternativas.

O grau de participação na elaboração de políticas varia, dependendo da área em questão. Tome-se o exemplo da política monetária, onde a voz das mulheres é particularmente silenciosa durante as deliberações. Vendo que os bancos centrais têm, na

maioria dos casos, independência de funcionamento em relação ao governo, as possibilidades de participação e prestação de contas por meio do Estado são, não raro, limitadas. Até julho de 2014, as mulheres só estavam em posições de alta liderança (governador ou equivalente, por exemplo) num punhado de países, incluindo Botsuana, Honduras, Israel, Lesoto, Malásia, Rússia e Estados Unidos.<sup>115</sup> As mulheres estão, também, grandemente sub-representadas nos órgãos de tomada de decisão dos bancos centrais. Há, por exemplo, apenas uma mulher no comitê executivo do Banco Central Europeu, composto por seis membros, e duas mulheres no conselho de governo, dentre 24.<sup>116</sup> A representação das mulheres nos principais órgãos macroeconômicos de decisão deve aumentar, a fim de aumentar sua voz (ver, também, Figura 4.8). Uma maior representação, contudo, não é, por si só, suficiente. Os interesses das mulheres, especialmente os das mais vulneráveis, precisam ser introduzidos nessas organizações e órgãos políticos.

A participação na tomada de decisões macroeconômicas e a capacidade de cobrar prestação de contas dos governos exige informação. Os governos variam no tocante ao grau de transparência associado aos seus processos de formulação de políticas. Considere-se o exemplo da política fiscal. Processos orçamentários variam amplamente em matéria de nível de transparência, o que é ilustrado pela variação de pontuação entre os países, no Índice de Orçamento Aberto (IOA).<sup>117</sup>

O IOA de 2012 foi calculado para um total de 100 países, com pontuação entre 93 e 0. A Figura 4.7 mostra a pontuação, que varia entre 93 (Nova Zelândia) e 0 (Guiné Equatorial, Myanmar e Catar).<sup>118</sup> Alguns países, como Nova Zelândia, África do Sul e Reino Unido, alcançaram altos níveis de transparência. A grande variação na pontuação sublinha, porém, que, para outros, ainda há uma margem considerável para melhorar a transparência dos processos orçamentários. O índice concentra-se, principalmente, na disponibilidade de informações orçamentárias. Outros aspectos da gestão macroeconômica, como a prestação de contas e a participação públicas, não se encontram totalmente refletidos nesses números.<sup>119</sup>

Grupos de mulheres se envolveram diretamente com as pessoas responsáveis pela formulação de políticas fiscais, focando-se nas desigualdades de gênero em matéria de orçamento e política tributária. Parte desse compromisso envolveu orçamentos com perspectiva de gênero, discutidos acima. No Reino Unido, o Women's Budget Group produziu pesquisas e análises para o monitoramento das desigualdades entre mulheres e homens, quando da implementação do programa de austeridade britânico, após a crise econômica mundial de 2008.<sup>120</sup> Na República Unida da Tanzânia, o TGNP Mtandao dedicou-se, semelhantemente, a análises, capacitações e lobbies em prol do orçamento de gênero, a fim de promover uma maior igualdade de gênero na formulação de políticas econômicas (ver Quadro 4.6).<sup>121</sup>

## QUADRO 4.6

### As campanhas por igualdade de gênero na política orçamentária da República Unida da Tanzânia

O TGNP Mtandao (antigo Tanzania Gender Networking Programme, ou, Programa de Rede de Gênero da Tanzânia) lançou a Iniciativa de Orçamento de Gênero em 1996, como uma resposta à queda de qualidade dos serviços sociais públicos, decorrente das políticas de ajustamento estrutural dos anos 1980. O objetivo geral da iniciativa é tornar os processos decisórios relativos a políticas, orçamentos, tributos e dívidas mais democráticos, participativos e sensíveis às necessidades e demandas das mulheres marginalizadas e suas comunidades.

O TGNP Mtandao trabalha em estreita colaboração com funcionários dos ministérios da Fazenda e do Planejamento, além de fornecer insumos para as diretrizes orçamentárias dos ministérios setoriais e governos regionais e locais. As pessoas responsáveis pelo planejamento orçamentário de setores prioritários, assim como parlamentares, são sensibilizados sobre a importância de uma alocação de recursos com perspectiva de gênero. Os parlamentares valem-se de informações fornecidas pelo TGNP Mtandao para levantar questões sobre os problemas de igualdade de gênero, durante comitês ou debates em plenário, no Parlamento. Além disso, o TGNP Mtandao organiza cursos de formação locais e regionais sobre a elaboração de orçamentos com perspectiva de gênero e a política econômica, voltados para as pessoas responsáveis pela formulação de políticas, profissionais e ativistas da sociedade civil. Campanhas de mídia e publicações são utilizadas para manter o público informado a respeito dos principais resultados do processo de exame orçamentário no que se refere às dimensões de gênero.

Em decorrência desses esforços, o Governo endossou o orçamento de gênero e incluí-o nas diretrizes orçamentárias. Atualmente, um número crescente de outras organizações da sociedade civil envolve-se no processo orçamentário ampliado ou concentra-se em setores específicos, como saúde, educação, água e agricultura. Os relatórios e orçamentos de governo incluem um número maior de dados desagregados por sexo e análises de gênero. O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado também estão sendo medidos, como parte da pesquisa oficial sobre a força de trabalho.

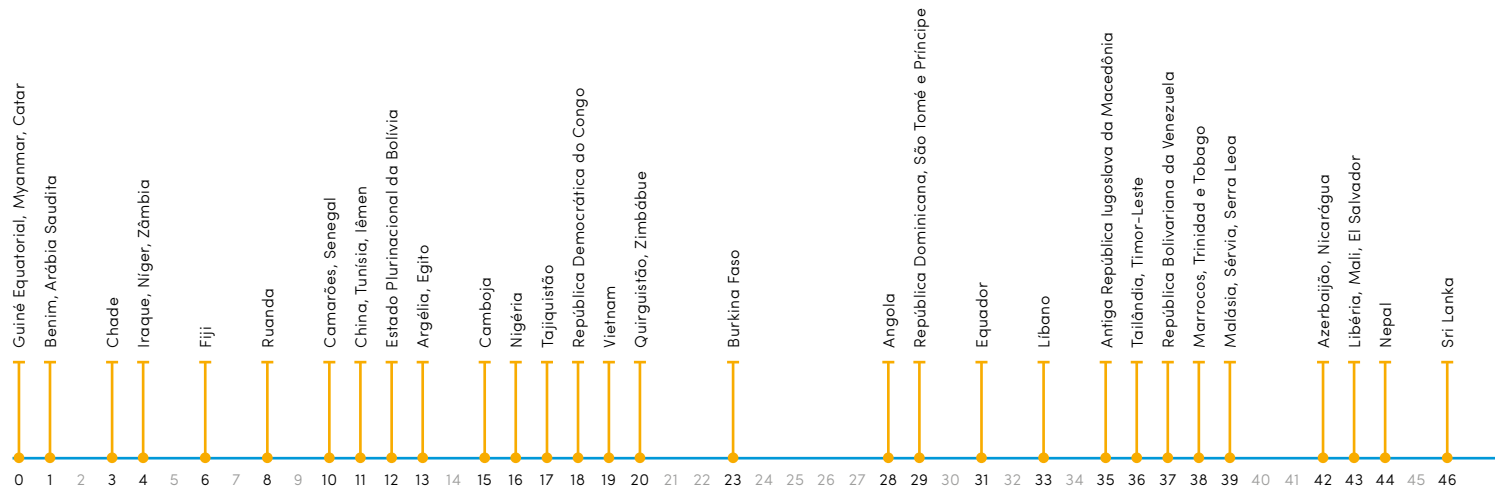
Seguiu-se uma série de mudanças políticas concretas. As taxas escolares foram novamente abolidas para a educação primária e os subsídios aos insumos agrícolas foram reintroduzidos, em parte, devido à pressão pública, apoiada pela campanha. Em outros lugares da África, iniciativas de orçamento de gênero basearam-se amplamente na experiência tanzaniana, como modelo.

De modo geral, uma conquista importante e duradoura foi a maior conscientização, entre ativistas de base, sobre a importância dos processos orçamentários e o fortalecimento de sua capacidade de exigir a responsabilização dos parlamentares eleitos. Em muitos casos, os líderes governamentais locais, no âmbito da aldeia, do bairro e do distrito, responderam de forma positiva, removendo profissionais incompetentes ou corruptos ou fornecendo mais recursos para apoiar as prioridades das comunidades.<sup>122</sup>

Figura 4.7

Índice de Orçamento Aberto, 2012

→ Há uma grande variação na transparência dos processos de formulação de políticas dos governos



Fonte: IBP 2014.

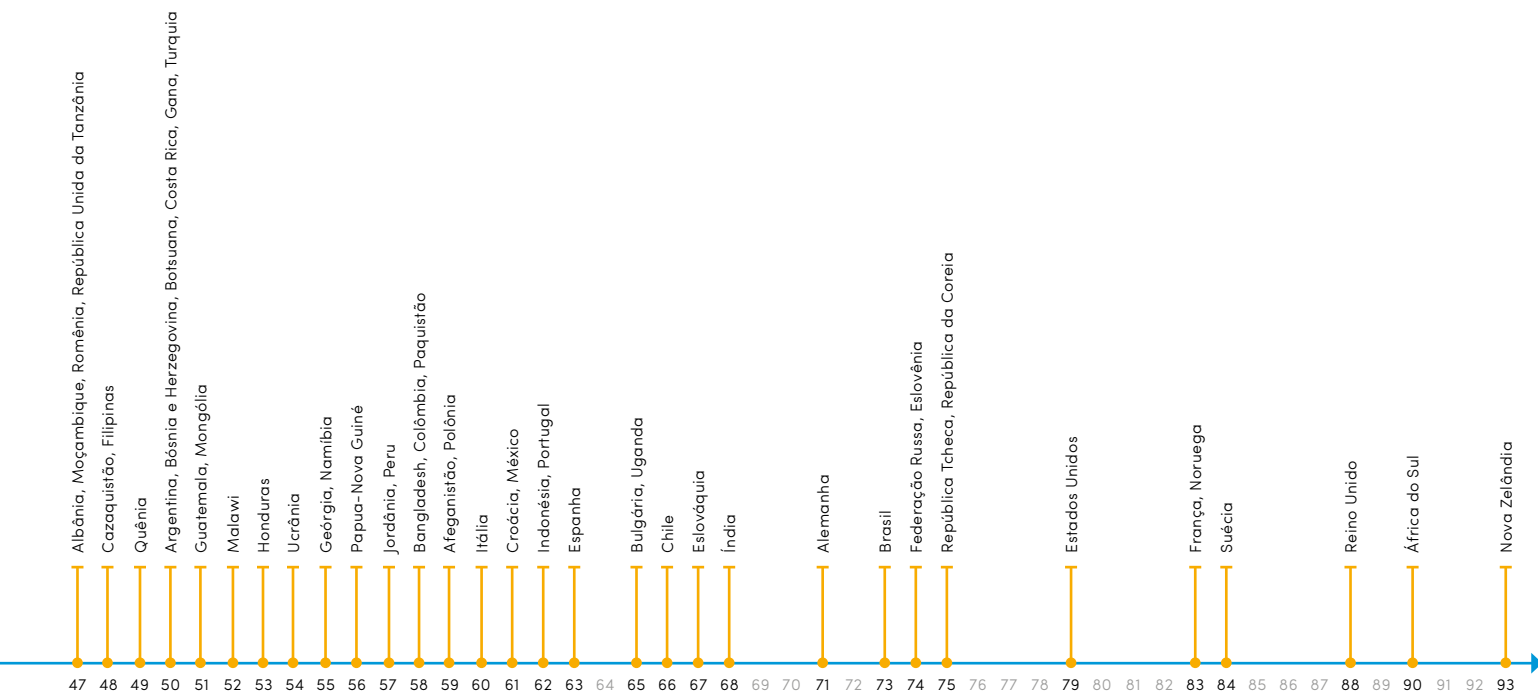
Nota: O Índice de Orçamento Aberto é uma pesquisa que avalia a transparência dos processos governamentais de formulação de políticas, mediante o exame da extensão do acesso público a informações orçamentárias, incluindo declaração pré-orçamentária, proposta de orçamento, orçamento aprovado, relatórios de auditoria, etc., e da oportunidade dada aos cidadãos de participar nos processos orçamentários em âmbito nacional. A análise avalia, também, a capacidade e a autonomia das instituições oficiais de supervisão. Os países são classificados com base numa pontuação entre 0 e 100 (sendo 100 o máximo de transparência).

### Recomendações

No intuito de contribuir para a igualdade substantiva, a sociedade civil – incluindo as pessoas que trabalham a favor dos direitos da mulher – deve ser capaz de expressar as suas preocupações e prioridades durante a discussão, a tomada de decisões e a implementação das políticas macroeconômicas. Nesses processos, são medidas-chave para fortalecer a ação, voz e participação das mulheres:

- Melhorar a transparência, o grau de participação e a prestação de contas por

- parte de instituições que desenvolvem e implementam a política macroeconômica
- Garantir que informações sobre orçamentos, políticas tributária e monetária e outros aspectos da política macroeconômica sejam prontamente disponibilizadas, acessíveis e apresentadas em formato que possa ser utilizado pelo público
- Fortalecer a capacidade de a sociedade civil e de as organizações de mulheres se envolverem com a política macroeconômica, por meio de iniciativas como os orçamentos com perspectiva gênero.



# GOVERNANÇA ECONÔMICA GLOBAL E IGUALDADE DE GÊNERO

Embora as políticas macroeconômicas ainda sejam formuladas principalmente em âmbito nacional, as economias do mundo tornaram-se cada vez mais interligadas. Os fluxos financeiros e os recursos produtivos têm mobilidade através das fronteiras nacionais e alteram-se em

resposta a condições econômicas cambiantes. Nas cadeias globais de valor, os processos de produção são fragmentados. Empresas operam simultaneamente em vários países, movendo operações e recursos entre as suas filiais.

O artigo 2.1 do PIDESC afirma a necessidade de “assistência e cooperação internacionais”, sugerindo, assim, que é necessária, para que direitos sejam realizados, uma abordagem coordenada da política macroeconômica. Em se tratando, no entanto, de apoiar a realização de direitos, a coordenação internacional de políticas macroeconômicas mostra-se, na melhor das hipóteses, rudimentar. Essa falta de governança global efetiva impõe sérias restrições à capacidade, por parte de muitos governos, de implementar políticas suscetíveis de apoiar a consecução de uma igualdade substantiva para as mulheres.

## **A INTEGRAÇÃO ECONÔMICA GLOBAL E O ESPAÇO DAS POLÍTICAS**

A integração econômica global limita, em diferentes graus, a capacidade de os governos usarem a política macroeconômica para criar um ambiente favorável à realização de direitos econômicos e sociais.

O livre fluxo financeiro, por exemplo, tem potencial para desestabilizar as economias nacionais. Um influxo rápido de capitais, sob forma de investimentos de curto prazo, pode facilmente inverter-se, acarretando uma depreciação da moeda do país em questão e uma crise financeira mais ampla, como foi o caso da crise financeira do Leste Asiático e das crises posteriores semelhantes.<sup>123</sup> A crise financeira americana, que afetou países do mundo inteiro, deveu-se, em parte, a proteções regulatórias inadequadas. Produtos financeiros inovadores têm, não raro, pouca regulação e contribuem para riscos sistêmicos que, em caso de colapso, produzem custos humanos enormes, com extensão para além das fronteiras nacionais.<sup>124</sup> A política monetária é limitada por fluxos livres de capital. Um banco central pode não baixar as taxas de juros em nível inferior às de outros países, num esforço para evitar uma fuga de capital. No entanto, taxas de juros altas tornam o serviço da dívida mais dispendioso e podem aumentar a fragilidade macroeconômica geral,

ameaçando, assim, a sustentabilidade do emprego e das políticas sociais.<sup>125</sup>

Nem todos os países são iguais no que tange à capacidade de implementar, num mundo globalizado, políticas macroeconômicas independentes. Ao responderem aos choques econômicos, as economias de maior porte e com influência mais sistêmica dispõem de um amplo leque de opções políticas disponíveis, em comparação com economias menores e mais dependentes.<sup>126</sup> A China e os Estados Unidos, por exemplo, lograram responder à crise de 2008 graças à implementação de políticas anticíclicas de estímulo, num esforço para compensar as consequências negativas do choque financeiro.<sup>127</sup> Economias menos bem posicionadas sofreram, no entanto, efeitos diferentes da crise, incluindo fugas de capital, conforme os investidores financeiros iam buscando refúgios seguros.<sup>128</sup> Muitas vezes, essas economias implementam políticas pró-cíclicas, como taxas de juros mais altas e cortes nos gastos governamentais, esforçando-se para conter as fugas financeiras – sob a influência, não raro, de instituições globais, como o FMI.<sup>129</sup> Por exemplo: os programas de austeridade implementados em países como a Grécia, em razão da crise da dívida pública, representam um tipo de política pró-cíclica – cortar drasticamente os gastos, depois de o país já ter recebido um choque negativo substancial.

Por conseguinte, as capacidades nacionais de resposta às crises globais são extremamente desiguais. Os países que são capazes de implementar políticas macroeconômicas independentes podem tomar medidas para mitigar os retrocessos em matéria de direitos econômicos e sociais, resultantes de choques econômicos. Entretanto, outros países são obrigados a adotar políticas macroeconômicas que contribuem para tais retrocessos, ao invés de minorá-los. As opções para conduzir políticas macroeconômicas independentes são particularmente limitadas nos países em situação de pós-conflito (ver Quadro 4.7).



## QUADRO 4.7

### As restrições da política macroeconômica em contextos pós-conflito

Conflitos prejudicam o funcionamento normal das economias e destroem a infraestrutura institucional necessária à implementação de políticas macroeconômicas. Uma gestão macroeconômica eficaz supõe a presença de certas instituições-chave, mas, em situações de pós-conflito, as mesmas encontram-se, não raro, danificadas ou destruídas. As estratégias macroeconômicas destinadas aos países em pós-conflito devem, portanto, reconstruir instituições que, muitas vezes, já estão consolidadas em outros lugares.

Considere-se a Libéria, que saiu, em 2003, de mais de uma década de violenta guerra civil. O conjunto de ferramentas macroeconômicas havia sido severamente esgotado e uma enorme lacuna persistia entre a necessidade de gastos sociais e as receitas públicas suscetíveis de serem geradas. Os recursos destinados aos gastos governamentais vieram predominantemente de países doadores, atribuindo-se um ínfimo papel às políticas de apoio à mobilização de recursos nacionais. Os doadores exigiram que o Governo atendesse ao critério de equilíbrio orçamentário, que reduziu drasticamente o escopo de implementação da política fiscal – usando-se, por exemplo, o financiamento do déficit para aumentar os gastos públicos, no momento em que a crise financeira de 2008 teve impacto negativo sobre a economia, ao baixar rapidamente os preços das commodities. Um dos instrumentos de política monetária supõe a compra e venda de títulos públicos, a fim de influenciar a oferta monetária; mas ainda não existe um mercado de títulos com bom funcionamento. Isso não só restringiu a capacidade de o Governo contrair empréstimos domésticos como também limitou o escopo da política monetária. A mesma viu-se limitada, ainda, pelo uso do dólar americano, como moeda de muitas transações.

Em situações de pós-conflito, uma parte dos esforços de reconstrução deve concernir o desenvolvimento institucional, a fim de permitir que os países adotem políticas macroeconômicas independentes – como a criação de um mercado de títulos funcional ou o estabelecimento de um sistema eficaz de gestão das políticas tributárias. Os doadores deveriam, também, afrouxar as condicionalidades que impedem o país de implementar suas próprias políticas macroeconômicas. Esse tipo de desenvolvimento institucional precisa incorporar explicitamente a igualdade de gênero, como meta, e a participação das mulheres, como parte essencial dos esforços para reabilitar a formulação de políticas macroeconômicas.<sup>130</sup>

A falta de coordenação global afeta também a capacidade de os governos mobilizarem o máximo de recursos disponíveis. Os países que atuam como paraísos fiscais, mantendo alíquotas tributárias baixas, facilitam a sonegação e a evasão. As empresas multinacionais utilizam várias técnicas de contabilidade, incluindo “preços de transferência”, para sugerir que seus lucros provêm de paraísos fiscais e, portanto, reduzir a sua contribuição global.<sup>131</sup> Estimativas sobre as receitas tributárias anuais perdidas pelos países em desenvolvimento,

em razão da manipulação de preços, são avaliadas entre 98 e 106 bilhões de dólares, quase 20 bilhões de dólares a mais que os custos anuais de investimento necessários à consecução, até 2015, do acesso universal a água e ao saneamento.<sup>132</sup>

#### Os acordos comerciais limitam o espaço de ação política

Restringe-se ainda mais o espaço de ação das políticas com o crescente número de acordos comerciais multilaterais e bilaterais, que

incorporam, cada vez mais, disposições que incluem investimentos estrangeiros e serviços que protegem os direitos das empresas transnacionais, de tal forma que se torna mais difícil realizar os direitos individuais. Desde meados dos anos 1990, mais de 200 acordos comerciais regionais (ACR) foram firmados, com disposições que abrangem o comércio de serviços e investimentos estrangeiros que, normalmente, definem limites às ações regulatórias dos governos e criam barreiras à expansão dos serviços públicos. Às vezes, esses acordos envolvem a venda de ativos estatais e maior desregulamentação econômica, com base no pressuposto de que o setor privado é mais eficiente e melhor para o crescimento. Muitos desses acordos exigem que os interesses comerciais sejam compensados, caso haja expansão dos serviços públicos em novas áreas ou a privatização for revertida.

A liberalização do comércio de serviços, promovida por esses acordos comerciais, tem implicações particularmente negativas sobre o trabalho não remunerado.<sup>133</sup> Conforme os serviços, como água, cuidados de saúde ou transportes públicos, passam a depender de taxas de uso baseadas no mercado, surge uma estrutura de acesso desigual, marginalizando-se ou excluindo-se os domicílios pobres. Isso faz com que mulheres e meninas gastem mais tempo com as atividades diárias de subsistência, como buscar água limpa, cozinhar e cuidar de doentes, jovens ou pessoas idosas debilitadas.

Os acordos comerciais fizeram como que os investidores privados questionassem as políticas nacionais de atenção à saúde na Polônia e na Eslováquia, por exemplo.<sup>134</sup> Em outros lugares, como no Estado Plurinacional da Bolívia, os governos resistiram às tentativas de os investidores privados processá-los em virtude de regras de acordos comerciais, após anulações de contrato. Em 1999, o Governo do Estado Plurinacional da Bolívia privatizou o sistema municipal de água de Cochabamba, concedendo um contrato de 40 anos para a Bechtel, uma multinacional sediada nos Estados Unidos. Cancelou, posteriormente, o contrato, diante dos amplos protestos provocados pela incapacidade de a empresa prover abastecimento de água adequado, em especial, para comunidades pobres.

A Bechtel pleiteou, então, uma compensação nos termos de um tratado bilateral de investimentos firmado entre o Estado Plurinacional da Bolívia e a Holanda. Finalmente, em 2006, a Bechtel resignou-se a um valor simbólico na esteira de uma campanha internacional contra a empresa.<sup>135</sup>

As medidas tomadas pelos governos da Europa e da América do Norte, em suas respostas à crise financeira de 2008 – como resgates financeiros maciços e subsídios aos fabricantes de automóveis –, transgrediram os termos de alguns acordos comerciais, sublinhando, assim, os limites que esses acordos impõem ao espaço político.<sup>136</sup>

## **UM MARCO BASEADO EM DIREITOS PARA A GOVERNANÇA ECONÔMICA GLOBAL**

Da perspectiva dos direitos humanos, a cooperação internacional é essencial para apoiar a capacidade de os Estados atenderem individualmente às suas obrigações de proteger, respeitar e cumprir direitos. O PIDESC reconhece que um país tem obrigações para além de suas fronteiras no que diz respeito à realização de direitos econômicos e sociais.<sup>137</sup> Não define, porém, como essas obrigações devem ser interpretadas ou aplicadas; por conseguinte, a “assistência internacional” é, muitas vezes, interpretada de forma restritiva, como a obrigação, para os países de alta renda, de prestar AOD aos países pobres.<sup>138</sup>

A AOD pode, sem dúvida, ser uma importante fonte de apoio orçamentário para países de baixa e média renda, representando, ainda, um caminho pelo qual a assistência e a cooperação internacionais podem contribuir para a mobilização de recursos destinados a melhorar a igualdade de gênero e a realização de direitos econômicos e sociais. No entanto, o fato de a AOD contribuir para a realização de direitos depende de sua utilização. Pode ser que se restrinja a usos específicos ou permeie governos inteiramente; pode estar vinculada a importações de bens e serviços dos países doadores que limitam os seus efeitos sobre a economia nacional; e o fato de receberem valores significativos de financiamentos doados

pode desincentivar os governos a se esforçarem para aumentar a eficiência de seus sistemas tributários voltados para a mobilização de recursos nacionais.<sup>139</sup>

Embora a AOD continue sendo um meio potencialmente efetivo, mediante o qual recursos podem ser mobilizados em âmbito global, o direito internacional supõe um compromisso mais amplo em matéria de cooperação internacional, apesar de o alcance dessa cooperação, no que tange aos direitos econômicos e sociais, não ter sido claramente enunciado.<sup>140</sup>

A “governança econômica global” descreve o conjunto de instituições e relações que estruturam as ações dos Estados e dos agentes privados, através das fronteiras internacionais. As atuais instituições de governança econômica global são caracterizadas por relações desiguais de poder, que determinam o espaço em que os governos podem atuar, e nem todos os atores têm a mesma voz.<sup>141</sup> Na verdade, a maioria das instituições de governança global existentes – por exemplo, o FMI, o Banco Mundial, o G20, as Nações Unidas e a Organização do Comércio – apresentam claras dinâmicas de poder.<sup>142</sup>

A representação das mulheres nos órgãos superiores de decisão dessas instituições de governança é, na melhor das hipóteses, baixa e, em alguns casos, insignificante (ver Figura 4.8). É claro que a representação das mulheres não garante que as questões de igualdade de gênero serão abordadas nas discussões sobre políticas e nos processos decisórios. No entanto, a própria falta de representação já revela uma grave fonte de desigualdade de gênero e reduz a probabilidade de outras desigualdades de gênero serem reparadas na política macroeconômica mundial.

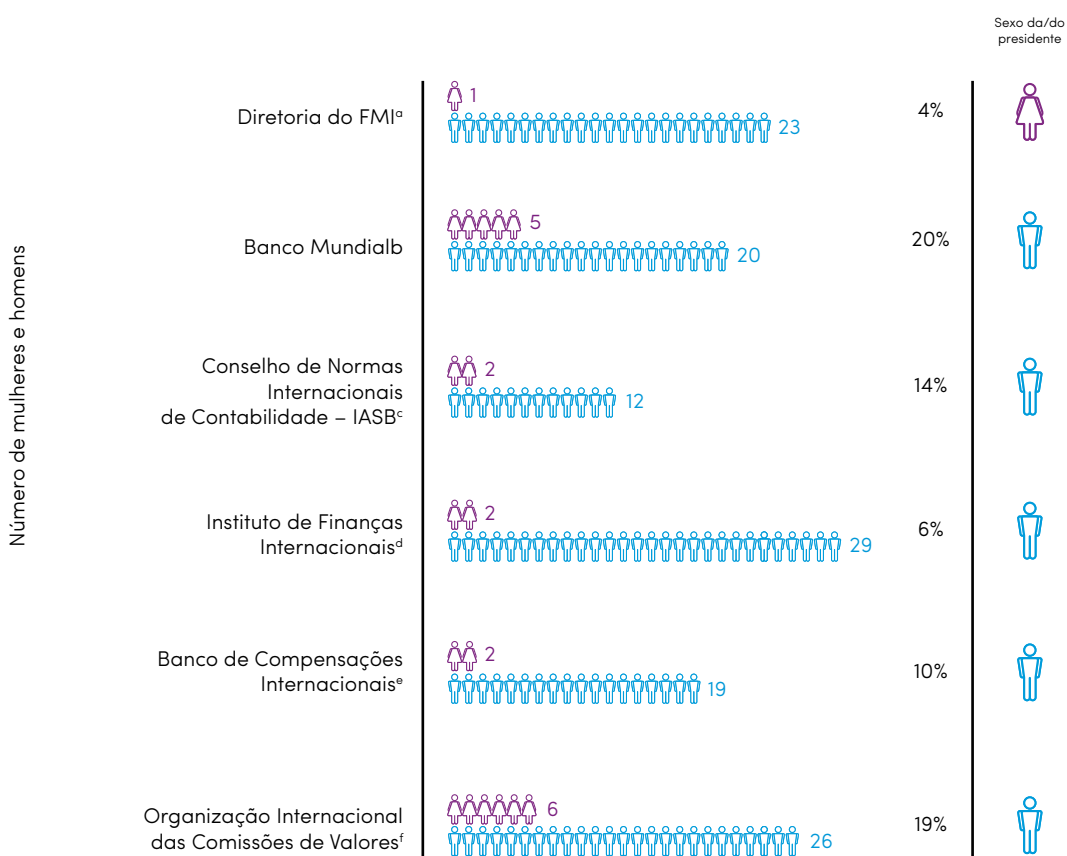
Ao invés de mitigá-lo, o atual sistema de governança global exacerba os problemas da política macroeconômica, reforçando a divisão entre “política social” e “política econômica”, assim como a falta de atenção para com os resultados distributivos, incluindo persistentes desigualdades de gênero. Em razão de suas ligações com as instituições econômicas internacionais, órgãos estatais como os bancos centrais e os ministérios da Fazenda ganharam influência nos últimos anos, em relação àqueles que estão associados a políticas sociais, e não econômicas.<sup>143</sup> Essa “internacionalização do Estado”, pela qual instituições estatais se mostram cada vez mais em sintonia com relações econômicas globais – e não com preocupações de política interna –, exacerba os vieses externos e internos da política macroeconômica.<sup>144</sup> Investimentos em desenvolvimento humano, política social, cuidados não remunerados, trabalho doméstico e igualdade de gênero são encarados como questões de política nacional e, portanto, não são priorizados em fóruns de política econômica global, como o G20.<sup>145</sup>

Seria possível alcançar uma cooperação global em prol da realização de direitos econômicos e sociais mediante a aceitação universal das obrigações extraterritoriais dos governos, no tocante à realização de direitos para além de suas próprias fronteiras, como descrito nos Princípios de Maastricht (ver Quadro 4.8), que incluem levar em consideração os papéis das empresas transnacionais, das organizações não governamentais e das instituições intergovernamentais.

Figura 4.8

Composição por sexo de conselhos administrativos de instituições financeiras e reguladoras intergovernamentais e privadas selecionadas, 2014

→ *As mulheres estão sub-representadas nas instituições-chave de governança econômica global*



Fonte: a. Diretoria executiva do FMI até abril de 2014; b. Centro de Informação Pública do Banco Mundial; c. IAS Plus (2015); d. IIF (2015); e. BCI (2015); f. OICV (2015).

## QUADRO 4.8

### Princípios de Maastricht, obrigações extraterritoriais e governança econômica global

Em 2011, um grupo de especialistas em direito internacional e direitos humanos desenvolveu um núcleo de princípios sobre obrigações extraterritoriais no âmbito dos direitos econômicos, sociais e culturais. Disso resultaram os Princípios de Maastricht, que reconhecem que as políticas adotadas pelos governos afetam a realização de direitos para além de suas próprias fronteiras. O preâmbulo dos Princípios afirma:

“Os direitos humanos dos indivíduos, grupos e povos são afetados e dependem dos atos e omissões extraterritoriais dos Estados. O advento da globalização econômica, em particular, fez com que Estados e outros atores globais exerçam uma influência considerável sobre a realização de direitos econômicos, sociais e culturais no mundo inteiro.”<sup>146</sup>

Os Princípios de Maastricht reafirmam o marco existente para os direitos econômicos, sociais e culturais – como refletido na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no PIDESC e em outros acordos internacionais –, mas vão além, elaborando o conceito de obrigações extraterritoriais, relativo à jurisdição, às responsabilidades dos governos e a suas obrigações em matéria de direitos humanos. Atualmente, eles não são vinculantes para os governos, mas representam uma interpretação cuidadosa das obrigações extraterritoriais dos Estados em matéria de direitos humanos, com base na legislação internacional existente.<sup>147</sup>

Os Princípios traçam as dimensões extraterritoriais das obrigações de respeitar, proteger e cumprir direitos.

**A obrigação de respeitar:** Um governo não pode interferir no pleno gozo de direitos econômicos e sociais fora do território do Estado (princípios 20 e 21). A interferência direta refere-se a condutas, por parte do próprio governo, que prejudicam a realização de direitos. Já a indireta refere-se a ações, por parte de dado governo, que minam a capacidade de outro governo cumprir com as obrigações relativas aos direitos humanos. Isso pode ocorrer, por exemplo, quando as políticas de um governo afetam as opções disponíveis para outro governo, de modo a prejudicar a realização de direitos.

**A obrigação de proteger:** A obrigação de proteger supõe a obrigação de estabelecer um ambiente regulatório que evite que as organizações internacionais, as empresas transnacionais e os indivíduos realizem ações que prejudicam a realização de direitos, para além das fronteiras de um Estado.<sup>148</sup> Essas obrigações extraterritoriais incluem omissões por parte do Estado, como o fracasso estatal em regular adequadamente as ações de terceiros, de modo a trazer consequências negativas para os direitos, alhures (princípio 20). O fracasso em regular adequadamente, nos Estados Unidos, os mercados financeiros, o que contribuiu para a crise econômica de 2008, é um exemplo desse tipo de omissão.

**A obrigação de cumprir:** Os governos devem criar um ambiente favorável à realização de direitos, por meio de suas próprias escolhas políticas e da cooperação internacional, em diversas áreas: comércio internacional, investimento, finanças, tributação, proteção ambiental e cooperação para o desenvolvimento (princípio 29). A coordenação internacional inclui ações nas organizações internacionais, como as Nações Unidas, o Banco Mundial, o FMI e a Organização Mundial do Comércio, que contribuem para o cumprimento de direitos, dentro e fora do território de cada Estado.

## Recomendações

Transformar a política macroeconômica para alcançar a igualdade substantiva exige uma coordenação global mais ampla e de melhor qualidade, além de mudanças nas instituições de governança global. Amparando-se no direito internacional, os Princípios de Maastricht fornecem uma base para a construção de um sistema de governança global baseado em direitos, que contemplaria uma abordagem coordenada das políticas macroeconômicas. Para progredir, os países devem:

- Adotar, formalmente, uma abordagem comum para as obrigações extraterritoriais e a cooperação global, com base nos Princípios de Maastricht, a fim de melhorar a governança global, com vistas à realização dos direitos econômicos e sociais
- Proceder à concretização de mecanismos para a aplicação efetiva dessas obrigações extraterritoriais, com base nos Princípios de Maastricht
- Adotar uma abordagem coordenada da política tributária, a fim de eliminar os paraísos fiscais e reduzir a sonegação e a evasão
- Garantir que acordos de comércio e investimentos internacionais não reduzam o espaço político, prejudicando, assim, a igualdade substantiva e a realização de direitos
- Melhorar a representação das mulheres nas posições de liderança das instituições globais de governança econômica.

# CONCLUSÕES

A melhoria da igualdade substantiva para as mulheres e a realização de seus direitos humanos exigem repensar a macroeconomia. As modificações em âmbito macroeconômico têm influência sobre a desvantagem socioeconômica e os estereótipos, os estigmas e a violência que as mulheres enfrentam. Além disso, a formulação de políticas macroeconômicas exclui, normalmente, a voz das mulheres. Ao mesmo tempo, embora a política macroeconômica possa criar um ambiente favorável à igualdade substantiva e afrouxar as restrições impostas a outros esforços políticos, cabe reconhecer que ela não pode alcançar, por si só, essas metas. Ela deve ser coordenada com outras áreas da política pública, destacadas no presente Relatório, em particular, o emprego, a proteção social e os serviços sociais.

Para que a política macroeconômica apoie a igualdade substantiva, deve cumprir com as obrigações relativas aos direitos humanos, tanto em âmbito nacional quanto internacional, atentando-se, em particular, para as obrigações imediatas de não discriminação e igualdade e garantindo que todos gozem de um nível mínimo essencial de direitos econômicos e sociais. Ela deve favorecer, e não prejudicar, os esforços destinados a reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres, mediante políticas de emprego, proteções e serviços sociais. Isso supõe contemplar um conjunto mais amplo de metas e indicadores – contemplar, por exemplo, eventuais compensações entre a manutenção de taxas baixíssimas de inflação e os resultados de emprego. Exige, também, garantir que recursos suficientes sejam

disponibilizados para apoiar a realização dos direitos humanos. Os governos devem adotar estratégias para expandir o espaço fiscal, melhorando a eficiência da arrecadação de impostos, ampliando a gama de instrumentos tributários e dando nova prioridade aos gastos governamentais. Expansões fiscais financiadas pela dívida podem ser sustentáveis, quando utilizadas para financiar programas de emprego e investimentos sociais com retornos econômicos de longo prazo.

Os processos e as instituições de política macroeconômica, em âmbito nacional e internacional, devem ganhar em acessibilidade, transparência, participação e responsabilização, em condições de igualdade entre mulheres e homens. Os governos devem adotar medidas para aumentar a presença de mulheres nos órgãos macroeconômicos de decisão, incluindo bancos centrais e ministérios da Fazenda. Informações sobre orçamentos e decisões relativas à política monetária devem ser disponibilizadas ao público e estar facilmente acessíveis. Uma participação significativa exige que sejam criados canais para permitir um diálogo com as organizações da sociedade civil, os grupos de mulheres e as organizações não governamentais.

Como parte do compromisso de não discriminação e igualdade, a formulação de políticas macroeconômicas deveria incorporar

análises sobre o impacto distributivo. Isso permitiria que as políticas macroeconômicas fossem avaliadas em função de seus impactos sobre a desvantagem socioeconômica das mulheres. É necessário analisar, especificamente, os efeitos das despesas públicas e das políticas tributária e monetária sobre a igualdade de gênero. Quando as desigualdades de gênero não são contempladas, como no caso de impactos desiguais das políticas tributárias, os governos devem tomar medidas para corrigir esses desequilíbrios.

Por fim, o desenvolvimento do potencial humano e a necessidade de redistribuir a carga de trabalho não remunerado devem estar no cerne da política macroeconômica. Os recursos destinados ao desenvolvimento do potencial humano, tanto públicos quanto privados, representam uma forma de investimento, com retornos de longo prazo. As contribuições macroeconômicas das políticas sociais e do trabalho não remunerado de cuidados precisam ser explicitamente reconhecidas e incorporadas à medição e aos conceitos macroeconômicos, à formulação de políticas e à avaliação dos resultados em matéria de igualdade de gênero e realização de direitos.





# INCLUIR AS MULHERES

## *Situar a igualdade de gênero no âmago do sistema de governança no Marrocos*

Quando Mohamed Chafiki, um alto funcionário do Ministério das Finanças do Marrocos, fala sobre igualdade de gênero, a paixão em sua voz é inequívoca. Certificar-se de que toda e qualquer decisão governamental é avaliada em função de seu impacto de gênero tornou-se uma característica definidora de sua carreira. Trabalhando de mãos dadas com organizações parceiras de relevo, oriundas do universo de gênero e dos direitos humanos, ele ajudou o Marrocos a se tornar um dos países mais avançados da região nessa matéria.

“Eu sempre achei que a igualdade de gênero estava no âmago da democracia, tanto no meu país como ao redor do mundo”, diz ele, no seu escritório, em Rabat. “Não acho que possamos ter equilíbrio na vida ou alcançar a felicidade se não houver igualdade entre os sexos.”

Orçamentos com perspectiva de gênero podem ter um efeito profundo sobre a vida das mulheres e sobre o desenvolvimento de um país, explica Mohamed. “Como muitos países da região, o Marrocos padece de ampla desigualdade”, afirma. “E em todos os estágios, são as mulheres que pagam o maior preço – em termos de pobreza, exclusão e marginalização. Enfrentar essas desigualdades também é absolutamente central para questões de democracia e direitos humanos.”



Aluna da 1ª série numa escola primária de um vilarejo marroquino  
Foto: Banco Mundial

## “Você não consegue ter um orçamento eficiente e um uso efetivo do erário público se não identificar metas e considerar o impacto de gênero desde a concepção da política”

No Marrocos, o impacto de gênero de toda e qualquer política é levado em conta desde o primeiro momento. Isso significa que, em matéria de políticas essenciais – como a educação universal –, se estabelecem metas para ambos os sexos e os obstáculos que poderiam impedir as meninas de irem à escola são levados em consideração no processo orçamentário. Quando uma escola é planejada, por exemplo, reserva-se dinheiro para garantir que banheiros adequados possam ser utilizados pelas meninas. E não fica por aí, pois em seus esforços para melhorar o acesso à água corrente, o governo também recolhe informações sobre o número de meninas obrigadas a coletar água em zonas rurais, um fardo que pode impedi-las de frequentar a escola.

“Você não consegue ter um orçamento eficiente e um uso efetivo do erário público se não identificar metas e considerar o impacto de gênero desde a concepção da política”, afirma Mohamed.

O caminho para tornar-se plenamente sensível ao gênero foi longo. O Marrocos começou a atentar para o impacto de gênero sobre os orçamentos em 2002, traçando uma estratégia, capacitando servidores públicos e criando ferramentas técnicas. Desde 2005, o Marrocos vem apresentando um relatório de gênero, proporcionando, assim, um instrumento vital para garantir a prestação de contas; e, em 2007, o Primeiro-ministro marroquino enviou um ofício a todos os departamentos, instando-os a adotar o orçamento com perspectiva de gênero. Atualmente, 27 departamentos, que respondem por mais de 80% do orçamento governamental, já adotaram a ferramenta.

Alcançou-se um novo marco em 2014, com a aprovação de uma nova legislação financeira, que obriga o governo a levar o gênero em consideração ao longo de todo o processo orçamentário.

“Desde 2002, temos visto um avanço pragmático – o caminho não foi livre de obstáculos, houve restrições, houve gente tentando nos fazer recuar, mas hoje o orçamento com perspectiva de gênero é interinado pela lei, sendo que antes era informal,” diz Mohamed.

Do ponto de vista legal, houve, também, um enorme progresso em matéria de direitos da mulher. Realizou-se um avanço de suma importância em 2004, com a aprovação de uma nova lei da família, que garantiu igualdade dos sexos no casamento. No mesmo ano, o novo Código do Trabalho marroquino enunciou o direito das mulheres à licença-maternidade. Entretanto, a Confederação das Empresas do Marrocos (CGEM) orientou que seus membros disponibilizassem creches nos locais de trabalho para apoiar as mães trabalhadoras.

“Temos que refletir sobre todas as medidas cabíveis para assegurar que as mulheres possam ter acesso ao trabalho, garantindo, ao mesmo tempo, que haja um equilíbrio entre as vidas familiar e profissional”, declarou Mohamed.

Em 2011, o país aprovou uma nova Constituição, que garante igualdade de gênero nos direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais. No mesmo ano, o Marrocos eliminou várias de suas reservas à CEDAW, relativas ao direito das mulheres à nacionalidade e aos direitos no casamento e na família.

Mohamed apressa-se em apontar que esse progresso não se deveu ao trabalho dos tecnocratas do governo, e sim às ativistas dos direitos da mulher, que constituíram uma força formidável.

“Tudo o que eu fiz, pessoalmente, e tudo o que alcançamos no governo foi uma homenagem aos grupos que lutam pelos direitos das mulheres.”

Rabéa Naciri, ex-presidente da Associação Democrática das Mulheres do Marrocos (Association Démocratique des Femmes du Maroc – ADFM), explica que os grupos de direitos da mulher foram essenciais para a introdução do conceito de orçamento com perspectiva de gênero.

“Os grupos de mulheres estiveram por trás de praticamente todas as reformas feitas no Marrocos. Não fizemos apenas exigências – apresentamos soluções e, depois, nos mobilizamos para conseguir as reformas”, diz ela.

Rabéa insta outros grupos de mulheres mundo afora a dar ênfase ao orçamento com perspectiva de gênero como ferramenta de promoção da igualdade de gênero. “Orçamentos não são técnicos, são políticos,” afirma. “As pessoas te fazem acreditar que é muito complicado – isso não é verdade. É um mecanismo de responsabilização dos governos – por isso é extremamente importante.”

A próxima etapa para o Marrocos é medir como o tempo é alocado em cada domicílio para que o trabalho não remunerado das mulheres possa ser levado em consideração na formulação de políticas. “É um problema fundamental que parte da sociedade esteja trabalhando, porém, sem ser remunerada”, diz Mohamed.

No Marrocos, as mulheres constituem apenas 27% da força de trabalho. “Isso não

quer dizer que elas não trabalhem, mas o seu trabalho não é reconhecido. Como podemos esperar alcançar as nações desenvolvidas? Só expandindo os ganhos e o potencial econômico dessas mulheres.”

## “Orçamentos não são técnicos, são políticos.”



Foto: ONU Mulheres/Hassane Ouazzani Chahdi

História: Alexandra Topping. Para mais informação sobre orçamentos sensíveis a gênero no Marrocos, ver ONU Mulheres 2014c.

# DESAFIOS PARA O FUTURO: UMA AGENDA PARA A ATUAÇÃO PÚBLICA

Por meio de uma abrangente gama de questões, os movimentos de mulheres, trabalhando com outros atores-chave, lograram causar mudanças significativas no tocante ao reconhecimento da igualdade de direitos das mulheres, tanto nas legislações quanto nas políticas. Atualmente, na maioria dos países, não há obstáculos legais que impeçam as mulheres de obter um emprego ou exercer atividade comercial ou profissional, assim como os homens; de possuir e herdar terras e moradias, em seu próprio nome; de receber aposentadoria ou ter acesso a um vasto leque de serviços, incluindo educação e cuidados de saúde.

Ainda assim, é difícil pensar num país onde renda, propriedade, direitos de seguridade social, trabalho remunerado e não remunerado, lazer e poder se encontrem distribuídos igualmente entre mulheres e homens.

O que o presente Relatório mostrou é que essas desigualdades não são resultados aleatórios de uma economia e uma sociedade supostamente benignas e neutras em relação ao gênero. Pelo contrário, estão ligadas às maneiras como as estruturas econômica, social e política funcionam. Para alcançar a igualdade substantiva, de modo que as mulheres possam, na prática, usufruir de seus direitos, não basta extinguir a discriminação direta. É necessário ir muito além para eliminar as formas

indiretas de discriminação e os obstáculos estruturais, que têm como efeito, ainda que nem sempre seja a intenção, produzir resultados desiguais.

Essa tarefa, mais profunda, é uma necessidade para o século XXI, pois a igualdade de gênero é uma obrigação relativa aos direitos humanos, cuja inobservância continua ampla. É, também, um imperativo de desenvolvimento: as crescentes desigualdades entre grupos sociais e entre mulheres ricas e pobres prejudicam o desenvolvimento, desperdiçando competências e talentos humanos, além de dificultarem o dinamismo econômico e ameaçarem a coesão social.

A igualdade substantiva é realizável: a experiência de muitos países, documentada neste relatório, mostra que a combinação certa de políticas econômicas e sociais – que funcionem conjuntamente e sejam desenvolvidas com a participação de diferentes grupos sociais – pode reduzir significativamente as disparidades de gênero e favorecer, mais amplamente, economias e sociedades sobre bases mais sólidas.

Quando da publicação do presente Relatório, construía-se, nas negociações internacionais, força para financiar o desenvolvimento sustentável da era pós-2015. O Grupo de Trabalho Aberto (GTA) sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

da Assembleia Geral articulou a visão de um mundo que é “justo, equitativo e inclusivo”,<sup>1</sup> evidenciando que a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas são essenciais para esse urgente esforço.

Os padrões de direitos humanos – definidos em vários tratados internacionais, assinados por quase todos os governos – são um recurso colossal para ajudar a comunidade global a progredir. Proporcionam, em particular, um entendimento substantivo da igualdade de gênero, dando ênfase ao pleno gozo, na prática, dos direitos das mulheres. Os princípios dos direitos humanos também realçam o dever dos governos de arrecadar recursos suficientes, alocá-los de modo a cumprir com as obrigações de não discriminação e igualdade e garantir transparência e participação democrática na deliberação de processos orçamentários.

O marco destinado à promoção da igualdade substantiva para as mulheres, descrito no presente Relatório, baseia-se nos padrões de direitos humanos existentes, tencionando ajudar os governos e outras pessoas responsáveis pela formulação de política a moldar as medidas concretas necessárias para enfrentar os desafios específicos da igualdade de gênero. Cabe agir em três frentes: reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres; enfrentar estereótipos, estigmas e violência; e fortalecer o poder de ação, voz e participação das mulheres. Juntos, avanços nessas três frentes podem transformar as estruturas e instituições existentes e, por sua vez, a vida de mulheres e meninas do mundo inteiro.

Os avanços rumo à igualdade substantiva devem ser medidos em função do quanto incluem os direitos de todas as mulheres e meninas, em especial, aquelas pertencentes a grupos marginalizados. Contudo que as mais desfavorecidas sejam capazes de dividir o trabalho remunerado e não remunerado com os homens e meninos de suas famílias e comunidades e usufruir de um padrão de vida adequado; que possam levar uma vida livre de estereótipos, estigmas e violência; e que sejam capazes de participar, de forma significativa, das decisões que

afetam as suas vidas, aí sim, é possível falar de uma transformação duradoura rumo à igualdade substantiva.

## **TRANSFORMAR AS ECONOMIAS PARA REALIZAR DIREITOS: 10 PRIORIDADES PARA A ATUAÇÃO PÚBLICA**

Estabelece-se, abaixo, dez prioridades para a atuação pública. Abarcam os imperativos de criação de empregos decentes, implementação de políticas sociais com perspectiva de gênero e adoção de um quadro de política macroeconômica baseado em direitos. Destacam a necessidade da mobilização de recursos, de um ambiente global favorável, de apoio para que as mulheres se organizem e de uma base de informações mais ampla sobre os direitos econômicos e sociais das mulheres, a fim de alcançar a igualdade substantiva. São prioridades para os governos, principalmente, que arbitram sobre os direitos econômicos e sociais; mas são relevantes, também, para as organizações internacionais, o setor privado, os empregadores, os doadores e as organizações da sociedade civil, como sindicatos e organizações de mulheres.

Nem todas as recomendações são apropriadas para todos os países, e a capacidade dos Estados de promover a igualdade substantiva para as mulheres varia conforme o seu tamanho e nível de desenvolvimento. Os “pontos de partida” também são muito diferentes: algumas regiões progrediram rumo à igualdade de gênero de modo significativo, em várias áreas, enquanto outras estão ficando para trás. Os tratados de direitos humanos evidenciam que certas obrigações fundamentais devem ser imediatamente cumpridas pelos Estados, incluindo a não discriminação e a igualdade no gozo de direitos, assim como o cumprimento de níveis mínimos de direitos, em particular, no tocante à alimentação, à educação, à saúde e à moradia. Os Estados devem, também, garantir que os direitos sejam realizados progressivamente, ao longo do tempo, e precaver-se contra a sua deterioração. Ainda assim, há margem, nesse marco, para que os países identifiquem seus próprios caminhos e escolhas políticas, a fim de alcançar a igualdade substantiva para as mulheres.

Economias de baixa renda e fundamentalmente agrárias, com sérios déficits em matéria de serviços sociais básicos, podem optar por dar ênfase à expansão do acesso à água potável, ao saneamento e aos serviços públicos de saúde acessíveis, sobretudo nas zonas rurais. Nos países onde as mulheres realizam, predominantemente, trabalho autônomo, os governos podem priorizar investimentos em infraestrutura, crédito institucional e recursos de marketing, assim como a extensão da proteção social, a fim de favorecer a viabilidade de seus empreendimentos e a sustentabilidade de seus meios de subsistência. Por outro lado, países de média e alta renda podem dar maior ênfase às políticas de conciliação entre o trabalho e a família, incluindo licença parental e serviços de cuidados para crianças e pessoas idosas, e valer-se do aumento real do salário-mínimo para reduzir a desigualdade de rendimentos e a disparidade salarial de gênero na base da hierarquia de renda. No atual contexto de austeridade, é fundamental que todos os Estados, independentemente de seu nível de renda, defendam a proteção social e os serviços que são essenciais para as mulheres gozarem de seus direitos.

As 10 prioridades políticas abaixo devem ser discutidas e aperfeiçoadas por meio de um diálogo aberto, envolvendo a participação ativa de organizações da sociedade civil que representam os interesses de mulheres e meninas, em especial, das mais desfavorecidas.

### 1. Criar mais e melhores empregos para as mulheres

A renda do trabalho é um alicerce para os meios de subsistência e as oportunidades de vida das pessoas. No entanto, em âmbito global, a participação feminina na força de trabalho estagnou. Além disso, as políticas econômicas não lograram criar empregos decentes em quantidade suficiente, tornando-se difícil, para as pessoas, sair da pobreza. Isso é particularmente verdadeiro para as mulheres, que estão sobrerrepresentadas nos empregos precários, informais e de baixa remuneração. É necessária uma série de medidas concretas para criar mais e melhores empregos para as mulheres:

- Elaborar políticas macroeconômicas que estimulem a atividade econômica e aumentem a demanda por mão de obra, ao invés de dar ênfase a um conjunto excessivamente limitado de metas, como a manutenção da inflação a níveis baixos
- Investir em serviços públicos, a fim de criar empregos decentes nas áreas de saúde, educação, cuidado de crianças e pessoas idosas, administração pública e extensão agrícola
- Aumentar a viabilidade e os retornos do trabalho autônomo, investindo em transportes e outras infraestruturas, acesso aos mercados, capacitação e crédito subsidiado
- Incluir as trabalhadoras informais no planejamento urbano e na tomada de decisões, a fim de garantir que os ambientes da cidade contribuam para o seu trabalho e proporcionem condições laborais decentes e seguras
- Fomentar a titulação conjunta de terras, os serviços de extensão, os subsídios aos insumos e as medidas destinadas a aumentar o acesso das pequenas agricultoras aos mercados.

### 2. Reduzir a segregação ocupacional e as disparidades salariais de gênero

A segregação ocupacional de gênero difunde-se em todas as regiões e é um fator-chave na perpetuação de disparidades salariais de gênero. Sem reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres, resultantes da segregação ocupacional e da desigualdade de rendimentos, a igualdade substantiva continuará fora de alcance. A atuação pública deve enfrentar as causas da segregação ocupacional, incluindo as diferenças de educação, capacitação e experiência, assim como os estereótipos sobre os papéis de mulheres e homens na sociedade, profundamente enraizados. Para isso, é necessário:

- Valorizar de forma adequada as ocupações dominadas por mulheres, incluindo as de cuidado, de modo que os níveis de remuneração sejam proporcionais às habilidades das trabalhadoras e à contribuição de seu trabalho para o bom

funcionamento das economias e sociedades, de forma mais ampla

- Promover a educação, incluindo alfabetização básica para mulheres adultas, formação no local de trabalho e capacitação em habilidades não tradicionais, além de tutoria para permitir que as mulheres subam na escala ocupacional
- Proporcionar um aconselhamento de carreira às mulheres jovens e encorajá-las a estudar ciência, tecnologia, engenharia, matemática (STEM) e outros campos dominados por homens, assim como um acesso à educação e capacitação técnica e profissional, dando-lhes apoio em suas responsabilidades de trabalho não remunerado
- Enfrentar a disseminação do assédio e da violência sexual no local de trabalho, por meio de leis específicas, formação de pessoal, estabelecimento de procedimentos de reclamação adequados e assistência às mulheres, para que as mulheres possam procurar a justiça para defender seus direitos
- Utilizar metas e cotas para aumentar a representação das mulheres nas ocupações dominadas por homens, inclusive nas funções de tomada de decisão do setor público.

### 3. Reforçar a segurança de renda das mulheres ao longo de seu ciclo de vida

Em razão da desigualdade de oportunidades de emprego e de sua predominância em ocupações de baixa renda, as mulheres são especialmente vulneráveis à insegurança econômica e à dependência financeira. Pesquisas de lares mostram que as mulheres economicamente ativas com idade entre 25 e 54 anos têm maior probabilidade que os homens a morar em lares pobres, em 41 dentre 75 países com dados disponíveis. Políticas fiscais, salariais e de proteção social – incluindo salários-mínimos, abonos familiares e para crianças, além de aposentadorias –, quando elaboradas de forma adequada, podem ser ferramentas poderosas para combater a pobreza, reparar a desvantagem socioeconômica das mulheres e assegurar-lhes o direito a um padrão de vida adequado. Elas são particularmente importantes em contextos de transformação das estruturas demográficas,

familiares e dos lares, bem como diante de choques econômicos. Medidas concretas podem ser tomadas para reforçar a segurança de renda das mulheres, devendo-se:

- Proporcionar acesso ao seguro-desemprego, inclusive em programas de trabalhos públicos, e introduzir um piso salarial mediante políticas de salário-mínimo bem elaboradas, o que também demonstrou reduzir as disparidades salariais de gênero
- Fornecer abonos familiares para crianças, a fim de ajudar as famílias com os custos de criação de seus filhos, assim como aposentadorias não contributivas, para garantir segurança de renda às mulheres na terceira idade
- Tornar, quando possível, as transferências sociais incondicionais e universais, a fim de evitar estigmas e estereótipos
- Garantir que os programas de transferência de renda incluam, em seu cerne, os direitos da mulher, envolvendo as pessoas que defendem a igualdade de gênero em sua elaboração e utilizando-as como um mecanismo para proporcionar capacitação e acesso a serviços que viabilizem o empoderamento das mulheres
- Reformar os sistemas previdenciários contributivos para reduzir as disparidades de gênero nos níveis de acesso e de benefícios, inclusive mediante a introdução de créditos por cuidados prestados, a fim de compensar as contribuições “perdidas” durante os períodos passados fora da força de trabalho, cuidando de dependentes
- Garantir que todos os níveis de benefícios sejam regularmente ajustados ao aumento do custo de vida.

### 4. Reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado

O trabalho doméstico e de cuidado não remunerado contribui para o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, provendo sustento a pessoas saudáveis, produtivas e capazes de aprender e ser criativas. Mas o encargo de realizar esse trabalho tem distribuição desigual. Na ausência de apoio adequado aos serviços de cuidados, a

desproporcional responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado reforça a sua desvantagem socioeconômica, limitando o seu acesso à educação, saúde e trabalho remunerado, assim como a sua participação na vida política e cultural. Para alcançar uma igualdade substantiva para as mulheres, o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado precisa ser reconhecido, reduzido e redistribuído, devendo-se:

- Proceder ao aumento escalonado dos investimentos em infraestruturas básicas, incluindo instalações de água e saneamento que sejam acessíveis e atendam aos padrões de qualidade
- Reforçar os serviços sociais básicos, como educação e saúde, que complementam os cuidados não remunerados e constituem uma importante fonte de emprego para as mulheres
- Apoiar as cuidadoras não remuneradas, garantindo que participem e tenham voz na formulação de políticas de saúde e reconhecendo que são muito importantes para o bom funcionamento e para a solidez os sistemas públicos de cuidados, os quais, no entanto, não devem substituir
- Fornecer cuidados acessíveis e de qualidade para crianças e pessoas idosas, respondendo às necessidades dos pais e das mães que trabalham e às das demais cuidadoras e cuidadores não remunerados
- Trabalhar na direção de um sistema abrangente de licença remunerada, incluindo licenças-maternidade, paternidade e parental, disponível para todos todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores, incluindo os informais, com incentivos especiais para que os pais tirem a sua parte.

### 5. Investir em serviços sociais com perspectiva de gênero

Os serviços sociais são essenciais para a realização dos direitos das mulheres e a consecução da igualdade substantiva, em muitas áreas. Sem serviços de saúde adequados, as mulheres e meninas precisam lutar, por exemplo, para realizar os seus direitos sexuais e reprodutivos. E sem opções acessíveis de cuidado infantil, restringe-se o

direito das mulheres ao trabalho. Os investimentos em serviços públicos devem ser ampliados e a prestação, transformada, a fim de atender aos direitos da mulher. Inclui-se, dentre as medidas concretas:

- Aumentar substancialmente os investimentos em serviços públicos, incluindo saúde, água, saneamento e serviços de cuidado, além de garantir a sua acessibilidade, substituindo taxas de utilização por formas coletivas de financiamento – por meio, por exemplo, da seguridade social ou da tributação geral
- Trabalhar na direção de um acesso universal aos cuidados de saúde, a bons preços, por meio de sistemas nacionais de saúde ou de uma combinação eficiente de contribuições de seguro e financiamento público
- Levar os serviços de saúde essenciais para mais perto das mulheres, por meio de agentes comunitários de saúde e clínicas móveis
- Fornecer serviços integrados para combater a violência contra as mulheres, bem como serviços abrangentes de saúde sexual e reprodutiva, incluindo planejamento familiar, serviços de informação e educação
- Aumentar o alcance e a qualidade dos serviços de cuidado destinados a crianças e adultos dependentes, nomeadamente pessoas com deficiência e pessoas idosas debilitadas
- Promover relações positivas entre as pessoas que utilizam os serviços de cuidado e as pessoas que prestam esses serviços, através de iniciativas de conscientização dos profissionais sobre os direitos da mulher, proporcionando-lhes incentivos para que os respeitem os direitos da mulher e garantindo-lhes adequação de salário e condições de trabalho.

### 6. Maximizar os recursos para a consecução da igualdade substantiva

Os avanços rumo à igualdade substantiva exigem que recursos suficientes sejam levantados e alocados à realização dos direitos das mulheres. Estudos mostram que os níveis básicos de proteção social são acessíveis até mesmo para países de baixa renda: as receitas dos governos apresentam grande variação



entre países com níveis similares de Produto Interno Bruto (PIB), o que mostra que todos os países podem levantar recursos. No entanto, o financiamento de uma agenda política abrangente, em prol da igualdade substantiva, exigirá maior mobilização de recursos, assim como a garantia de que os fundos serão levantados e alocados em benefício das mulheres e meninas. Dentre as medidas concretas para os governos, inclui-se:

- Redefinir prioridades nas despesas, redirecionando, por exemplo, gastos militares para serviços públicos sensíveis ao gênero
- Levantar receitas adicionais por meio da tributação geral, dando cumprimento às obrigações tributárias existentes e expandindo a base tributária global – atentando-se, ainda, para as consequências distributivas. Impostos sobre a renda e sobre a propriedade, assim como tributos sobre artigos de luxo, mostram-se, geralmente, mais progressistas que impostos indiretos, como o de valor agregado (IVA), que pode, por sua vez, se tornar menos regressivo, mediante isenção para bens e serviços básicos
- Contrair, em âmbito nacional e internacional, empréstimos para investir em educação, saúde e serviços de cuidado, que reforçam as capacidades humanas. Assim como os investimentos em infraestrutura, os investimentos sociais geram lucros futuros, inclusive uma força de trabalho qualificada e saudável
- Garantir que se levantem receitas da utilização de recursos naturais, por meio de medidas como royalties, e que se destinem fundos específicos para custear a proteção social e os serviços sociais
- Introduzir a perspectiva de gênero na elaboração de orçamentos, a fim de garantir que políticas de mobilização de recursos e alocação de despesas busquem a equidade na distribuição da renda e apoiem a realização dos direitos das mulheres.

## 7. Apoiar as organizações de mulheres na reivindicação de seus direitos e a influenciar as agendas políticas em todos os níveis

A ação coletiva das mulheres é fundamental para a realização da igualdade substantiva. Ela ganha em eficiência quando as pessoas que defendem os direitos da mulher – nos movimentos de base, organizações da sociedade civil, think tanks e departamentos universitários – logram construir alianças estratégicas com atores de partidos políticos, administrações públicas e instituições regionais e globais. Esse trabalho exige discernimento, habilidade, agilidade e persistência por parte das defensoras e defensores, assim como acesso a informações, debates políticos e processos decisórios. Para fortalecer o poder de ação, a voz e a participação das mulheres nesses processos, cabe:

- Garantir um marco jurídico favorável à organização das mulheres, incluindo medidas para assegurar espaço à defesa, pela sociedade civil, dos direitos da mulher, assim como o direito de formar e afiliar-se a sindicatos
- Ampliar o financiamento de atividades de promoção de políticas por parte das organizações de mulheres junto aos seus governos, incluindo financiamento básico e plurianual – uma área onde os doadores privados e bilaterais, bem como as organizações internacionais, têm um importante papel a desempenhar
- Garantir que as mulheres tenham representação igualitária nas posições de liderança dos sindicatos e outros movimentos sociais e que questões relativas aos direitos das mulheres sejam priorizadas nos processos de negociação coletiva
- Apoiar a geração de conhecimentos no seio das organizações feministas sobre questões políticas fundamentais, como a política monetária, o modelo de sistema previdenciário ou a reforma do setor de saúde, que são de suma importância para a vida das mulheres, mas exigem, não raro, uma compreensão técnica e especializada da área

- Facilitar o desenvolvimento de competências entre as organizações de mulheres para que defendam mudanças políticas, financiando-se, por exemplo, capacitação dessas organizações sobre as implicações das políticas econômicas e sociais em matéria de gênero
- Criar sistemas de retroinformação, desde a execução das políticas até as auditorias sociais realizadas pelas organizações de mulheres e pelas usuárias e usuários dos serviços, a fim de melhorar o desempenho e a sensibilidade ao gênero da regulamentação pública, da proteção social e dos serviços sociais.

### 8. Criar um ambiente global propício à realização dos direitos da mulher

A integração econômica global restringiu, em diferentes graus, a capacidade de os governos utilizarem a política macroeconômica para criar um ambiente propício à realização de direitos econômicos e sociais. É difícil para os países em desenvolvimento mobilizar recursos, sabendo que outros países atuam como paraísos fiscais ou mantêm regimes tributários baixíssimos, por exemplo. O atual sistema de governança global reforça a divisão entre política econômica e política social, assim como a falta de atenção aos resultados distributivos, incluindo desigualdades de gênero. Investimentos em desenvolvimento humano e igualdade de gênero são encarados como questões de política nacional e não são, portanto, priorizados nos fóruns de política econômica global. Entre as medidas concretas destinadas a criar um ambiente global propício à realização da igualdade substantiva para as mulheres, inclui-se:

- Promover a estabilidade econômica e evitar choques e crises, que sempre atingem mais duramente os mais pobres, por meio de políticas macroprudenciais, que visam mitigar a volatilidade econômica e o risco de crise financeira, assim como controles de capital e uma melhor regulação dos mercados financeiros internacionais
- Aprimorar a coordenação global, a fim de eliminar os paraísos fiscais e reduzir a evasão e as concorrências fiscais, com vistas a permitir que, num contexto globalizado,

os países mobilizem recursos de forma mais eficiente;

- Garantir que os acordos internacionais de comércio e investimento não restrinjam o espaço político, prejudicando, assim, a realização dos direitos das mulheres, mediante a criação, por exemplo, de barreiras à expansão dos serviços públicos de saúde ou transporte
- Aumentar a responsabilização das instituições econômicas e financeiras globais pelos impactos distributivos de suas ações, inclusive em matéria de igualdade de gênero
- Adotar formalmente uma abordagem comum para as obrigações extraterritoriais dos Estados, das empresas transnacionais e das instituições internacionais, baseando-se nos Princípios de Maastricht
- Democratizar as instituições de governança econômica global, aumentando, nas decisões que os afetam, a voz de países mais pobres e organizações da sociedade civil.

### 9. Usar os padrões de direitos humanos para moldar políticas e catalisar mudanças

O presente relatório destacou a necessidade de fazer a ponte entre os padrões internacionais de direitos humanos, por um lado, e as políticas de promoção dos direitos das mulheres, por outro. Ao definir a igualdade substantiva, o sistema internacional de direitos humanos sublinhou que a igualdade deve ser entendida em relação aos resultados e às oportunidades, apontando para as causas estruturais da desigualdade e estabelecendo as obrigações dos Estados de corrigi-las.

O sistema de direitos humanos, que inclui o Conselho de Direitos Humanos, os órgãos de tratados, os relatores especiais e os organismos nacionais e regionais de direitos humanos, pode ajudar os governos a formular e monitorar políticas destinadas a atender às suas obrigações e a realizar a igualdade substantiva para as mulheres, cabendo:

- Fornecer orientações sobre como o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado podem ser promovidos mediante políticas econômicas e sociais

- Prestar esclarecimentos e orientações sobre a forma como as políticas macroeconômicas podem apoiar o pleno gozo, pelas mulheres, de seus direitos, ao invés de restringi-lo
- Propor medidas concretas, relativas ao modo como a implementação de pisos de proteção social, em âmbito nacional, pode garantir que as mulheres sejam capazes de gozar de seu direito à previdência social em condições de igualdade com os homens.

### 10. Gerar dados empíricos que permitam avaliar os avanços no âmbito dos direitos econômicos e sociais das mulheres

As lacunas dos dados referentes aos direitos econômicos e sociais das mulheres continuam enormes. Em virtude dos requisitos de monitoramento da agenda de desenvolvimento pós-2015, tem havido apelos em prol de uma “revolução dos dados”. Essa “revolução” precisa ser engendrada para se viabilizar a produção de mais e melhores dados, desagregados por sexo, condição socioeconômica, localização geográfica, raça e etnia, a fim de identificar as múltiplas e entrecruzadas desigualdades que as mulheres enfrentam.

Há necessidade de financiamento e apoio coordenados aos institutos nacionais de estatísticas, por parte de doadores e governos, em especial, nos países de baixa renda, a fim de garantir uma produção consistente e oportuna de estatísticas de gênero, num grande leque de áreas. Inclui-se, entre as prioridades:

- Complementar as estatísticas gerais sobre a pobreza por meio da medição do acesso das mulheres à renda pessoal, resultante de rendimentos laborais, ou à proteção social como proxy de sua independência econômica
- Realizar regularmente pesquisas de uso do tempo, garantindo sua comparabilidade entre países e ao longo do tempo, a fim de avaliar o impacto de políticas públicas, choques econômicos e desastres ambientais sobre as cargas de trabalho das mulheres
- Aumentar o número de países que coletam regularmente estatísticas sobre o emprego informal, desagregadas por sexo
- Desenvolver normas para coleta e análise de estatísticas sobre as disparidades salariais de gênero, incluindo metodologias para identificar as desigualdades de gênero nos rendimentos do trabalho autônomo
- Dar suporte ao contínuo desenvolvimento de novas metodologias para a medição da propriedade de bens e do empreendedorismo das mulheres
- Produzir estatísticas desagregadas comparáveis sobre os níveis dos abonos familiares e por filhas e filhos, assim como os benefícios por desemprego e as aposentadorias
- Desenvolver normas e métodos para avaliar a qualidade dos serviços sociais, incluindo a sua sensibilidade aos direitos das mulheres e meninas
- Realizar pesquisas regulares sobre a violência contra mulheres e meninas, baseando-se em normas internacionalmente acordadas
- Investir em sistemas vitais e de registro civil para garantir que os nascimentos e os óbitos sejam corretamente registrados, a fim de melhorar a qualidade e a disponibilidade dos dados sobre as mortalidades materna e infantil
- Desenvolver e financiar outras fontes de dados, incluindo pesquisas qualitativas, a fim de identificar aspectos da desigualdade de difícil medição, mas que configuram decisivamente o gozo de direitos por mulheres e meninas, incluindo estigmas e privação do poder de ação.

# ANEXOS

# O MONITORAMENTO DOS DIREITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS MULHERES

## O PAPEL DAS ESTATÍSTICAS DE GÊNERO

Estatísticas e dados são ferramentas importantes para avaliar os impactos e as dimensões das políticas econômicas e sociais. Em nível internacional, o trabalho substantivo em estatísticas de gênero remonta aos anos 1980, após a proclamação da Década das Mulheres nas Nações Unidas: Igualdade, Desenvolvimento e Paz (1976-1985).<sup>1</sup> Desde então, houve avanços importantes em padrões normativos e técnicos relacionados. Em 1995, a Declaração e Plataforma para Ação de Pequim incluiu um chamado “para geração e disseminação de dados e informações desagregados por gênero para planejamento e avaliação”.<sup>2</sup> Mais recentemente, em 2013, a Comissão Estatística das Nações Unidas (CENU) apoiou um conjunto mínimo de indicadores de gênero para servir como guia para uma compilação de estatísticas de gênero;<sup>3</sup> e, em resposta a um pedido da Assembleia Geral das Nações Unidas, adotou um conjunto essencial de indicadores sobre violência contra as mulheres.<sup>4</sup>

Apesar desses avanços, como mostram cada um dos capítulos anteriores e as tabelas dos anexos a seguir, ainda existem lacunas nos dados sobre gênero em todas as áreas, especialmente graves no que diz respeito a medir a pobreza e o acesso das mulheres à renda pessoal ou à proteção social; a quantidade

e a qualidade do trabalho das mulheres, incluindo em empregos informais e tempo gasto com trabalho doméstico e de cuidado não remunerado; e a participação das mulheres na vida e nas tomadas de decisão públicas e civis.

### DESAFIOS PARA ESTATÍSTICAS DE GÊNERO

Na maioria dos países em desenvolvimento, a produção de estatísticas de gênero se concentra predominantemente nas áreas da saúde, da educação e do emprego. Mesmo nelas, porém, a produção de indicadores de gênero adequados, consistentes e rápidos frequentemente deixa a desejar. Em outras questões que exigem pesquisas mais especializadas – como uso do tempo, violência contra mulheres e meninas e voz e participação – a disponibilidade de dados é ainda mais limitada.<sup>5</sup>

#### *Indicadores do mercado de trabalho*

Pesquisas de força de trabalho e outras pesquisas domiciliares de múltiplos propósitos estão relativamente bem estabelecidas, mas seu objetivo principal é medir indicadores principais, como participação na força de trabalho e taxas de emprego e desemprego.

Isso quer dizer que os dados sobre qualidade do emprego, como informalidade e salários – nos quais as diferenças de gênero são agudas e para os quais são necessários questionários mais detalhados –, não são bem capturados.

Como visto no Capítulo 2, os dados disponíveis mostram que mulheres têm mais probabilidade de estar em empregos informais que homens. Documentar essas disparidades de gênero em regiões diferentes e durante certo período de tempo, porém, é algo que se torna difícil com a falta de dados coletados regularmente na maioria dos países.<sup>6</sup> Durante a última década, apenas 47 países produziram estimativas confiáveis sobre emprego informal por sexo (ver Anexo 4) e muito poucos produziram dados comparáveis ao longo do tempo para possibilitar uma análise de tendência.

Pesquisas padrão sobre força de trabalho também tendem a subavaliar a extensão do emprego das mulheres, que tem mais chance de ser sazonal, intermitente e informal que o dos homens. Pesquisas de uso do tempo, que não são conduzidas regularmente, são instrumentos muito melhores para capturar a total extensão do trabalho remunerado e não remunerado das mulheres. Na Índia, por exemplo, a pesquisa piloto de uso do tempo de 1998-1999 não só documentou o trabalho não remunerado das mulheres, como também descobriu que as taxas de emprego delas eram pelo menos duas vezes maior que as registradas na pesquisa regular da força de trabalho.<sup>7</sup>

### *Dados sobre renda e consumo*

A coleta regular de dados sobre renda para mulheres e homens em países em desenvolvimento também traz desafios. Em países onde o emprego agrícola e/ou autônomo são a norma, é difícil conseguir informação precisa sobre fontes de renda. Na agricultura em particular, como a renda varia amplamente de acordo com a estação, conseguir uma imagem precisa sobre a renda anual exigiria pesquisas que durassem o ano inteiro, o que pode ser caro demais para escritórios nacionais de estatística. Por esses e outros motivos, a maioria dos países em desenvolvimento coleta dados de consumo em nível domiciliar no lugar de dados sobre renda.<sup>8</sup>

Não obstante as dificuldades na coleta de dados sobre renda e consumo, tais dados são usados para inferir taxas de pobreza. Onde dados tanto de consumo quanto de renda são coletados em nível domiciliar, é impossível atribuí-los a indivíduos. Em pesquisas domiciliares típicas, a pessoa mais instruída (autoidentificada) no domicílio é entrevistada, fazendo com que essas pesquisas não sejam indicadas para capturar as dimensões de gênero de renda e consumo.<sup>9</sup> O resultado é que medidas de taxas de pobreza separadas por gênero são escassas (ver Quadro 1.4).

Indicadores sobre o acesso das mulheres à sua própria renda e o número de mulheres pobres para cada 100 homens pobres (ou seja, a composição de gênero de domicílios pobres) são dois substitutos para medir a pobreza das mulheres (ver Anexo 1). Mas essas medidas ainda não são capazes de levar em conta a distribuição de recursos dentro dos domicílios. Nos lares acima da linha da pobreza, os recursos podem não ser igualmente divididos entre mulheres e homens; similarmente, ainda que uma mulher sem renda própria possa não ter independência financeira nem capacidade de ação, ainda pode se beneficiar de bens coletivos, como moradia.

### *Proteção social e serviços sociais*

Indicadores relacionados à proteção social e a serviços sociais são afetados por limitações parecidas. Por exemplo, apesar de a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fornecer dados sobre cobertura de aposentadoria por sexo para cada vez mais países, as dificuldades de medir o nível de renda individual significam que não há disponibilidade ampla de dados comparativos sobre níveis de benefícios. Isso pode camuflar disparidades importantes entre mulheres e homens mais velhos, especialmente em países com sistemas contributivos. Da mesma forma, como indicadores como gastos com saúde são calculados em base per capita usando o gasto domiciliar agregado, podem mascarar diferenças de gênero intradomiciliares.

Em termos de acesso a serviços básicos, a maioria deles é composta por bens coletivos (por exemplo, água e eletricidade) consumidos por todos os membros, tornando difícil a separação por sexo. Mas tanto o consumo quanto a provisão de bens

coletivos têm dimensões de gênero. Como discutido no Capítulo 3, mulheres e meninas em geral são responsáveis por coletar água e combustível e usá-los para preparar refeições e para outros trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados, em benefício de todos os membros da família. A falta de acesso a água e a distância das fontes, portanto, afetam as mulheres e as meninas em maior proporção que os homens e os meninos. Isso torna esses indicadores, junto com indicadores de divisão de trabalho dentro do domicílio (por exemplo, quem é responsável por coletar água ou lenha), essenciais para a análise de gênero.<sup>10</sup>

### **A PRODUÇÃO DE ESTATÍSTICAS DE GÊNERO NEM SEMPRE É PRIORIZADA**

A falta de estatísticas precisas é em parte consequência de sistemas estatísticos fracos e com poucos recursos, especialmente nos países em desenvolvimento. Mas lacunas em estatísticas de gênero também nascem do fracasso em priorizar a coleta desses dados: como mostraram as recentes revisões, há evidências de um ciclo vicioso em que a baixa disponibilidade de estatísticas de gênero leva à falta de demanda delas por parte das pesquisadoras e pesquisadores e das pessoas responsáveis pela formulação de políticas, o que, por sua vez, pode reduzir o incentivo para sua produção.

Em 2013, uma revisão global de programas de estatísticas de gênero em 126 países descobriu que apenas 37% tinham um órgão de coordenação para estatísticas de gênero em nível nacional e só 13% tinham um orçamento regular dedicado à produção desses dados.<sup>11</sup> Revisões da implementação da Plataforma de Ação de Pequim descobriram que, além de amarras técnicas e financeiras, falta de vontade política e consciência limitada sobre a importância de coletar dados sobre igualdade de gênero são obstáculos fundamentais ao progresso.<sup>12</sup>

#### *Importância das prioridades políticas*

A adoção dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs) levou a significativos esforços para melhorar a capacidade estatística de países em desenvolvimento, incluindo em relação à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres,<sup>13</sup> mas em detrimento de áreas não incluídas no desenho,

como violência contra as mulheres ou trabalho de cuidados não remunerado.

Similarmente, décadas de negligência da agricultura na política foram acompanhadas por grandes cortes em serviços de estatística agrícola.<sup>14</sup> Dada a importância da agricultura como fonte de emprego para as mulheres, especialmente na Ásia Meridional e na África Subsaariana, a falta de investimento em estatísticas agrícolas leva a chocantes lacunas no conhecimento sobre as vidas das mulheres rurais, notadamente em relação à terra e a outros ativos produtivos e ao acesso a serviços de extensão e crédito.

#### *Panorama geral*

A falta de estatísticas de gênero confiável não pode ser separada de questões estruturais mais amplas. Por exemplo, na ausência de fontes de dados administrativos adequados, os dados sobre a proporção de mortalidade materna dependem principalmente de estimativas feitas por agências internacionais, que estão sujeitas a altos níveis de incerteza.<sup>15</sup>

Ainda assim, o desenvolvimento de sistemas de registro civil e estatísticas vitais, necessários para registrar adequadamente os falecimentos, exige investimentos além dos próprios sistemas estatísticos; exige sistemas de saúde que possam registrar adequadamente a exata causa da morte.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), globalmente estima-se que 7,6 milhões de crianças com menos de cinco anos tenham morrido em 2010, mas menos de 2,7% dessas mortes foram certificadas por médicos, registradas em uma base de dados oficial ou tiveram sua causa identificada por um profissional de saúde. Essa falta de informação básica afeta a capacidade de planejamento e administração eficientes de saúde dos países.<sup>16</sup>

### **ROMPER O CICLO VICIOSO: UMA AGENDA PARA MELHORAR AS ESTATÍSTICAS DE GÊNERO**

Dadas as exigências de monitoramento para a agenda de desenvolvimento pós-2015, bem como a implementação corrente da Convenção sobre a

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW) e da Plataforma de Ação de Pequim, a necessidade de produzir mais e melhores dados, desagregados por sexo, status socioeconômico, localização geográfica, raça e etnia e outros marcadores de desvantagem, bem como outros indicadores sensíveis a gênero, é agora maior que nunca. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODSs) propostos e seus alvos são muito mais expansivos que os ODMs, portanto, há oportunidades significativas de melhorar as estatísticas de gênero.

Preencher a lacuna dos dados de gênero nem sempre exige nova coleta de dados. O Anexo 1, por exemplo, usa pesquisas domiciliares existentes para analisar as características de domicílios pobres, jogando luz nos fatores que contribuíram para sua pobreza. O Banco Mundial também desenvolveu o Navegador de Dados de Gênero, um inventário com mecanismo de busca sobre questões relativas a gênero encontradas em questionários de pesquisas e censos de países de baixa e média renda, garantindo acesso fácil a pesquisadoras e pesquisadores e para as pessoas responsáveis pela formulação de políticas públicas.<sup>17</sup>

Além de usar melhor os dados existentes, ações nas áreas a seguir são urgentemente necessárias para melhorar as estatísticas de gênero.

### *Mandatos institucionais sólidos*

Sistemas estatísticos precisam ser mais sensíveis e responsáveis, e seus mandatos institucionais, em especial com relação à igualdade de gênero, precisam ser fortalecidos. Compromissos de alto nível com a igualdade de gênero na política podem ajudar a fortalecer seus mandatos e garantir maior sensibilidade e responsabilização. Em alguns países, isso foi conseguido por meio de legislação que exigem a desagregação das estatísticas por sexo ou a produção regular de estatísticas de gênero.

Na África do Sul, por exemplo, a Lei de estatísticas de 1999 inclui uma cláusula que exige a produção de estatísticas sensíveis a gênero, deficiência e outras características socioeconômicas.<sup>18</sup> Em outros países, a legislação de igualdade de gênero inclui

cláusulas específicas sobre estatísticas de gênero. Na Espanha, por exemplo, a Lei Orgânica para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, de 2007, inclui cláusulas sobre a necessidade de aumentar o tamanho das amostras, incluir sistematicamente a desagregação por sexo e adicionar novos indicadores para aumentar a medição da igualdade de gênero.<sup>19</sup> Tais exigências podem ajudar a garantir que as estatísticas produzidas sejam usadas para informar políticas, gerar demanda e contribuir com o diálogo regular entre usuário e produtor.

Fortalecer os mandatos de sistemas estatísticos nacionais significa também proteger seu papel único e seu financiamento, inclusive da crescente concorrência por parte de fornecedores privados de dados. No contexto da agenda de desenvolvimento pós-2015, esperam-se grandes investimentos em capacidade estatística. Novos atores, incluindo fornecedores privados que se especializam na coleta de dados, estão se apresentando como alternativas mais rápidas e baratas aos sistemas estatísticos tradicionais.

Ainda que estimular a competição entre diferentes fornecedores de dados possa trazer alguns benefícios, alocar os recursos para esses atores pode enfraquecer a capacidade dos sistemas estatísticos nacionais. Além disso, como os dados são bens públicos, uma função importante de sistemas estatísticos nacionais é garantir que o direito à informação, bem como o direito a ter sua informação pessoal protegida, seja cumprido, imperativo que pode se encontrar em tensão com os objetivos de empresas que visam o lucro.

### *Melhor planejamento*

A maior parte da produção estatística é feita de acordo com planos de médio a longo prazo. Em muitos países de baixa renda, uma estratégia nacional para o desenvolvimento de estatísticas oferece uma oportunidade importante de melhorar a produção de estatísticas de gênero, que precisam ser incorporadas aos planos no estágio inicial.<sup>20</sup>

Em nível internacional, o Secretariado da Parceria em Estatísticas para o Desenvolvimento no Século 21 (Paris21)<sup>21</sup> ajuda os países a desenvolver e



implementar seus respectivos planos e tem um papel importante em garantir que as estatísticas de gênero estejam bem representadas.<sup>22</sup> Para melhorar a implementação desses planos nacionais, são necessários recursos, incluindo apoio de doadores para países em desenvolvimento. Esse apoio deve ser coerente, previsível, bem coordenado e consistente com as prioridades dos países que o recebem para garantir a sustentabilidade e a qualidade da produção de dados.<sup>23</sup>

### *Harmonização e desenvolvimento de novas metodologias*

Em anos recentes, foi desenvolvida uma série de guias metodológicos para a produção de estatísticas de gênero, incluindo análise de gênero dos censos, uso do tempo e violência contra as mulheres e meninas, entre outras.<sup>24</sup> São recursos que podem melhorar muito a produção de estatísticas de gênero.

Em alguns casos, é preciso fazer um novo trabalho metodológico. Evidências e Dados para Igualdade de Gênero (Evidence and Data for Gender Equality – EDGE) é uma iniciativa de três anos liderada pela Divisão de Estatística das Nações Unidas e pela ONU Mulheres, em colaboração com a Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura, o Banco Mundial, o Banco de Desenvolvimento Asiático, o Banco de Desenvolvimento Africano e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). A EDGE tem o objetivo de fornecer uma plataforma de dados internacionais e compilação de metadados cobrindo indicadores de saúde básica, educação e emprego, mas também está desenvolvendo novos padrões e diretrizes para a medição sensível a gênero de propriedades e empreendedorismo. A EDGE está pilotando a coleta de dados em diversos países.<sup>25</sup> Uma iniciativa similar é a Data2X, parceria global que tem o objetivo de preencher lacunas de dados em cinco áreas: saúde, educação, oportunidades econômicas, participação política e segurança humana.<sup>26</sup>

É necessário trabalho metodológico adicional em uma série de outras áreas. Um exemplo é a medição de disparidades salariais de gênero. Além das dificuldades de medir das disparidades no

caso de trabalhadoras e trabalhadores autônomos, a disparidade salarial bruta não ajustada entre homens e mulheres, como apresentado no Anexo 4, captura a diferença entre os ganhos de homens e mulheres, mas não nos diz o suficiente sobre os impulsos subjacentes da desigualdade nos salários. Por exemplo, como destacado no Capítulo 2, a disparidade salarial frequentemente aumenta quando se considera a educação. O declínio da disparidade salarial em alguns países pode, portanto, ser resultado do aumento nos níveis de educação das mulheres, enquanto outras formas de discriminação de gênero permanecem iguais. Fatores específicos de certos contextos – não apenas os níveis diferentes de educação entre homens e mulheres, mas também relacionados a tipos de emprego, horas trabalhadas e ambientes institucionais e políticos – também podem dificultar a comparação da disparidade salarial não ajustada entre diferentes países.

A medição da voz e da participação das mulheres também precisa ser trabalhada. Pesquisas domiciliares costumam incluir questões para as mulheres sobre tomada de decisão em nível familiar, o que garante uma valiosa percepção sobre a voz e poder de ação das mulheres em suas vidas diárias. A participação política delas, porém, atualmente é medida usando a porcentagem das mulheres em parlamentos nacionais, o que não revela nada sobre o impacto da representação das mulheres na política ou sobre a tomada de decisão das mulheres em outros espaços, incluindo governos locais ou organizações da sociedade civil.

Como se viu neste relatório, os movimentos de mulheres têm papel crítico como catalizadores de mudança, portanto, medir a força e o impacto deles deve ser componente central da compreensão da voz e da participação das mulheres. Porém, como essas medidas são inerentemente qualitativas, é difícil desenvolver indicadores que sejam comparáveis entre países. É necessária maior colaboração entre escritórios estatísticos, pesquisadoras e pesquisadores (tanto quantitativos quanto qualitativos) e a sociedade civil para desenvolver indicadores melhores que possam capturar os processos de transformação social.

# NOTA ÀS TABELAS

O Anexo apresenta seis tabelas estatísticas com indicadores selecionados sobre áreas temáticas amplas – pobreza, educação, direitos trabalhistas, direito ao trabalho e à assistência social – para complementar dados usados no relatório. Uma tabela extra apresenta o status atual das ratificações da CEDAW e seu protocolo opcional e reservas por parte dos Estados-Membro da Convenção.

## *Fontes de dados e definição de indicadores*

A não ser quando especificado de outra forma, os dados usados para compilação das tabelas do Anexo vêm de agências internacionais com mandato, recursos e expertise para coletar, harmonizar e compilar dados nacionais para comparação entre países. As principais fontes de indicadores e suas definições são apresentadas no fim de cada tabela. A data-limite para atualizações dos dados usados nas tabelas é março de 2015.

## *Discrepâncias entre fontes de dados nacionais e internacionais*

Em alguns casos, estimativas nacionais de um indicador diferem das feitas por agências internacionais e apresentadas nas tabelas. Essas discrepâncias surgem de três fatores principais: processos de harmonização para fazer com que os dados sejam comparáveis entre países; períodos de atualização/revisão de agências internacionais não coincidentes com a liberação de dados dos sistemas estatísticos nacionais; e agências internacionais que estimam dados faltantes. Esforços de agências internacionais e de seus equivalentes nacionais de melhorar a coordenação nacional de coleta de dados têm o objetivo de eliminar essas discrepâncias.

## *Grupos e agregados regionais*

Os grupos regionais são baseados nas classificações regionais da ONU Mulheres (ver Anexo 7). Quando possível, são apresentadas médias mundiais e regionais que levam em conta a população. Em

geral, uma média é apresentada quando há dados disponíveis para pelo menos 50% dos países de uma região e/ou representam cerca de dois terços da população daquela região.

## Símbolos

São usados os seguintes símbolos nas tabelas:

.. dados não disponíveis

– indica onde a média não é aplicável ou onde os dados disponíveis não são suficientes para tirar média

0 ou 0.0 nulo ou desprezível

## DESCRIÇÃO DAS TABELAS DO ANEXO

### 1. Perfil dos domicílios mais pobres

A tabela foca nos 20% de domicílios mais pobres e olha a composição de gênero desses domicílios, comparando o desempenho de mulheres e homens dentro deles em termos de resultados essenciais em educação, emprego e pobreza. Apresenta conquistas educacionais por sexo, situação de emprego nos últimos 12 meses e nível de renda por sexo. O número de mulheres para cada 100 homens nos domicílios mais pobres é usado para avaliar o maior risco de pobreza delas. Além disso, a proporção de domicílios com apenas mulheres entre os mais pobres avalia se esses domicílios (sem homens adultos) estão excessivamente representados entre os 20% mais pobres.

### 2. Realizando o direito à educação

A tabela contém indicadores sobre participação em educação pré-primária, anos de escolaridade conseguidos por homens e mulheres de 25 anos e mais, ensino superior por área de estudo, um indicador substituto para a qualidade da educação em escolas primárias e secundárias (proporção aluno-professor) e gastos governamentais em educação expressos como porcentagem do Produto Interno Bruto (PIB).

### 3. Direitos trabalhistas: leis, políticas e condições de trabalho

A tabela tem o objetivo de avaliar quanto o sistema legal favorece que tanto mulheres quanto homens participem do mercado de trabalho em pé de igualdade e sem sofrer assédio sexual. Apresenta os seguintes indicadores: existência de legislação obrigando ao pagamento igual por trabalho de igual valor, proibindo discriminação de gênero na contratação e proibindo assédio sexual; duração da licença-maternidade e proporção de rendimentos pagos durante essa licença; duração da licença-paternidade e se ela é remunerada ou não; e tempo gasto por mulheres e homens em trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados.

### 4. Direito ao trabalho: oportunidades e limitações

A tabela reflete as oportunidades e limitações para a entrada de homens e mulheres no mercado de trabalho. Apresenta dois indicadores (1991 e 2013) de taxa de participação das mulheres e dos homens na força de trabalho para avaliar progresso; um indicador para a taxa de desemprego entre a população da força de trabalho com 15 anos ou mais e entre jovens de 15 a 24 anos, que tendem a ser desproporcionalmente afetados pelo desemprego; e proporção de mulheres em ocupações selecionadas. A tabela apresenta ainda indicadores de emprego no setor informal não agrícola, por sexo, e de disparidade salarial de gênero para capturar a qualidade do trabalho.

### 5. O direito à assistência social

A tabela contém indicadores sobre três componentes da assistência social: contribuição ativa com um esquema de assistência social enquanto trabalhando; acesso à assistência social na velhice e adequação do nível de benefício em relação à linha de pobreza internacional; e gasto com assistência social e serviços de saúde. Apresenta indicadores sobre a proporção de mulheres e homens na população em idade economicamente ativa que contribuem com um esquema de aposentadoria; mulheres e homens em idade legal de aposentadoria recebendo o benefício; aposentadoria não contributiva como porcentagem da linha de pobreza de US\$ 1,25 (PPP\$, ou paridade do poder de compra) por dia; gasto público com assistência social como porcentagem do PIB; gasto público em saúde (porcentagem do PIB e per capita); gasto reembolsado como porcentagem do gasto total com saúde; e densidade dos profissionais de saúde (número de médicos, enfermeiras e parteiras por mil habitantes).

### 6. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW)

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres foi adotada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas em sua resolução A/RES/34/180. A ratificação por parte dos Estados-membro sinaliza um compromisso com o cumprimento dos direitos humanos de mulheres e meninas. A tabela apresenta informações atualizadas sobre países signatários da CEDAW e se o país impôs reservas para áreas-chave da Convenção.



TIPO DE EMPREGO <sup>d</sup>						RENDA DAS MULHERES COMPARADA À RENDA DE SEUS CÔNJUGES <sup>d</sup>			CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>y</sup>
Mulheres			Homens			Mais	Menos	Cerca de o mesmo que o cônjuge	
% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	(%)			
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>									
61.0	26.8	12.2	9.7	33.5	56.8	12.9	46.6	18.0	ALB
65.8	8.1	26.1	13.4	9.9	76.7	6.7	55.5	28.0	ARM
79.3	3.5	17.2	15.2	11.9	72.9	13.9	44.0	31.1	AZE
..	..	..	..	..	..	..	..	..	BLR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	BIH
..	..	..	..	..	..	..	..	..	BGR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	HRV
..	..	..	..	..	..	..	..	..	CYP
..	..	..	..	..	..	..	..	..	CZE
..	..	..	..	..	..	..	..	..	EST
..	..	..	..	..	..	..	..	..	GEO
..	..	..	..	..	..	..	..	..	HUN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	KAZ
69.8	2.9	27.3	13.1	10.9	76.0	9.7	44.7	41.3	KGZ
..	..	..	..	..	..	..	..	..	LVA
..	..	..	..	..	..	..	..	..	LTU
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MNE
..	..	..	..	..	..	..	..	..	POL
42.6	5.2	52.2	29.4	1.3	69.3	..	..	..	MDA
..	..	..	..	..	..	..	..	..	ROU
..	..	..	..	..	..	..	..	..	RUS
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SRB
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SVK
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SVN
55.7	12.3	32.0	..	..	..	8.8	67.8	13.7	TJK
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MKD
44.3	32.1	23.6	..	..	..	..	..	..	TUR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	TKM
31.4	2.5	66.1	13.6	3.4	83.0	17.9	58.3	20.4	UKR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	UZB
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>									
..	..	..	..	..	..	..	..	..	BRN
9.8	3.5	86.7	2.2	2.8	95.0	10.3	57.5	31.1	KHM
..	..	..	..	..	..	..	..	..	CHN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	PRK
..	..	..	..	..	..	..	..	..	FJI

**ANEXO 1:**
**PERFIL DE MULHERES E HOMENS NOS DOMICÍLIOS MAIS POBRES**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍS E ÁREAS	POBREZA <sup>b</sup>		NÍVEL DE EDUCAÇÃO <sup>c</sup>					
		Número de mulheres a cada 100 homens nos domicílios mais pobres	Número de domicílios só de mulheres a cada 100 domicílios mais pobres <sup>c</sup>	Mulheres			Homens		
				Proporção	% sem educação	% apenas com educação primária	% com educação secundária ou maior	% sem educação	% apenas com educação primária
HKG	Hong Kong, China (SAR)	..	..	..	..	..	..	..	..
IDN	Indonésia	101	125	15.8	59.1	24.9	7.9	58.1	33.8
KIR	Kiribati	..	..	..	..	..	..	..	..
LAO	República Democrática Popular do Laos	..	..	..	..	..	..	..	..
MYS	Malásia	..	..	..	..	..	..	..	..
MHL	Ilhas Marshall	..	..	..	..	..	..	..	..
FSM	Micronésia (Estados Federados da)	..	..	..	..	..	..	..	..
MNG	Mongólia	88	71	..	..	..	..	..	..
MMR	Mianmar	97	93	41.9	49.1 <sup>e</sup>	90.3	26.9	55.8 <sup>e</sup>	17.3
NRU	Nauru	..	..	..	..	..	..	..	..
PLW	Palau	..	..	..	..	..	..	..	..
PNG	Papua Nova Guiné	..	..	..	..	..	..	..	..
PHL	Filipinas	89	76	7.4	48.8	43.8	6.2	60.2	33.6
KOR	República da Coreia	..	..	..	..	..	..	..	..
WSM	Samoa	..	..	..	..	..	..	..	..
SGP	Singapura	..	..	..	..	..	..	..	..
SLB	Ilhas Solomon	..	..	..	..	..	..	..	..
THA	Tailândia	93	101	12.0	77.0	11.0	7.0	76.0	17.0
TLS	Timor-Leste	106	135	64.3	23.9	11.9	48.1	29.2	22.7
TON	Tonga	..	..	..	..	..	..	..	..
TUV	Tuvalu	..	..	..	..	..	..	..	..
VUT	Vanuatu	106	157	26.0	67.0	7.0	18.0	70.0	11.0
VNM	Vietnã	95	89	28.1	43.7	28.2	16.8	43.9	39.3
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>									
DZA	Argélia	..	..	..	..	..	..	..	..
BHR	Bahrain	..	..	..	..	..	..	..	..
EGY	Egito	100	121	68.5	13.2	18.3	36.2	19.9	43.9
IRQ	Iraque	105	136	51.0	40.0	9.0	24.0	47.0	29.0
JOR	Jordânia	100	146	12.7	16.8	70.4	3.9	16.2	79.9
KWT	Kuwait	..	..	..	..	..	..	..	..
LBN	Libano	108	161	12.0	75.0	13.0	8.0	76.0	16.0
LBY	Líbia	..	..	..	..	..	..	..	..
MAR	Marrocos	102	113	91.7	6.8	1.5	64.4	24.8	10.6
OMN	Omã	..	..	..	..	..	..	..	..
QAT	Qatar	..	..	..	..	..	..	..	..
SAU	Arábia Saudita	..	..	..	..	..	..	..	..
PSE	Estado da Palestina	106	157	9.7	64.0 <sup>f</sup>	26.3	4.0	69.5 <sup>f</sup>	26.5
SYR	República Árabe Síria	..	..	..	..	..	..	..	..
TUN	Tunísia	107	133	51.0	33.0	17.0	16.0	50.0	34.0
ARE	Emirados Árabes Unidos	..	..	..	..	..	..	..	..
YEM	Iêmen	102	141	93.0	7.0	1.0	42.0	42.0	16.0

TIPO DE EMPREGO <sup>d</sup>						RENDA DAS MULHERES COMPARADA À RENDA DE SEUS CÔNJUGES <sup>d</sup>			CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>g</sup>
Mulheres			Homens			Mais	Menos	Cerca de o mesmo que o cônjuge	
% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em dinheiro & bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em dinheiro & bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	(% )			
..	..	..	..	..	..	..	..	..	HKG
30.4	27.9	41.7	1.1	11.9	87.0	11.1	60.3	23.1	IDN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	KIR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	LAO
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MYS
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MHL
..	..	..	..	..	..	..	..	..	FSM
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MNG
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MMR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	NRU
..	..	..	..	..	..	..	..	..	PLW
..	..	..	..	..	..	..	..	..	PNG
41.9	10.2	47.9	..	..	..	14.0	67.0	17.8	PHL
..	..	..	..	..	..	..	..	..	KOR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	WSM
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SGP
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SLB
..	..	..	..	..	..	..	..	..	THA
45.9	50.2	3.9	3.2	87.6	9.2	11.2	29.1	34.8	TLS
..	..	..	..	..	..	..	..	..	TON
..	..	..	..	..	..	..	..	..	TUV
..	..	..	..	..	..	..	..	..	VUT
5.5	..	..	..	..	..	..	..	..	VNM
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>									
..	..	..	..	..	..	..	..	..	DZA
..	..	..	..	..	..	..	..	..	BHR
88.6	3.0	8.4	..	..	..	5.4	54.4	18.9	EGY
..	..	..	..	..	..	..	..	..	IRQ
..	..	..	..	..	..	10.4	48.6	12.7	JOR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	KWT
..	..	..	..	..	..	..	..	..	LBN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	LBY
76.3	11.8	11.9	..	..	..	..	..	..	MAR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	OMN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	QAT
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SAU
..	..	..	..	..	..	..	..	..	PSE
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SYR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	TUN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	ARE
..	..	..	..	..	..	..	..	..	YEM

**ANEXO 1:**
**PERFIL DE MULHERES E HOMENS NOS DOMICÍLIOS MAIS POBRES**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍS E ÁREAS	POBREZA <sup>b</sup>		NÍVEL DE EDUCAÇÃO <sup>b</sup>					
		Número de mulheres a cada 100 homens nos domicílios mais pobres	Número de domicílios só de mulheres a cada 100 domicílios mais pobres <sup>c</sup>	Mulheres			Homens		
				Proporção	% sem educação	% apenas com educação primária	% com educação secundária ou maior	% sem educação	% apenas com educação primária
<b>Ásia Meridional</b>									
AFG	Afeganistão	99	128	98.0	2.0	1.0	79.0	9.0	12.0
BGD	Bangladesh	103	132	58.5	31.3	10.2	56.3	32.1	11.6
BTN	Butão	100	106	92.0	5.0	3.0	75.0	17.0	8.0
IND	Índia	109	152	84.7	9.4	5.9	54.5	21.3	24.0
IRN	Irã (República Islâmica do)	..	..	..	..	..	..	..	..
MDV	Maldivas	109	147	43.3	33.8	21.8	43.1	30.1	21.5
NPL	Nepal	105	117	80.0	14.0	5.9	46.2	32.3	21.6
PAK	Paquistão	97	117	93.2	4.9	1.9	61.5	19.6	18.9
LKA	Sri Lanka	..	..	..	..	..	..	..	..
<b>África Subsaariana</b>									
AGO	Angola	..	..	..	..	..	..	..	..
BEN	Benim	111	118	93.9	4.8	1.3	75.6	17.2	6.6
BWA	Botsuana	..	..	..	..	..	..	..	..
BFA	Burkina Faso	116	141	96.1	3.5	0.4	90.7	7.8	1.4
BDI	Burundi	125	152	72.0	26.3	1.2	59.3	35.7	4.3
CPV	Cabo Verde	..	..	..	..	..	..	..	..
CMR	Camarões	115	99	72.9	24.8	2.3	42.2	42.3	15.5
CAF	República Centro-Africana	106	134	65.0	33.0	2.0	24.0	62.0	14.0
TCD	Chade	117	153	98.3	1.7	0.0	94.6	5.3	0.1
COM	Comores	102	113	77.5	13.0	9.5	48.8	26.9	24.3
COG	Congo	..	..	..	..	..	..	..	..
CIV	Costa do Marfim	99	125	78.6	19.1	2.3	56.7	31.2	12.1
COD	República Democrática do Congo	117	139	34.9	49.4	15.6	10.7	36.1	53.2
DJI	Djibouti	..	..	..	..	..	..	..	..
GNQ	Guiné Equatorial	105	105	36.0	47.0	17.0	15.0	34.0	51.0
ERI	Eritreia	..	..	..	..	..	..	..	..
ETH	Etiópia	109	119	87.0	12.5	0.5	61.4	36.4	2.2
GAB	Gabão	118	125	10.4	53.1	36.2	6.9	35.5	56.7
GMB	Gâmbia	..	..	..	..	..	..	..	..
GHA	Gana	98	75	73.4	15.3	11.3	54.7	18.1	27.2
GIN	Guiné	107	105	93.9	4.9	1.2	80.3	10.6	9.1
GNB	Guiné-Bissau	..	..	..	..	..	..	..	..
KEN	Quênia	115	118	41.1	52.7	6.2	23.3	61.2	15.5
LSO	Lesoto	87	93	5.4	78.5	14.3	40.4	52.5	6.5
LBR	Libéria	101	99	73.2	20.5	6.3	36.2	29.9	33.9
MDG	Madagascar	108	115	50.6	44.8	3.9	42.3	48.8	6.9
MWI	Malawi	125	149	36.6	60.5	2.9	21.7	68.8	9.4
MLI	Mali	107	115	94.1	4.8	1.0	87.5	9.6	2.7
MRT	Mauritânia	104	109	..	..	..	..	..	..



TIPO DE EMPREGO <sup>d</sup>						RENDA DAS MULHERES COMPARADA À RENDA DE SEUS CÔNJUGES <sup>d</sup>			CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>
Mulheres			Homens			Mais	Menos	Cerca de o mesmo que o cônjuge	
% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em dinheiro & bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em dinheiro & bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	(% )			
<b>Ásia Meridional</b>									
..	..	..	..	..	..	..	..	..	AFG
80.8	0.2	19.0	0.4	..	..	..	..	..	BGD
..	..	..	..	..	..	..	..	..	BTN
34.9	13.7	51.4	1.5	6.0	92.5	8.4	74.8	10.4	IND
..	..	..	..	..	..	..	..	..	IRN
50.3	1.9	47.8	3.5	0.0	96.5	10.8	78.3	6.3	MDV
5.6	75.4	19.0	0.6	31.2	68.2	8.3	79.9	5.2	NPL
48.5	6.8	44.7	1.4	0.1	98.5	5.1	82.4	9.1	PAK
..	..	..	..	..	..	..	..	..	LKA
<b>África Subsaariana</b>									
..	..	..	..	..	..	..	..	..	AGO
32.9	17.2	49.9	6.9	22.0	71.1	5.5	66.3	5.9	BEN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	BWA
19.4	32.7	47.9	0.2	25.7	74.1	4.8	91.8	2.2	BFA
6.3	74.3	19.4	2.2	60.1	37.7	10.6	68.3	15.8	BDI
..	..	..	..	..	..	..	..	..	CPV
20.0	10.4	69.6	3.0	5.5	91.5	6.8	75.7	9.5	CMR
..	..	..	..	..	..	..	..	..	CAF
13.0	28.9	58.1	2.5	..	..	..	..	..	TCD
55.7	15.0	29.3	16.5	16.0	67.5	36.1	56.0	4.50	COM
..	..	..	..	..	..	..	..	..	COG
19.1	17.5	63.4	1.3	17.3	81.4	4.9	78.3	3.60	CIV
15.3	3.1	81.6	6.3	5.0	88.7	8.1	72.3	17.0	COD
..	..	..	..	..	..	..	..	..	DJI
..	..	..	..	..	..	..	..	..	GNQ
..	..	..	..	..	..	..	..	..	ERI
41.8	21.5	36.7	1.3	15.9	82.8	9.3	66.7	20.1	ETH
43.0	15.0	42.0	16.0	12.3	71.7	11.3	67.7	9.0	GAB
..	..	..	..	..	..	..	..	..	GMB
7.1	17.7	75.2	3.5	28.2	68.3	8.0	71.3	9.7	GHA
9.3	42.7	48.0	3.5	32.4	64.1	12.2	80.6	6.0	GIN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	GNB
40.1	21.4	38.5	4.1	31.9	64.0	15.2	60.0	14.8	KEN
53.0	24.6	22.4	..	..	..	17.7	54.1	10.5	LSO
30.0	31.8	38.2	6.3	35.6	58.1	9.0	57.8	27.3	LBR
3.2	13.5	83.3	0.3	14.1	85.6	4.2	41.1	47.8	MDG
20.0	36.5	43.5	3.4	37.9	58.7	8.0	72.0	15.1	MWI
52.5	19.2	28.3	0.8	43.5	55.7	5.2	85.1	5.3	MLI
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MRT

**ANEXO 1:**
**PERFIL DE MULHERES E HOMENS NOS DOMICÍLIOS MAIS POBRES**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍS E ÁREAS	POBREZA <sup>b</sup>		NÍVEL DE EDUCAÇÃO <sup>b</sup>						
		Número de mulheres a cada 100 homens nos domicílios mais pobres	Número de domicílios só de mulheres a cada 100 domicílios mais pobres <sup>c</sup>	Mulheres			Homens			
				Proporção	% sem educação	% apenas com educação primária	% com educação secundária ou maior	% sem educação	% apenas com educação primária	% com educação secundária ou maior
MUS	Maurício	..	..	..	..	..	..	..	..	..
MOZ	Moçambique	108	108	55.0	44.6	0.4	27.6	67.1	4.1	
NAM	Namíbia	115	125	18.6	44.3	37.0	23.2	39.0	36.6	
NER	Níger	109	139	94.7	4.7	0.6	90.3	7.8	1.9	
NGA	Nigéria	113	82	88.3	9.1	2.5	73.2	15.3	11.5	
RWA	Ruanda	125	147	36.3	61.7	2.0	27.8	68.9	3.3	
STP	São Tomé e Príncipe	93	115	20.7	71.4	7.9	5.3	76.2	18.5	
SEN	Senegal	104	90	90.8	6.9	2.1	83.9	9.2	6.0	
SYC	Seicheles	..	..	..	..	..	..	..	..	..
SLE	Serra Leoa	103	103	85.5	9.5	4.9	75.1	11.5	13.3	
SOM	Somália	96	107	..	..	..	..	..	..	..
ZAF	África do Sul	..	..	..	..	..	..	..	..	..
SSD	Sudão do Sul	..	..	..	..	..	..	..	..	..
SDN	Sudão	113	147	84.6	12.5	2.9 <sup>g</sup>	60.6	29.4	10.0 <sup>g</sup>	
SWZ	Suazilândia	112	115	27.6	47.7	24.7	30.1	49.1	20.8	
TGO	Togo	109	107	73.0	23.0	4.0	42.0	39.0	19.0	
UGA	Uganda	108	111	38.7	58.0	3.3	19.7	0.0	13.9	
TZA	República Unida da Tanzânia	112	132	48.5	50.5	1.0	29.6	67.6	2.8	
ZMB	Zâmbia	97	84	24.2	67.8	7.9	11.5	68.1	20.3	
ZWE	Zimbábue	113	110	14.6	51.8	32.8	5.9	46.2	46.5	

**Fonte:**

**Colunas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 12:** Cálculos da ONU Mulheres baseados nos dados mais recentes disponíveis das Pesquisas de Demografia e Saúde e das Pesquisas por Agrupamento de Indicadores Múltiplos.

**Colunas 10, 11, 13, 14, 15, 16 e 17:** Tabulações da ICF International especiais para a ONU Mulheres.

TIPO DE EMPREGO <sup>d</sup>						RENDA DAS MULHERES COMPARADA À RENDA DE SEUS CÔNJUGES <sup>d</sup>			CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>u</sup>
Mulheres			Homens			Mais	Menos	Cerca de o mesmo que o cônjuge	
% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em dinheiro & bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	% não empregado	% empregado, mas sem remuneração	% com emprego remunerado (dinheiro, em dinheiro & bens ou serviços, apenas em bens ou serviços)	(%)			
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MUS
45.0	30.1	24.9	2.7	41.2	56.1	7.0	66.7	18.1	MOZ
70.7	5.8	23.5	43.8	4.1	52.1	6.3	67.9	2.0	NAM
77.9	1.5	20.6	2.6	44.4	53.0	5.7	81.0	3.1	NER
38.3	5.6	56.1	4.1	17.1	78.8	2.2	93.2	1.9	NGA
10.0	12.8	77.2	1.2	22.2	76.6	9.3	58.5	23.4	RWA
31.7	3.0	65.3	0.4	5.0	94.6	2.8	76.1	5.8	STP
34.2	25.3	40.5	..	..	..	3.8	92.6	1.5	SEN
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SYC
10.2	53.9	35.9	2.9	46.7	50.4	5.0	84.9	7.1	SLE
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SOM
..	..	..	..	..	..	..	..	..	ZAF
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SSD
..	..	..	..	..	..	..	..	..	SDN
58.2	3.4	38.4	41.6	4.7	53.7	6.7	57.8	2.9	SWZ
..	..	..	..	..	..	..	..	..	TGO
19.8	30.7	49.5	1.7	24.9	73.4	10.5	69.1	13.6	UGA
9.0	63.9	27.1	2.7	39.1	58.2	7.0	64.7	21.1	TZA
31.8	36.6	31.6	3.7	36.2	60.1	8.8	65.3	19.6	ZMB
67.1	1.3	31.6	35.6	10.3	54.1	12.2	54.7	24.3	ZWE

**Notas:**

“..” Indica que não há dados disponíveis.

<sup>u</sup> Código ISO de país se refere ao padrão de três letras para a representação dos nomes de países publicado pela Organização Internacional para Padronização.

**a.** Este indicador é calculado da seguinte forma:  $\frac{\sum(\text{mulheres em domicílios pobres})}{\sum(\text{mulheres em todos os domicílios})} / \frac{\sum(\text{homens em domicílios pobres})}{\sum(\text{homens em todos os domicílios})}$ . Valores acima de 103 indicam que as mulheres são maioria no quintil mais pobre. Valores abaixo de 97 indicam que homens são maioria no quintil mais pobre. Valores entre 97 e 103 indicam paridade. “Domicílios mais pobres” se refere aos 20% de domicílios da parte de baixo, usando o índice de avaliação de riquezas nas Pesquisas de Demografia e Saúde (DHS) e Pesquisas por Agrupamento de Indicadores Múltiplos (MICS).

**b.** Dados se referem a mulheres e homens entre 20 e 59 anos.

**c.** O indicador é calculado da seguinte forma:  $\frac{\sum(\text{casas só com mulheres no quintil mais baixo})}{\sum(\text{total de domicílios no quintil mais baixo})} / \frac{\sum(\text{casas só com mulheres})}{\sum(\text{total de domicílios})}$ . Domicílios só com mulheres se refere a domicílios sem homens adultos. O indicador representa a probabilidade de esses domicílios estarem entre os mais pobres. Valores acima de 103 indicam que os lares só de mulheres são maioria no quintil mais pobre. Valores abaixo de 97 indicam que domicílios só de mulheres são minoria no quintil mais pobre. Valores entre 97 e 103 indicam que a porcentagem de domicílios só com mulheres no quintil mais pobre é proporcional à sua porcentagem geral na amostra total. “Domicílios mais pobres” se refere aos 20% de domicílios da parte de baixo, usando o índice de avaliação de riquezas nas Pesquisas de Demografia e Saúde (DHS) e Pesquisas por Agrupamento de Indicadores Múltiplos (MICS).

**d.** Dados se referem à população entre 20 e 49 anos.

**e.** Primário inclui currículo não padrão e padrão.

**f.** Primário inclui semialfabetizado, elementar e preparatório.

**g.** Exclui Khalwa

**ANEXO 2:**
**REALIZAÇÃO DO DIREITO À EDUCAÇÃO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	PRÉ-PRIMÁRIA <sup>α</sup>			OBTENÇÃO		
		Idade oficial*	Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2005-2014		Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2010		
			2014	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
				(% da população em idade pré-primária)	( % daqueles com 25 anos ou mais)		
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>							
ALB	Albânia	3-5	65.7	64.7	9.6	10.2	
ARM	Armênia	3-5	..	..	10.8	10.9	
AZE	Azerbaijão	3-5	20.9 <sup>c</sup>	21.1 <sup>c</sup>	..	..	
BLR	Belarus	3-5	97.7	99.8	..	..	
BIH	Bósnia e Herzegovina	3-5	..	..	6.3 <sup>b, d</sup>	8.2 <sup>b, d</sup>	
BGR	Bulgária	3-6	82.3	83.0	11.4	11.3	
HRV	Croácia	3-6	62.1	63.9	11.0	11.9	
CYP	Chipre	3-5	69.1 <sup>c</sup>	69.3 <sup>c</sup>	10.8	11.5	
CZE	República Tcheca	3-5	..	..	13.0	13.3	
EST	Estônia	3-6	91.0	93.6	12.7	12.2	
GEO	Geórgia	3-5	47.3	39.7	..	..	
HUN	Hungria	3-6	84	85.2	12.1	12.2	
KAZ	Cazaquistão	3-6	57.9	58.0	11.3	11.5	
KGZ	Quirguistão	3-6	21.0	20.6	11.0	11.2	
LVA	Letônia	3-6	90.1	90.8	10.5	10.5	
LTU	Lituânia	3-6	74.7	76.1	11.0	11.1	
MNE	Montenegro	3-5	44.5	45.4	..	..	
POL	Polônia	3-6	75.7	76.1	11.3	11.5	
MDA	República de Moldova	3-6	79.9 <sup>c</sup>	81.3 <sup>c</sup>	10.5	10.8	
ROU	Romênia	3-6	76.6	75.4	10.5	11.2	
RUS	Federação Russa	3-6	73.8	74.1	11.6	11.8	
SRB	Sérvia	3-6	58.4 <sup>c</sup>	58.0 <sup>c</sup>	10.5	11.4	
SVK	Eslováquia	3-5	..	..	13.0	13.2	
SVN	Eslovênia	3-5	91.9	92.6	12.1	12.2	
TJK	Tajiquistão	3-6	6.2	7.5	10.8	11.0	
MKD	Antiga República Iugoslava da Macedônia	3-5	25.9	24.8	..	..	
TUR	Turquia	3-5	30.1	31.1	5.7	7.5	
TKM	Turcomenistão	3-6	..	..	..	..	
UKR	Ucrânia	3-5	..	..	11.3	11.4	
UZB	Uzbequistão	3-6	19.5	19.4	..	..	
<b>Regiões Desenvolvidas</b>							
AND	Andorra	3-5	..	..	..	..	
AUS	Austrália	4	50.6	51.4	11.8	11.6	
AUT	Áustria	3-5	..	..	9.0	10.9	
BEL	Bélgica	3-5	99.4	99.4	10.5	11.0	
CAN	Canadá	4-5	71.2	70.7	12.6	12.5	
DNK	Dinamarca	3-5	97.9	99.2	11.3	11.7	
FIN	Finlândia	3-6	70.2	70.0	10.2	10.2	
FRA	França	3-5	99.5	99.8	10.4	10.9	
DEU	Alemanha	3-5	..	..	12.3	13.1	
GRC	Grécia	4-5	76.0	74.8	10.0	10.7	
ISL	Islândia	3-5	96.0	98.0	10.8	10.4	
IRL	Irlanda	3-4	52.0	51.5	12.3	12.0	
ISR	Israel	3-5	97.3	96.6	12.7	12.8	
ITA	Itália	3-5	92.1	93.9	9.2	9.8	
JPN	Japão	3-5	..	..	11.3	11.7	
LIE	Liechtenstein	5-6	69.3 <sup>c</sup>	74.1 <sup>c</sup>	..	..	

ÁREA DE ESTUDO DOS ALUNOS DE ENSINO SUPERIOR (ÁREAS DE ESTUDO SELECIONADAS) <sup>a</sup>						RECURSOS DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO <sup>a</sup>				CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>3</sup>
Engenharia, Produção e Construção, 2006-2013		Humanidades e artes, 2006-2013		Ciências, 2006-2013		Proporção aluno-professor, 2006-2014		Gasto público com educação, 2005-2014		
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Primário	Secundário	(% do PIB)		
(% de todos os estudantes)						(Proporção)				
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>										
4.8 <sup>b</sup>	14.9 <sup>b</sup>	7.6 <sup>b</sup>	3.8 <sup>b</sup>	6.9 <sup>b</sup>	7.6 <sup>b</sup>	19.1	14.8	3.3	ALB	
..	..	..	..	..	..	19.3	..	3.3	ARM	
2.3	10.0	28.6	13.5	13.6	12.2	11.9	..	2.4	AZE	
13.2 <sup>c</sup>	44.8 <sup>c</sup>	7.1 <sup>c</sup>	2.8 <sup>c</sup>	2.3 <sup>c</sup>	2.8 <sup>c</sup>	15.4	7.8	5.1	BLR	
6.6	16.7	9.8	7.0	6.2	10.1	17.1	11.1	..	BIH	
10.5	29.8	9.4	5.5	4.4	6.5	17.4	12.3	4.1	BGR	
7.7	26.3	11.8	6.6	6.3	11.4	13.7	7.8	4.3	HRV	
6.0	18.8	14.6	6.8	7.6	10.2	13.8	9.7	7.3	CYP	
6.1	23.4	10.9	7.2	7.1	17.2	19.0	11.2	4.5	CZE	
6.5	26.8	16.5	9.3	7.3	17.7	11.5	8.4	5.2	EST	
2.2	9.3	18.7	5.9	11.9	16.9	9.1 <sup>c</sup>	7.6 <sup>c</sup>	2.0	GEO	
5.1	27.7	10.1	7.8	4.4	11.0	10.5	10.0	4.7	HUN	
12.0	31.7	5.9	3.7	3.5 <sup>c</sup>	2.6 <sup>c</sup>	16.5	8.6	3.1	KAZ	
6.9 <sup>c</sup>	20.2 <sup>c</sup>	7.8 <sup>c</sup>	3.9 <sup>c</sup>	5.6	6.8	23.9	15.2 <sup>c</sup>	6.8	KGZ	
5.2	28.2	11.9	5.6	3.6	11.0	11.0	7.9	4.9	LVA	
5.5	32.3	9.4	5.1	3.5	8.2	12.4	8.3	5.2	LTU	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MNE	
7.9	25.0	10.6	6.7	5.3	11.9	10.2	8.7	5.2	POL	
..	..	..	..	..	..	16.3	9.6	8.4	MDA	
11.2	31.5	9.2	6.7	5.0	5.5	17.6	12.8	3.1	ROU	
..	..	..	..	..	..	19.6	8.8	4.1	RUS	
8.5	23.3	13.0	8.1	8.2	12.8	15.2	9.0	4.8	SRB	
7.4	25.7	8.2	6.4	5.7	12.4	14.9	11.3	4.1	SVK	
8.4	34.1	10.4	6.3	5.3	10.4	16.8	9.0	5.7	SVN	
3.8	23.7	24.5	17.0	13.0	13.0	22.4	15.4	4.0	TJK	
7.7	14.6	14.7	9.9	8.4	16.3	15.2	10.5	..	MKD	
5.2	15.2	11.7	7.8	7.0	7.0	20.1	17.9	2.9	TUR	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	TKM	
10.5	33.1	11.6	3.9	5.8	6.9	16.5	9.3	6.2	UKR	
4.5	27.2	19.9	6.5	10.1	5.5	15.6	13.3	..	UZB	
<b>Regiões Desenvolvidas</b>										
..	..	8.0	2.1	2.0	31.8	9.3	7.8	..	AND	
3.6	18.5	11.6	9.7	5.8	13.0	..	..	5.1	AUS	
6.7	23.6	15.4	9.2	7.3	15.1	10.8	9.5	5.8	AUT	
3.9	18.8	10.2	9.6	2.5	8.6	11.2	..	6.5	BEL	
..	..	..	..	..	..	..	..	5.4	CAN	
6.4	16.7	14.1	10.7	4.9	12.8	..	..	8.7	DNK	
8.4	42.2	18.0	8.9	6.9	13.3	13.6	9.3	6.8	FIN	
6.3	22.0	16.4	9.8	7.5	16.6	17.8	12.8	5.7	FRA	
6.8	29.8	16.9	9.0	10.2	18.9	11.7	12.7	5.1	DEU	
9.4	25.6	20.1	8.6	11.1	18.9	9.2	7.9	4.1	GRC	
4.3	15.4	16.0	15.4	5.7	15.9	9.9	..	7.6	ISL	
3.5	20.2	19.7	14.5	11.8	21.1	16.1	..	6.2	IRL	
9.4	31.6	10.6	8.4	6.2	11.7	12.5	9.8 <sup>b</sup>	5.6	ISR	
8.8	26.6	18.3	9.8	7.2	9.0	10.3	10.1	4.3	ITA	
3.9	24.7	22.0	9.5	1.6	4.0	17.1	11.7	3.9	JPN	
29.5	18.6	1.5	0.2	..	..	7.4	10.7	2.1	LIE	

**ANEXO 2:**
**REALIZAÇÃO DO DIREITO À EDUCAÇÃO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	PRÉ-PRIMÁRIA <sup>α</sup>			OBTENÇÃO		
		Idade oficial*	Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2005-2014		Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2010		
			2014	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
				(% da população em idade pré-primária)	( % daqueles com 25 anos ou mais)		
LUX	Luxemburgo	3-5	89.9	86.6	10.6	11.9	
MLT	Malta	3-4	94.7	100.0	9.9	10.7	
MCO	Mônaco	3-5	..	..	..	..	
NLD	Países Baixos (Holanda)	4-5	90.8	91.0	11.3	11.9	
NZL	Nova Zelândia	3-4	91.9	88.4	11.7	10.8	
NOR	Noruega	3-5	98.6	98.6	11.9	11.8	
PRT	Portugal	3-5	83.4	84.7	7.1	7.4	
SMR	San Marino	3-5	85.2	68.0	..	..	
ESP	Espanha	3-5	97.4	97.5	10.1	10.4	
SWE	Suécia	3-6	94.7	94.9	12.0	11.7	
CHE	Suíça	5-6	75.8	76.6	13.0	13.9	
GBR	Reino Unido	3-4	79.4	78.8	12.2	12.3	
USA	Estados Unidos	3-5	67.5	68.3	13.4	13.4	
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>							
BRN	Brunei Darussalam	3-5	59.3	57.6	8.5	9.0	
KHM	Camboja	3-5	15.0	14.4	3.2	5.4	
CHN	China	4-6	..	..	6.6	7.7	
PRK	República Democrática Popular da Coreia	5-6	..	..	..	..	
FJI	Fiji	3-5	15.9	15.5	9.5	9.8	
HKG	Hong Kong, China (SAR)	3-5	88.9	88.4	10.6	11.5	
IDN	Indonésia	5-6	32.5	32.8	6.7	7.9	
KIR	Kiribati	3-5	..	..	..	..	
LAO	República Democrática Popular do Laos	3-5	26.5	25.6	3.8	5.3	
MYS	Malásia	4-5	71.3	77.1	9.4	10.1	
MHL	Ilhas Marshall	4-5	..	..	..	..	
FSM	Micronésia (Estados Federados da)	3-5	28.2	28.2	..	..	
MNG	Mongólia	3-5	65.0	64.5	9.5	9.0	
MMR	Mianmar	3-4	9.4	8.9	4.3	3.8	
NRU	Nauru	3-5	61.8 <sup>c</sup>	70.6 <sup>c</sup>	..	..	
PLW	Palau	3-5	68.8 <sup>c</sup>	61.0 <sup>c</sup>	..	..	
PNG	Papua Nova Guiné	3-5	..	..	3.2	4.8	
PHL	Filipinas	5	38.9	38.6	8.4	7.9	
KOR	República da Coreia	3-5	89.3	89.5	11.2	12.7	
WSM	Samoa	3-4	23.9	21.9	..	..	
SGP	Singapura	3-5	..	..	10.1	10.9	
SLB	Ilhas Solomon	3-5	30.5	30.2	..	..	
THA	Tailândia	3-5	99.8	100.0	7.1	7.5	
TLS	Timor-Leste	4-5	..	..	..	..	
TON	Tonga	3-4	..	..	10.7	10.8	
TUV	Tuvalu	3-5	60.5 <sup>c</sup>	57.6 <sup>c</sup>	..	..	
VUT	Vanuatu	3-5	43.7	41.7	..	..	
VNM	Vietnã	3-5	..	..	7.0	7.9	
<b>América Latina e Caribe</b>							
ATG	Antígua e Barbuda	3-4	68.8	75.2	..	..	
ARG	Argentina	3-5	75.9	74.5	9.5	9.5	
BHS	Bahamas	3-4	..	..	..	..	

ÁREA DE ESTUDO DOS ALUNOS DE ENSINO SUPERIOR (ÁREAS DE ESTUDO SELECIONADAS) <sup>a</sup>						RECURSOS DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO <sup>a</sup>				CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>
Engenharia, Produção e Construção, 2006-2013		Humanidades e artes, 2006-2013		Ciências, 2006-2013		Proporção aluno-professor, 2006-2014		Gasto público com educação, 2005-2014		
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Primário	Secundário	(% do PIB)		
(% de todos os estudantes)						(Proporção)				
2.7	12.2	13.9	8.2	6.7	15.7	8.4	7.9	..	LUX	
3.4	14.4	14.2	12.0	7.1	19.8	11.5	8.5	6.9	MLT	
..	..	..	..	..	..	..	5.8	1.6	MCO	
2.8	13.3	8.6	7.4	2.8	10.3	11.5	13.9	5.9	NLD	
3.2	13.2	14.8	12.8	9.9	20.2	14.6	14.4	7.4	NZL	
3.7	15.2	10.4	10.4	4.9	14.0	..	..	6.9	NOR	
10.7	34.9	10.1	8.9	6.4	8.3	11.7	8.2	5.6	PRT	
..	..	..	..	..	..	6.3	14.5	..	SMR	
8.4	26.8	12.1	9.7	5.9	13.6	12.6	11.4	5.0	ESP	
8.1	29.0	14.0	12.7	6.6	13.3	9.6	9.5	7.0	SWE	
4.9	23.2	13.7	8.7	6.6	13.2	10.8	9.3	5.3	CHE	
2.8	15.6	18.1	14.4	8.8	20.0	18.3	14.3	6.2	GBR	
2.2	13.9	15.1	15.0	6.4	11.4	14.4	14.7 <sup>c</sup>	5.4	USA	
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>										
8.7	17.3	26.4	21.6	19.4	26.2	10.2	9.8	3.5	BRN	
..	..	..	14.0	..	..	46.9	28.9	2.6	KHM	
..	..	..	..	..	..	18.2	14.5	..	CHN	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	PRK	
..	..	..	..	..	..	28.0	19.3	4.2	FJI	
6.6	25.0	14.0	6.0	7.4	..	14.0	..	3.5	HKG	
..	..	..	..	..	..	18.6 <sup>c</sup>	16.6	3.6	IDN	
..	..	..	..	..	..	25.0	17.4	..	KIR	
2.4	13.2	13.8	12.0	3.9	6.6	25.6	17.8	2.8	LAO	
14.4	31.5	8.8	8.1	12.8	13.0	12.1	13.9	5.9	MYS	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	MHL	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	FSM	
10.3	30.8	10.5	5.7	4.7	10.0	27.6	14.5	5.5	MNG	
17.0	17.3	19.8	17.5	26.3	19.8	28.2	34.1	0.8	MMR	
..	..	..	..	..	..	22.4	20.9	..	NRU	
1.6	25.5	24.5	16.9	2.8	1.4	..	..	..	PLW	
..	..	..	..	..	..	..	27.4	..	PNG	
..	..	..	..	..	..	31.4	34.8	2.7	PHL	
11.8	36.6	26.1	12.9	6.5	9.8	17.9	15.9	5.2	KOR	
..	..	..	..	..	..	30.2	21.5	5.8	WSM	
13.9	34.5	11.6	6.4	12.2	16.1	17.4	14.9	3.0	SGP	
..	..	..	..	..	..	20.6	25.9	9.9	SLB	
4.2 <sup>b</sup>	17.1 <sup>b</sup>	8.0 <sup>b</sup>	6.7 <sup>b</sup>	7.8 <sup>b</sup>	8.8 <sup>b</sup>	16.3	19.9	7.6	THA	
..	..	..	..	..	..	31.4	24.3	9.4	TLS	
..	..	..	..	..	..	21.1	14.6	..	TON	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	TUV	
..	..	..	..	..	..	21.7	..	5.0	VUT	
14.6	33.0	5.1	3.0	..	..	18.9	..	6.3	VNM	
<b>América Latina e Caribe</b>										
0.2	0.7	15.4 <sup>c,d</sup>	0.5	7.3	17.7	13.8	11.6	2.4	ATG	
4.6	15.9	13.7	10.7	7.2	12.8	16.3	10.9	6.3	ARG	
..	..	..	..	..	..	14.1	12.1	..	BHS	

**ANEXO 2:**
**REALIZAÇÃO DO DIREITO À EDUCAÇÃO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	PRÉ-PRIMÁRIA <sup>a</sup>			OBTENÇÃO		
		Idade oficial*	Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2005-2014		Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2010		
			2014	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
				(% da população em idade pré-primária)	( % daqueles com 25 anos ou mais)		
BRB	Barbados	3-4	72.5 <sup>c</sup>	71.3 <sup>c</sup>	9.5	9.2	
BLZ	Belize	3-4	46.1	46.8	11.6	11.5	
BOL	Bolívia (Estado Plurinacional da)	4-5	57.2	57.8	7.1	8.7	
BRA	Brasil	4-6	53.1	53.1	7.8	7.5	
CHL	Chile	4-5	84.9	85.0	9.6	10.0	
COL	Colômbia	3-5	33.1	32.9	8.4	8.6	
CRI	Costa Rica	4-5	75.4	75.0	7.9	8.0	
CUB	Cuba	3-5	96.8	99.8	9.5	9.9	
DMA	Dominica	3-4	82.1	71.5	..	..	
DOM	República Dominicana	3-5	41.9	40.0	7.8	7.3	
ECU	Equador	5	86.2	83.8	7.4	7.5	
SLV	El Salvador	4-6	54.4	52.7	7.4	8.0	
GRD	Grenada	3-4	98.0	90.1	..	..	
GTM	Guatemala	5-6	44.4	44.3	4.0	4.7	
GUY	Guiana	4-5	59.6	54.3	8.9	8.0	
HTI	Haiti	3-5	..	..	3.1	6.2	
HND	Honduras	3-5	38.8	37.7	5.5	5.8	
JAM	Jamaica	3-5	85.9	84.6	10.0	9.4	
MEX	México	4-5	82.9	81.5	8.1	8.6	
NIC	Nicarágua	3-5	55.7	54.3	6.2	5.8	
PAN	Panamá	4-5	65.3	64.8	9.4	9.0	
PRY	Paraguai	3-5	32.2	31.7	7.1	7.6	
PER	Peru	3-5	85.5	84.7	8.0	9.3	
KNA	São Cristóvão e Névis	3-4	..	..	..	..	
LCA	Santa Lúcia	3-4	59.7	55.1	..	..	
VCT	São Vicente e Granadinas	3-4	67.9	67.2	..	..	
SUR	Suriname	4-5	71.1	68.2	..	..	
TTO	Trinidad e Tobago	3-4	66.7 <sup>c</sup>	67.0 <sup>c</sup>	10.3	10.4	
URY	Uruguai	3-5	77.6	77.6	8.3	7.9	
VEN	Venezuela (República Bolivariana da)	3-5	72.8	72.2	8.4	7.9	
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>							
DZA	Argélia	5	73.0	71.4	5.3	6.7	
BHR	Bahrain	3-5	49.4	48.8	6.8	6.5	
EGY	Egito	4-5	22.0	23.2	5.4	7.7	
IRQ	Iraque	4-5	6.5 <sup>b</sup>	6.5 <sup>b</sup>	5.1	7.7	
JOR	Jordânia	4-5	33.5	34.8	8.6	9.8	
KWT	Kuwait	4-5	64.1	65.2	6.8	5.9	
LBN	Líbano	3-5	88.0	90.9	7.3 <sup>b, e</sup>	7.9 <sup>b, e</sup>	
LBY	Líbia	4-5	8.5	8.8	7.7	7.0	
MAR	Marrocos	4-5	50.7	62.0	3.2	5.3	
OMN	Omã	4-5	38.8	37.7	7.0 <sup>b, e</sup>	8.5 <sup>b, e</sup>	
QAT	Qatar	3-5	57.5	54.4	9.6	8.1	
SAU	Arábia Saudita	3-5	16.7	10.4	7.2	8.3	
PSE	Estado da Palestina	4-5	42.5	42.9	..	..	
SYR	República Árabe Síria	3-5	5.3	5.4	5.4	7.4	
TUN	Tunísia	3-5	..	..	5.7	7.6	
ARE	Emirados Árabes Unidos	4-5	60.1	58.9	9.9	8.5	
YEM	Iêmen	3-5	0.7	0.8	1.3	3.8	



ÁREA DE ESTUDO DOS ALUNOS DE ENSINO SUPERIOR (ÁREAS DE ESTUDO SELECIONADAS) <sup>a</sup>						RECURSOS DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO <sup>a</sup>				CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>
Engenharia, Produção e Construção, 2006-2013		Humanidades e artes, 2006-2013		Ciências, 2006-2013		Proporção aluno-professor, 2006-2014		Gasto público com educação, 2005-2014		
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Primário	Secundário	(% do PIB)		
(% de todos os estudantes)						(Proporção)				
..	..	9.2 <sup>c</sup>	7 <sup>c</sup>	11.6 <sup>c</sup>	29.0 <sup>c</sup>	13.1 <sup>f</sup>	14.6	5.6	BRB	
..	..	..	..	..	..	22.6	17.4	6.6	BLZ	
..	..	..	..	..	..	24.2	18.2	6.9	BOL	
6.5	20.0	2.2	2.3	3.2	9.6	20.5	16.0	5.8	BRA	
6.3	29.9	4.8	4.6	2.4	9.8	21.2	20.0	4.5	CHL	
13.7	32.7	3.1	4.4	3.6	5.6	24.8	25.2	4.4	COL	
..	..	..	3.8	..	..	16.4	13.8	6.3	CRI	
1.5	5.1	1.4	1.1	2.5	5.2	9.1	8.4	12.8	CUB	
..	..	..	..	..	..	14.8	12.2	..	DMA	
..	..	..	..	..	..	23.6	29.2	2.2	DOM	
5.9	21.6	0.6	0.9	4.8	10.6	18.7	14.1	4.4	ECU	
3.6	16.7	9.1	9.5	7.1	18.4	24.5	38.0	3.4	SLV	
3.0	3.9	3.9	1.0	4.1	6.7	16.1	15.5	..	GRD	
..	..	..	..	..	..	25.5	13.7	2.9	GTM	
1.3	20.7	3.0	1.6	8.0	16.7	23.2	20.3	3.2	GUY	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	HTI	
6.8	20.3	4.4	3.5	3.1	8.1	33.9	..	..	HND	
..	..	..	..	..	..	21.3	16.2	6.1	JAM	
14.0	37.8	5.3	4.1	5.4	6.8	28.0	17.7	5.2	MEX	
..	..	..	..	..	..	30.2	30.8	4.6	NIC	
11.9	28.0	8.9	7.2	13.2	13.5	25.5	15.5	3.5	PAN	
..	..	..	..	..	..	21.7	8.9	4.8	PRY	
..	..	..	..	..	..	18.1	15.5	2.8	PER	
..	..	..	..	..	..	14.5	12.4	4.2	KNA	
..	..	..	..	..	..	16.7	12.2 <sup>c</sup>	4.1	LCA	
..	..	..	..	..	..	15.3	14.7	5.1	VCT	
..	..	..	..	..	..	13.3	11.4	..	SUR	
..	..	..	4.2	..	..	17.6 <sup>c</sup>	..	..	TTO	
6.3	15.8	4.9	4.6	8.9	16.8	13.8	11.3	4.5	URY	
8.9 <sup>c</sup>	27.9 <sup>c</sup>	1.1 <sup>f</sup>	1.6 <sup>c</sup>	5.5 <sup>c</sup>	11.2 <sup>c</sup>	..	..	6.9	VEN	
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>										
4.9	14.1	28.2	14.6	7.6	7.4	23.2	..	4.3	DZA	
2.6	21.4	10.6	4.8	10.2	..	11.8 <sup>c</sup>	9.8 <sup>c</sup>	2.6	BHR	
11.1	8.2	25.4	15.0	4.4	4.2	27.7	12.1	3.8	EGY	
..	..	..	10.5	..	..	17.0	13.7	..	IRQ	
13.2	24.5	14.7	13.8	9.5	9.7	..	..	..	JOR	
..	..	..	..	..	..	8.6	8.2 <sup>b</sup>	3.8	KWT	
8.7	25.8	18.1	11.0	11.1	10.2	12.0	8.2	2.2	LBN	
..	..	..	..	..	..	..	..	..	LBY	
5.3	10.8	17.8	16.9	20.1	24.0	25.7	..	5.4	MAR	
9.8	29.1	15.0	6.1	24.7	18.3	..	..	4.3	OMN	
7.9	34.0	29.6	12.5	6.9	7.6	9.9	9.7	2.5	QAT	
0.6	11.1	36.2	22.8	16.3	12.7	10.4 <sup>c</sup>	11.3 <sup>b</sup>	5.1	SAU	
4.1	11.6	9.3	6.6	7.6	8.8	23.6	19.9 <sup>c</sup>	..	PSE	
..	..	..	..	..	..	..	..	5.1	SYR	
9.6	22.6	26.4	12.9	21.9	27.2	17.4	13.6	6.2	TUN	
9.8	22.5	13.4	3.6	8.2	7.9	16.1	11.5 <sup>b</sup>	..	ARE	
..	..	..	..	..	..	30.3	16.1	5.2	YEM	

**ANEXO 2:**
**REALIZAÇÃO DO DIREITO À EDUCAÇÃO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	PRÉ-PRIMÁRIA <sup>α</sup>			OBTENÇÃO		
		Idade oficial*	Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2005-2014		Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2010		
			2014	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
				(% da população em idade pré-primária)	( % daqueles com 25 anos ou mais)		
<b>Ásia Meridional</b>							
AFG	Afeganistão	3-6	..	..	1.2	5.1	
BGD	Bangladesh	3-5	23.3 <sup>c</sup>	23.8 <sup>c</sup>	4.5	5.5	
BTN	Butão	4-5	..	..	..	..	
IND	Índia	3-5	..	..	3.6	7.2	
IRN	Irã (República Islâmica do)	5	36.0	35.7	7.7	8.6	
MDV	Maldivas	3-5	65.7	64.3	4.1	4.8	
NPL	Nepal	3-4	54.4	53.0	2.3	4.5	
PAK	Paquistão	3-4	38.2	42.1	2.9	5.9	
LKA	Sri Lanka	4	..	..	9.6	10.1	
<b>África Subsaariana</b>							
AGO	Angola	5	77.2	52.4	..	..	
BEN	Benim	4-5	9.7	9.8	2.1	4.6	
BWA	Botswana	3-5	15.1	14.5	8.7	9.1	
BFA	Burkina Faso	3-5	3.7	3.6	0.3 <sup>b, e</sup>	0.9 <sup>b, e</sup>	
BDI	Burundi	4-6	4.9	4.8	2.2	3.1	
CPV	Cabo Verde	3-5	69.0	69.7	..	..	
CMR	Camarões	4-5	21.6	21.0	5.3	6.7	
CAF	República Centro-Africana	3-5	5.7	5.6	2.4	4.9	
TCD	Chade	3-5	1.3	1.4	..	..	
COM	Comores	3-5	21.0	19.7	..	..	
COG	Congo	3-5	12.9	13.2	4.9	6.5	
CIV	Costa do Marfim	3-5	5.2	5.2	3.2	5.3	
COD	República Democrática do Congo	3-5	4.1	3.9	2.3	5.0	
DJI	Djibouti	4-5	3.2	3.2	..	..	
GNQ	Guiné Equatorial	4-6	53.1	53.1	..	..	
ERI	Eritreia	5-6	..	..	..	..	
ETH	Etiópia	4-6	..	..	1.4 <sup>b, d</sup>	3.6 <sup>b, d</sup>	
GAB	Gabão	3-5	35.9	34.6	8.6	6.4	
GMB	Gâmbia	3-6	28.4	26.3	2.0	3.7	
GHA	Gana	4-5	97.3	94.8	5.7	8.0	
GIN	Guiné	4-6	10.4	10.9	..	..	
GNB	Guiné-Bissau	3-5	4.5	4.3	..	..	
KEN	Quênia	3-5	29.9	26.7	5.8	7.2	
LSO	Lesoto	3-5	26.5	24.9	6.3	4.7	
LBR	Libéria	3-5	..	..	2.6	5.8	
MDG	Madagascar	3-5	11.3	10.7	..	..	
MWI	Malawi	3-5	..	..	3.4	5.2	
MLI	Mali	3-6	3.9	3.7	1.6	1.5	
MRT	Mauritânia	3-5	..	..	2.7	4.8	
MUS	Maurício	3-4	97.5	100.0	7.7	8.8	
MOZ	Moçambique	3-5	..	..	0.8	1.7	
NAM	Namíbia	5-6	15.4	15.2	6.3	6.1	
NER	Níger	4-6	5.1	4.9	0.8	2.0	
NGA	Nigéria	3-5	..	..	..	..	
RWA	Ruanda	4-6	11.5	10.9	3.3	3.7	

ÁREA DE ESTUDO DOS ALUNOS DE ENSINO SUPERIOR (ÁREAS DE ESTUDO SELECIONADAS) <sup>a</sup>						RECURSOS DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO <sup>a</sup>				CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>
Engenharia, Produção e Construção, 2006-2013		Humanidades e artes, 2006-2013		Ciências, 2006-2013		Proporção aluno-professor, 2006-2014		Gasto público com educação, 2005-2014		
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Primário	Secundário	(% do PIB)		
(% de todos os estudantes)						(Proporção)				
<b>Ásia Meridional</b>										
..	..	..	..	..	..	44.7	31.6	..	AFG	
1.5	4.5	30.8	29.8	9.6	15.9	40.2 <sup>c</sup>	32.2	2.2	BGD	
8.6	15.9	38.4	25.0	3.5	6.0	24.0	19.9	4.7	BTN	
..	..	..	..	..	..	35.2 <sup>c</sup>	25.9	3.4	IND	
21.7	50.8	11.6	5.0	10.0	4.6	25.7	..	3.6	IRN	
..	..	..	..	..	..	11.4	..	5.9	MDV	
1.1	5.0	16.3	18.8	2.4	4.8	23.9	28.8	4.7	NPL	
..	..	..	..	..	..	42.5	21.0 <sup>c</sup>	2.1	PAK	
2.7	11.0	57.6	36.8	9.1	15.1	24.4	17.3	1.7	LKA	
<b>África Subsaariana</b>										
..	..	..	..	..	..	42.5	27.4	3.5	AGO	
1.7	3.9	15.3	29.0	5.1	9.3	43.7	9.8	5.3	BEN	
3.2	10.4	9.0	9.6	17.0	26.5	25.4	13.9	9.5	BWA	
1.9	4.4	17.3	16.7	7.2	18.8	46.1	26.9	3.4	BFA	
..	..	..	..	..	..	44.8	31.7	5.8	BDI	
5.6	21.5	5.8	4.2	7.5	8.6	22.6	16.7	5.0	CPV	
1.2	6.2	8.9	4.3	10.8	22.1	45.6	21.4	3.1	CMR	
3.4	4.2	32.9	30.1	11.5	13.7	80.1	68.1	1.2	CAF	
..	..	..	..	..	..	62.4	29.8	2.3	TCD	
..	..	..	..	..	..	27.8	8.7	7.6	COM	
..	..	..	..	..	..	44.4	18.7	6.2	COG	
4.0	14.0	1.4	3.2	8.1	22.1	41.0	22.7	4.6	CIV	
1.7	8.4	3.8	4.0	1.0	4.7	34.7	15.3	2.5	COD	
12.8	13.6	40.4	29.4	10.9	17.5	33.2	24.5	8.4	DJI	
..	..	..	..	..	..	26.2	..	..	GNQ	
15.8	27.4	8.9	6.9	13.9	12.0	40.9	37.9	2.1	ERI	
3.7	8.1	7.5	7.7	7.7	13.1	53.7 <sup>b</sup>	38.8 <sup>b</sup>	4.7	ETH	
..	..	..	..	..	..	24.5	..	..	GAB	
..	..	..	..	..	..	36.1	..	4.1	GMB	
2.7	9.5	..	..	6.0	11.0	30.1	15.8	8.1	GHA	
9.0	14.3	5.3	9.5	14.0	16.2	43.6	33.1	2.5	GIN	
..	..	..	..	..	..	51.9	37.3	..	GNB	
..	..	..	..	..	..	56.6 <sup>b</sup>	41.1 <sup>b</sup>	6.7	KEN	
..	..	..	6.2	..	..	32.6	24.7 <sup>b</sup>	13.0	LSO	
1.5	8.5	25.2	19.0	5.8	9.7	26.5	14.9	2.8	LBR	
2.5	10.0	14.0	8.4	7.5	15.6	39.8	27.6	2.7	MDG	
..	..	..	..	..	..	69.1 <sup>b</sup>	41.7 <sup>b</sup>	5.4	MWI	
0.4	2.7	10.8	16.4	0.8	2.2	41.3	19.3	4.8	MLI	
..	..	..	..	..	..	35.4	26.2	3.7	MRT	
2.8	13	8.3	2.7	8.3	14.4	19.8	14.7	3.5	MUS	
3.4	10.1	7.3	7.0	3.5	5.9	54.5	31.2 <sup>b</sup>	5.0	MOZ	
0.9	5.0	14.9	11.6	8.6	11.5	29.8	24.6	8.4	NAM	
1.6	1.6	3.7	6.4	3.3	14.1	38.8	34.7	4.4	NER	
..	..	..	..	..	..	37.6 <sup>b</sup>	33.1	..	NGA	
3.2	7.3	3.5	6.7	9.7	16.5	59.8	22.8	5.1	RWA	

**ANEXO 2:**
**REALIZAÇÃO DO DIREITO À EDUCAÇÃO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	PRÉ-PRIMÁRIA <sup>a</sup>			OBTENÇÃO	
		Idade oficial <sup>b</sup>	Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2005-2014		Anos médios de escolaridade da população com 25 anos ou mais, 2010	
			2014	Mulheres	Homens	Mulheres
			(% da população em idade pré-primária)		(% daqueles com 25 anos ou mais)	
STP	São Tomé e Príncipe	3-5	43.0	40.0	..	..
SEN	Senegal	4-6	10.4	9.2	1.8	3.3
SYC	Seicheles	4-5	96.1	98.7	..	..
SLE	Serra Leoa	3-5	7.2	6.7	2.2	4.0
SOM	Somália	3-5	..	..	..	..
ZAF	África do Sul	6	..	..	9.3	9.6
SSD	Sudão do Sul	3-5	3.5	3.7	..	..
SDN	Sudão	4-5	..	..	2.5	3.8
SWZ	Suazilândia	3-5	18.1 <sup>b</sup>	17.9 <sup>b</sup>	3.9	4.2
TGO	Togo	3-5	14.6	14.1	2.9	6.3
UGA	Uganda	3-5	13.9	13.3	4.5	6.3
TZA	República Unida da Tanzânia	5-6	31.6	31.1	4.5	5.8
ZMB	Zâmbia	3-6	..	..	5.8	7.3
ZWE	Zimbábue	3-5	23.9 <sup>b</sup>	22.9 <sup>b</sup>	6.7	7.7
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>		—	<b>54.3</b>	<b>54.7</b>	<b>10.6</b>	<b>10.7</b>
<b>Regiões Desenvolvidas</b>		—	<b>77.9</b>	<b>78.4</b>	<b>11.8</b>	<b>12.1</b>
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>		—	<b>44.0</b>	<b>44.2</b>	<b>6.8</b>	<b>7.8</b>
<b>América Latina e Caribe</b>		—	<b>67.6</b>	<b>66.7</b>	<b>8.1</b>	<b>8.6</b>
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>		—	<b>22.3</b>	<b>23.7</b>	<b>5.2</b>	<b>7.3</b>
<b>Ásia Meridional</b>		—	—	—	<b>3.9</b>	<b>5.7</b>
<b>África Subsaariana</b>		—	<b>17.3</b>	<b>16.2</b>	<b>4.3</b>	<b>5.9</b>
<b>Mundo</b>		—	<b>42.9</b>	<b>43.2</b>	<b>7.3</b>	<b>8.2</b>

Fonte:

Colunas 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13: UIS, 2015.

Colunas 4 e 5: Barro e Lee, 2015.

Coluna 14: Banco Mundial, 2015d.

ÁREA DE ESTUDO DOS ALUNOS DE ENSINO SUPERIOR (ÁREAS DE ESTUDO SELECIONADAS) <sup>a</sup>						RECURSOS DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO <sup>a</sup>			
Engenharia, Produção e Construção, 2006-2013		Humanidades e artes, 2006-2013		Ciências, 2006-2013		Proporção aluno-professor, 2006-2014		Gasto público com educação, 2005-2014	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>b</sup>
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Primário	Secundário	(% do PIB)	
(% de todos os estudantes)						(Proporção)			
..	..	..	..	..	..	31.4	19.8	9.5	STP
..	..	..	..	..	..	31.6	27.4 <sup>c</sup>	5.6	SEN
..	..	9.3	..	3.6	40.0	12.6	12.2	3.6	SYC
..	..	..	..	..	..	34.8	20.7	2.9	SLE
..	..	..	..	..	..	35.5	19.3	..	SOM
..	..	..	..	..	..	28.7	25.0	6.6	ZAF
..	..	..	..	..	..	49.9 <sup>b</sup>	..	..	SSD
..	..	..	..	..	..	46.1	31.1 <sup>b</sup>	..	SDN
2.2	11.6	9.8	6.7	4.2	9.7	29.1	16.3	8.3	SWZ
..	..	..	..	..	..	41.3	26.2	4.5	TGO
..	..	..	5.1	..	..	45.6	21.3 <sup>b</sup>	3.3	UGA
2.2	4.3	4.2	3.9	3.2	6.0	43.4 <sup>b</sup>	26.4	6.2	TZA
..	..	..	..	..	..	47.9 <sup>b</sup>	..	1.3	ZMB
5.9	18.4	12.7	11.0	5.5	11.3	35.9	22.4	2.5	ZWE
—	—	11.4	6.3	6.1	8.8	17.5	12.1	4.2	
—	—	16.1	12.1	6.4	12.6	14.5	13.1	5.3	
—	—	—	—	—	—	20.3	17.0	—	
—	—	—	—	—	—	23.7	18.3	5.5	
—	—	25.2	15.0	9.3	—	22.8	—	4.5	
—	—	—	—	—	—	36.1	26.0	3.3	
—	—	—	—	—	—	43.0	27.3	5.6	
—	—	—	—	—	—	29.9	21.1	5.1	

**Notas:**

“..” Indica que não há dados disponíveis.

“—” Indica onde a média não é aplicável ou onde os dados disponíveis são insuficientes para se derivar média.

ψ. Código ISO de país se refere ao padrão de três letras para a representação dos nomes de países publicado pela Organização Internacional para Padronização.

ж. Idade na qual os estudantes entrariam no nível de educação pré-primária. O valor mais baixo é a idade de entrada oficial; o limite superior é estimado com base na duração teórica do nível de educação pré-primária.

a. Dados se referem aos mais recentes disponíveis durante o período especificado.

b. Estimativa baseada em UIS ,2015.

c. Estimativa nacional.

d. Se refere a 2011.

e. Se refere a um período anterior ao especificado.

**ANEXO 3:**
**DIREITOS TRABALHISTAS: LEIS, POLÍTICAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	LEIS DE IGUALDADE DE GÊNERO			LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE			
		Remuneração igual por trabalho de igual valor	Não discriminação com base em gênero na contratação	Proibição de assédio sexual no emprego	Duração mínima da licença-maternidade remunerada	Salário pago durante licença-maternidade	Financiamento para licença-maternidade	Duração mínima da licença-paternidade
				(em semanas)	(% do salário total)	Fonte	(em dias)	
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>								
ALB	Albânia	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	52	80 <sup>b</sup>	Assistência Social	0
ARM	Armênia	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	20	100	Assistência Social	0
AZE	Azerbaijão	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	18	100	Assistência Social	14
BLR	Belarus	Yes	No	No	18	100	Assistência Social	0
BIH	Bósnia e Herzegovina	Yes	Yes	Yes	52	50 <sup>a</sup>	Assistência Social	7 <sup>f</sup>
BGR	Bulgária	Yes	No	Yes <sup>c</sup>	32	90	Assistência Social	15 <sup>f</sup>
HRV	Croácia	Yes	Yes	Yes	58	100 <sup>a</sup>	Assistência Social	7 <sup>f</sup>
CYP	Chipre	..	..	Yes	18	75	Assistência Social	0
CZE	República Tcheca	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	28	70	Assistência Social	0
EST	Estônia	No	Yes	Yes <sup>d</sup>	20	100	Assistência Social	10 <sup>f</sup>
GEO	Geórgia	No	No	Yes <sup>d</sup>	18	100	Assistência Social	..
HUN	Hungria	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	24	70	Assistência Social	5
KAZ	Cazaquistão	No	Yes	No	18	100	Assistência Social	5
KGZ	Quirguistão	Yes	No	No	18	7x min wg <sup>t</sup>	Assistência Social	..
LVA	Letônia	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	16	80	Assistência Social	10 <sup>f</sup>
LTU	Lituânia	No	No	Yes <sup>d</sup>	18	100	Assistência Social	30 <sup>f</sup>
MNE	Montenegro	Yes	Yes	..	52	100	Assistência Social	..
POL	Polônia	Yes	No	Yes <sup>c</sup>	26	100	Assistência Social	14 <sup>f</sup>
MDA	República de Moldova	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	18	100	Assistência Social	0
ROU	Romênia	No	Yes	Yes <sup>d</sup>	18	85	Assistência Social	5 <sup>f</sup>
RUS	Federação Russa	No	No	No <sup>j</sup>	20	100 <sup>k</sup>	Assistência Social	0
SRB	Sérvia	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	20	100	Assistência Social	7 <sup>f</sup>
SVK	Eslováquia	No	Yes	Yes <sup>d</sup>	34	65	Assistência Social	0
SVN	Eslovênia	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	15	100	Assistência Social	90 <sup>m</sup>
TJK	Tajiquistão	Yes	Yes	No	20	100	Assistência Social	0
MKD	Antiga República Iugoslava da Macedônia	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	39	100	Assistência Social	..
TUR	Turquia	No	No	Yes <sup>c</sup>	16	67	Assistência Social	0
TKM	Turcomenistão	..	..	No	16	100	Assistência Social	..
UKR	Ucrânia	No	Yes	Yes <sup>d</sup>	18	100	Assistência Social	0
UZB	Uzbequistão	No	No	Yes <sup>d</sup>	18	100	Assistência Social	0
<b>Regiões Desenvolvidas</b>								
AND	Andorra	..	..	..	16	100	Assistência Social	..
AUS	Austrália	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	52	.. <sup>n</sup>	Assistência Social	14 <sup>o</sup>
AUT	Áustria	No	No	Yes	16	100	Assistência Social	0
BEL	Bélgica	Yes	Yes	Yes	15	82 <sup>p</sup>	Assistência Social	10
CAN	Canadá	Yes	Yes	Yes	17	55 <sup>q</sup>	Assistência Social	0
DNK	Dinamarca	Yes	No	Yes	18	100	Misto	14 <sup>f</sup>
FIN	Finlândia	No	No	Yes	18	70 <sup>k</sup>	Assistência Social	54
FRA	França	No	Yes	Yes	16	100 <sup>k</sup>	Assistência Social	11 <sup>f</sup>
DEU	Alemanha	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	14	100	Misto	0
GRC	Grécia	Yes	Yes	Yes	17	100	Assistência Social	2 <sup>f</sup>
ISL	Islândia	No	No	Yes	13	80 <sup>a</sup>	Assistência Social	90
IRL	Irlanda	Yes	Yes	Yes	42	80 <sup>r</sup>	Assistência Social	0
ISR	Israel	No	No	Yes	14	100 <sup>k</sup>	Assistência Social	0

USO DO TEMPO<sup>a</sup>

Ano da pesquisa	Faixa etária	Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado		Trabalho remunerado		Trabalho total		CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>49</sup>
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	
		(minutos por dia)		(minutos por dia)		(minutos por dia)		
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>								
2010-11	20-74	347	46	129	281	476	327	ALB
2008	15-80	296	53	88	261	384	314	ARM
..	..	..	..	..	..	..	..	AZE
..	..	..	..	..	..	..	..	BLR
..	..	..	..	..	..	..	..	BIH
2009-10	20-74	284	139	152	204	436	343	BGR
..	..	..	..	..	..	..	..	HRV
..	..	..	..	..	..	..	..	CYP
..	..	..	..	..	..	..	..	CZE
2009-10	20-74	242	147	179	235	421	382	EST
..	..	..	..	..	..	..	..	GEO
2009-10	20-74	285	153	132	201	417	354	HUN
2012	10+	246	110	133	203	379	313	KAZ
2005	20-74	342	139	210	353	552	492	KGZ
2003	20-74	236	110	209	300	445	410	LVA
2003	20-74	269	129	211	284	480	413	LTU
..	..	..	..	..	..	..	..	MNE
2003-04	15-64	296	157	136	234	432	391	POL
2011-12 <sup>1</sup>	20-74	305	168	187	246	492	414	MDA
2011-12	20-74	294	134	124	199	418	333	ROU
..	..	..	..	..	..	..	..	RUS
2010-11 <sup>1</sup>	15+	291	136	129	227	420	363	SRB
..	..	..	..	..	..	..	..	SVK
2000-01	15-64	286	166	169	236	455	402	SVN
..	..	..	..	..	..	..	..	TJK
2009	20-74	281	87	120	216	401	303	MKD
2006	15-64	377	116	73	282	450	398	TUR
..	..	..	..	..	..	..	..	TKM
..	..	..	..	..	..	..	..	UKR
..	..	..	..	..	..	..	..	UZB
<b>Regiões Desenvolvidas</b>								
..	..	..	..	..	..	..	..	AND
2006	15+	311	172	128	248	439	420	AUS
2008-09	15-64	327	135	195	307	522	442	AUT
2005	15-64	245	151	125	202	370	353	BEL
2010	15+	257	170	180	255	437	425	CAN
2001	15-64	243	186	147	211	390	397	DNK
2009-10	15-64	232	159	159	199	391	358	FIN
2009	15-64	233	143	116	173	349	316	FRA
2001-02	15-64	269	164	134	222	403	386	DEU
..	..	..	..	..	..	..	..	GRC
..	..	..	..	..	..	..	..	ISL
2005	15-64	296	129	142	280	438	409	IRL
..	..	..	..	..	..	..	..	ISR

**ANEXO 3:**
**DIREITOS TRABALHISTAS: LEIS, POLÍTICAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	LEIS DE IGUALDADE DE GÊNERO			LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE				
		Remuneração igual por trabalho de igual valor	Não discriminação com base em gênero na contratação	Proibição de assédio sexual no emprego	Duração mínima da licença-maternidade remunerada	2013			Duração mínima da licença-paternidade
						(em semanas)	(% do salário total)	Fonte	
		2014							
ITA	Itália	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	22	80	Assistência Social	1 <sup>f</sup>	
JPN	Japão	No	Yes	Yes <sup>d</sup>	14	67	Assistência Social	0	
LIE	Liechtenstein	..	..	..	..	..	..	..	
LUX	Luxemburgo	..	..	Yes	16	100	Assistência Social	2	
MLT	Malta	..	..	..	18	100 <sup>s</sup>	Misto	0	
MCO	Mônaco	..	..	..	16	90 <sup>t</sup>	Assistência Social	..	
NLD	Países Baixos (Holanda)	Yes	Yes	Yes	16	100 <sup>k</sup>	Assistência Social	2 <sup>f</sup>	
NZL	Nova Zelândia	No	Yes	Yes	14	100 <sup>k</sup>	Assistência Social	14	
NOR	Noruega	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	35	100 <sup>t</sup>	Assistência Social	14	
PRT	Portugal	Yes	Yes	Yes	17	100 <sup>u</sup>	Assistência Social	20 <sup>f</sup>	
SMR	San Marino	..	..	..	22	100	Assistência Social	..	
ESP	Espanha	Yes	Yes	Yes	16	100	Assistência Social	15 <sup>f</sup>	
SWE	Suécia	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	14	80	Assistência Social	10 <sup>f</sup>	
CHE	Suíça	No	Yes	Yes	14	80 <sup>k</sup>	Misto	0	
GBR	Reino Unido	Yes	Yes	Yes	52	90 <sup>v</sup>	Misto	14 <sup>w</sup>	
USA	Estados Unidos	Yes	Yes	Yes	12	0 <sup>x</sup>	..	0	
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>									
BRN	Brunei Darussalam	..	..	..	9	100 <sup>y</sup>	Empregador	0	
KHM	Camboja	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	13	50	Empregador	10 <sup>f</sup>	
CHN	China	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	14	100	Assistência Social	0	
PRK	República Democrática Popular da Coreia	..	..	Yes <sup>c</sup>	..	..	..	..	
FJI	Fiji	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	12	100	Empregador	0	
HKG	Hong Kong, China (SAR)	No	Yes	Yes <sup>d</sup>	10	80	Misto	..	
IDN	Indonésia	No	No	Yes <sup>d</sup>	13	100	Empregador	2 <sup>f</sup>	
KIR	Kiribati	..	..	..	12	25	Empregador	0	
LAO	República Democrática Popular do Laos	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	13	100	Assistência Social	0	
MYS	Malásia	No	No	Yes <sup>d</sup>	9	100	Empregador	0	
MHL	Ilhas Marshall	..	..	..	..	..	..	..	
FSM	Micronésia (Estados Federados da)	..	..	..	..	..	..	..	
MNG	Mongólia	No	No	Yes <sup>d</sup>	17	70	Assistência Social	0	
MMR	Mianmar	..	..	Yes <sup>d</sup>	12	67	Assistência Social	6 <sup>f</sup>	
NRU	Nauru	..	..	..	..	..	..	..	
PLW	Palau	..	..	..	..	..	..	..	
PNG	Papua Nova Guiné	No	No	No	..	0	..	0	
PHL	Filipinas	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	9	100	Assistência Social	7 <sup>f</sup>	
KOR	República da Coreia	Yes	Yes	Yes	13	100	Misto	3	
WSM	Samoa	..	..	..	..	..	..	..	
SGP	Singapura	No	No	Yes <sup>d</sup>	16	100 <sup>z</sup>	Misto	7 <sup>f</sup>	
SLB	Ilhas Solomon	..	..	..	12	25	Empregador	0	
THA	Tailândia	No	No	Yes <sup>d</sup>	13	100 <sup>aa</sup>	Misto	0	
TLS	Timor-Leste	..	..	Yes <sup>d</sup>	..	..	..	..	
TON	Tonga	..	..	..	..	..	..	..	



USO DO TEMPO<sup>a</sup>

Ano da pesquisa	Faixa etária	Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado		Trabalho remunerado		Trabalho total		CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>b</sup>
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	
		(minutos por dia)		(minutos por dia)		(minutos por dia)		
2008-09	15-64	315	104	135	268	450	372	ITA
2011	15-64	299	62	178	375	477	437	JPN
..	..	..	..	..	..	..	..	LIE
..	..	..	..	..	..	..	..	LUX
..	..	..	..	..	..	..	..	MLT
..	..	..	..	..	..	..	..	MCO
2011	20-74	212	133	123	226	335	359	NLD
2009-10	15-64	264	141	160	279	424	420	NZL
2010	16-74	296	184	185	251	481	435	NOR
1999	15+	302	77	160	269	462	346	PRT
..	..	..	..	..	..	..	..	SMR
2009-10	15-64	258	154	195	280	453	434	ESP
2010-11	20-64	254	155	227	275	481	430	SWE
..	..	..	..	..	..	..	..	CHE
2005	15-64	258	141	169	259	427	400	GBR
2013	15+	232	86	166	252	398	338	USA
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>								
..	..	..	..	..	..	..	..	BRN
2004	18-60	234	56	237	370	471	426	KHM
2008	15-80	234	91	263	360	497	451	CHN
..	..	..	..	..	..	..	..	PRK
..	..	..	..	..	..	..	..	FJI
..	..	..	..	..	..	..	..	HKG
..	..	..	..	..	..	..	..	IDN
..	..	..	..	..	..	..	..	KIR
2002-03	10+	150	36	270	312	420	348	LAO
..	..	..	..	..	..	..	..	MYS
..	..	..	..	..	..	..	..	MHL
..	..	..	..	..	..	..	..	FSM
2011	12+	290	139	238	348	528	487	MNG
..	..	..	..	..	..	..	..	MMR
..	..	..	..	..	..	..	..	NRU
..	..	..	..	..	..	..	..	PLW
..	..	..	..	..	..	..	..	PNG
..	..	..	..	..	..	..	..	PHL
2009	15-64	227	45	167	282	394	327	KOR
..	..	..	..	..	..	..	..	WSM
..	..	..	..	..	..	..	..	SGP
..	..	..	..	..	..	..	..	SLB
..	..	..	..	..	..	..	..	THA
..	..	..	..	..	..	..	..	TLS
..	..	..	..	..	..	..	..	TON

**ANEXO 3:**
**DIREITOS TRABALHISTAS: LEIS, POLÍTICAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	LEIS DE IGUALDADE DE GÊNERO			LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE			
		Remuneração igual por trabalho de igual valor	Não discriminação com base em gênero na contratação	Proibição de assédio sexual no emprego	Duração mínima da licença-maternidade remunerada	Salário pago durante licença-maternidade	Financiamento para licença-maternidade	Duração mínima da licença-paternidade
(em semanas)	(% do salário total)	Fonte	(em dias)					
TUV	Tuvalu	..	..	..	..	..	..	..
VUT	Vanuatu	..	..	..	12	67	Empregador	..
VNM	Vietnã	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	26	100	Assistência Social	0
<b>América Latina e Caribe</b>								
ATG	Antígua e Barbuda	..	..	..	13	100 <sup>ab</sup>	Misto	..
ARG	Argentina	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	13	100	Assistência Social	2 <sup>f</sup>
BHS	Bahamas	..	..	..	12	100	Misto	7
BRB	Barbados	..	..	..	12	100	Assistência Social	0
BLZ	Belize	..	..	..	14	100	Assistência Social	0
BOL	Bolívia (Estado Plurinacional da)	Yes	No	Yes	13	95	Assistência Social	0
BRA	Brasil	Yes	Yes	Yes	17	100	Assistência Social	5 <sup>f</sup>
CHL	Chile	No	No	Yes	18	100 <sup>k</sup>	Assistência Social	5 <sup>f</sup>
COL	Colômbia	No	No	Yes	14	100	Assistência Social	8 <sup>f</sup>
CRI	Costa Rica	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	17	100	Misto	0
CUB	Cuba	..	..	Yes	18	100	Assistência Social	0
DMA	Dominica	..	..	..	12	60	Assistência Social	0
DOM	República Dominicana	No	No	Yes <sup>d</sup>	12	100	Misto	2 <sup>f</sup>
ECU	Equador	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	12	100	Misto	10 <sup>f</sup>
SLV	El Salvador	No	Yes	Yes <sup>c</sup>	12	75	Assistência Social	3 <sup>f</sup>
GRD	Grenada	..	..	..	13	100 <sup>ae</sup>	Misto	0
GTM	Guatemala	No	Yes	No <sup>j</sup>	12	100	Misto	2 <sup>f</sup>
GUY	Guiana	..	..	..	13	70	Assistência Social	0
HTI	Haiti	No	No	No	12	100 <sup>af</sup>	Empregador	0
HND	Honduras	No	Yes	Yes	12	100 <sup>ag</sup>	Misto	0
JAM	Jamaica	No	No	No	12	100 <sup>y</sup>	Empregador	0
MEX	México	No	Yes	Yes <sup>d</sup>	12	100	Assistência Social	0
NIC	Nicarágua	No	Yes	Yes	12	100	Misto	0
PAN	Panamá	No	No	Yes	14	100	Assistência Social	0
PRY	Paraguai	Yes	No	Yes	12	50 <sup>ah</sup>	Assistência Social	3 <sup>f</sup>
PER	Peru	No	No	Yes	13	100	Assistência Social	4 <sup>f</sup>
KNA	São Cristóvão e Névis	..	..	..	13	65	Assistência Social	0
LCA	Santa Lúcia	..	..	..	13	65	Assistência Social	0
VCT	São Vicente e Granadinas	..	..	..	13	65	Assistência Social	..
SUR	Suriname	..	..	..	..	..	..	..
TTO	Trinidad e Tobago	..	..	No	13	100	Misto	0
URY	Uruguai	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	12	100	Assistência Social	3
VEN	Venezuela (República Bolivariana da)	No	Yes	Yes	26	100	Assistência Social	14 <sup>f</sup>
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>								
DZA	Argélia	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	14	100	Assistência Social	3 <sup>f</sup>
BHR	Bahrain	..	..	Yes <sup>d</sup>	9	100 <sup>ai</sup>	Empregador	0
EGY	Egito	No	No	No <sup>j</sup>	13	100	Misto	0
IRQ	Iraque	..	..	Yes <sup>d</sup>	9	100	Empregador	0
JOR	Jordânia	No	No	Yes <sup>d</sup>	10	100	Assistência Social	0
KWT	Kuwait	No	No	No	10	100	Empregador	0

USO DO TEMPO<sup>3</sup>

Ano da pesquisa	Faixa etária	Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado		Trabalho remunerado		Trabalho total		CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>4</sup>
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	
		(minutos por dia)		(minutos por dia)		(minutos por dia)		
..	..	..	..	..	..	..	..	TUV
..	..	..	..	..	..	..	..	VUT
..	..	..	..	..	..	..	..	VNM
<b>América Latina e Caribe</b>								
..	..	..	..	..	..	..	..	ATG
2005 <sup>ac</sup>	15-74	257	93	165	314	422	407	ARG
..	..	..	..	..	..	..	..	BHS
..	..	..	..	..	..	..	..	BRB
..	..	..	..	..	..	..	..	BLZ
..	..	..	..	..	..	..	..	BOL
2012	15+	202	52	170	316	372	368	BRA
2007 <sup>ad</sup>	12+	241	86	148	273	389	359	CHL
2012	15+	276	85	179	374	455	459	COL
2011	15+	154	34	317	446	471	480	CRI
..	..	..	..	..	..	..	..	CUB
..	..	..	..	..	..	..	..	DMA
..	..	..	..	..	..	..	..	DOM
2012	15+	330	81	163	342	493	423	ECU
2010	10+	147	321	450	496	597	817	SLV
..	..	..	..	..	..	..	..	GRD
2011	15+	418	82	132	431	550	513	GTM
..	..	..	..	..	..	..	..	GUY
..	..	..	..	..	..	..	..	HTI
2009	15+	247	83	145	351	392	434	HND
..	..	..	..	..	..	..	..	JAM
2009	15+	406	123	170	391	576	514	MEX
..	..	..	..	..	..	..	..	NIC
2011	15+	288	119	199	356	487	475	PAN
..	..	..	..	..	..	..	..	PRY
2010	15+	397	127	184	368	581	495	PER
..	..	..	..	..	..	..	..	KNA
..	..	..	..	..	..	..	..	LCA
..	..	..	..	..	..	..	..	VCT
..	..	..	..	..	..	..	..	SUR
..	..	..	..	..	..	..	..	TTO
2007	15+	376	148	162	311	538	459	URY
..	..	..	..	..	..	..	..	VEN
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>								
2012	12+	312	54	30	198	342	252	DZA
..	..	..	..	..	..	..	..	BHR
..	..	..	..	..	..	..	..	EGY
2007	10+	347	240	28	234	375	474	IRQ
..	..	..	..	..	..	..	..	JOR
..	..	..	..	..	..	..	..	KWT

**ANEXO 3:**
**DIREITOS TRABALHISTAS: LEIS, POLÍTICAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	LEIS DE IGUALDADE DE GÊNERO			LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE				
		Remuneração igual por trabalho de igual valor	Não discriminação com base em gênero na contratação	Proibição de assédio sexual no emprego	Duração mínima da licença-maternidade remunerada	2013			Duração mínima da licença-paternidade
						(em semanas)	(% do salário total)	Fonte	
		2014							
LBN	Líbano	No	No	No	7	100	Empregador	0	
LBY	Líbia	..	..	No	14	50 <sup>aj</sup>	Misto	3	
MAR	Marrocos	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	14	100	Assistência Social	3 <sup>f</sup>	
OMN	Omã	No	No	No	7	100	Empregador	..	
QAT	Qatar	..	..	Yes	7	100	Empregador	0	
SAU	Arábia Saudita	No	No	No	10	50 <sup>ak</sup>	Empregador	1 <sup>f</sup>	
PSE	Estado da Palestina	No	No	No	10	100	Empregador	..	
SYR	República Árabe Síria	No	No	Yes <sup>c</sup>	17	100	Empregador	6	
TUN	Tunísia	No	No	Yes <sup>d</sup>	4	67	Assistência Social	1	
ARE	Emirados Árabes Unidos	No	No	Yes <sup>d</sup>	6	100	Empregador	0	
YEM	Iêmen	No	No	No	9	100	Empregador	0	
<b>Ásia Meridional</b>									
AFG	Afganistão	..	..	No	13	100	Empregador	0	
BGD	Bangladesh	Yes	No	Yes <sup>c</sup>	16	100	Empregador	10 <sup>f</sup>	
BTN	Butão	..	..	Yes <sup>c</sup>	..	..	..	..	
IND	Índia	No	Yes	Yes	12	100	Assistência Social	0	
IRN	Irã (República Islâmica do)	No	No	Yes <sup>d</sup>	13 <sup>an</sup>	67 <sup>ao</sup>	Assistência Social	0	
MDV	Maldivas	..	..	..	..	..	..	..	
NPL	Nepal	No	No	Yes <sup>d</sup>	7	100	Empregador	0	
PAK	Paquistão	No	No	Yes	12	100	Empregador	0	
LKA	Sri Lanka	No	No	Yes <sup>c</sup>	12	100	Empregador	0	
<b>África Subsaariana</b>									
AGO	Angola	Yes	Yes	No	13	100	Assistência Social	0	
BEN	Benim	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	14	90	Misto	10 <sup>f</sup>	
BWA	Botsuana	No	No	Yes <sup>d</sup>	12	50	Empregador	0	
BFA	Burkina Faso	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	14	100	Assistência Social	10 <sup>f</sup>	
BDI	Burundi	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	12	100	Misto	15 <sup>pp</sup>	
CPV	Cabo Verde	..	..	..	9	90	Assistência Social	0	
CMR	Camarões	No	No	No <sup>j</sup>	14	100	Assistência Social	10 <sup>f</sup>	
CAF	República Centro-Africana	..	..	Yes <sup>d</sup>	14	50	Assistência Social	10 <sup>f</sup>	
TCD	Chade	Yes	Yes	No	14	100	Assistência Social	10 <sup>f</sup>	
COM	Comores	..	..	..	14	100	Empregador	10 <sup>f</sup>	
COG	Congo	No	No	Yes <sup>d</sup>	15	100	Misto	10 <sup>f</sup>	
CIV	Costa do Marfim	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	14	100	Assistência Social	10 <sup>f</sup>	
COD	República Democrática do Congo	No	No	Yes	14	67	Empregador	2 <sup>f</sup>	
DJI	Djibouti	..	..	..	14	100	Misto	3 <sup>f</sup>	
GNQ	Guiné Equatorial	..	..	Yes <sup>d</sup>	12	75	Assistência Social	0	
ERI	Eritreia	..	..	Yes <sup>d</sup>	9	.. <sup>qa</sup>	Empregador	0	
ETH	Etiópia	No	No	No <sup>j</sup>	13	100	Empregador	5	
GAB	Gabão	No	No	No <sup>j</sup>	14	100	Assistência Social	10 <sup>f</sup>	
GMB	Gâmbia	..	..	No	12	100	Empregador	0	
GHA	Gana	No	Yes	No	12	100	Empregador	0	
GIN	Guiné	Yes	No	No	14	100	Misto	0	

USO DO TEMPO<sup>a</sup>

Ano da pesquisa	Faixa etária	Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado		Trabalho remunerado		Trabalho total		CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>b</sup>
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	
		(minutos por dia)		(minutos por dia)		(minutos por dia)		
..	..	..	..	..	..	..	..	LBN
..	..	..	..	..	..	..	..	LBY
2011-12	15+	300	43	81	325	381	368	MAR
2007-08	15+	274	115	58	187	332	302	OMN
2012-13	15+	199	110	120	229	319	339	QAT
..	..	..	..	..	..	..	..	SAU
2012-13	10+	293	55	36	249	329	304	PSE
..	..	..	..	..	..	..	..	SYR
2005-06	15+	315	40	92 <sup>al</sup>	257 <sup>al</sup>	407	297	TUN
..	..	..	..	..	..	..	..	ARE
..	..	..	..	..	..	..	..	YEM
<b>Ásia Meridional</b>								
..	..	..	..	..	..	..	..	AFG
2012 <sup>am</sup>	15+	216	84	312	414	528	498	BGD
..	..	..	..	..	..	..	..	BTN
1998-99	15-64	352	52	149	318	501	370	IND
..	..	..	..	..	..	..	..	IRN
..	..	..	..	..	..	..	..	MDV
..	..	..	..	..	..	..	..	NPL
2007	10+	287	28	78	321	365	349	PAK
..	..	..	..	..	..	..	..	LKA
<b>África Subsaariana</b>								
..	..	..	..	..	..	..	..	AGO
1998	6-65	195	60	235	235	430	295	BEN
..	..	..	..	..	..	..	..	BWA
..	..	..	..	..	..	..	..	BFA
..	..	..	..	..	..	..	..	BDI
..	..	..	..	..	..	..	..	CPV
..	..	..	..	..	..	..	..	CMR
..	..	..	..	..	..	..	..	CAF
..	..	..	..	..	..	..	..	TCD
..	..	..	..	..	..	..	..	COM
..	..	..	..	..	..	..	..	COG
..	..	..	..	..	..	..	..	CIV
..	..	..	..	..	..	..	..	COD
..	..	..	..	..	..	..	..	DJI
..	..	..	..	..	..	..	..	GNQ
..	..	..	..	..	..	..	..	ERI
2013	10+	246	66	177	318	423	384	ETH
..	..	..	..	..	..	..	..	GAB
..	..	..	..	..	..	..	..	GMB
2009	10+	209	69	246	309	455	378	GHA
2002-03	15+	177	78	154	222	331	300	GIN

**ANEXO 3:**
**DIREITOS TRABALHISTAS: LEIS, POLÍTICAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	LEIS DE IGUALDADE DE GÊNERO			LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE			
		Remuneração igual por trabalho de igual valor	Não discriminação com base em gênero na contratação	Proibição de assédio sexual no emprego	Duração mínima da licença-maternidade remunerada	Salário pago durante licença-maternidade	Financiamento para licença-maternidade	Duração mínima da licença-paternidade
(em semanas)	(% do salário total)	Fonte	(em dias)					
GNB	Guiné-Bissau	..	..	No	9	100	Misto	0
KEN	Quênia	Yes	No	Yes <sup>c</sup>	13	100	Empregador	14 <sup>f</sup>
LSO	Lesoto	Yes	No	Yes <sup>d</sup>	12	100	Empregador	0
LBR	Libéria	No	No	No <sup>j</sup>	..	..	..	..
MDG	Madagascar	Yes	No	Yes	14	100	Misto	10 <sup>f</sup>
MWI	Malawi	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	8	100	Empregador	0
MLI	Mali	No	No	No	14	100	Assistência Social	3
MRT	Mauritânia	No	Yes	No	14	100	Assistência Social	10
MUS	Maurício	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	12	100	Empregador	5
MOZ	Moçambique	No	No	Yes	9	100	Assistência Social	1 <sup>er</sup>
NAM	Namíbia	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	12	100 <sup>k</sup>	Misto	0
NER	Níger	Yes	Yes	Yes <sup>c</sup>	14	100	Misto	0
NGA	Nigéria	No	No	No	12	50	Empregador	0
RWA	Ruanda	No	No	Yes	12	100 <sup>as</sup>	Empregador	4 <sup>f</sup>
STP	São Tomé e Príncipe	..	..	..	9	100	Assistência Social	0
SEN	Senegal	No	No	Yes <sup>c</sup>	14	100	Assistência Social	0
SYC	Seicheles	..	..	..	14	Flat rate <sup>at</sup>	Assistência Social	4 <sup>f</sup>
SLE	Serra Leoa	No	No	Yes <sup>d</sup>	12	100	Empregador	..
SOM	Somália	..	..	No	14	50	Empregador	0
ZAF	África do Sul	No	No	Yes <sup>d</sup>	17	60	Assistência Social	3 <sup>f</sup>
SSD	Sudão do Sul	..	..	..	..	..	..	..
SDN	Sudão	No	No	No	8	100	Empregador	0
SWZ	Suazilândia	..	..	No <sup>j</sup>	12	100 <sup>av</sup>	Empregador	0
TGO	Togo	Yes	Yes	Yes	14	100	Misto	10 <sup>f</sup>
UGA	Uganda	Yes	No	Yes <sup>c</sup>	10	100	Empregador	4 <sup>f</sup>
TZA	República Unida da Tanzânia	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	12	100	Assistência Social	3 <sup>f</sup>
ZMB	Zâmbia	No	No	Yes <sup>d</sup>	12	100	Empregador	0
ZWE	Zimbábue	Yes	Yes	Yes <sup>d</sup>	14	100	Empregador	0

**Fonte:**
**Colunas 1 e 2:** Banco Mundial 2015c.

**Coluna 3:** OCDE 2015.

**Colunas 4-7:** OIT 2014d.

**Colunas 8-15:** Compilação da ONU Mulheres baseada em várias fontes. Fontes disponíveis sob pedido.

**Notas:**
**“..”** Indica que não há dados disponíveis.

**ψ.** Código ISO de país se refere ao padrão de três letras para a representação dos nomes de países publicados pela Organização Internacional para Padronização.

**a.** A classificação de trabalho de cuidado e doméstico não remunerado difere entre os países. É preciso tomar cuidado, portanto, com comparações. Trabalho total é a soma do trabalho de cuidados e doméstico não remunerado e trabalho pago.

**b.** 80% antes do nascimento até 150 dias depois; 50% para o resto.

**c.** Há legislação específica, a lei é adequada no geral, mas há relatos de problemas de implementação.

**d.** Há legislação específica, mas a lei não é adequada.

**e.** A taxa de substituição varia dependendo de várias regulamentações regionais: 50-80% (Federação da Bósnia e Herzegovina); 100% (República de Srpska). O empregador é reembolsado pelo pagamento inicial.

**f.** 100%.

**g.** 100% até 6 meses após o nascimento, depois um benefício de taxa fixa.

**h.** Sete vezes o nível do salário-mínimo.

**i.** Dados excluem o território de Transnistria e a municipalidade de Bender.

**j.** Não há legislação específica, mas há evidência de legislação sendo planejada ou escrita.

**k.** Até um teto.

**l.** AP Kosovo e Metohija estão excluídos desta pesquisa.

**m.** 100% nos primeiros 15 dias e taxa fixa durante o restante.

**n.** 18 semanas pagas a salário-mínimo federal.

**o.** Pago a salário-mínimo federal.

**p.** 82% pelos primeiros 30 dias; 75% durante o restante (até um teto).

**q.** 80% até um teto por 26 semanas.

**r.** Por 26 semanas.

**s.** Por 14 semanas.

**t.** Ou 80% por 45 semanas.

**u.** 100% (ou 80% por 150 dias).

**v.** 6 semanas a 90%; menos de 90%/taxa fixa para as semanas 7-39; semanas 40-52 não remuneradas.

**w.** 90% da renda média semanal.

USO DO TEMPO<sup>a</sup>

Ano da pesquisa	Faixa etária	Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado		Trabalho remunerado		Trabalho total		CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>b</sup>
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	
		(minutos por dia)		(minutos por dia)		(minutos por dia)		
..	..	..	..	..	..	..	..	GNB
..	..	..	..	..	..	..	..	KEN
2002-03	15+	342	175	124	279	466	454	LSO
..	..	..	..	..	..	..	..	LBR
2001	6-65	225	55	175	290	400	345	MDG
..	..	..	..	..	..	..	..	MWI
..	..	..	..	..	..	..	..	MLI
..	..	..	..	..	..	..	..	MRT
2003	10+	277	73	116	296	393	369	MUS
..	..	..	..	..	..	..	..	MOZ
..	..	..	..	..	..	..	..	NAM
..	..	..	..	..	..	..	..	NER
..	..	..	..	..	..	..	..	NGA
2010-11	16+	231	77	205	265	436	342	RWA
..	..	..	..	..	..	..	..	STP
..	..	..	..	..	..	..	..	SEN
..	..	..	..	..	..	..	..	SYC
2003-04 <sup>au</sup>	15+	314	105	..	..	..	..	SLE
..	..	..	..	..	..	..	..	SOM
2000	15-64	257	92	127	207	384	299	ZAF
..	..	..	..	..	..	..	..	SSD
..	..	..	..	..	..	..	..	SDN
..	..	..	..	..	..	..	..	SWZ
..	..	..	..	..	..	..	..	TGO
2009-10	14-64	223	188	256	308	479	496	UGA
2006	15+	253	75	251	345	504	420	TZA
..	..	..	..	..	..	..	..	ZMB
..	..	..	..	..	..	..	..	ZWE

x. Estados Unidos: cláusulas para licença-maternidade paga existem em cinco estados: Nova Iorque, Nova Jersey, Califórnia, Havaí e Rhode Islande. A Califórnia, por exemplo, oferece seis semanas a 55% da renda anterior.

y. Por oito semanas.

z. Para os dois primeiros nascimentos.

aa. 100% pelos primeiros 45 dias (empregador); 50% pelos últimos 45 dias (assistência social).

ab. 100% por 6 semanas; 60% por 7 semanas.

ac. Apenas para a Grande Buenos Aires.

ad. Apenas para a Grande Santiago.

ae. 100% por dois meses; 65% para o último mês.

af. Por seis semanas.

ag. Por dez semanas.

ah. Por nove semanas.

ai. 100% por 45 dias.

aj. 100% para mulheres autônomas por 13 semanas.

ak. Entre 50 e 100%.

al. Inclui a procura por emprego.

am. Pesquisa-piloto. Dados se referem apenas a empregados.

an. Por 13 semanas; 17 semanas amamentando.

ao. Por 12 semanas.

ap. 50% pagos.

aq. Quantia não identificada.

ar. Bienalmente.

as. Primeiras seis semanas e 20% depois.

at. Benefício mensal de taxa fixa por 12 semanas.

au. Apenas urbano.

av. Por apenas duas semanas.

**ANEXO 4:**
**O DIREITO AO TRABALHO: OPORTUNIDADES, LIMITAÇÕES E IGUALDADE**

		TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO <sup>*K</sup>				TAXA DE DESEMPREGO <sup>Φ</sup>	
CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
		1990	2013	1990	2013	2013	
		(% 15 anos de idade ou mais)				(% da força de trabalho total com 15 anos de idade ou mais)	
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>							
ALB	Albânia	53.2	44.9	74.7	65.5	13.8	17.6
ARM	Armênia	60.0	54.2	77.1	72.6	17.5	15.2
AZE	Azerbaijão	54.0	62.9	70.7	69.6	6.6	4.4
BLR	Belarus	60.4	50.1	75.3	63.1	4.3	7.3
BIH	Bósnia e Herzegovina	35.8	34.1	57.5	57.3	30.9	26.8
BGR	Bulgária	54.9	47.9	62.7	59.0	11.9	13.8
HRV	Croácia	46.5	44.7	68.5	58.4	16.8	18.4
CYP	Chipre	40.8	56.0	70.8	71.1	14.9	16.5
CZE	República Tcheca	51.6	51.1	70.6	68.3	8.2	5.9
EST	Estônia	63.0	56.2	76.6	68.9	8.3	9.3
GEO	Geórgia	55.1	56.5	74.5	75.1	13.2	15.2
HUN	Hungria	46.2	44.8	64.4	60.0	10.2	10.1
KAZ	Cazaquistão	62.4	67.7	78.0	77.9	6.3	4.1
KGZ	Quirguistão	58.4	56.0	74.3	79.5	9.2	7.2
LVA	Letônia	62.6	54.9	76.7	67.6	10.5	11.8
LTU	Lituânia	59.4	55.8	74.4	67.3	10.5	13.1
MNE	Montenegro	44.7	43.0	63.2	57.3	20.8	19.0
POL	Polônia	55.2	48.9	72.1	64.9	11.1	9.7
MDA	República de Moldova	61.1	37.6	74.2	44.2	3.9	6.2
ROU	Romênia	51.6	48.7	66.8	64.9	6.6	7.9
RUS	Federação Russa	59.6	57.1	76.3	71.7	5.2	5.9
SRB	Sérvia	44.3	44.5	67.3	60.9	26.0	19.2
SVK	Eslováquia	58.9	51.1	72.1	68.6	14.5	13.9
SVN	Eslovênia	47.8	52.3	59.9	63.2	11.2	9.4
TJK	Tajiquistão	58.1	58.9	75.6	77.1	9.6	11.5
MKD	Antiga República Iugoslava da Macedônia	42.6	43.1	66.9	67.5	28.9	29.0
TUR	Turquia	34.1	29.4	80.8	70.8	11.9	9.1
TKM	Turcomenistão	46.4	46.9	74.8	76.9	10.7	10.5
UKR	Ucrânia	56.1	53.2	70.7	66.9	6.7	9.0
UZB	Uzbequistão	46.2	48.1	73.3	75.6	10.9	10.5
<b>Regiões Desenvolvidas</b>							
AND	Andorra	..	..	..	..	..	..
AUS	Austrália	52.3	58.8	75.7	71.8	5.6	5.7
AUT	Áustria	43.0	54.6	69.7	67.7	4.9	4.9
BEL	Bélgica	36.6	47.5	61.1	59.3	8.1	8.6
CAN	Canadá	57.9	61.6	76.0	71.0	6.6	7.5
DNK	Dinamarca	61.5	58.7	75.3	66.4	7.3	6.7
FIN	Finlândia	58.8	55.7	71.8	64.0	7.5	8.8
FRA	França	46.1	50.7	65.2	61.6	10.4	10.4
DEU	Alemanha	43.4	53.6	69.6	66.4	4.9	5.6
GRC	Grécia	36.0	44.2	66.8	62.5	31.3	24.3
ISL	Islândia	67.7	70.5	81.9	77.4	5.2	5.9
IRL	Irlanda	35.5	53.1	70.6	68.1	10.8	15.0
ISR	Israel	41.3	57.9	62.6	69.1	6.3	6.2
ITA	Itália	35.1	39.6	66.5	59.5	13.1	11.6
JPN	Japão	50.1	48.8	77.2	70.4	3.7	4.3



TAXA DE DESEMPREGO JUVENIL*		SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL (GRUPOS OCUPACIONAIS SELETOS) <sup>a</sup>			EMPREGO INFORMAL NÃO AGRÍCOLA <sup>a</sup>		DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO NÃO AJUSTADA <sup>a, c</sup>		CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>4</sup>
Mulheres	Homens	Posições de gerência, profissionais e técnicas	Trabalhadoras e trabalhadores administrativos, de serviços e vendas	Operadoras e operadores de máquina e fábrica	Mulheres	Homens			
2013		2000-2013			2004-2010		2008-2014		
(% da força de trabalho total entre 15-24 anos da idade)		(Mulheres como % do emprego total)			(% do emprego total não agrícola)		(%)		
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>									
24.1	32.0	52.8	37.4	32.4	..	..	11.5 <sup>b</sup>	ALB	
39.1	29.6	54.3	53.3	3.9	12.7	24.8	34.4 <sup>c</sup>	ARM	
15.8	13.3	58.1	58.4	8.1	..	..	52.5 <sup>d</sup>	AZE	
12.6	12.0	63.3	77.6	18.4	..	..	25.5 <sup>d</sup>	BLR	
61.5	59.7	..	..	..	..	..	..	BIH	
26.4	31.7	55.3	62.2	25.9	..	..	20.6 <sup>c, d</sup>	BGR	
51.7	51.4	49.3	63.7	25.6	..	..	10.0 <sup>c, d</sup>	HRV	
34.7	38.5	46.6	62.9	7.4	..	..	18.2 <sup>c, d</sup>	CYP	
19.2	18.6	45.0	70.8	24.2	..	..	21.5 <sup>d, e</sup>	CZE	
19.4	17.3	54.9	76.0	27.1	..	..	25.6 <sup>f</sup>	EST	
34.8	28.7	57.4	55.7	2.0	..	..	36.4 <sup>c</sup>	GEO	
28.1	26.1	55.5	63.8	30.1	..	..	21.6 <sup>c, d</sup>	HUN	
5.1	3.9	58.1	63.4	11.3	..	..	36.2	KAZ	
18.2	13.8	60.2	53.8	18.3	47.4	62.8	26.7 <sup>d</sup>	KGZ	
21.7	19.1	58.8	75.3	10.5	..	..	16.8 <sup>d</sup>	LVA	
20.4	23.0	60.8	73.6	21.8	..	..	14.3 <sup>e</sup>	LTU	
40.5	41.9	47.5	54.8	7.1	..	..	..	MNE	
29.9	25.2	54.9	63.5	13.3	..	..	15.0 <sup>c</sup>	POL	
13.1	16.1	58.3	73.3	7.9	11.4	20.8	11.6 <sup>g</sup>	MDA	
24.2	23.5	54.8	62.1	24.6	..	..	7.8 <sup>d</sup>	ROU	
14.9	14.1	58.8	72.9	10.7	..	..	25.8 <sup>c, e</sup>	RUS	
56.2	44.2	52.3	54.6	11.0	4.3	7.5	11.7 <sup>c</sup>	SRB	
31.3	34.9	51.8	65.6	23.9	..	..	22.5 <sup>d</sup>	SVK	
24.4	21.6	52.3	59.9	28.3	..	..	4.6 <sup>d, e, h</sup>	SVN	
12.4	17.7	..	..	..	..	..	50.9 <sup>b</sup>	TJK	
51.0	52.9	46.6	43.2	40.8	8.1	15.2	6.3 <sup>d</sup>	MKD	
23.6	18.7	30.8	31.2	10.8	31.3	29.7	7.1 <sup>c, d</sup>	TUR	
21.6	19.2	..	..	..	..	..	..	TKM	
16.4	18.8	57.8	71.0	18.2	6.4	12.4	22.8 <sup>c, d</sup>	UKR	
22.0	19.2	..	..	..	..	..	..	UZB	
<b>Regiões Desenvolvidas</b>									
..	..	..	..	..	..	..	..	AND	
11.3	13.0	49.3	71.7	13.4	..	..	35.4 <sup>i</sup>	AUS	
9.5	8.8	46.3	69.0	14.2	..	..	38.1 <sup>d</sup>	AUT	
21.8	24.1	47.2	64.9	13.7	..	..	22.7 <sup>i</sup>	BEL	
12.3	15.1	53.2	68.4	16.1	..	..	24.4 <sup>c</sup>	CAN	
11.8	14.1	50.6	65.6	16.7	..	..	15 <sup>t, k</sup>	DNK	
17.5	21.5	50.3	73.8	14.8	..	..	21.9 <sup>d, l</sup>	FIN	
25.0	22.7	46.2	70.3	18.4	..	..	18.6 <sup>d, g</sup>	FRA	
7.0	8.5	48.5	64.4	14.6	..	..	19.3 <sup>e</sup>	DEU	
64.4	53.5	47.2	50.2	9.0	..	..	23.3 <sup>e</sup>	GRC	
8.2	14.1	52.3	65.7	11.6	..	..	23.1 <sup>e</sup>	ISL	
23.4	29.7	48.5	70.8	14.9	..	..	27.3 <sup>f, l, m, n</sup>	IRL	
10.8	10.6	51.3	64.4	9.8	..	..	33.9 <sup>d</sup>	ISR	
41.0	38.7	43.0	61.3	18.8	..	..	20 <sup>o</sup>	ITA	
5.9	7.6	36.0	59.9 <sup>p</sup>	18.9 <sup>q</sup>	..	..	28.6 <sup>a</sup>	JPN	

**ANEXO 4:**
**O DIREITO AO TRABALHO: OPORTUNIDADES, LIMITAÇÕES E IGUALDADE**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO <sup>K</sup>				TAXA DE DESEMPREGO <sup>Φ</sup>	
		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
		1990	2013	1990	2013	2013	
		(% 15 anos de idade ou mais)				(% da força de trabalho total com 15 anos de idade ou mais)	
LIE	Liechtenstein	..	..	..	..	..	..
LUX	Luxemburgo	34.2	50.7	68.3	64.6	6.6	5.3
MLT	Malta	27.0	37.9	78.5	66.3	6.5	6.5
MCO	Mónaco	..	..	..	..	..	..
NLD	Países Baixos (Holanda)	43.0	58.5	70.2	70.6	6.2	7.1
NZL	Nova Zelândia	53.6	62.0	74.3	73.8	6.9	5.6
NOR	Noruega	55.2	61.2	71.3	68.7	3.3	3.7
PRT	Portugal	49.0	54.9	72.3	66.2	16.6	16.4
SMR	San Marino	..	..	..	..	..	..
ESP	Espanha	33.8	52.5	68.9	65.8	27.3	26.0
SWE	Suécia	62.4	60.3	71.2	67.9	7.9	8.2
CHE	Suíça	56.0	61.8	80.5	74.9	4.5	4.3
GBR	Reino Unido	52.6	55.7	74.7	68.7	7.0	7.9
USA	Estados Unidos	56.4	56.3	75.4	68.9	7.1	7.7
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>							
BRN	Brunei Darussalam	45.2	52.6	82.5	75.3	4.1	3.6
KHM	Camboja	76.8	78.8	83.8	86.5	0.3	0.3
CHN	China	72.7	63.9	84.8	78.3	3.8	5.2
PRK	República Democrática Popular da Coreia	76.6	72.2	87.9	84.2	4.0	5.1
FJI	Fiji	29.1	37.5	83.4	72.0	11.4	6.4
HKG	Hong Kong, China (SAR)	47.2	51.3	79.3	67.8	2.8	3.8
IDN	Indonésia	50.2	51.4	81.1	84.2	7.3	5.6
KIR	Kiribati	..	..	..	..	..	..
LAO	República Democrática Popular do Laos	80.0	76.3	82.9	79.1	1.2	1.7
MYS	Malásia	43.1	44.4	79.8	75.5	3.4	3.1
MHL	Ilhas Marshall	..	..	..	..	..	..
FSM	Micronésia (Estados Federados da)	..	..	..	..	..	..
MNG	Mongólia	52.5	56.6	62.6	69.3	4.8	4.9
MMR	Mianmar	72.4	75.2	79.2	82.3	3.7	3.1
NRU	Nauru	..	..	..	..	..	..
PLW	Palau	..	..	..	..	..	..
PNG	Papua Nova Guiné	70.9	70.5	73.9	74.0	2.6	1.7
PHL	Filipinas	47.9	51.1	82.8	79.7	6.9	7.2
KOR	República da Coreia	47.1	50.1	73.4	72.1	2.8	3.3
WSM	Samoa	40.0	23.5	76.7	58.4	..	..
SGP	Singapura	50.7	58.8	79.3	77.2	3.0	2.6
SLB	Ilhas Solomon	52.7	53.4	77.1	79.0	4.3	3.5
THA	Tailândia	76.0	64.3	87.3	80.7	0.7	0.8
TLS	Timor-Leste	41.5	24.6	80.0	50.8	6.1	3.6
TON	Tonga	35.9	53.5	75.5	74.6	..	..
TUV	Tuvalu	..	..	..	..	..	..
VUT	Vanuatu	78.6	61.5	88.1	80.0	..	..
VNM	Vietnã	74.2	73.0	84.6	82.2	2.2	1.8
<b>América Latina e Caribe</b>							
ATG	Antígua e Barbuda	..	..	..	..	..	..

TAXA DE DESEMPREGO JUVENIL <sup>a</sup>		SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL (GRUPOS OCUPACIONAIS SELETOS) <sup>a</sup>			EMPREGO INFORMAL NÃO AGRÍCOLA <sup>a</sup>		DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO NÃO AJUSTADA <sup>a, c</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>4</sup>
Mulheres	Homens	Posições de gerência, profissionais e técnicas	Trabalhadoras e trabalhadores administrativos, de serviços e vendas	Operadoras e operadores de máquina e fábrica	Mulheres	Homens		
2013		2000-2013			2004-2010		2008-2014	
(% da força de trabalho total entre 15-24 anos da idade)		(Mulheres como % do emprego total)			(% do emprego total não agrícola)		(%)	
..	..	..	..	..	..	..	17.2 <sup>d, e, r</sup>	LIE
18.9	19.5	45.8	57.6	7.9	..	..	12.9 <sup>e</sup>	LUX
12.0	15.8	39.1	55.5	22.3	..	..	23.9	MLT
..	..	..	..	..	..	..	..	MCO
11.2	10.8	45.4	67.3	9.0	..	..	42.4 <sup>d</sup>	NLD
16.3	15.4	50.5	70.4	16.0	..	..	30.8 <sup>c, d, s</sup>	NZL
7.5	10.7	46.4	68.4	13.5	..	..	12.1 <sup>d, e</sup>	NOR
39.5	36.3	49.4	63.2	33.2	..	..	17.8 <sup>e</sup>	PRT
..	..	..	..	..	..	..	..	SMR
56.7	57.8	46.6	60.9	13.1	..	..	23.0 <sup>f</sup>	ESP
22.6	25.1	50.2	68.4	15.6	..	..	11.0 <sup>u</sup>	SWE
8.8	8.9	44.8	67.3	17.5	..	..	38.3 <sup>c, d, r</sup>	CHE
17.8	22.5	45.8	68.1	11.4	..	..	36.2 <sup>d</sup>	GBR
14.2	17.2	51.4	59.5	..	..	..	17.4 <sup>e, r</sup>	USA
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>								
12.8	10.8	41.3	42.4	5.6	..	..	..	BRN
0.8	0.7	32.8	63.3	7.0	..	..	27.4 <sup>f</sup>	KHM
8.1	11.7	43.8	45.0	..	35.5 <sup>v</sup>	30.0 <sup>v</sup>	22.9 <sup>w</sup>	CHN
8.6	11.1	..	..	..	..	..	..	PRK
25.1	15.6	..	..	..	..	..	14.9 <sup>x</sup>	FJI
7.6	10.6	40.2	64.3	3.1	..	..	30.0 <sup>r</sup>	HKG
22.1	21.2	43.7	50.6	14.3	72.9 <sup>v</sup>	72.3 <sup>v</sup>	21.6 <sup>d</sup>	IDN
..	..	49.0	54.6	3.6	..	..	..	KIR
2.6	4.3	..	..	..	..	..	..	LAO
11.8	10.5	39.3	55.6	20.9	..	..	3.2 <sup>c, d, e</sup>	MYS
..	..	..	..	..	..	..	..	MHL
..	..	..	..	..	..	..	..	FSM
9.7	8.8	57.5	66.6	6.5	..	..	15.1 <sup>c, z</sup>	MNG
10.9	8.9	..	..	..	..	..	12.2 <sup>f, aa</sup>	MMR
..	..	..	..	..	..	..	..	NRU
..	..	..	..	..	..	..	..	PLW
5.4	3.9	..	..	..	..	..	..	PNG
18.6	15.4	52.0	54.4	12.2	70.2	69.9	-3.2 <sup>c, f</sup>	PHL
8.9	9.5	43.7	52.6	13.3	..	..	31.9 <sup>c, ab</sup>	KOR
..	..	48.7	50.5	14.8	..	..	14.1 <sup>d</sup>	WSM
11.3	9.4	42.5	64.6	15.8	..	..	11.1 <sup>c, d, e, r</sup>	SGP
10.9	8.9	..	..	..	..	..	..	SLB
3.3	2.9	50.2	61.1	32.2	43.5	41.2	2.5 <sup>c, d, e</sup>	THA
18.7	10.1	35.4	36.4	..	..	..	..	TLS
..	..	39.7	60.7	2.0	..	..	..	TON
..	..	44.1	63.4	..	..	..	..	TUV
..	..	40.1	51.9	17.4	..	..	..	VUT
6.2	4.8	50.4	61.5	36.5	61.6	65.4	9.4 <sup>d, s</sup>	VNM
<b>América Latina e Caribe</b>								
..	..	52.6	70.7	6.3	..	..	..	ATG

**ANEXO 4:**
**O DIREITO AO TRABALHO: OPORTUNIDADES, LIMITAÇÕES E IGUALDADE**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO <sup>K</sup>				TAXA DE DESEMPREGO <sup>Φ</sup>	
		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
		1990	2013	1990	2013	2013	
		(% 15 anos de idade ou mais)				(% da força de trabalho total com 15 anos de idade ou mais)	
ARG	Argentina	41.0	47.5	77.7	75.0	9.0	6.5
BHS	Bahamas	64.8	69.3	79.4	79.3	14.0	13.2
BRB	Barbados	61.4	65.9	77.7	76.6	14.5	10.2
BLZ	Belize	36.0	49.2	82.3	82.3	21.0	10.8
BOL	Bolívia (Estado Plurinacional da)	50.4	64.2	82.7	80.9	3.2	2.1
BRA	Brasil	44.6	59.4	85.4	80.8	7.8	4.5
CHL	Chile	32.2	49.2	77.1	74.8	7.0	5.3
COL	Colômbia	31.6	55.8	77.3	79.7	13.8	8.1
CRI	Costa Rica	32.9	46.6	84.0	79.0	10.4	6.0
CUB	Cuba	35.0	43.4	72.3	70.0	3.9	2.9
DMA	Dominica	..	..	..	..	..	..
DOM	República Dominicana	44.1	51.3	84.3	78.6	22.5	9.9
ECU	Equador	39.3	54.7	84.0	82.7	5.6	3.2
SLV	El Salvador	40.6	47.8	83.1	79.0	4.3	7.8
GRD	Grenada	..	..	..	..	..	..
GTM	Guatemala	40.5	49.3	87.9	88.2	4.0	2.0
GUY	Guiana	36.2	42.6	83.0	80.5	14.2	9.5
HTI	Haiti	56.8	60.9	77.4	71.0	8.0	6.1
HND	Honduras	33.2	42.8	86.2	82.9	5.7	3.4
JAM	Jamaica	66.4	56.1	81.8	70.9	19.5	11.3
MEX	México	34.3	45.1	83.9	79.9	5.0	4.9
NIC	Nicarágua	35.0	47.4	83.1	80.3	7.5	7.0
PAN	Panamá	38.9	49.0	79.3	81.8	5.1	3.4
PRY	Paraguai	53.6	55.7	90.9	84.8	6.5	4.3
PER	Peru	46.0	68.2	77.6	84.4	4.2	3.6
KNA	São Cristóvão e Névis	..	..	..	..	..	..
LCA	Santa Lúcia	57.3	62.7	75.9	76.2	..	..
VCT	São Vicente e Granadinas	44.2	55.7	80.8	78.0	..	..
SUR	Suriname	43.5	40.5	71.8	68.8	10.7	6.1
TTO	Trinidad e Tobago	38.6	53.0	76.3	75.5	7.5	4.5
URY	Uruguai	45.0	55.6	77.5	76.8	8.4	5.1
VEN	Venezuela (República Bolivariana da)	37.3	51.1	80.8	79.2	8.2	7.0
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>							
DZA	Argélia	9.9	15.2	74.7	72.2	16.8	8.4
BHR	Bahrain	27.9	39.2	87.9	86.9	17.7	4.9
EGY	Egito	25.8	23.7	74.6	74.8	29.3	7.4
IRQ	Iraque	10.8	14.9	71.6	69.8	24.1	14.3
JOR	Jordânia	9.2	15.6	65.6	66.6	22.1	10.5
KWT	Kuwait	34.7	43.6	78.3	83.1	2.4	3.3
LBN	Libano	16.5	23.3	70.3	70.9	11.0	5.1
LBY	Líbia	18.0	30.0	73.9	76.4	30.2	15.3
MAR	Marrocos	26.2	26.5	80.4	75.8	9.8	9.0
OMN	Omã	17.3	29.0	80.9	82.6	15.3	6.7
QAT	Qatar	41.6	50.8	94.1	95.5	3.4	0.2
SAU	Arábia Saudita	14.4	20.2	80.4	78.3	21.3	2.9
PSE	Estado da Palestina	10.0	15.4	67.7	66.4	21.3	23.8

TAXA DE DESEMPREGO JUVENIL*		SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL (GRUPOS OCUPACIONAIS SELETOS) <sup>a</sup>			EMPREGO INFORMAL NÃO AGRÍCOLA <sup>a</sup>		DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO NÃO AJUSTADA <sup>*, a</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>4</sup>
Mulheres	Homens	Posições de gerência, profissionais e técnicas	Trabalhadoras e trabalhadores administrativos, de serviços e vendas	Operadoras e operadores de máquina e fábrica	Mulheres	Homens		
2013		2000-2013			2004-2010		2008-2014	
(% da força de trabalho total entre 15-24 anos da idade)		(Mulheres como % do emprego total)			(% do emprego total não agrícola)		(%)	
24.3	17.2	49.0	50.2	13.6	49.6	49.8	22.2 <sup>r</sup>	ARG
31.0	27.0	57.5	68.8	..	..	..	..	BHS
30.4	24.4	53.8	69.4	16.0	..	..	..	BRB
42.2	21.7	46.1	59.8	9.0	..	..	..	BLZ
6.0	4.1	39.0	65.4	0.8	78.5	72.4	25.7 <sup>c, d, g</sup>	BOL
17.5	10.7	50.8	61.2	22.4	45.9	39.2	22.1 <sup>c</sup>	BRA
19.2	13.9	44.6	63.6	6.7	..	..	33.2 <sup>c, r, ac, ad</sup>	CHL
26.4	16.2	42.2	62.9	..	62.7	57.0	8.2	COL
24.3	14.5	43.1	53.3	8.9	46.0	42.2	6.2 <sup>c, d, e</sup>	CRI
7.6	6.4	38.1	38.1	42.2	..	..	..	CUB
..	..	52.3	65.8	5.7	..	..	..	DMA
41.8	21.9	51.4	56.4	10.0	51.4	46.7	10.9 <sup>c, d</sup>	DOM
13.2	8.1	48.5	55.5	8.1	63.7	58.8	2.8 <sup>d</sup>	ECU
10.8	12.8	45.9	62.6	28.5	72.5	60.1	11.5 <sup>n, ae, af</sup>	SLV
..	..	..	..	..	..	..	..	GRD
8.0	3.0	49.1	57.7	11.8	..	..	5.7 <sup>c, d</sup>	GTM
32.0	20.1	51.5	50.7	4.5	..	..	8.9 <sup>f, n</sup>	GUY
20.5	14.7	..	..	..	..	..	..	HTI
12.1	5.7	..	..	..	74.8	73.0	-2.4 <sup>f</sup>	HND
45.2	28.3	59.3	67.4	8.3	..	..	..	JAM
10.9	8.6	39.3	55.6	17.6	57.8	50.8	17.4	MEX
13.5	8.8	49.5	63.5	19.4	66.6	64.9	..	NIC
13.6	8.5	51.6	56.9	3.5	46.5	41.8	2.2 <sup>ag</sup>	PAN
15.1	9.0	49.8	58.4	3.4	74.4	67.9	17.4 <sup>c</sup>	PRY
9.1	8.7	42.8	64.4	3.5	75.7	65.1	30.3 <sup>ab</sup>	PER
..	..	..	..	..	..	..	..	KNA
..	..	54.8	60.8	24.2	..	..	..	LCA
..	..	..	..	..	..	..	..	VCT
31.4	18.7	54.8 <sup>p</sup>	60.9	3.4	..	..	..	SUR
16.5	10.9	52.5	66.9 <sup>p</sup>	7.1	..	..	..	TTO
22.3	15.8	52.5	64.1	14.1	38.3 <sup>ah</sup>	39.3 <sup>ah</sup>	24.8 <sup>c, f</sup>	URY
20.1	14.0	58.0	56.7	3.0	47.4	47.5	7.5 <sup>c</sup>	VEN
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>								
38.7	21.0	39.8	16.1	1.1	..	..	-0.1 <sup>ai</sup>	DZA
33.0	25.7	26.9	30.8	0.1	..	..	0.4 <sup>n, ab</sup>	BHR
71.1	25.8	23.8	16.1	8.3	23.1	56.3	22.2 <sup>n, af</sup>	EGY
59.3	30.0	..	..	..	..	..	18.2 <sup>f, n, aj</sup>	IRQ
55.9	28.0	33.7	11.0	0.2	..	..	10.9 <sup>f, ak</sup>	JOR
12.7	22.8	31.9	32.9	0.3	..	..	..	KWT
24.3	18.8	33.4	36.5	2.6	..	..	6.0 <sup>f</sup>	LBN
77.2	38.5	..	..	..	..	..	..	LBY
16.9	19.0	32.5	15.9	3.2	..	..	17.0 <sup>ai</sup>	MAR
32.1	17.9	29.7	9.4	7.9	..	..	3.1 <sup>f, ab, am</sup>	OMN
9.7	0.5	21.8	19.8	0.2	..	..	15.5 <sup>d</sup>	QAT
55.3	21.1	21.7	15.6	..	..	..	1.6 <sup>c, d</sup>	SAU
56.4	34.6	38.2	12.7	5.7	40.0	54.5	15.9 <sup>c, f, aj</sup>	PSE

**ANEXO 4:**
**O DIREITO AO TRABALHO: OPORTUNIDADES, LIMITAÇÕES E IGUALDADE**

		TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO <sup>κ</sup>				TAXA DE DESEMPREGO <sup>φ</sup>	
CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
		1990	2013	1990	2013	2013	
		(% 15 anos de idade ou mais)				(% da força de trabalho total com 15 anos de idade ou mais)	
SYR	República Árabe Síria	18.1	13.5	81.0	72.7	28.4	7.7
TUN	Tunísia	20.9	25.1	76.3	70.9	15.5	12.4
ARE	Emirados Árabes Unidos	25.0	46.5	91.3	92.0	8.8	2.8
YEM	Iêmen	16.2	25.4	73.7	72.2	38.8	9.9
<b>Ásia Meridional</b>							
AFG	Afganistão	15.5	15.8	81.4	79.5	12.2	7.1
BGD	Bangladesh	61.7	57.4	88.7	84.1	5.0	3.9
BTN	Butão	49.4	66.7	78.1	77.2	2.5	1.9
IND	Índia	34.8	27.0	85.1	79.9	4.0	3.5
IRN	Irã (República Islâmica do)	9.7	16.6	80.6	73.6	20.1	11.6
MDV	Maldivas	20.2	56.2	77.1	77.5	18.3	6.7
NPL	Nepal	79.8	79.9	90.4	87.1	2.4	3.0
PAK	Paquistão	13.4	24.6	84.6	82.9	9.3	4.0
LKA	Sri Lanka	36.4	35.1	78.1	76.3	6.6	3.1
<b>África Subsaariana</b>							
AGO	Angola	65.8	63.3	76.2	76.9	7.2	6.5
BEN	Benim	57.2	67.6	89.4	78.3	1.0	1.1
BWA	Botsuana	66.8	71.9	80.6	81.6	21.6	15.6
BFA	Burkina Faso	76.5	77.1	91.1	90.0	2.2	3.9
BDI	Burundi	90.8	83.3	90.4	82.0	7.4	6.4
CPV	Cabo Verde	41.8	51.5	85.3	83.7	7.3	6.7
CMR	Camarões	55.2	63.8	79.6	76.8	4.4	3.7
CAF	República Centro-Africana	69.3	72.6	87.1	85.1	8.3	7.0
TCD	Chade	64.2	64.0	80.7	79.2	7.5	6.7
COM	Comores	27.2	35.2	80.6	80.1	7.0	6.4
COG	Congo	59.6	68.5	73.1	73.0	6.8	6.3
CIV	Costa do Marfim	43.4	52.4	87.7	81.4	3.6	4.2
COD	República Democrática do Congo	67.5	70.7	75.1	73.2	8.9	7.2
DJI	Djibouti	27.3	36.3	66.5	67.7	..	..
GNQ	Guiné Equatorial	80.2	80.7	91.6	92.2	8.1	7.9
ERI	Eritreia	75.7	80.0	92.0	89.8	7.5	6.9
ETH	Etiópia	72.0	78.2	90.1	89.3	8.8	2.9
GAB	Gabão	56.6	56.2	69.2	65.4	25.6	14.4
GMB	Gâmbia	69.6	72.2	85.2	82.9	7.4	6.6
GHA	Gana	69.6	67.3	72.8	71.4	4.8	4.3
GIN	Guiné	64.4	65.6	79.0	78.3	1.5	2.0
GNB	Guiné-Bissau	60.0	68.2	78.1	78.5	7.4	6.8
KEN	Quênia	70.2	62.2	80.4	72.4	10.5	8.1
LSO	Lesoto	67.2	59.0	83.1	73.5	28.3	21.7
LBR	Libéria	56.1	58.2	64.6	64.8	3.8	3.6
MDG	Madagascar	83.6	86.6	88.8	90.5	4.6	2.5
MWI	Malawi	76.0	84.6	79.6	81.5	8.8	6.3
MLI	Mali	37.1	50.8	65.2	81.4	11.3	6.3
MRT	Mauritânia	18.4	28.7	77.6	79.1	28.0	32.1
MUS	Maurício	37.1	43.6	81.2	74.2	13.5	5.2
MOZ	Moçambique	85.3	85.5	80.6	82.8	9.3	7.2
NAM	Namíbia	48.0	54.7	64.5	63.7	18.7	15.2

TAXA DE DESEMPREGO JUVENIL*		SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL (GRUPOS OCUPACIONAIS SELETOS) <sup>a</sup>			EMPREGO INFORMAL NÃO AGRÍCOLA <sup>a</sup>		DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO NÃO AJUSTADA <sup>*, a</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>4</sup>
Mulheres	Homens	Posições de gerência, profissionais e técnicas	Trabalhadoras e trabalhadores administrativos, de serviços e vendas	Operadoras e operadores de máquina e fábrica	Mulheres	Homens		
2013		2000-2013			2004-2010		2008-2014	
(% da força de trabalho total entre 15-24 anos da idade)		(Mulheres como % do emprego total)			(% do emprego total não agrícola)		(%)	
65.9	23.2	36.5	11.1	1.9	..	..	3.4 <sup>n, z</sup>	SYR
29.3	32.0	33.0	25.3	38.3	..	..	..	TUN
17.0	8.1	19.4	36.9	0.7	..	..	29.9 <sup>c, an</sup>	ARE
53.7	20.3	9.9	5.0	1.6	..	..	..	YEM
<b>Ásia Meridional</b>								
22.8	16.4	..	..	..	..	..	..	AFG
9.5	9.0	12.5	21.7	4.5	..	..	..	BGD
6.8	6.5	30.1	56.3	4.2	..	..	..	BTN
11.3	10.3	..	..	..	84.7	83.3	32.6 <sup>c</sup>	IND
41.7	26.4	32.1	16.2	1.3	..	..	25.0 <sup>ao</sup>	IRN
36.4	18.7	42.4	45.0	4.1	..	..	29.2	MDV
3.3	5.9	28.4	37.4	6.2	..	..	40.5 <sup>c, f, ak</sup>	NPL
11.9	7.5	9.6	2.5	0.8	78.6	75.8	38.5 <sup>d, e</sup>	PAK
24.0	14.1	41.5	35.8	11.5	55.7 <sup>ap</sup>	65.2 <sup>ap</sup>	31.5 <sup>c, e</sup>	LKA
<b>África Subsaariana</b>								
11.1	10.1	..	..	..	..	..	..	AGO
1.8	1.5	..	..	..	..	..	..	BEN
39.9	28.7	47.2	66.5	10.4	..	..	2.7 <sup>d</sup>	BWA
3.7	6.0	..	..	..	..	..	..	BFA
11.4	9.9	..	..	..	..	..	..	BDI
11.4	10.4	..	..	..	..	..	..	CPV
7.9	7.0	..	..	..	..	..	39.2 <sup>r, aq</sup>	CMR
13.8	11.4	..	..	..	..	..	..	CAF
11.3	10.3	..	..	..	..	..	..	TCD
11.4	10.3	..	..	..	..	..	..	COM
11.2	10.2	..	..	..	..	..	..	COG
5.1	6.1	..	..	..	82.8	60.5	..	CIV
14.7	13.8	..	..	..	..	..	37.1 <sup>f, n</sup>	COD
..	..	..	..	..	..	..	..	DJI
13.2	12.0	..	..	..	..	..	..	GNQ
11.4	10.3	..	..	..	..	..	..	ERI
12.0	4.4	31.7	65.2	14.6	..	..	31.5 <sup>c, oe</sup>	ETH
40.6	30.6	..	..	..	..	..	..	GAB
11.2	10.2	24.4	57.0	2.0	..	..	..	GMB
10.0	7.4	39.1	74.4	5.8	..	..	33.3 <sup>n</sup>	GHA
0.8	2.0	58.6	59.2	0.0	..	..	..	GIN
11.7	10.9	..	..	..	..	..	..	GNB
17.3	16.8	..	..	..	..	..	..	KEN
41.2	27.6	56.7	56.2	49.0	..	..	..	LSO
5.6	3.4	33.3	64.9	15.4	72.0	46.7	..	LBR
5.7	4.7	40.9	65.8	15.9	..	..	26.0 <sup>c, d</sup>	MDG
14.4	12.5	..	..	..	..	..	39.2 <sup>or</sup>	MWI
14.4	8.3	..	..	..	..	..	62.5 <sup>r, aq</sup>	MLI
38.7	44.5	..	..	..	..	..	..	MRT
32.3	17.0	39.5	47.2	22.6	18.1	14.9	29.7 <sup>as</sup>	MUS
14.6	13.9	..	..	..	..	..	..	MOZ
39.1	29.9	53.5	64.3	3.5	47.0	41.1	16.3 <sup>c</sup>	NAM

**ANEXO 4:**
**O DIREITO AO TRABALHO: OPORTUNIDADES, LIMITAÇÕES E IGUALDADE**

CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO <sup>κ</sup>				TAXA DE DESEMPREGO <sup>φ</sup>	
		Mulheres		Homens		Mulheres	Homens
		1990	2013	1990	2013	2013	
		(% 15 anos de idade ou mais)				(% da força de trabalho total com 15 anos de idade ou mais)	
NER	Níger	24.5	40.0	92.3	89.7	4.5	5.3
NGA	Nigéria	39.0	48.2	74.8	63.7	7.4	7.6
RWA	Ruanda	88.9	86.4	89.0	85.3	0.4	0.8
STP	São Tomé e Príncipe	36.4	45.3	76.4	77.8	..	..
SEN	Senegal	62.1	66.0	89.2	88.0	13.2	7.9
SYC	Seicheles	..	..	..	..	..	..
SLE	Serra Leoa	63.3	65.7	66.1	69.0	2.1	4.3
SOM	Somália	35.0	37.2	78.2	75.5	7.4	6.7
ZAF	África do Sul	39.4	44.5	68.2	60.5	28.0	22.3
SSD	Sudão do Sul	..	..	..	..	..	..
SDN	Sudão	27.3	31.3	78.1	76.0	20.4	13.0
SWZ	Suazilândia	41.9	43.9	73.7	71.6	25.6	20.5
TGO	Togo	66.6	80.6	84.5	81.3	7.2	6.6
UGA	Uganda	82.4	75.8	81.9	79.2	4.5	3.2
TZA	República Unida da Tanzânia	86.9	88.1	91.4	90.2	4.5	2.4
ZMB	Zâmbia	73.6	73.1	86.0	85.6	11.4	14.9
ZWE	Zimbábue	67.1	83.4	79.5	89.8	5.4	5.3
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>		<b>53.9</b>	<b>50.0</b>	<b>73.6</b>	<b>69.2</b>	<b>8.8</b>	<b>8.8</b>
<b>Regiões Desenvolvidas</b>		<b>49.3</b>	<b>53.4</b>	<b>72.8</b>	<b>67.6</b>	<b>8.4</b>	<b>8.6</b>
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>		<b>68.6</b>	<b>62.2</b>	<b>83.9</b>	<b>79.2</b>	<b>4.1</b>	<b>4.8</b>
<b>América Latina e Caribe</b>		<b>40.4</b>	<b>53.8</b>	<b>82.2</b>	<b>79.6</b>	<b>7.7</b>	<b>5.2</b>
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>		<b>19.7</b>	<b>21.9</b>	<b>76.3</b>	<b>75.2</b>	<b>22.7</b>	<b>8.1</b>
<b>Ásia Meridional</b>		<b>34.7</b>	<b>29.8</b>	<b>85.1</b>	<b>80.3</b>	<b>5.5</b>	<b>4.0</b>
<b>África Subsaariana</b>		<b>58.9</b>	<b>63.6</b>	<b>79.8</b>	<b>76.6</b>	<b>9.4</b>	<b>7.3</b>
<b>Mundo</b>		<b>52.3</b>	<b>50.3</b>	<b>80.6</b>	<b>76.7</b>	<b>7.0</b>	<b>5.9</b>

**Fonte:**
**Colunas 1-8:** OIT 2015c.

**Colunas 9, 10, 11 e 14:** OIT 2015a, a não ser quando especificado de outra forma.

**Colunas 12 e 13:** OIT e WIEGO 2013.

**Notes:**
<sup>ψ</sup> Indica que não há dados disponíveis.

<sup>\*</sup> Indica onde a média não é aplicável ou onde os dados disponíveis são insuficientes para se derivar média.

A disparidade salarial de gênero não ajustado, ou seja, é medido como a diferença entre a renda bruta de mulheres e homens como porcentagem das rendas dos homens. O objetivo é captar a diferença entre a posição geral de mulheres e homens no mercado de trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas, tipo de atividade ou tipo de ocupação. A não ser quando está anotado de outra forma, ele se refere à renda mensal bruta de salário e empregados assalariados trabalhando em período integral ou meio período. Como os dados de salários excluem trabalhadores autônomos, particularmente trabalhadoras familiares contribuintes que são, em sua maioria, mulheres e que, por definição, não recebem compensação direta por seu trabalho, a disparidade salarial de gênero, como apresentado aqui, provavelmente subestima a verdadeira diferença entre mulheres e homens. Portanto, deve ser considerado junto com outros indicadores de mercado de trabalho como os apresentados nesta Tabela e discutidos no Capítulo 2. Devido a diferenças na forma como os dados salariais são coletados, é preciso cuidado com a comparação entre países.

<sup>ψ</sup> Código ISO de país se refere ao padrão de três letras para a representação dos nomes de países publicados pela Organização Internacional para Padronização.

<sup>κ</sup> A taxa de participação na força de trabalho capta pessoas atualmente empregadas e as que não estão empregadas (ou seja, pessoas que não estão empregadas, mas estão

disponíveis e ativamente procurando emprego) como porcentagem da população em idade economicamente ativa. A população em idade economicamente ativa é em geral definida como pessoas com 15 anos ou mais (com alguma variação nacional nos pontos de corte).

<sup>φ</sup> A taxa de desemprego indica a proporção da força de trabalho que não tem emprego e está ativamente procurando e disponível.

<sup>ψ</sup> Indica a proporção de "jovens" (para o propósito deste indicador, definidas como pessoas com idade entre 15 e 24 anos) na força de trabalho que não têm emprego e está ativamente procurando e disponível.

**a.** Dados se referem aos mais recentes disponíveis durante o período especificado.

**b.** UNECE 2015.

**c.** Refere-se apenas ao trabalho principal.

**d.** Inclui população institucional.

**e.** Refere-se a período integral.

**f.** Calculado usando dados da OIT 2015b.

**g.** Equivalentes a período integral.

**h.** Refere-se a todos os empregos com o mesmo empregador.

**i.** OCDE 2014a.

**j.** Excluindo agricultura e serviços não mercantis.

**k.** Refere-se apenas ao setor privado.

**l.** Excluindo agricultura.



TAXA DE DESEMPREGO JUVENIL <sup>x</sup>		SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL (GRUPOS OCUPACIONAIS SELETOS) <sup>o</sup>			EMPREGO INFORMAL NÃO AGRÍCOLA <sup>o</sup>		DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO NÃO AJUSTADA <sup>*, o</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>u</sup>
Mulheres	Homens	Posições de gerência, profissionais e técnicas	Trabalhadoras e trabalhadores administrativos, de serviços e vendas	Operadoras e operadores de máquina e fábrica	Mulheres	Homens		
2013		2000-2013			2004-2010		2008-2014	
(% da força de trabalho total entre 15-24 anos da idade)		(Mulheres como % do emprego total)			(% do emprego total não agrícola)		(%)	
5.7	7.2	..	..	..	..	..	..	NER
13.2	14.0	..	..	..	..	..	..	NGA
0.5	0.9	41.2	44.4	3.0	..	..	..	RWA
..	..	35.3	57.3	9.2	..	..	..	STP
19.4	11.4	..	..	..	..	..	..	SEN
..	..	52.8	70.8	12.3	..	..	21.2	SYC
3.0	6.6	..	..	..	..	..	..	SLE
11.3	10.2	..	..	..	..	..	..	SOM
59.2	48.9	44.4	57.5	13.0	36.8	29.5	20.9	ZAF
..	..	..	..	..	..	..	..	SSD
27.5	22.6	..	..	..	..	..	..	SDN
46.0	39.9	..	..	..	..	..	14.6	SWZ
11.2	10.2	..	..	..	..	..	..	TGO
7.0	6.1	39.1	57.0	3.4	73.2	67.7	36.7 <sup>r</sup>	UGA
7.4	5.5	36.6	47.8	12.9	82.7	72.8	5.8 <sup>d</sup>	TZA
22.5	26.6	..	..	..	76.1	60.9	37.2 <sup>st</sup>	ZMB
9.2	9.3	42.3	51.4	6.4	66.1	42.7	..	ZWE
<b>20.0</b>	<b>18.9</b>	<b>55.4</b>	<b>62.1</b>	<b>13.9</b>	—	—	<b>21.8</b>	
<b>15.8</b>	<b>18.2</b>	<b>47.3</b>	<b>62.5</b>	<b>15.1</b>	—	—	<b>22.9</b>	
<b>9.8</b>	<b>12.1</b>	..	..	..	—	—	<b>20.1</b>	
<b>16.9</b>	<b>11.1</b>	<b>47.1</b>	<b>58.8</b>	<b>17.8</b>	—	—	<b>18.8</b>	
<b>51.1</b>	<b>23.1</b>	<b>27.0</b>	<b>17.1</b>	<b>4.7</b>	—	—	<b>13.7</b>	
<b>11.6</b>	<b>10.4</b>	<b>16.3</b>	<b>18.2</b>	<b>2.6</b>	—	—	<b>33.1</b>	
<b>12.8</b>	<b>11.0</b>	..	..	..	—	—	<b>29.5<sup>au</sup></b>	
<b>13.4</b>	<b>12.7</b>	<b>45.2</b>	<b>54.3</b>	<b>14.1</b>	—	—	<b>23.5<sup>av</sup></b>	

m. Incluindo hora extra e/ou bônus irregulares.

n. Refere-se a um período anterior ao especificado.

o. Eurostat 2015.

p. Incluindo Forças Armadas.

q. Incluindo trabalhadores de mineração e construção e trabalhadores de manufatura e correlatos.

r. Refere-se à mediana.

s. Excluindo territórios ultramarinos.

t. Excluindo agricultura, administração pública, atividades domiciliares como empregados e de organizações e corpos extraterritoriais.

u. Inclui apenas trabalhadores do setor privado, assalariados, operários e de produção.

v. Urbano, apenas seis cidades.

w. OMT, Relatório Global sobre Salários 2014/15.

x. Média pesada calculada usando Narsey 2014.

y. Apenas Banten e Yogyakarta.

z. Apenas trabalhadores assalariados, administrativos e de escritório.

aa. Apenas indústrias manufatureiras.

ab. Apenas setor privado.

ac. Calculado usando dados do Instituto Nacional de Estatísticas (Chile) 2014.

ad. Exclui trabalho doméstico.

ae. Apenas áreas urbanas.

af. Inclui apenas trabalhadores assalariados, operários e de produção.

ag. Trabalhadores em período integral.

ah. Inclui pessoas com tipo de atividade desconhecido.

ai. Office National des Statistiques (Algéria) 2014.

aj. Refere-se à renda líquida.

ak. Inclui pagamentos em bens e serviços e/ou hora extra/bônus irregulares e/ou pensões familiares.

al. Doudich 2011.

am. Apenas nacionais.

an. Exclui campos de trabalho.

ao. Said, Petrovich e Aboul-Ezz 2014.

ap. Exclui Província do Norte.

aq. Comblon et al. 2014.

ar. National Statistical Office (Malawi) 2014.

as. Empregados, empregadores e trabalhadores por conta própria.

at. Central Statistical Office (Zâmbia) 2013.

au. Devido à baixa cobertura na África Subsaariana (16 de 49 países que, juntos, são responsáveis por 50% da população empregada da região), este valor precisa ser interpretado com cuidado.

av. Valor representa uma média pesada de dados para 119 países que, juntos, são responsáveis por 90% da população empregada total do mundo. A cobertura regional é a seguinte: ECOAC (93%), Desenvolvidas (100%), LAP (98%), ALC (97%), OMNA (87%), SA (88%) e ASS (50%).

**ANEXO 5:**
**O DIREITO À SEGURIDADE SOCIAL**

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS								
CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	Contribuição ativa das mulheres ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Contribuição ativa dos homens ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Igualdade de gênero em idade de aposentadoria legal <sup>b</sup>	Mulheres que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Homens que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Nível de benefício de pensão social <sup>e, d</sup>	Gastos públicos com seguridade social <sup>f, e</sup>
		2003-2012		2014	2001-2013		2006-2014	2005-2013
		(% com idade entre 15-64 anos)			(% acima da idade legal de aposentadoria)		(% acima da idade legal de aposentadoria)	(% do PIB)
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>								
ALB	Albânia	..	..	No	60.8	100.0	..	8.2
ARM	Armênia	..	..	Yes	..	..	123 <sup>j</sup>	7.0
AZE	Azerbaijão	..	..	No	79.0	82.6	261 <sup>l</sup>	7.3
BLR	Belarus	57.4	29.1	No	..	..	255 <sup>l</sup>	11.8
BIH	Bósnia e Herzegovina	..	..	No	..	..	..	10.5
BGR	Bulgária	51.6	57.2	No	95.5	99.4	372 <sup>k</sup>	12.9
HRV	Croácia	46.8	54.9	No	44.2	85.1	..	14.8
CYP	Chipre	57.1	59.0	..	57.2	100.0	1,157 <sup>l</sup>	19.5
CZE	República Tcheca	..	..	Yes	100.0	100.0	..	14.1
EST	Estônia	..	..	Yes	97.5	98.5	654 <sup>l</sup>	14.7
GEO	Geórgia	..	..	No	..	..	264 <sup>l</sup>	6.6
HUN	Hungria	71.1	70.9	Yes	87.6	97.7	406 <sup>k</sup>	17.7
KAZ	Cazaquistão	..	..	No	..	..	173 <sup>l</sup>	4.1
KGZ	Quirguistão	..	..	No	100.0	100.0	103 <sup>l</sup>	5.8
LVA	Letônia	..	..	Yes	100.0	100.0	282 <sup>l</sup>	12.3
LTU	Lituânia	..	..	Yes	100.0	100.0	125 <sup>l</sup>	12.2
MNE	Montenegro	..	..	No	..	..	..	13.8
POL	Polônia	..	..	No	94.9	100.0	..	15.9
MDA	República de Moldova	33.7	33.5	No	77.0	63.7	30 <sup>l</sup>	13.1
ROU	Romênia	..	..	No	88.0	100.0	..	13.2
RUS	Federação Russa	..	..	No	100.0	100.0	..	12.0
SRB	Sérvia	..	..	No	44.8	48.4	..	17.7
SVK	Eslováquia	..	..	Yes	100.0	100.0	..	11.4
SVN	Eslovênia	55.4	67.9	Yes	85.9	100.0	761 <sup>k</sup>	17.4
TJK	Tajiquistão	..	..	No	72.1	95.6	46 <sup>l</sup>	5.0
MKD	Antiga República Iugoslava da Macedônia	..	..	No	..	..	..	13.5
TUR	Turquia	11.7	44.1	No	..	..	226 <sup>k</sup>	7.2
TKM	Turcomenistão	..	..	..	..	..	134 <sup>l</sup>	..
UKR	Ucrânia	..	..	Yes	..	..	428 <sup>k</sup>	13.6
UZB	Uzbequistão	..	..	No	..	..	270 <sup>l</sup>	8.4
<b>Regiões Desenvolvidas</b>								
AND	Andorra	..	..	..	..	..	..	..
AUS	Austrália	64.6	74.5	Yes	87.6	77.5	2,537 <sup>k</sup>	10.6
AUT	Áustria	..	..	Yes	93.7	77.5	..	20.4
BEL	Bélgica	..	..	Yes	67.8	100.0	2,940 <sup>k</sup>	21.1
CAN	Canadá	66.8	69.9	Yes	..	..	1,150 <sup>m</sup>	10.7
DNK	Dinamarca	..	..	Yes	100.0	100.0	1,758 <sup>k</sup>	23.0
FIN	Finlândia	..	..	Yes	100.0	100.0	1,585 <sup>j</sup>	22.0
FRA	França	..	..	Yes	100.0	100.0	2,294 <sup>k</sup>	23.8
DEU	Alemanha	58.7	61.1	Yes	100.0	100.0	1,029 <sup>k</sup>	19.1
GRC	Grécia	55.8	72.7	Yes	54.6	100.0	1,284 <sup>k</sup>	18.9
ISL	Islândia	..	..	Yes	100.0	100.0	484 <sup>k</sup>	10.9
IRL	Irlanda	..	..	Yes	66.3	100.0	2,177 <sup>k</sup>	17.3
ISR	Israel	..	..	No	..	..	1,058 <sup>k</sup>	11.7
ITA	Itália	..	..	Yes	69.2	100.0	1,417 <sup>k</sup>	20.2

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS

Gastos públicos com saúde, % do PIB <sup>1</sup>	Gastos com saúde per capita, PPP <sup>2</sup>	Gastos com saúde, reembolsos <sup>h</sup>	Número de médicos <sup>d,1</sup>	Número de enfermeiras e parceiras <sup>d, P</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>4</sup>
2012			2000-2013		
(% do PIB)	(PPP\$, preços constantes de 2005)	(% do total de gastos com saúde)	(a cada 1.000 pessoas)		
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>					
2.8	541	52.2	1.1	4.0	ALB
1.9	299	54.6	2.7	4.9	ARM
1.2	572	69.0	3.4	6.7	AZE
3.9	790	19.5	3.8	10.5	BLR
7.0	928	27.8	1.7	5.2	BIH
4.2	1,177	42.3	3.8	4.7	BGR
5.6	1,410	13.9	3.0	5.3	HRV
3.2	2,266	49.5	2.3	4.5	CYP
6.5	2,046	14.2	3.6	8.4	CZE
4.7	1,385	18.4	3.3	6.5	EST
1.7	561	64.7	4.2	0.2	GEO
5.0	1,729	27.1	3.0	6.4	HUN
2.4	608	41.7	3.6	8.2	KAZ
4.3	175	34.8	2.0	6.1	KGZ
3.4	1,188	37.4	2.9	4.7	LVA
4.7	1,426	28.5	4.1	7.2	LTU
4.5	1,019	36.7	2.0	5.2	MNE
4.7	1,489	22.8	2.2	5.8	POL
5.3	490	45.3	2.9	6.5	MDA
4.0	873	21.8	2.4	5.5	ROU
3.8	1,474	34.3	4.3	8.5	RUS
6.4	1,250	37.1	2.1	4.5	SRB
5.5	1,977	22.8	3.0	0.3	SVK
6.4	2,420	11.9	2.5	8.5	SVN
1.7	129	60.1	1.9	4.5	TJK
4.6	835	35.9	2.6	0.6	MKD
4.7	1,144	16.8	1.7	2.4	TUR
1.3	209	36.8	2.4	4.4	TKM
4.1	562	42.4	3.5	7.6	UKR
3.1	221	44.1	2.4	12.0	UZB
<b>Regiões Desenvolvidas</b>					
6.4	3,499	17.5	3.9	4.6	AND
6.1	4,068	18.5	3.3	10.6	AUS
8.7	5,065	15.2	4.8	7.9	AUT
8.2	4,320	19.7	3.0	15.8	BEL
7.7	4,676	15.0	2.1	9.3	CAN
9.6	4,720	12.6	3.4	16.1	DNK
6.9	3,545	18.6	2.9	10.8	FIN
9.0	4,260	7.4	3.2	9.3	FRA
8.6	4,617	12.1	3.8	11.5	DEU
6.3	2,346	29.7	6.2	0.2	GRC
7.3	3,436	17.9	3.5	15.6	ISL
5.2	3,529	15.0	2.7	15.7	IRL
4.6	2,239	25.0	3.3	4.9	ISR
7.2	3,040	20.2	4.1	0.3	ITA

**ANEXO 5:**
**O DIREITO À SEGURIDADE SOCIAL**

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS								
CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	Contribuição ativa das mulheres ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Contribuição ativa dos homens ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Igualdade de gênero em idade de aposentadoria legal <sup>b</sup>	Mulheres que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Homens que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Nível de benefício de pensão social <sup>e, d</sup>	Gastos públicos com seguridade social <sup>e, e</sup>
		2003-2012		2014	2001-2013		2006-2014	2005-2013
		(% com idade entre 15-64 anos)			(% acima da idade legal de aposentadoria)		(% acima da idade legal de aposentadoria)	(% do PIB)
JPN	Japão	..	..	Yes	..	..	..	16.8
LIE	Liechtenstein	..	..	..	..	..	..	..
LUX	Luxemburgo	100.0	100.0	..	56.4	100.0	..	16.5
MLT	Malta	..	..	..	32.0	97.5	1,838 <sup>k</sup>	14.3
MCO	Mônaco	..	..	..	..	..	..	..
NLD	Países Baixos (Holanda)	100.0	100.0	Yes	100.0	100.0	3,138 <sup>l</sup>	15.7
NZL	Nova Zelândia	..	..	Yes	96.5	99.8	2,378 <sup>l</sup>	12.8
NOR	Noruega	..	..	Yes	100.0	100.0	1,481 <sup>k</sup>	15.8
PRT	Portugal	..	..	Yes	100.0	100.0	777 <sup>k</sup>	18.5
SMR	San Marino	..	..	..	..	..	..	15.3
ESP	Espanha	59.4	72.4	Yes	46.6	97.4	1,297 <sup>k</sup>	19.2
SWE	Suécia	..	..	Yes	100.0	100.0	2,248 <sup>j</sup>	21.3
CHE	Suíça	..	..	No	100.0	100.0	1,888 <sup>j</sup>	13.8
GBR	Reino Unido	..	..	Yes <sup>n</sup>	99.2	100.0	2,289 <sup>k</sup>	16.4
USA	Estados Unidos	76.0	81.1	Yes	90.8	94.8	1,896 <sup>k</sup>	11.3
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>								
BRN	Brunei Darussalam	..	..	..	..	..	729 <sup>l</sup>	0.7
KHM	Camboja	0.0	0.0	Yes	..	..	..	0.8
CHN	China	..	..	No	..	..	34	5.6
PRK	República Democrática Popular da Coreia	..	..	..	..	..	..	..
FJI	Fiji	..	..	Yes	..	..	46 <sup>l</sup>	..
HKG	Hong Kong, China (SAR)	..	..	Yes	..	..	515 <sup>k</sup>	2.3
IDN	Indonésia	..	..	Yes	..	..	107 <sup>k</sup>	1.6
KIR	Kiribati	..	..	..	..	..	510 <sup>l</sup>	1.6
LAO	República Democrática Popular do Laos	..	..	No	..	..	..	0.5
MYS	Malásia	23.6	32.4	Yes	..	..	414 <sup>k</sup>	1.0
MHL	Ilhas Marshall	..	..	..	..	..	..	9.6
FSM	Micronésia (Estados Federados da)	..	..	..	..	..	..	..
MNG	Mongólia	..	..	No	100.0	100.0	87 <sup>k</sup>	5.8
MMR	Mianmar	..	..	..	..	..	..	0.7
NRU	Nauru	..	..	..	..	..	..	1.2
PLW	Palau	..	..	..	..	..	..	7.0
PNG	Papua Nova Guiné	..	..	Yes	..	..	42 <sup>lo</sup>	1.1
PHL	Filipinas	..	..	Yes	..	..	51 <sup>k</sup>	1.0
KOR	República da Coreia	..	..	Yes	..	..	300 <sup>k</sup>	5.1
WSM	Samoa	..	..	..	..	..	255 <sup>l</sup>	1.1
SGP	Singapura	0.0	0.0	Yes	..	..	..	1.6
SLB	Ilhas Solomon	26.1	66.5	..	..	..	..	1.3
THA	Tailândia	..	..	Yes	84.6	77.9	88 <sup>j</sup>	5.0
TLS	Timor-Leste	0.0	0.0	..	100.0	100.0	287 <sup>l</sup>	2.6
TON	Tonga	..	..	..	..	..	..	1.1
TUV	Tuvalu	..	..	..	..	..	..	4.7
VUT	Vanuatu	17.5	16.4	..	..	..	..	0.8
VNM	Vietnã	16.8	17.7	No	..	..	56 <sup>k</sup>	3.7
<b>América Latina e Caribe</b>								
ATG	Antígua e Barbuda	..	..	..	..	..	323 <sup>k</sup>	3.1

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS

Gastos públicos com saúde, % do PIB <sup>f</sup>	Gastos com saúde per capita, PPP <sup>g</sup>	Gastos com saúde, reembolsos <sup>h</sup>	Número de médicos <sup>d, i</sup>	Número de enfermeiras e parceiras <sup>d, p</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>w</sup>
2012			2000-2013		
(% do PIB)	(PPP\$, preços constantes de 2005)	(% do total de gastos com saúde)	(a cada 1.000 pessoas)		
8.3	3,578	14.1	2.3	11.5	JPN
..	..	..	..	..	LIE
5.8	6,341	11.2	2.8	12.5	LUX
6.0	2,548	32.3	3.5	7.1	MLT
3.9	6,026	7.0	7.2	17.2	MCO
9.9	5,385	5.6	2.9	8.4	NLD
8.5	3,292	10.9	2.7	10.9	NZL
7.7	5,970	13.4	3.7	13.4	NOR
5.9	2,400	31.7	3.9	5.3	PRT
5.7	3,736	12.3	5.1	8.9	SMR
7.1	3,145	20.3	3.7	5.1	ESP
7.9	4,158	16.1	3.8	11.9	SWE
7.0	6,062	28.1	3.9	17.4	CHE
7.8	3,495	9.9	2.8	8.8	GBR
8.3	8,895	11.1	2.5	9.8	USA
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>					
2.1	1,218	8.1	1.5	7.7	BRN
1.3	135	61.7	0.2	0.9	KHM
3.0	480	34.3	1.9	1.9	CHN
..	..	..	3.3	4.1	PRK
2.6	197	22.5	0.4	2.2	FJI
..	..	..	..	..	HKG
1.2	150	45.4	0.2	1.4	IDN
8.9	264	0.1	0.4	3.7	KIR
1.5	84	38.2	0.2	0.9	LAO
2.2	676	35.6	1.2	3.3	MYS
12.9	418	13.1	0.4	1.7	MHL
11.5	489	9.5	0.2	3.3	FSM
4.0	345	34.6	2.8	3.5	MNG
0.4	25	71.3	0.6	1.0	MMR
..	..	7.5	..	..	NRU
7.3	1,680	10.6	1.4	5.7	PLW
4.3	151	9.5	0.1	0.5	PNG
1.7	203	52.0	1.2	6.0	PHL
4.1	2,321	36.1	2.1	5.0	KOR
6.0	308	7.3	0.5	1.9	WSM
1.7	2,881	58.6	1.9	6.4	SGP
7.7	252	2.2	0.2	2.1	SLB
3.0	385	13.1	0.4	2.1	THA
3.2	80	4.0	0.1	1.1	TLS
4.5	270	10.9	0.6	3.9	TON
15.4	433	0.1	1.1	5.8	TUV
3.1	167	7.6	0.1	1.7	VUT
2.8	233	48.8	1.2	1.1	VNM
<b>América Latina e Caribe</b>					
3.9	1,029	22.2	..	..	ATG

**ANEXO 5:**
**O DIREITO À SEGURIDADE SOCIAL**

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS								
CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	Contribuição ativa das mulheres ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Contribuição ativa dos homens ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Igualdade de gênero em idade de aposentadoria legal <sup>b</sup>	Mulheres que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Homens que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Nível de benefício de pensão social <sup>e, f</sup>	Gastos públicos com seguridade social <sup>g, e</sup>
		2003-2012		2014	2001-2013		2006-2014	2005-2013
		(% com idade entre 15-64 anos)			(% acima da idade legal de aposentadoria)		(% acima da idade legal de aposentadoria)	(% do PIB)
ARG	Argentina	25.8	45.7	No	93.3	86.8	1,439 <sup>k</sup>	12.8
BHS	Bahamas	..	..	..	..	..	876 <sup>k</sup>	2.8
BRB	Barbados	..	..	..	..	..	1,289 <sup>k</sup>	7.1
BLZ	Belize	30.6	58.0	..	..	..	248 <sup>k</sup>	2.0
BOL	Bolívia (Estado Plurinacional da)	15.8	28.6	No	100.0	100.0	180 <sup>l</sup>	8.5
BRA	Brasil	26.2	36.8	No	83.0	90.6	870 <sup>k</sup>	15.5
CHL	Chile	32.0	48.8	No	73.4	76.4	515 <sup>k</sup>	6.8
COL	Colômbia	22.5	25.7	No	18.4	28.3	115 <sup>k,o</sup>	8.6
CRI	Costa Rica	27.2	53.4	No	48.8	65.4	444 <sup>k</sup>	8.9
CUB	Cuba	..	..	..	..	..	..	13.1
DMA	Dominica	56.1	49.9	..	..	..	..	3.8
DOM	República Dominicana	17.5	22.5	Yes	6.2	16.5	..	3.1
ECU	Equador	11.5	18.1	Yes	50.8	55.5	158 <sup>k</sup>	2.3
SLV	El Salvador	16.3	24.0	No	10.3	31.6	251 <sup>k,o</sup>	4.0
GRD	Grenada	..	..	..	..	..	..	1.6
GTM	Guatemala	10.5	18.3	Yes	10.3	18.2	208 <sup>k</sup>	3.1
GUY	Guiana	0.0	0.0	..	100.0	100.0	358 <sup>l</sup>	3.7
HTI	Haiti	..	..	Yes	..	..	..	1.1
HND	Honduras	9.6	12.8	No	5.8	13.8	..	0.9
JAM	Jamaica	..	..	No	..	..	39 <sup>k</sup>	1.6
MEX	México	18.3	32.1	Yes	17.2	34.6	160 <sup>l</sup>	5.0
NIC	Nicarágua	12.4	16.6	Yes	16.2	42.3	..	2.9
PAN	Panamá	35.3	57.5	No	28.9	49.4	195 <sup>l</sup>	4.4
PRY	Paraguai	11.1	15.9	Yes	20.0	24.9	445 <sup>k</sup>	4.1
PER	Peru	17.6	32.4	Yes	26.1	41.4	197 <sup>k</sup>	5.3
KNA	São Cristóvão e Névis	79.3	76.6	..	39.7	51.6	..	3.0
LCA	Santa Lúcia	42.3	44.1	..	8.3	10.3	..	1.7
VCT	São Vicente e Granadinas	..	..	..	..	..	279 <sup>k</sup>	4.4
SUR	Suriname	..	..	..	..	..	557 <sup>l</sup>	..
TTO	Trinidad e Tobago	..	..	..	..	..	1,234 <sup>k</sup>	5.6
URY	Uruguai	58.1	72.7	Yes	77.7	74.6	953 <sup>k</sup>	13.1
VEN	Venezuela (República Bolivariana da)	20.8	27.4	No	50.2	70.0	548 <sup>k</sup>	5.3
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>								
DZA	Argélia	..	..	No	..	..	162 <sup>k</sup>	5.4
BHR	Bahrain	7.3	12.4	..	..	..	..	1.6
EGY	Egito	12.7	45.1	Yes	8.0	61.7	..	11.7
IRQ	Iraque	..	..	..	..	..	..	5.3
JOR	Jordânia	11.5	33.0	No	11.8	82.3	..	8.8
KWT	Kuwait	..	..	..	..	..	..	9.2
LBN	Líbano	..	..	Yes	..	..	..	0.4
LBY	Líbia	3.5	18.5	..	..	..	..	4.4
MAR	Marrocos	..	..	Yes	..	..	..	4.5
OMN	Omã	4.4	11.3	No	..	..	..	2.3
QAT	Qatar	..	..	..	..	..	..	0.2
SAU	Arábia Saudita	2.1	43.8	No	..	..	..	1.1
PSE	Estado da Palestina	..	..	..	..	..	..	..

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS

Gastos públicos com saúde, % do PIB <sup>f</sup>	Gastos com saúde per capita, PPP <sup>g</sup>	Gastos com saúde, reembolsos <sup>h</sup>	Número de médicos <sup>d, i</sup>	Número de enfermeiras e parteras <sup>d, p</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>w</sup>
2012			2000-2013		
(% do PIB)	(PPP\$, preços constantes de 2005)	(% do total de gastos com saúde)	(a cada 1.000 pessoas)		
5.9	1,551	20.1	3.2	0.5	ARG
3.5	2,377	29.1	2.8	4.1	BHS
4.1	1,307	34.4	1.8	4.9	BRB
3.8	458	24.5	0.8	2.0	BLZ
4.1	305	23.2	0.5	1.0	BOL
4.3	1,109	31.0	1.9	7.6	BRA
3.5	1,606	32.2	1.0	0.1	CHL
5.2	723	14.8	1.5	0.6	COL
7.6	1,311	23.1	1.1	0.8	CRI
8.1	405	5.8	6.7	9.1	CUB
4.2	740	23.8	1.6	5.6	DMA
2.8	553	38.7	1.5	1.3	DOM
2.9	652	51.4	1.7	2.0	ECU
4.2	475	32.4	1.6	0.4	SLV
3.0	691	52.2	0.7	3.8	GRD
2.4	346	53.3	0.9	0.9	GTM
4.3	223	31.3	0.2	0.5	GUY
1.5	84	3.5	..	..	HTI
4.3	354	45.6	0.4	1.1	HND
3.3	461	28.9	0.4	1.1	JAM
3.2	1,062	44.1	2.1	2.5	MEX
4.5	335	39.1	0.4	1.1	NIC
5.2	1,260	24.8	1.6	2.4	PAN
4.3	633	53.3	1.1	1.8	PRY
3.0	555	35.7	1.1	1.5	PER
2.3	1,065	55.2	1.2	7.0	KNA
4.7	945	44.3	0.5	2.2	LCA
4.3	573	17.9	..	..	VCT
3.4	521	10.1	0.9	5.9	SUR
2.7	1,450	42.0	1.2	3.6	TTO
6.1	1,427	16.5	3.7	5.5	URY
1.6	628	63.7	1.9	1.1	VEN
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>					
4.4	439	15.0	1.2	1.9	DZA
2.8	971	16.5	0.9	2.4	BHR
2.0	323	59.6	2.8	3.5	EGY
1.9	149	46.4	0.6	1.4	IRQ
6.2	483	28.5	2.6	4.0	JOR
2.1	1,377	15.8	1.8	4.6	KWT
2.9	1,016	44.8	3.2	2.7	LBN
3.0	439	22.7	1.9	6.8	LBY
2.1	340	58.8	0.6	0.9	MAR
2.1	810	12.0	2.2	5.0	OMN
1.8	1,805	8.5	7.7	11.9	QAT
2.1	1,004	18.7	0.9	2.1	SAU
..	..	..	..	..	PSE

**ANEXO 5:**
**O DIREITO À SEGURIDADE SOCIAL**

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS								
CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>W</sup>	PAÍSES E ÁREAS	Contribuição ativa das mulheres ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Contribuição ativa dos homens ao esquema de aposentadoria <sup>a</sup>	Igualdade de gênero em idade de aposentadoria legal <sup>b</sup>	Mulheres que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Homens que recebem aposentadoria por idade <sup>c, d</sup>	Nível de benefício de pensão social <sup>k, d</sup>	Gastos públicos com seguridade social <sup>l, e</sup>
		2003-2012		2014	2001-2013		2006-2014	2005-2013
		(% com idade entre 15-64 anos)			(% acima da idade legal de aposentadoria)		(% acima da idade legal de aposentadoria)	(% do PIB)
SYR	República Árabe Síria	..	..	Yes	..	..	..	0.4
TUN	Tunísia	..	..	Yes	..	..	..	8.9
ARE	Emirados Árabes Unidos	..	..	No	..	..	..	2.2
YEM	Iêmen	0.5	4.8	No	..	..	..	4.4
<b>Ásia Meridional</b>								
AFG	Afeganistão	..	..	..	..	..	..	2.0
BGD	Bangladesh	0.0	0.0	Yes	..	..	22 <sup>k</sup>	1.6
BTN	Butão	6.1	12.1	..	..	..	..	2.2
IND	Índia	..	..	Yes	..	..	22 <sup>k</sup>	1.4
IRN	Irã (República Islâmica do)	..	..	No	..	..	..	10.7
MDV	Maldivas	..	..	..	..	..	43 <sup>l</sup>	5.9
NPL	Nepal	1.0	4.1	..	..	..	36 <sup>l</sup>	0.7
PAK	Paquistão	..	..	No	..	..	..	1.3
LKA	Sri Lanka	..	..	No	..	..	..	1.7
<b>África Subsaariana</b>								
AGO	Angola	..	..	No	..	..	..	4.6
BEN	Benim	..	..	Yes	..	..	..	2.0
BWA	Botsuana	..	..	Yes	100.0	100.0	148 <sup>l</sup>	3.0
BFA	Burkina Faso	1.7	4.9	Yes	0.5	7.1	..	1.8
BDI	Burundi	1.0	8.2	Yes	2.0	6.8	..	2.1
CPV	Cabo Verde	17.7	23.6	..	52.8	59.8	178 <sup>l</sup>	4.5
CMR	Camarões	1.7	8.7	Yes	5.9	20.2	..	0.8
CAF	República Centro-Africana	..	..	..	..	..	..	0.6
TCD	Chade	..	..	Yes	..	..	..	0.3
COM	Comores	..	..	..	..	..	..	..
COG	Congo	4.2	9.5	Yes	4.7	42.4	..	1.4
CIV	Costa do Marfim	..	..	Yes	..	..	..	1.1
COD	República Democrática do Congo	..	..	No	..	..	..	0.7
DJI	Djibouti	..	..	..	..	..	..	2.0
GNQ	Guiné Equatorial	..	..	..	..	..	..	0.4
ERI	Eritreia	..	..	..	..	..	..	0.4
ETH	Etiópia	..	..	Yes	..	..	..	0.6
GAB	Gabão	23.6	89.1	Yes	..	..	..	..
GMB	Gâmbia	..	..	..	..	..	..	0.5
GHA	Gana	3.9	9.4	Yes	..	..	..	2.4
GIN	Guiné	..	..	Yes	..	..	..	0.5
GNB	Guiné-Bissau	..	..	..	..	..	..	3.1
KEN	Quênia	..	..	Yes	..	..	115 <sup>k</sup>	0.9
LSO	Lesoto	..	..	Yes	100.0	100.0	243 <sup>l</sup>	0.2
LBR	Libéria	..	..	Yes	..	..	..	9.9
MDG	Madagascar	..	..	No	..	..	..	0.3
MWI	Malawi	0.0	0.0	Yes	..	..	..	1.4
MLI	Mali	..	..	Yes	3.7	8.5	..	2.1
MRT	Mauritânia	..	..	No	..	..	..	0.8



TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS

Gastos públicos com saúde, % do PIB <sup>f</sup>	Gastos com saúde per capita, PPP <sup>g</sup>	Gastos com saúde, reembolsos <sup>h</sup>	Número de médicos <sup>d, i</sup>	Número de enfermeiras e parteiras <sup>d, p</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>w</sup>
2012			2000-2013		
(% do PIB)	(PPPS, preços constantes de 2005)	(% do total de gastos com saúde)	(a cada 1.000 pessoas)		
1.6	196	53.9	1.5	1.9	SYR
4.2	686	35.5	1.2	3.3	TUN
1.9	1,355	20.4	1.9	4.1	ARE
1.5	118	71.7	0.2	0.7	YEM
<b>Ásia Meridional</b>					
1.8	47	74.4	0.2	0.1	AFG
1.2	68	63.4	0.4	0.2	BGD
3.2	253	15.3	0.3	1.0	BTN
1.3	157	57.6	0.7	1.7	IND
2.7	1,562	52.5	0.9	1.4	IRN
3.9	771	48.3	1.4	5.0	MDV
2.2	80	49.2	0.2	0.5	NPL
1.0	91	61.9	0.8	0.6	PAK
1.3	189	49.9	0.7	1.6	LKA
<b>África Subsaariana</b>					
2.2	212	26.7	0.2	1.7	AGO
2.3	70	44.3	0.1	0.8	BEN
3.0	872	5.5	0.3	2.8	BWA
3.4	90	36.4	0.0	0.6	BFA
4.8	45	28.3	0.0	0.2	BDI
3.0	166	21.2	0.3	0.5	CPV
1.7	120	62.7	0.1	0.4	CMR
1.9	32	45.6	0.0	0.3	CAF
0.9	42	66.4	0.0	0.2	TCD
2.5	56	44.1	0.1	0.7	COM
2.3	140	25.1	0.1	0.8	COG
1.9	144	55.8	0.1	0.5	CIV
2.9	24	32.5	0.1	0.5	COD
5.3	231	40.0	0.2	0.8	DJI
2.6	1,432	43.5	0.3	0.5	GNQ
1.2	17	52.5	0.1	0.6	ERI
1.9	44	41.2	0.0	0.2	ETH
1.8	558	41.4	0.3	5.0	GAB
3.3	98	16.3	0.0	0.6	GMB
3.0	106	28.7	0.1	0.9	GHA
1.8	67	66.6	0.1	0.0	GIN
1.3	66	43.2	0.0	0.6	GNB
1.8	84	47.6	0.2	0.8	KEN
9.1	227	14.8	0.0	0.6	LSO
4.6	102	21.2	0.0	0.3	LBR
2.5	40	31.5	0.2	0.3	MDG
7.0	83	12.6	0.0	0.3	MWI
2.3	74	60.7	0.1	0.4	MLI
4.1	122	34.1	0.1	0.7	MRT

**ANEXO 5:**
**O DIREITO À SEGURIDADE SOCIAL**

TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS								
CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>ψ</sup>	PAÍSES E ÁREAS	Contribuição ativa das mulheres ao esquema de aposentadoria <sup>α</sup>	Contribuição ativa dos homens ao esquema de aposentadoria <sup>α</sup>	Igualdade de gênero em idade de aposentadoria legal <sup>β</sup>	Mulheres que recebem aposentadoria por idade <sup>γ, δ</sup>	Homens que recebem aposentadoria por idade <sup>γ, δ</sup>	Nível de benefício de pensão social <sup>ε, ζ</sup>	Gastos públicos com seguridade social <sup>η, θ</sup>
		2003-2012		2014	2001-2013		2006-2014	2005-2013
		(% com idade entre 15-64 anos)			(% acima da idade legal de aposentadoria)		(% acima da idade legal de aposentadoria)	(% do PIB)
MUS	Maurício	..	..	Yes	100.0	100.0	532 <sup>l</sup>	6.7
MOZ	Moçambique	..	..	No	15.9	20.0	40 <sup>k</sup>	2.0
NAM	Namíbia	..	..	Yes	..	..	225 <sup>l</sup>	4.6
NER	Níger	0.7	1.9	Yes	..	..	..	0.5
NGA	Nigéria	3.1	7.6	Yes	..	..	270 <sup>k,ο</sup>	1.1
RWA	Ruanda	2.0	5.7	Yes	..	..	..	1.6
STP	São Tomé e Príncipe	..	..	..	..	..	..	0.7
SEN	Senegal	..	..	Yes	..	..	..	2.1
SYC	Seicheles	..	..	..	100.0	100.0	1,015 <sup>l</sup>	4.4
SLE	Serra Leoa	..	..	Yes	..	..	..	0.6
SOM	Somália	..	..	..	..	..	..	..
ZAF	África do Sul	..	..	..	..	..	652 <sup>k</sup>	5.1
SSD	Sudão do Sul	..	..	..	..	..	..	..
SDN	Sudão	..	..	Yes	..	..	..	0.3
SWZ	Suazilândia	..	..	..	..	..	95 <sup>l</sup>	1.8
TGO	Togo	..	..	Yes	..	..	..	2.3
UGA	Uganda	4.2	3.4	Yes	..	..	56 <sup>l,ο</sup>	1.2
TZA	República Unida da Tanzânia	1.9	4.2	Yes	..	..	..	2.3
ZMB	Zâmbia	5.5	12.1	Yes	..	..	37 <sup>l,ο</sup>	1.8
ZWE	Zimbábue	..	..	Yes	..	..	..	1.3
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>		—	—	—	—	—	—	<b>11.8</b>
<b>Regiões Desenvolvidas</b>		—	—	—	—	—	—	<b>15.3</b>
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>		—	—	—	—	—	—	<b>4.8</b>
<b>América Latina e Caribe</b>		—	—	—	—	—	—	<b>9.5</b>
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>		—	—	—	—	—	—	<b>3.7</b>
<b>Ásia Meridional</b>		—	—	—	—	—	—	<b>2.7</b>
<b>África Subsaariana</b>		—	—	—	—	—	—	<b>2.8</b>
<b>Mundo</b>		—	—	—	—	—	—	<b>12.3</b>

**Fonte:**
**Colunas 1, 2, 4, 5 e 7:** OMT 2014e.

**Coluna 3:** Banco Mundial 2015c.

**Coluna 6:** HelpAge International 2014c.

**Colunas 8-12:** Banco Mundial 2015d.

**Notes:**
**“..”** Indica que não há dados disponíveis.

**“—”** Indica onde a média não é aplicável ou onde os dados disponíveis são insuficientes para se derivar média.

**ψ.** Código ISO de país se refere ao padrão de três letras para a representação dos nomes de países publicados pela Organização Internacional para Padronização.

**κ.** Este indicador reflete a quantidade de transferência relativa à linha de extrema pobreza de US\$ 1,25 por dia. É calculado tomando a quantidade de transferência em PPP\$ e então dividindo-a por 38.02, que é a linha de pobreza de US\$ 1,25 por dia durante um mês. Muitos países terão um % muito mais alto que 100%, mas isso não significa necessariamente que a pensão é suficiente para fornecer um padrão de vida adequado naquele país.

**α.** Dados referentes aos mais recentes disponíveis durante o período especificado. Os dados se referem a mulheres e homens entre 20-59, a não ser quando especificado.

**β.** Baseado na idade na qual mulheres e homens podem se aposentar e receber benefícios integrais ou parciais.

**γ.** Proporção de mulheres e homens mais velhos (acima da idade de aposentadoria legal) recebendo aposentadoria por idade.

**δ.** Dados referentes aos mais recentes disponíveis durante o período especificado.

**ε.** Gasto público total anual com proteção social é a soma dos gastos (incluindo gastos com benefícios e custos administrativos) de todos os esquemas ou programas existentes de seguridade social/proteção social no país. O escopo dos indicadores corresponde ao escopo da Convenção de Seguridade Social (Normas Mínimas), 1952 (Nº 2), que estabeleceu nove categorias de benefícios: assistência médica, auxílio-doença, auxílio-desemprego, auxílio-velhice, auxílio-acidente no trabalho, auxílio-familiar, auxílio-maternidade, auxílio-invalidez e pensão por morte, além de outros programas de apoio à renda e de assistência, incluindo transferências de dinheiro condicionais, disponíveis aos pobres e não incluídas nas categorias acima.

## TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS

Gastos públicos com saúde, % do PIB <sup>f</sup>	Gastos com saúde per capita, PPP <sup>g</sup>	Gastos com saúde, reembolsos <sup>h</sup>	Número de médicos <sup>d, i</sup>	Número de enfermeiras e parteiras <sup>d, p</sup>	CÓDIGO DE PAÍS ISO <sup>o</sup>				
						2012		2000-2013	
						(% do PIB)	(PPP\$, preços constantes de 2005)	(% do total de gastos com saúde)	(a cada 1.000 pessoas)
2.4	784	46.8	1.1	3.7	MUS				
2.8	66	5.0	0.0	0.4	MOZ				
5.1	619	6.9	0.4	2.8	NAM				
2.8	44	53.1	0.0	0.1	NER				
1.9	161	65.9	0.4	1.6	NGA				
6.1	144	21.1	0.1	0.7	RWA				
2.5	144	51.6	0.5	1.9	STP				
2.8	96	34.1	0.1	0.4	SEN				
4.3	1,197	2.4	1.5	7.9	SYC				
2.5	205	76.2	0.0	0.2	SLE				
..	..	..	0.0	0.1	SOM				
4.2	982	7.2	0.8	4.9	ZAF				
1.0	33	56.7	..	..	SSD				
1.7	159	73.7	0.3	0.8	SDN				
6.3	447	10.9	0.2	1.6	SWZ				
4.4	75	41.1	0.1	0.3	TGO				
1.9	108	49.3	0.1	1.3	UGA				
2.8	109	31.8	0.0	0.2	TZA				
4.2	112	23.9	0.1	0.8	ZMB				
..	..	..	0.1	1.3	ZWE				
<b>4.4</b>	<b>1,105</b>	<b>30.2</b>	<b>3.1</b>	<b>6.7</b>					
<b>8.1</b>	<b>5,575</b>	<b>15.5</b>	<b>3.0</b>	<b>9.2</b>					
<b>3.0</b>	<b>449</b>	<b>29.7</b>	<b>1.5</b>	<b>2.1</b>					
<b>3.9</b>	<b>964</b>	<b>32.1</b>	<b>1.9</b>	<b>3.8</b>					
<b>2.4</b>	<b>447</b>	<b>23.9</b>	<b>1.6</b>	<b>2.5</b>					
<b>1.5</b>	<b>202</b>	<b>49.4</b>	<b>0.7</b>	<b>1.4</b>					
<b>3.0</b>	<b>159</b>	<b>28.1</b>	<b>0.2</b>	<b>1.0</b>					
<b>6.5</b>	<b>1,121</b>	<b>22.2</b>	<b>1.5</b>	<b>3.2</b>					

f. Gasto público com saúde consiste em gastos recorrentes e capitais dos orçamentos do governo (central e locais), empréstimos e subsídios externos (incluindo doações de agências internacionais e organizações não governamentais) e fundos de seguro-saúde sociais (ou compulsórios).

g. O gasto total com saúde é a soma dos gastos público e privado com saúde como proporção da população total. Ele cobre o fornecimento de serviços de saúde (preventivos e curativos), atividades de planejamento familiar, atividades de nutrição e ajuda emergencial destinada para saúde, mas não inclui fornecimento de água e saneamento. Os dados estão em dólares internacionais convertidos usando as taxas de paridade do poder de compra (PPP).

h. Gasto com reembolso é qualquer pagamento direto feito por famílias, incluindo gratuidades e pagamentos em bens e serviços, para profissionais de saúde e fornecedores farmacêuticos, de equipamentos terapêuticos e de outros bens e serviços cuja intenção primária seja contribuir com a restauração ou melhora do estado de saúde de indivíduos ou grupos populacionais. Faz parte do gasto de saúde privado.

i. Médicos inclui profissionais médicos generalistas e especialistas.

p. Enfermeiras e parteiras inclui enfermeiras profissionais, parteiras profissionais, auxiliares de enfermagem, obstetrias, enfermeiras matriculadas, parteiras matriculadas e outros profissionais associados, como enfermeiras dentárias e enfermeiras de cuidados primários.

j. Teste de pensão.

k. Teste de recursos.

l. Universal.

m. Universal com recuperação de ganhadores de altas rendas.

n. Baseado na idade na qual mulheres e homens podem se aposentar e receber benefícios integrais.

o. Programa regional.

**ANEXO 6:**
**CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES**

		RESERVAS À CEDAW						
Status na CEDAW <sup>a</sup>	Protocolo opcional <sup>b</sup>	Compatibilidade com leis e práticas religiosas, costumeiras ou tradicionais <sup>c</sup>	Eliminação da discriminação <sup>d</sup>	Igualdade no emprego <sup>e</sup>	Igualdade de nacionalidade <sup>f</sup>	Igualdade para escolher residência <sup>g</sup>	Direitos iguais em casamento e família <sup>h</sup>	Proteção social <sup>i</sup>
<b>Europa Central e Oriental e Ásia Central</b>								
Albânia	ratificou	ratificou						
Armênia	ratificou	ratificou						
Azerbaijão	ratificou	ratificou						
Belarus	ratificou	ratificou						
Bósnia e Herzegovina	ratificou	ratificou						
Bulgária	ratificou	ratificou						
Croácia	ratificou	ratificou						
Chipre	ratificou	ratificou						
República Tcheca	ratificou	ratificou						
Estônia	ratificou							
Geórgia	ratificou	ratificou						
Hungria	ratificou	ratificou						
Cazaquistão	ratificou	ratificou						
Quirguistão	ratificou	ratificou						
Letônia	ratificou							
Lituânia	ratificou	ratificou						
Montenegro	ratificou	ratificou						
Polônia	ratificou	ratificou						
República de Moldova	ratificou	ratificou						
Romênia	ratificou	ratificou						
Federação Russa	ratificou	ratificou						
Sérvia	ratificou	ratificou						
Eslováquia	ratificou	ratificou						
Eslovênia	ratificou	ratificou						
Tajiquistão	ratificou	ratificou						
Antiga República Iugoslava da Macedônia	ratificou	ratificou						
Turquia	ratificou	ratificou						
Turcomenistão	ratificou	ratificou						
Ucrânia	ratificou	ratificou						
Uzbequistão	ratificou							
<b>Regiões Desenvolvidas</b>								
Andorra	ratificou	ratificou						
Austrália	ratificou	ratificou		tem reservas				tem reservas
Áustria	ratificou	ratificou		tem reservas				
Bélgica	ratificou	ratificou						
Canadá	ratificou	ratificou						
Dinamarca	ratificou	ratificou						
Finlândia	ratificou	ratificou						
França	ratificou	ratificou			tem reservas			
Alemanha	ratificou	ratificou						
Grécia	ratificou	ratificou						
Islândia	ratificou	ratificou						
Irlanda	ratificou	ratificou		tem reservas			tem reservas <sup>m</sup>	
Israel	ratificou		tem reservas				tem reservas	
Itália	ratificou	ratificou						
Japão	ratificou							
Liechtenstein	ratificou	ratificou						
Luxemburgo	ratificou	ratificou						
Malta	ratificou			tem reservas			tem reservas	tem reservas

## RESERVAS À CEDAW

Status na CEDAW <sup>a</sup>	Protocolo opcional <sup>b</sup>	Compatibilidade com leis e práticas religiosas, costumeiras ou tradicionais <sup>c</sup>	Eliminação da discriminação <sup>d</sup>	Igualdade no emprego <sup>e</sup>	Igualdade de nacionalidade <sup>f</sup>	Igualdade para escolher residência <sup>g</sup>	Direitos iguais em casamento e família <sup>h</sup>	Proteção social <sup>i</sup>
Mônaco	ratificou				tem reservas		tem reservas	tem reservas
Países Baixos (Holanda)	ratificou	ratificou						
Nova Zelândia	ratificou	ratificou	tem reservas	tem reservas				
Noruega	ratificou	ratificou						
Portugal	ratificou	ratificou						
San Marino	ratificou	ratificou						
Espanha	ratificou	ratificou						
Suécia	ratificou	ratificou						
Suíça	ratificou	ratificou					tem reservas	
Reino Unido	ratificou	ratificou			tem reservas		tem reservas <sup>1</sup>	tem reservas
Estados Unidos	assinou, mas não ratificou	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ásia Oriental e Pacífico</b>								
Brunei Darussalam	ratificou		tem reservas		tem reservas		-	
Camboja	ratificou	ratificou						
China	ratificou							
República Democrática Popular da Coreia	ratificou		tem reservas		tem reservas			
Fiji	ratificou							
Hong Kong, China (SAR)	-	-	-	-	-	-	-	-
Indonésia	ratificou	só assinou						
Kiribati	ratificou							
República Democrática Popular do Laos	ratificou							
Malásia	ratificou		tem reservas		tem reservas		tem reservas	
Ilhas Marshall	ratificou							
Micronésia (Estados Federados da)	ratificou		tem reservas	tem reservas			tem reservas	tem reservas
Mongólia	ratificou	ratificou						
Mianmar	ratificou							
Nauru	não assinou ou ratificou	-	-	-	-	-	-	-
Palau	não assinou ou ratificou	-	-	-	-	-	-	-
Papua Nova Guiné	ratificou							
Filipinas	ratificou	ratificou						
República da Coreia	ratificou	ratificou			tem reservas		tem reservas	
Samoa	ratificou							
Singapura	ratificou		tem reservas	tem reservas	tem reservas		tem reservas	
Ilhas Solomon	ratificou	ratificou						
Tailândia	ratificou	ratificou						
Timor-Leste	ratificou	ratificou						
Tonga	não assinou ou ratificou	-	-	-	-	-	-	-
Tuvalu	ratificou							
Vanuatu	ratificou	ratificou						
Vietnã	ratificou							
<b>América Latina e Caribe</b>								
Antígua e Barbuda	ratificou	ratificou						
Argentina	ratificou	ratificou						
Bahamas	ratificou		tem reservas		tem reservas			
Barbados	ratificou							
Belize	ratificou	ratificou						

**ANEXO 6:**
**CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES**

RESERVAS À CEDAW								
Status na CEDAW <sup>a</sup>	Protocolo opcional <sup>b</sup>	Compatibilidade com leis e práticas religiosas, costumeiras ou tradicionais <sup>c</sup>	Eliminação da discriminação <sup>d</sup>	Igualdade no emprego <sup>e</sup>	Igualdade de nacionalidade <sup>f</sup>	Igualdade para escolher residência <sup>g</sup>	Direitos iguais em casamento e família <sup>h</sup>	Proteção social <sup>i</sup>
Bolívia (Estado Plurinacional da)	ratificou	ratificou						
Brasil	ratificou	ratificou						
Chile	ratificou	só assinou						
Colômbia	ratificou	ratificou						
Costa Rica	ratificou	ratificou						
Cuba	ratificou	só assinou						
Dominica	ratificou							
República Dominicana	ratificou	ratificou						
Equador	ratificou	ratificou						
El Salvador	ratificou	só assinou						
Grenada	ratificou							
Guatemala	ratificou	ratificou						
Guiana	ratificou							
Haiti	ratificou							
Honduras	ratificou							
Jamaica	ratificou							
México	ratificou	ratificou						
Nicarágua	ratificou							
Panamá	ratificou	ratificou						
Paraguai	ratificou	ratificou						
Peru	ratificou	ratificou						
São Cristóvão e Névis	ratificou	ratificou						
Santa Lúcia	ratificou							
São Vicente e Granadinas	ratificou							
Suriname	ratificou							
Trinidad e Tobago	ratificou							
Uruguai	ratificou	ratificou						
Venezuela (República Bolivariana da)	ratificou	ratificou						
<b>Oriente Médio e Norte da África</b>								
Algéria	ratificou		tem reservas			tem reservas	tem reservas	
Bahrain	ratificou	tem reservas	tem reservas		tem reservas	tem reservas	tem reservas	
Egito	ratificou	tem reservas	tem reservas				tem reservas	
Iraque	ratificou	tem reservas	tem reservas				tem reservas	
Jordânia	ratificou				tem reservas		tem reservas	
Kuwait	ratificou	tem reservas			tem reservas		tem reservas	
Líbano	ratificou				tem reservas		tem reservas	
Líbia	ratificou	ratificou	tem reservas	tem reservas			tem reservas	
Marrocos	ratificou		tem reservas <sup>k</sup>	tem reservas <sup>k</sup>		tem reservas <sup>k</sup>	-	
Omã	ratificou	tem reservas			tem reservas	tem reservas	tem reservas	
Qatar	ratificou	tem reservas <sup>k</sup>	tem reservas		tem reservas	tem reservas	tem reservas	
Arábia Saudita	ratificou	tem reservas			tem reservas		-	
Estado da Palestina	ratificou							

## RESERVAS À CEDAW

Status na CEDAW <sup>a</sup>	Protocolo opcional <sup>b</sup>	Compatibilidade com leis e práticas religiosas, costumeiras ou tradicionais <sup>c</sup>	Eliminação da discriminação <sup>d</sup>	Igualdade no emprego <sup>e</sup>	Igualdade de nacionalidade <sup>f</sup>	Igualdade para escolher residência <sup>g</sup>	Direitos iguais em casamento e família <sup>h</sup>	Proteção social <sup>i</sup>
República Árabe Síria	ratificou		tem reservas	tem reservas	tem reservas	tem reservas	tem reservas	
Tunísia	ratificou	ratificou						
Emirados Árabes Unidos	ratificou		tem reservas	tem reservas	tem reservas		tem reservas	
Iêmen	ratificou							
<b>Ásia Meridional</b>								
Afeganistão	ratificou							
Bangladesh	ratificou	ratificou	tem reservas	tem reservas			-	
Butão	ratificou							
Índia	ratificou		tem reservas <sup>k</sup>				tem reservas <sup>k</sup>	
Irã (República Islâmica do)	não assinou ou ratificou	-	-	-	-	-	-	-
Maldivas	ratificou	ratificou	tem reservas				tem reservas	
Nepal	ratificou	ratificou						
Paquistão	ratificou							
Sri Lanka	ratificou	ratificou						
<b>África Subsaariana</b>								
Angola	ratificou	ratificou						
Benim	ratificou	só assinou						
Botsuana	ratificou	ratificou						
Burkina Faso	ratificou	ratificou						
Burundi	ratificou	só assinou						
Cabo Verde	ratificou	ratificou						
Camarões	ratificou	ratificou						
República Centro-Africana	ratificou							
Chade	ratificou	só assinou						
Comores	ratificou							
Congo	ratificou	só assinou						
Costa do Marfim	ratificou	ratificou						
República Democrática do Congo	ratificou							
Djibouti	ratificou							
Guiné Equatorial	ratificou	ratificou						
Eritreia	ratificou							
Etiópia	ratificou							
Gabão	ratificou	ratificou						
Gâmbia	ratificou							
Gana	ratificou	ratificou						
Guiné	ratificou							
Guiné-Bissau	ratificou	ratificou						
Quênia	ratificou							
Lesoto	ratificou	ratificou	tem reservas	tem reservas				
Libéria	ratificou	só assinou						
Madagascar	ratificou	só assinou						
Malawi	ratificou	só assinou						
Mali	ratificou	ratificou						

## ANEXO 6:

# CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

### RESERVAS À CEDAW

Status na CEDAW <sup>a</sup>	Protocolo opcional <sup>b</sup>	Compatibilidade com leis e práticas religiosas, costumeiras ou tradicionais <sup>c</sup>	Eliminação da discriminação <sup>d</sup>	Igualdade no emprego <sup>e</sup>	Igualdade de nacionalidade <sup>f</sup>	Igualdade para escolher residência <sup>g</sup>	Direitos iguais em casamento e família <sup>h</sup>	Proteção social <sup>i</sup>
Mauritânia	ratificou	tem reservas					tem reservas	tem reservas
Maurício	ratificou	ratificou						
Moçambique	ratificou	ratificou						
Namíbia	ratificou	ratificou						
Níger	ratificou	ratificou	tem reservas	tem reservas		tem reservas	tem reservas	
Nigéria	ratificou	ratificou						
Ruanda	ratificou	ratificou						
São Tomé e Príncipe	ratificou	só assinou						
Senegal	ratificou	ratificou						
Seicheles	ratificou	ratificou						
Serra Leoa	ratificou	só assinou						
Somália	não assinou ou ratificou	-	-	-	-	-	-	-
África do Sul	ratificou	ratificou						
Sudão do Sul	não assinou ou ratificou	-	-	-	-	-	-	-
Sudão	não assinou ou ratificou	-	-	-	-	-	-	-
Suazilândia	ratificou							
Togo	ratificou							
Uganda	ratificou							
República Unida da Tanzânia	ratificou	ratificou						
Zâmbia	ratificou	só assinou						
Zimbábue	ratificou							

#### Fonte:

Colunas 1-9: Sistematização da ONU Mulheres baseada em dados da ONU 2015, em março de 2015.

#### Notes:

"-" Indica onde a informação sobre o status da CEDAW e/ou reservas quanto à CEDAW não se aplicam.

A tabela não inclui reservas incluídas por países que estendem, ou se reservam o direito de estender, tratamento mais favorável às mulheres, porque essas medidas, usadas para enfrentar discriminação estrutural contra as mulheres, são explicitamente determinadas pela Convenção, na forma de medidas especiais temporárias.

- Esses países não têm reserva explícita ao Artigo 16 em relação a direitos iguais em casamento e família, mas mantêm uma reserva geral em relação ao uso das leis religiosas que determinam tratamento diferencial de homens e mulheres em relação a questões de lei de família ou "lei pessoal".

a. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres foi adotada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas em sua resolução A/RES/34/180. Ela entrou em vigor em 3 de setembro de 1981.

b. O Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres foi adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 6 de outubro de 1999 em sua resolução A/RES/54/4 e entrou em vigor em 22 de dezembro de 2000. O Artigo 2 do Protocolo declara que: "Comunicações podem ser submetidas por ou em nome de indivíduos ou grupos de indivíduos, sob a jurisdição de um Estado-Membro, alegando ser vítimas de uma violação de quaisquer dos direitos determinados pela Convenção por aquele Estado-Membro. Quando uma comunicação for submetida em nome de indivíduos ou grupos de indivíduos, isso deve ser feito com seu consentimento, a não ser que o autor possa justificar a ação em seu nome sem consentimento".

c. "Compatibilidade com leis religiosas ou códigos tradicionais" indica que um Estado acha algumas cláusulas da CEDAW incompatíveis com códigos tradicionais que o Estado não pode ou não quer mudar; essa categoria inclui países que explicitamente aderiram ao Shari'a ou a leis tribais ou que protegem e concedem a supremacia a tradições de minoria sobre suas próprias leis nacionais.

d. "Eliminação da discriminação" indica reservas aos compromissos de condenar a discriminação contra as mulheres em "todas as suas formas" contida no Artigo 2°. O Comitê da CEDAW identificou esses direitos como centrais ao objeto e propósito da Convenção.

e. "Igualdade em emprego" indica reservas às cláusulas da CEDAW sobre igualdade em emprego.

f. "Igualdade em nacionalidade" se refere a reservas em relação ao Artigo 9, que garante nacionalidade igual e direitos de cidadania, incluindo a tramissão de cidadania de mãe para filho.

g. "Igualdade para escolher residência" reflete a reserva de um país ao Artigo 15(4), que concede a homens e mulheres os mesmos direitos legais em relação a seu movimento e à liberdade de escolher sua residência e seu domicílio.

h. "Direitos iguais em casamento e família" encapsula reservas de países às cláusulas da CEDAW relacionadas a questões maritais e familiares, incluindo a obrigação de garantir a mulheres e homens direitos iguais de se casar, exercer consentimento livre e pleno, dissolver o casamento, tomar decisões parentais, decidir sobre número e espaçamento dos filhos, agir como guardião de seus filhos, escolher uma profissão e possuir e administrar propriedades. A maioria delas está relacionada ao Artigo 16. O Comitê da CEDAW identificou esses direitos como centrais ao objeto e propósito da Convenção.

i. Reservas nesta categoria são incluídas por Estados-Membro em relação a artigos da CEDAW sobre proteção social e seguridade social (Artigos 11(e); 14(2)(c); 11(2)(b); e 13 (a)), incluindo aposentadorias, licença-maternidade, auxílios-familiares e auxílios-desemprego e deficiência.

k. Esta reserva é expressa na forma de uma declaração.

l. O texto da reserva diz: "Em relação ao subparágrafo 1 (f) do artigo 16, o Reino Unido não considera a referência à superioridade dos interesses das crianças como relevante para a eliminação da discriminação contra mulheres e declara nessa conexão que a legislação do Reino Unido que regulamenta adoção, apesar de dar posição principal à promoção do bem-estar da criança, não dá aos interesses da criança o mesmo local de destaque quanto em questões relativas a custódias".

m. O texto da reserva diz: "Artigos 16, 1 (d) e (f): a Irlanda tem a opinião de que a conquista, na Irlanda, dos objetivos da Convenção não necessita da extensão aos homens de direitos idênticos àqueles concedidos por lei às mulheres em relação à guarda, adoção e custódia de crianças nascidas fora do casamento e se reserva o direito de implementar a Convenção dependendo dessa compreensão".



**ANEXO 7:****GRUPOS REGIONAIS DA ONU MULHERES****EUROPA CENTRAL E ORIENTAL E ÁSIA CENTRAL**

Albânia	República Tcheca	Montenegro	Tajiquistão
Armênia	Estônia	Polônia	Antiga República Iugoslava da Macedônia
Azerbaijão	Geórgia	República de Moldova	Turquia
Belarus	Hungria	Romênia	Turcomenistão
Bósnia e Herzegovina	Cazaquistão	Federação Russa	Ucrânia
Bulgária	Quirguistão	Sérvia	Uzbequistão
Croácia	Letônia	Eslováquia	
Chipre	Lituânia	Eslovênia	

**REGIÕES DESENVOLVIDAS**

Andorra	Alemanha	Luxemburgo	Espanha
Austrália	Grécia	Malta	Suécia
Áustria	Islândia	Mônaco	Suíça
Bélgica	Irlanda	Países Baixos (Holanda)	Reino Unido
Canadá	Israel	Nova Zelândia	Estados Unidos
Dinamarca	Itália	Noruega	
Finlândia	Japão	Portugal	
França	Liechtenstein	San Marino	

**ÁSIA ORIENTAL E PACÍFICO**

Brunei Darussalam	Kiribati	Nauru	Ilhas Solomon
Camboja	República Democrática Popular do Laos	Palau	Tailândia
China	Malásia	Papua Nova-Guiné	Timor-Leste
República Democrática Popular da Coreia	Ilhas Marshall	Filipinas	Tonga
Fiji	Micronésia (Estados Federados da)	República da Coreia	Tuvalu
Hong Kong, China (SAR)	Mongólia	Samoa	Vanuatu
Indonésia	Mianmar	Singapura	Vietnã

**AMÉRICA LATINA E CARIBE**

Antígua e Barbuda	Costa Rica	Haiti	Santa Lúcia
Argentina	Cuba	Honduras	São Vicente e Granadinas
Bahamas	Dominica	Jamaica	Suriname
Barbados	República Dominicana	México	Trinidad e Tobago
Belize	Equador	Nicarágua	Uruguai
Bolívia (Estado Plurinacional da)	El Salvador	Panamá	Venezuela (República Bolivariana da)
Brasil	Grenada	Paraguai	
Chile	Guatemala	Peru	
Colômbia	Guiana	São Cristóvão e Névis	

**ORIENTE MÉDIO E NORTE DA ÁFRICA**

Argélia	Kuwait	Qatar	Emirados Árabes Unidos
Bahrain	Líbano	Arábia Saudita	Iêmen
Egito	Líbia	Estado da Palestina	
Iraque	Marrocos	República Árabe Síria	
Jordânia	Omã	Tunísia	

**ÁSIA MERIDIONAL**

Afeganistão	Índia	Nepal
Bangladesh	Islã (República Islâmica do)	Paquistão
Butão	Maldivas	Sri Lanka

**ÁFRICA SUBSAARIANA**

Angola	Djibouti	Malawi	Somália
Benim	Guiné Equatorial	Mali	África do Sul
Botsuana	Eritreia	Mauritânia	Sudão do Sul
Burkina Faso	Etiópia	Maurício	Sudão
Burundi	Gabão	Moçambique	Suazilândia
Cabo Verde	Gâmbia	Namíbia	Togo
Camarões	Gana	Niger	Uganda
República Centro-Africana	Guiné	Nigéria	República Unida da Tanzânia
Chade	Guiné-Bissau	Ruanda	Zâmbia
Comores	Quênia	São Tomé e Príncipe	Zimbábue
Congo	Lesoto	Senegal	
Costa do Marfim	Libéria	Seicheles	
República Democrática do Congo	Madagascar	Serra Leoa	

# DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

## **PARA APOIAR A PREPARAÇÃO DO RELATÓRIO PROGRESSO DAS MULHERES DO MUNDO, A ONU MULHERES ENCOMENDOU MAIS DE 35 ARTIGOS BASEADOS EM PESQUISAS DE MAIS DE 50 ESPECIALISTAS DO MUNDO TODO:**

Albelda, Randy e Diana Salas Coronado. *Healthcare Access in the United States: The Patchwork "Universalism" of the Affordable Care Act.*

Allotey, Pascale e Sharuna Verghis. *Gender, Social Protection and Universal Healthcoverage.*

Arza, Camila. *The Gender Dimensions of Pension Systems: Policies and Constraints for the Protection of Women in Old Age.*

Bakker, Isabella. *Gender and Global Economic Governance: Ideas, Institutions and Power Potentials.*

Başlevent, Cem e Ayşenur Acar. *Turkey: gender and labour market analysis.*

Blofield, Merike e Juliana Franzoni-Martinez. *Work-Family Relations and Inequality in Latin America: The Case of Parental Leave and Care Services.*

Braunstein, Elissa. *Economic Growth and Social Reproduction: Gender Inequality as Cause and Consequence.*

Budlender, Debbie. *Gender Equality and Funding Social Policy: Does the Source of Revenue matter?*

Brown, Merle e Debbie Budlender. *Spring-Cleaning at Supercare.*

Cichon, Rebecca. *A Long Way to Go Towards Equality: An Actuarial Estimation of Gender Specific Lifetime Income Gaps in Selected European Countries.*

Comblon, Virginie, Anne-Sophie Robillard e François Roubaud. *Gender Analysis of Labor Market Outcomes in the African Region: Evidence from Cameroon and Mali over the Last Decade.*

Daly, Mary. *Child-Related Financial Transfers and Early Childhood Education and Care: A Review of Key Developments, Impacts and Influences in Child-Related Support to Families.*

Dong, Xiao-Yuan, Shi Li e Sui Yang. *Gender Analysis of Labor Market Outcomes in China in the First Decade of the 21st Century.*

Elson, Diane. *Redressing Socio-Economic Disadvantage: Women's Economic and Social Rights and Economic Policy.*

Folbre, Nancy. *The Production of People by Means of People.*

Fredman, Sandra e Beth Goldblatt. *Gender equality and human rights.*

Gammage, Sarah e Carla Kraft. *Mexico: Gender and Labour Market Analysis in the Decade of the Millennium.*

Gammage, Sarah, Carla Kraft e Tomas Albuquerque. *Brazil: Gender and Labour Market Analysis in the Decade of the Millennium.*

Gammage, Sarah, Carla Kraft e Tomas Albuquerque. *Ecuador: Gender and Labour Market Analysis in the Decade of the Millennium.*

Gornick, Janet C. e Markus Jäntti. *Gender and Poverty: Across-National Study of 37 High- and Middle-Income Countries.*

Hassim, Shireen. *Precarious Democracy: Rebuilding States, Rights and the Public Sphere in Rebellious Times.*

Htun, Mala e Laurel Weldon. *Progressive Policy Change on Women's Economic and Socialrights.*

Jolly, Margaret, Helen Lee, Katherine Lepani, Anna Naupa e Michelle Rooney. *Falling Through Thenet? Gender and Social Protection in the Pacific.*

Kedir, Abbi. *Ethiopia: Livelihood and Labour Market Insecurity.*

Kothari, Miloon. *Women's Right to Adequate Housing.*

Narsey, Wadan. *Fiji: Gender and Labour Market Analysis.*

Narsey, Wadan. *Vanuatu: Gender and Labour Market Analysis.*

O'hanlon, Lucinda. *Women and the Right to Water and Sanitation.*

Pickbourn, Lynda. *Gender Equality and Social Protection in Poverty Reduction Strategy Papers, 2000–2013.*

Plomien, Ania e Monika Potoczna. *Gender Analysis of Labour Market Outcomes in Poland, Romania and Russia in the 2000s.*

Posel, Dorrit e Daniela Casale. *Gender, Education and Labour Market Outcomes.*

Posel, Dorrit e Daniela Casale. *Gender, Education and Labour Market Outcomes: Case Study South Africa.*

Raveendran, Govindan. *India: Gender and Labour Market Analysis.*

Roever, Sally e Martha Chen. *Making Women's Self-Employment More Viable.*

Said, Mona, Andrew Petrovich e Amira Khalil. *Egypt: Gender and Labour Market Analysis.*

Said, Mona, Andrew Petrovich e Merna Aboul-Ezz. *Iran: Gender and Labour Market Analysis.*

Suh, Jooyeoun e Nancy Folbre. *Valuing Unpaid Child Care In The U.S.: A Prototype Satellite Account Using The American Time Use Survey.*

Tripp, Ailimari. *Women's rights mobilization across difference.*

# NOTAS

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Conselho Econômico e Social da ONU, 2015.
2. Cálculos da ONU Mulheres usando dados da OIT, 2015c.
3. Cichon, 2014.
4. ONU DAES, 2010.
5. PNUD, 2013b.
6. OMS et al., 2014.
7. UNICEF, 2015.
8. OIT, 2012a.
9. ONU, 2014a.
10. ONU Mulheres, 2014b.
11. Lagarde, 2014.
12. Kabeer e Natali, 2013.
13. ONU CESCR, 2005.
14. OIT, 2013b.
15. A causalidade desses dois desenvolvimentos pode acontecer das duas formas. De fato, políticas voltadas a famílias frequentemente são criadas em resposta à crescente participação feminina na força de trabalho, mas sua existência pode, assim, tornar possível que mais mulheres se juntem à força de trabalho.
16. OIT, 2014h.
17. OIT, 2011c.
18. OIT, 2014f.
19. Hollingshead, 2010; Hutton, 2012.
20. Mkandawire, 2005; Korpi e Palme, 1998.
21. Htun e Weldon, 2011, 2014, 2012.
22. ser chefes de Estado por causa de regras discriminatórias de acessão hereditária (IPU 2015).
23. Htun e Weldon, 2011.
24. Ibid. Dados para a República Dominicana estão disponíveis no caso de lei de família e foram incluídos, o que aumenta o tamanho da amostra a 71 (em vez de os 70 países mencionados no título).
25. Indo além de 71 países incluídos no conjunto de dados de Htun e Weldon, cerca de 24 Estados continuam a ter reservas ao artigo 16 da CEDAW sobre igualdade no casamento e na vida familiar, citando conflitos com normas culturais ou leis religiosas (Anexo 6).
26. Harrak, 2009; Pittman e Naciri, 2010; Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2012c.
27. Htun e Weldon, 2011.
28. Htun e Weldon, 2015. Ver também Htun e Weldon, a ser publicado.
29. ONU Mulheres, 2011.
30. Assembleia Geral da ONU, 2012a.
31. Hallward-Driemeier et al., 2013.
32. Htun e Weldon, 2014.
33. Em 1975, por exemplo, 32 países (entre 70) tinham leis contra mulheres fazerem trabalhos noturnos e 28 tinham restrições sobre mulheres trabalhando em ocupações específicas; em 2005, esse número caíra para 21 e 23 países, respectivamente.
34. Ver Capítulo 2 para uma elaboração sobre legislação de pagamento igualitário e a distinção entre uma cláusula restrita de “remuneração igual por trabalho igual”, em oposição à mais expansiva “remuneração igual por trabalho de valor igual”, que é mais eficaz em enfrentar disparidades salariais de gênero no contexto de segregação no mercado de trabalho.
35. Htun e Weldon, 2014.
36. Ainda assim, uma série de países de baixa renda foi capaz de fornecer licença-maternidade por 12 semanas para a pequena proporção de mulheres que trabalham no setor formal.
37. Seguino, 2013b.
38. Ibid.
39. Connell e Pearce, 2014.
40. Heilman et al., 2004.
41. A segregação ocupacional e suas disparidades salariais de gênero são discutidos com mais detalhes no Capítulo 2.
42. Agarwal, 1994.
43. Landesa, 2013; Rao, 2014. O estudo Landesa é focado em Andhra Pradesh, Bihar e Madhya Pradesh. Um estudo focado em Karnataka e Maharashtra, onde a lei foi emendada uma década antes, sugere que as filhas têm tido
34. Whitehead, 2009.
35. ONU Mulheres, 2011.
36. Dasgupta, 2011.
37. Nasri e Tannous, 2014.
38. Dahlerup, 2005.
39. Seguino, 2013b; Phillips, 2004.
40. ONU CESCR, 2005, par. 7.
41. Schopp-Schilling, 2003.
42. Otto, 2014.
43. ONU CEDAW, 2004, par. 8.
44. UN CESCR, 2005, par. 7.
45. ONU CEDAW, 2004, nota 1.
46. Dairiam, 2014.
47. Grupo Banco Mundial, 2012; ONU Mulheres, 2014b; ONU CEDAW, 2013, pars. 20–21.
48. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2015.
49. Otto, 2014.
50. ONU CEDAW, 2004.
51. Esta seção é baseada em Elson, 2014.
52. Eide 1983, 1984, 1987. Essa abordagem foi apresentada pela primeira vez em Eide et al., 1984:154. Desde então, esses princípios foram usados pelo Comitê das Nações Unidas sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em seus comentários gerais sobre direitos específicos, incluindo aqueles relacionados a educação, saúde, água, trabalho e seguridade social.
53. ONU CESCR, 2008.
54. ONU CESCR, 1995, par. 9; ONU CESCR, 1999a, par. 9.
55. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2014.
56. ONU CESCR, 1990.
57. Ver ONU CESCR, 1999b, 1999c, 2000, respectivamente.
58. ONU CESCR 1991, par. 12; ONU CESCR 1999b, par. 28; ONU CESCR 2000, par. 18.
59. Se tais medidas retrógradas são deliberadas, então o Estado tem de mostrar que foram “introduzidas após consideração de todas as alternativas e são inteiramente justificáveis com referência à totalidade de direitos oferecidos pelo Pacto e no contexto do uso pleno do máximo de recursos disponíveis”. ONU CESCR, 1990, para. 9; UN CESCR 1999c, para. 45; UN CESCR 2000, par. 32; ONU CESCR 2003, par. 19.
60. Pillay, 2012.
61. Assembleia Geral da ONU, 1966, artigo 2(2); ONU CESCR, 1990, par. 1; ONU CESCR 1999c,

## CÁPITULO 1

1. Banco Mundial, 2015b.
2. ONU DAES, 2013a.
3. PNUD, 2013b.
4. Fukuda-Parr et al., 2013; ONU Mulheres, 2014b.
5. Lagarde, 2014.
6. FAO, 2011.
7. Seguino, 2000.
8. Essa abordagem segue as linhas de Sem, 1999.
9. Khan e Petrusek, 2014.
10. Fredman, 2011; Fredman e Goldblatt, 2014.
11. Khan e Petrusek, 2014.
12. Existem, porém, algumas exceções. Apesar de mulheres e homens terem o direito de votar na Arábia Saudita, as mulheres ainda não votaram em uma eleição. Tanto homens quanto mulheres têm direitos de voto limitados em Brunei Darussalam. Nos Estados Árabes Unidos há sufrágio limitado, já que o Parlamento é eleito de forma indireta. Em alguns países as mulheres não podem

- par. 43; ONU CESC 2000, par. 30; ONU CESC 2003, par. 17.
62. ONU CESC 2005, par. 37. Ver também ONU CESC 2000, par. 54; ONU CESC 2003, par. 16(a) e 48.
  63. ACNUDH e CESR, 2013.
  64. Utting e Zammit, 2006; Razavi et al., 2012.
  65. Utting, 2005; Razavi et al. 2012.
  66. OIT, 2011b. Ver também Newitt, 2013; ACNUDH e CESR, 2013.
  67. Newitt, 2013.
  68. Ibid.
  69. Barrientos e Smith, 2006; Barrientos, 2008; Zammit, 2008; Bain, 2010; Newitt, 2013.
  70. ACNUDH e CESR, 2013.
  71. Ibid.
  72. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2011a.
  73. Cálculos da ONU Mulheres usando dados do Banco Mundial, 2015d. A classificação de grupo de renda dos países é baseada na classificação do Banco Mundial de economias de baixa renda como aquelas com um PIB per capita de US\$ 1.045 ou menos em 2013; economias de média renda como aquelas com PIB per capita de mais de US\$ 1,045 mas menos de US\$ 12.746; e economias de alta renda como aquelas com PIB per capita de US\$ 12.746 ou mais. Ver Banco Mundial, 2015a.
  74. Ortiz e Cummins, 2013; ONU Mulheres, 2014b.
  75. OHCHR e CESR, 2013.
  76. Kabeer, 2013.
  77. ONU CEDAW, 2013, par. 20.
  78. de Mesquita et al., 2005.
  79. Hassim, 2014.
  80. Byrnes e Freeman, 2011; Lawyers Collective, 2014.
  81. OHCHR e CESR, 2013.
  82. Lee, 2007; Paidar, 2001.
  83. Kabeer, 2013.
  84. Ibid.
  85. Sen, 2004.
  86. Kabeer, 2013.
  87. Khan e Petrusek, 2014.
  88. No artigo informativo preparado para este relatório, Sandra Fredman e Beth Goldblatt fizeram uma avaliação extensa dos tratados de direitos humanos existentes e atuais interpretações de obrigações de tratados internacionais (ver Anexo 1 sobre escopo e metodologia da avaliação). O modelo de trabalho desenvolvido também parte de Fredman, 2002; Fredman 2011; Fredman e Goldblatt 2014.
  89. As três dimensões principais desse modelo ressoam com o modelo proposto por Nancy Fraser de "redistribuição, reconhecimento e representação". Ver Dahl et al. 2004.
  90. Cálculos da ONU Mulheres usando dados de OIT, 2015c.
  91. ONU Mulheres, 2012b; Nações Unidas, 2014b.
  92. O "factoide" muito citado que diz que 70% dos pobres do mundo são mulheres hoje é amplamente considerado improvável. Ver Marcoux, 1998.
  93. Essa metodologia foi definida pela primeira vez pela CEPAL como Índice de Pobreza Feminina. Ver CEPAL, 2004.
  94. Pesquisas mostram que lares liderados por mulheres nem sempre são os mais pobres: por exemplo, aqueles nos quais um adulto homem migrou e envia dinheiro podem se sair relativamente melhor. Ver Chant, 1997 e Kabeer, 1997.
  95. CEPAL, 2013.
  96. ONU, 2014b.
  97. Há apenas 23 países com dados separados tanto por gênero quanto por quintil de riqueza, permitindo uma comparação entre o início dos anos 2000 (2000-2005) e o ano mais recente disponível (2007-2013).
  98. Camboja, Colômbia, Malawi (2000, 2010); Egito (2000, 2008); Haiti (2000, 2012); Namíbia (2000, 2013); Benim, Nepal, Uganda (2001, 2011); Mali (2001, 2012); Zâmbia (2001, 2007); República Dominicana (2002-2013); Bolívia (Estado Plurinacional da), Gana, Quênia, Madagascar (2003, 2008); Burkina Faso (2003, 2010); Moçambique (2003, 2011); Camarões (2004, 2011); Lesoto (2004, 2009); Guiné (2005, 2012); Ruanda, Senegal (2005, 2010).
  99. UIS, 2015. O índice de paridade de gênero é a proporção do número de estudantes mulheres matriculadas em níveis de educação primário, secundário ou terciário em relação ao número de estudantes homens em cada nível.
  100. UNESCO, 2014a.
  101. Ibid.
  102. Na ausência de registros completos de mortes e causas de morte, é difícil medir exatamente as mortes maternas. Apesar de as estimativas serem frequentemente usadas para preencher lacunas de dados, elas podem variar muito dependendo das fontes dos dados e da metodologia usada (ver o comentário sobre estatísticas de gênero no Anexo).
  103. Armênia, Camboja, Colômbia, Malawi (2000, 2010); Haiti, Peru (2000, 2012); Namíbia (2000, 2013); Benim, Nepal, Uganda (2001, 2011); Zâmbia (2001, 2007); República Dominicana (2002-2013); Bolívia (Estado Plurinacional da), Gana, Madagascar (2003, 2008); Burkina Faso (2003, 2010); Moçambique (2003, 2011); Nigéria, Filipinas (2003, 2013); Camarões (2004, 2011); Lesoto (2004, 2009); República Unida da Tanzânia (2004, 2010); Guiné (2005, 2012); Ruanda, Senegal (2005, 2010).
  104. ONU, 2014a.
  105. Há apenas 25 países com dados separados tanto por gênero quanto por quintil de riqueza, permitindo uma comparação entre o início dos anos 2000 (2000-2005) e o ano mais recente disponível (2007-2013).
  106. Fukuda-Parr et al., 2013; Ortiz e Cummins, 2013; ONU Mulheres, 2014b.
  107. ONU Mulheres, 2014b.
  108. Ibid.; Emmett, 2009; OIT e Banco de Desenvolvimento Asiático, 2011.
  109. Quisumbing et al., 2008; Hossain et al., 2013; ONU Mulheres, 2014d.
  110. ONU Mulheres, 2014b e fontes citadas ali.
  111. Ortiz e Cummins, 2013; OIT, 2014h.
  112. Elson, 2014.
  113. OHCHR e ONU-Habitat, 2009.
  114. Assembleia Geral da ONU, 2006, par. 17c.
  115. OCDE, 2012a.
  116. Budig e Misra, 2008; Razavi e Staab, 2010; ver também Capítulo 2.
  117. Esping-Andersen, 2009 se refere a isso como a "revolução incompleta" de nossa época.
  118. Esping-Andersen, 2009.
  119. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2012b.
  120. Phelan et al., 2008.
  121. Rollins, 1987; Staab e Maher, 2006.
  122. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2012b.
  123. OMS, 2013; Devries et al., 2013.
  124. Calderon et al., 2011; Date-Bah, 2003.
  125. Conselho Econômico e Social da ONU, 2012a.
  126. Martin et al., 2009; Anistia Internacional, 2013; Di Silvio, 2011; HRW, 2008, 2014; IRIN, 2011; Mieses 2009; The Advocates for Human Rights, 2011; Governo da África do Sul, 2014; Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2007; Vetten et al., 2008.
  127. Marcus, 2009.
  128. ONU CEDAW, 1992.
  129. Conselho Econômico e Social da ONU, 2013b.
  130. Kabeer, 1999.
  131. Análises feministas sobre poder de ação enfatizam o papel das estruturas sociais em compor as possibilidades das mulheres para agência e as atividades sociais (ou seja, coletivas) por meio das quais o poder de ação é exercido. Isso traz o conceito de agência mais próximo a noções de voz e participação (Madhok et al., 2013).
  132. Goetz e Musembi, 2008.
  133. Stiefel e Wolfe, 1994.
  134. UNIFEM (agora integrado à ONU Mulheres), 2008.
  135. ONU, 2014a.
  136. Não há números globais abrangentes para a representação das mulheres em governos locais.
  137. Goetz, 2009.
  138. O argumento de "massa crítica", baseado em evidências de países escandinavos, sugere que quando as mulheres compõem cerca de 30% ou mais dos tomadores de decisões, isso pode criar mudanças significativas em política em favor dos direitos das mulheres (Dahlerup, 1986).
  139. UNRISD, 2005.
  140. Chattopadhyay e Duflo, 2004.
  141. Agarwal, 2010; esse estudo mostra que a extensão é mais ampla que o um terço mágico de mulheres e pode estar entre 25 e 33%.
  142. Everett, 2008.
  143. Goetz, 2009.
  144. UNRISD, 2005.
  145. Ibid.
  146. Nijeholt et al., 1998; Htun e Weldon, 2012.
  147. Goetz, 2009.
  148. Blofield, 2012.
  149. Bhattacharjya et al., 2013.

150. Molyneux, 1985.
151. Desmarais, 2003; *La Via Campesina*, 2014.
152. Desmarais, 2003.
153. Cornwall, 2015.

## CAPÍTULO 2

1. OIT, 2009.
2. Kabeer, 2012.
3. Assembleia Geral da ONU, 1948, artigo 23.
4. ONU CESCR, 2006.
5. ONU CESCR, 2006; Assembleia Geral da ONU, 1979, artigo 11. ONU CEDAW, 1989, também lida exclusivamente com pagamento igualitário.
6. Assembleia Geral da ONU, 1966, artigo 7.
7. *Ibid.*, artigo 6; Assembleia Geral da ONU, 1979, artigo 11.
8. Assembleia Geral da ONU, 1966, artigo 7.
9. *Ibid.*, artigo 8.
10. *Ibid.*, artigos 9 e 10.
11. ONU Mulheres, 2011.
12. Dos 140 países com dados disponíveis. Banco Mundial, 2015c.
13. De 161 com dados disponíveis. OECD, 2015). Ver Anexo 3.
14. Dos 139 e 138 países com dados disponíveis, respectivamente. Banco Mundial, 2015c.
15. Htun e Weldon, 2014; Hallward-Driemeier et al., 2013.
16. Dos 140 países com dados disponíveis. Isso se refere a países que colocam restrições nos empregos que mulheres que não estão grávidas nem amamentando podem realizar (Banco Mundial, 2015c).
17. Razavi e Staab, 2010.
18. ONU DAES, 2010.
19. OIT, 2013d.
20. OIT, 2015c.
21. OIT, 2014c.
22. Devido a diferenças nos dados, cobertura e métodos de estimativa, esses números, como apresentados no Anexo 4, podem diferir ligeiramente dos relatados em OIT, 2014c.
23. OIT, 2014c.
24. Dolan e Sorby, 2003.
25. Atkinson et al., 2011; PNUD, 2013b.
26. UNRISD, 2010a.
27. OIT, 2014g; Banco Mundial, 2012.
28. Lustig et al., 2012.
29. Elborgh-Woytek et al., 2013.
30. Berg, 2010.
31. Isso se compara a um aumento de 34% a 40% para homens empregados (Gammage et al., 2014a).
32. Berg, 2009.
33. A lei SIMPLES é um regime de impostos simplificado para micro e pequenas empresas. Ver NES, 2012.
34. IPEA, 2009, op.cit. em Berg, 2010. O Bolsa Família é um programa de transferência de dinheiro condicional brasileiro introduzido em

- 2003 como parte do Programa Fome Zero do governo.
35. A proporção emprego-população (também chamada taxa de emprego), expressa como o número de pessoas trabalhando em troca de pagamento ou lucro como porcentagem da população em idade economicamente ativa, também é frequentemente usada como outro indicador do mercado de trabalho. A taxa de participação na força de trabalho, a taxa de desemprego e a proporção emprego-população são indicadores importantes da extensão à qual as oportunidades estão disponíveis ou existem barreiras para as pessoas participarem do mercado de trabalho. Para mais definições e discussões sobre os méritos desses indicadores, ver OIT, 2010c.
36. ICLS, 2013. Para um resumo dos debates, ver Card, 2011.
37. Para mais mudanças nas estatísticas de trabalho, emprego e subutilização de mão de obra, ver OIT, 2013g.
38. Cálculos da ONU Mulheres usando dados de OIT, 2015c.
39. Kapsos et al., 2014; Kannan e Raveendran, 2012; Raveendran, 2014.
40. Thevenon, 2011; Plomien e Potoczna, 2014.
41. ONU DAES, 2013b.
42. Supondo uma vida ativa normal de 45 anos dos 20 aos 65. Essa estimativa usa o método de Bloom, Canning et al., 2009, ajustado para o declínio nas taxas de fertilidade média globais, de 5,2% para 2,4%.
43. Elson, 1999; Kabeer, 2012.
44. Kabeer, 2008; Kandiyoti, 1988.
45. OIT, 2015c.
46. Seguir na educação também pode constituir uma reação racional, mas cara, à falta de oportunidades de emprego de qualidade (McGuinness, 2006).
47. Esta breve seção não faz justiça a toda a gama de questões políticas importantes relacionadas à igualdade de gênero e educação. Para mais informações sobre educação e desenvolvimento, ver Unesco: Relatório de Monitoramento Global de Educação para Todos, de vários anos.
48. Malhotra et al., 2003.
49. UNESCO, 2012b; Cálculos da ONU Mulheres usando dados de Barro e Lee, 2014. Valores sobre anos médios de educação podem ser diferentes dos apresentados no Anexo 2 devido a diferenças em cobertura regional.
50. ESF, 2006; Elborgh-Woytek et al., 2013.
51. Posel e Casale, 2014a, b.
52. *Ibid.*; Kolev e Sirven, 2010.
53. Transição se define como ou entrar em um emprego estável (ou seja, um contrato de pelo menos 12 meses) ou em um trabalho temporário ou autônomo satisfatório (avaliação pessoal). OIT, 2013d; Guarcello et al., 2005; Matsumoto e Elder, 2010.
54. Nopo et al., 2011.
55. Posel e Casale, 2014a, b.
56. Devido à ausência de dados de painel adequados, as distribuições de renda total na vida por coorte não podem ser determinadas.

- A determinação das disparidades médias de renda total na vida, portanto, tem de recorrer à construção de um indicador para “indivíduos padrões” em vez de médias estatísticas baseadas em distribuições de rendas totais na vida. Metodologias de padronização similares são usadas em situações em que as biografias individuais são complexas demais ou os dados não permitem o estabelecimento de distribuições estatísticas e potenciais efeitos de sistemas de transferência ainda precisam ser demonstrados. Ver detalhes completos em Cichon, 2014.
57. Ver Anexo 4.
58. Boll, 2011. EUR 201,000, baseado em taxa de conversão de 5 de abril de 2011.
59. UNRISD, 2010b. Ver Capítulo 4 para mais discussão.
60. Elson, 1999.
61. Além disso, trabalho voluntário e estágios não remunerados são outras formas de trabalho não remunerado.
62. Comissão Europeia et al., 2009.
63. ICLS, 2013.
64. DAES ONU, 2010.
65. Budlender, 2008.
66. Office National des Statistiques (Argélia), 2013.
67. Trabalho doméstico e de cuidado não remunerado é definido na pesquisa como “manutenção doméstica” e “cuidado de pessoas” (ver Escritório de Estatísticas do Paquistão, 2008). Note que os dados de diferentes países não são estritamente comparáveis, já que as definições usadas em cada pesquisa variam.
68. Meena, 2010.
69. ONU Mulheres, 2014b.
70. Eurostat, 2014.
71. Esping-Andersen, 1999; Thevenon, 2011, 2013.
72. Thevenon, 2013.
73. Dong et al., 2014.
74. Gammage e Kraft, 2014.
75. Colombo et al., 2011.
76. Johnson e Lo Sasso, 2006.
77. DAES ONU, 2013d.
78. Por exemplo, o fornecimento de serviços de creche para permitir que as mulheres participem dos esquemas de garantia de emprego é discutido no Capítulo 3
79. ONU Mulheres, 2014d.
80. Ver Capítulo 6 da ONU Mulheres, 2014d, para uma revisão de intervenções de política para fornecer fogões limpos.
81. Por exemplo, em Gana, o tempo passado em trabalho remunerado aumenta quando a eletricidade chega aos domicílios e a carga de tempo das mulheres rurais é reduzida com a oferta de fontes de água confiáveis perto de suas casas. De forma similar, a expansão das redes elétricas na África do Sul rural foi associada a um aumento de 9,5 pontos percentuais no emprego das mulheres em cinco anos, enquanto não teve efeito nenhum nos homens. Ver Costa et al., 2009; Dinkelman, 2011).

82. OIT, 2000a, artigos 4 e 6. A recomendação 191 (OIT, 2000b), que tem a intenção de fornecer instruções adicionais (não obrigatórias) aos países, recomenda uma licença-maternidade de no mínimo 18 semanas.
83. De 185 países pesquisados (OIT, 2014d).
84. 28% é a "taxa de cobertura efetiva" da licença-maternidade paga globalmente (OIT, 2014h).
85. OIT, 2014h.
86. Ray et al., 2010.
87. OCDE, 2011. Há uma gama de visões sobre a quantidade ideal de licença-maternidade, mas vários comentaristas sugerem que seis meses seriam o nível adequado. Ver Gornick et al. 2009.
88. OIT, 2014d. Atualmente não há padrões da OIT sobre licença-paternidade ou parental. A Resolução da Conferência Internacional do Trabalho de 2009 sobre igualdade de gênero no centro do trabalho decente pedia que os governos desenvolvessem, com parceiros sociais, políticas adequadas que permitissem um melhor equilíbrio entre responsabilidades de trabalho e família tanto para mulheres quanto para homens para permitir um compartilhamento mais igualitário dessas responsabilidades. Tais políticas devem incluir, entre outras coisas, licença-paternidade ou parental com incentivos para encorajar homens a tirarem essas licenças. Ver OIT, 2009, par. 6 e 42.
89. Haas e Rostgaard, 2011.
90. OIT, 2014d. Todos os 16 países da Ásia Central e todos os países desenvolvidos, exceto a Suíça, oferecem licença-parental.
91. Na região, sete países não têm licença-paternidade, nove concedem entre um e cinco dias e três concedem mais de cinco dias (Blofield e Martinez Franzoni, 2014).
92. Haas e Rostgaard, 2011.
93. Rudman e Mescher, 2013.
94. Haas e Rostgaard, 2011.
95. Um estudo focado na Suécia, que está na vanguarda da inovação política nessa área, mostra que o maior aproveitamento da licença-parental por parte dos pais não os levou a tirar mais tempo de folga para cuidar de filhos doentes (Ekberg et al., 2005). Um estudo sobre os Estados Unidos, porém, descobriu que pais que tiravam duas semanas de folga após o nascimento de um filho tinham mais probabilidade de estar fazendo sua parte nos cuidados nove meses mais tarde (Nepomnyaschy e Waldfogel, 2007). O efeito da licença-parental e paternidade em normas sociais relacionadas a trabalho doméstico e de cuidado não remunerado é uma questão que merece mais pesquisas.
96. OIT, 2000a, artigo 6, diz que benefícios em dinheiro devem ser pagos "em um nível que garanta que a mulher possa manter a si e à criança em condições apropriadas de saúde e com um padrão adequado de vida". Onde os benefícios em dinheiro se baseiam em renda prévia, eles não devem ser menos de dois terços desta.
97. OIT, 2014d. Pagamentos de licença-maternidade substituem inteiramente rendas anteriores em um terço dos países da OCDE.
- Os Estados Unidos são o único deles onde o direito legal a 12 semanas de licença não é remunerado (Hegewisch e Gornick, 2011).
98. Haas e Rosgaard, 2011.
99. Hegewisch e Gornick, 2011.
100. OIT, 2014d.
101. Melkas e Anker, 1998.
102. Banco Mundial, 2011.
103. Ibid.; Nopo et al., 2011.
104. Anker, 1997; Anker et al., 2003; OIT, 2013d.
105. Globalmente, as mulheres são 40% dos desempregados, OIT, 2015c.
106. Cálculos da ONU Mulheres usando dados do US Bureau of Labour Statistics, 2014.
107. Ver Anker et al., 2003 para pesquisa sobre segregação ocupacional nos anos 1990.
108. Ver Anker, 1997; Bettio e Verashchagina, 2009; Estevez-Abe, 2006.
109. Blau et al., 2013.
110. Ibid.
111. UNESCO, 2012b, Figura 5.5.1; Banco Mundial, 2011, Tabela 3.1.
112. Miller et al., 2004; Tripney et al., 2013.
113. FRA, 2014.
114. Hegewisch e O'Farrell, 2014.
115. Agarwala, 2013; Smith et al., 2004.
116. McLaughlin et al., 2012.
117. Agarwala, 2013; Smith et al., 2004; Roever e Chen, 2014.
118. OIT, 2015c.
119. Anker, 2001, Charles, 2003.
120. Cálculos da ONU Mulheres usando dados da OIT, 2015c; OIT e WIEGO, 2013.
121. Charles, 2003; Charles e Grusky, 2005.
122. Banco Mundial, 2015c.
123. UIS, 2013.
124. OIT, 2012a.
125. Staritz e Reis, 2013.
126. ONU Mulheres, 2014a.
127. Todd, 2012; Nopo et al., 2007.
128. Award, 2015.
129. Peeters, 2007.
130. Ibid. O plano de ação do governo, Igualdade de Gênero 2014, reitera essa meta de 20%. Ver Governo da Noruega, 2012).
131. Bettio e Verashchagina, 2009.
132. The Economist, 2014a, b.
133. OCDE, 2015.
134. Antecol e Cobb-Clark, 2003.
135. ONU Mulheres, 2012a.
136. OIT, 2014b.
137. CSI, 2014.
138. Disparidades salariais de gênero se refere à diferença entre a média de salários de mulheres e homens como percentual dos salários dos homens.
139. Dados de salário, especialmente em países em desenvolvimento, devem sempre ser interpretados com cuidado. Há importantes desafios metodológicos relacionados à medida de salários e à extensão à qual diferem os salários de mulheres e de homens. Além disso, dados de salário e renda são notoriamente difíceis e caros de coletar, bem como não confiáveis, especialmente nos países em desenvolvimento em que o emprego autônomo é a regra. Ver Blau e Kahn, 2000; Petersen e Morgan, 1995; Zveglic e Van Der Meulen, 2004.
140. Dados da Colômbia cobrem apenas cidades principais ou áreas metropolitanas. No caso das Filipinas, a disparidade salarial de gênero favorece as mulheres, mas a vantagem delas declinou. No Uruguai, os salários reais das mulheres não mudaram, enquanto os salários reais dos homens diminuíram, resultando em um declínio da disparidade salarial de gênero.
141. Campbell e Pearlman, 2013; Antonczyk, DeLeire et al., 2010; Bernhardt et al., 1995.
142. Cortez, 2001; Galiani e Sanguinetti, 2003; Kijima, 2006.
143. Christofides et al., 2013.
144. OCDE, 2012b.
145. Christofides et al., 2013
146. Nopo et al., 2011.
147. Disparidade salarial de gênero calculado pela ONU Mulheres como a diferença entre os salários de mulheres e de homens como porcentagem dos salários dos homens usando dados nas Tabelas 3.A e 3.B em Nopo et al., 2011.
148. King-Dejardin e Bigotta, 2009.
149. Disparidade salarial de gênero calculado pela ONU Mulheres como a diferença entre os salários de mulheres e de homens como porcentagem dos salários dos homens usando dados nas Tabelas 3.A e 3.B em Nopo et al., 2011.
150. Atal et al., 200; Garcia-Aracil e Winter, 2006.
151. Nopo et al., 2011.
152. Arulampalam et al., 2007; Blau e Kahn, 2000; Kabeer, 2012; Waldfogel, 1998.
153. Dos 53 para os quais há dados disponíveis. Banco Mundial, 2011.
154. Hegewisch e Hartmann, 2014.
155. Harkness e Waldfogel, 2003; Waldfogel, 1998, como citado em Budig, 2014.
156. Budig, 2014.
157. Disparidade salarial de gênero calculado pela ONU Mulheres como a diferença entre os salários de mulheres e de homens como porcentagem dos salários dos homens usando dados nas Tabelas 3.A e 3.B em Nopo et al., 2011.
158. Christofides et al., 2013.
159. Antonczyk, Fitzenberger et al., 2010; Azam e Rospabe, 2007; Card et al., 2003; Korpi et al., 2013; Blau e Khan, 2003.
160. Austen et al., 2013.
161. UNISON, 2013, 2014.
162. Gamwell, 2013, Suprema Corte do Reino Unido, 2012.
163. Davies, 2014, PIB 1,1 bilhão, baseado na taxa de conversão de 11 de abril de 2014.
164. Austen et al., 2013

165. AUS \$ 2 bilhões, baseado na taxa de conversão de 1º de fevereiro de 2012.
166. ACTU, 2012.
167. Comissão Europeia, 2013; Greszczuk, 2015.
168. Baixos salários de homens calculados pela ONU Mulheres usando dados de baixo salário e emprego da OIT, 2015b.
169. Rubery e Grimshaw, 2009.
170. Belsler e Rani, 2011. Essas estimativas são baseadas em simulações dos efeitos de estender o salário-mínimo a todos os trabalhadores na Índia, incluindo aqueles em empregos informais, e supondo cumprimento perfeito.
171. OIT, 2013i.
172. OIT, 2014g.
173. OIT, 2013i.
174. Ibid.
175. Ibid.
176. OIT, 2013b.
177. Cálculos da ONU Mulheres usando dados da Tabela 3.5 em Statistics South Africa, 2013.
178. Dinkelman e Ranchhod, 2012. Aumentos de salário mínimo são regularmente determinados pela Comissão Sul-Africana de Condições de Emprego com base em um aumento percentual acima do Índice de Preços ao Consumidor (IPC).
179. OIT, 2013i.
180. Razavi e Staab, 2010. Ver p. 409 para definição do que está incluída em trabalho de cuidado remunerado.
181. Budig e Misra, 2010
182. Budig e England, 2001; England e Folbre, 2002; Razavi e Staab, 2010.
183. Mulholland, 2005.
184. Charles, 2003; Estevez-Abe, 2006
185. Folbre, 2006.
186. Emprego informal inclui todos os trabalhos informais executados em empresas de setor formal, empresas informais ou domicílios. O termo "informal" denota profissões não cobertas pelas leis do trabalho ou seguridade social. O emprego informal, em geral, inclui falta de proteção no caso de não pagamento de salários, horas extras ou turnos extras compulsórios, demissões sem aviso-prévio ou compensação, condições de trabalho insalubres e ausência de benefícios sociais, como aposentadoria, licença paga em caso de doença e seguro-saúde. Dentro do emprego informal, costuma-se fazer uma distinção entre "emprego assalariado", de um lado, e emprego autônomo, do outro. "Trabalhadores assalariados", independentemente de serem formais ou informais, costumam ter um contrato de trabalho explícito ou implícito que estipula uma remuneração por hora, dia, semana ou mês em dinheiro ou bens e serviços, independentemente da receita da empresa. A remuneração dos trabalhadores autônomos, por sua vez, está diretamente ligada à renda da empresa. Ver OIT e WIEGO, 2013; OIT 1993.
187. UNIFEM (agora integrada à ONU Mulheres), 2005.
188. Cálculos da ONU Mulheres usando dados da OIT, 2015c.
189. Kabbeer, Assad et al., 2013.
190. Townsend et al., 2013.
191. Fontana e Paciello, 2010. Outras formas de emprego não agrícola – por exemplo, em atividades de comércio ou pequenas empresas – constituem apenas uma pequena fração do emprego total nas áreas rurais.
192. Não há dados disponíveis para a China – ver OIT e WIEGO, 2013.
193. de Schutter, 2013.
194. UNIFEM (agora integrada à ONU Mulheres) 2005.
195. Roever e Chen, 2014.
196. UNIFEM (agora integrada à ONU Mulheres) 2005.
197. Trabalho por conta própria é uma forma de emprego autônomo na qual os trabalhadores trabalham por conta própria e não empregam mais ninguém. Nem todo o emprego não padrão em países desenvolvidos é informal e nem todo o emprego informal é não padrão. Ver OIT e WIEGO 2013.
198. OCDE, 2014a.
199. Office for National Statistics (Reino Unido), 2014b; Pearson e Elson, 2015.
200. Cálculos da ONU Mulheres usando dados de salários de Pearson e Elson, 2015, p.16; rendas medias anuais do Office for National Statistics (Reino Unido), 2014a.
201. O conceito de "setor informal" não é novo, mas as definições de emprego informal foram desenvolvidas mais recentemente. Ver nota de fim 186 para definições (OIT, 2013e).
202. Comblon et al., 2014; Dong et al., 2014; Gammage e Kraft, 2014; Gammage et al., 2014a, b; Raveendran, 2014; Narsey, 2014 a, b. Tendências similares são relatadas por dados da OIT, que mostram uma porção cada vez menor de mulheres e homens no que é chamado de "emprego vulnerável", mesmo que números absolutos nessa categoria ainda estejam crescendo. E, dentro da categoria, o número de trabalhadores contribuintes não remunerados, cerca de dois terços dos quais são mulheres, aumentou na África Subsaariana e na Ásia Meridional (OIT, 2015c).
203. Comblon et al., 2014; Dong et al., 2014; Gammage e Kraft, 2014; Gammage et al., 2014a, b; Raveendran, 2014.
204. Said, Petrovich e Khalil, 2014.
205. Brasil (2001, 2009): trabalhadores sem carteira de trabalho assinada e que não recebem benefícios médicos e contribuições de aposentadoria; Camarões (2005, 2010) e Mali (2004, 2010): todos os trabalhadores familiares contribuintes, todos os trabalhadores independentes no setor informal e todos os funcionários sem contratos escritos e que não se beneficiam de proteção social; China (2002, 2010): trabalhadores por conta própria, trabalhadores familiares não remunerados, trabalhadores assalariados sem contratos de trabalho e trabalhadores casuais; Equador (2000, 2010): trabalhadores que não têm contrato, afiliação a serviços sociais nem recebem seguro-social de seu empregado; Egito (1998, 2012): trabalhadores que não têm um cartão de seguro-social e não recebem benefícios médicos nem contribuições de aposentadoria; Etiópia (2006, 2012): funcionários sem contrato e/ou trabalho onde não há proteção social, legal ou regulatória; Índia (1999-2000, 2011-2012): todos os trabalhadores casuais, trabalhadores familiares contribuintes, aqueles que são autônomos no setor informal, bem como trabalhadores regulares assalariados sem nenhum benefício de seguridade social fornecido pelos empregadores; México (2000, 2010): trabalhadores sem contrato e que não recebem benefícios médicos ou contribuições de aposentadoria.
206. OIT, 2013b.
207. OIT, 2013a, c.
208. OIT, 2013b.
209. Ibid.
210. A maioria desses trabalhadores vem de Bangladesh, Etiópia, Indonésia, Nepal, Filipinas e Sri Lanka. Al-Nashif, 2012.
211. OIT, 2013f. Ver, por exemplo, OIT e CLMC, 2014).
212. OIT, 2011a.
213. Ratificação é um compromisso formal feito por um governo de implementar as cláusulas da Convenção e reportar periodicamente o progresso à OIT. Os 17 países que até agora ratificaram são: Argentina, Bolívia (Estado Plurinacional da), Colômbia, Costa Rica, Equador, Finlândia, Alemanha, Guiana, Irlanda, Itália, Maurício, Nicarágua, Paraguai, Filipinas, África do Sul, Suíça e Uruguai.
214. OIT, 2013h.
215. Ibid.
216. OIT, 2010a.
217. Ghosh, 2015; India Sanitation Portal, 2013.
218. Sankaran et al. Não datado.
219. Roever e Chen, 2014.
220. WIEGO, 2014a.
221. Ibid.
222. WIEGO, 2015b.
223. WIEGO, 2015d.
224. Esta seção é adaptada de um quadro preparado por Francie Lund (WIEGO) para este relatório.
225. Em diversos países, a saúde e a segurança ocupacional estão sendo integradas aos cuidados de saúde primários. O foco em serviços de saúde reprodutiva desenvolvido nos últimos 50 anos tornou os serviços de saúde que recebem mulheres e famílias acessíveis às mulheres pobres. A não ser que os recursos para saúde e segurança ocupacional sejam segregados dentro dos cuidados de saúde primários, porém, a orientação específica a trabalhadores pode se perder Lund, 2012.
226. Salvador, no Brasil, Accra, em Gana, Pune e Ahmedabad, na Índia, Lima, no Peru e vários lugares na República Unida da Tanzânia. Ver WIEGO, 2014b.
227. Roever e Chen, 2014.
228. Ibid.



229. Ghosh, 2013.
230. Guerin et al., 2009, citado em *ibid.*
231. Inclusive Cities Undated.
232. Ghosh, 2013.
233. Globalmente 35% das mulheres são empregadas na agricultura, crescendo a mais de 60% na África Subsaariana e na Ásia Meridional, principalmente em emprego autônomo agrícola (ver Figura 2.9).
234. UNRISD, 2005; Abalu e Hassan, 1998.
235. Levien, 2015; Doss et al., 2014.
236. ONU Mulheres, 2014d.
237. Ver, por exemplo, FAO, 2014, e O Programa Completo de Desenvolvimento Agrícola da África, compromisso renovado na Cúpula de Chefes de Estado da União Africana em junho de 2014 (CAADP, 2014).
238. Os termos “tomada de terra” e “desapropriação de terra” frequentemente são usados de forma sinônima para se referir a casos em que os governos obrigam as pessoas a saírem de suas terras involuntariamente, incluindo casos em que as pessoas são desapropriadas de recursos de terra que possuem ou usam, independentemente de a terra estar em posse permanente formal ou informal.
239. White e White, 2012; Levien, 2015.
240. Daley, 2014.
241. Doss et al., 2011.
242. Walker, 2003, como citado em Razavi, 2009.
243. Lavers, 2014.
244. Ali et al., 2011.
245. Daley et al., 2010.
246. Ali et al., 2011.
247. *Ibid.*
248. Whitehead e Tsikata, 2003.
249. Razavi, 2009.
250. Croppenstedt et al., 2013; Vargas Hill e Vigneri, 2011.
251. Banco Mundial e IFPRI, 2010.
252. Manfre et al., 2013.
253. Baden, 2013a.
254. Harriss-White, 2000; Kabeer, 2012; Levien, 2015.
255. Baden, 2013b; Taylor e Pereznieta, 2014.
256. Davies, 2013; Baden, 2013b.
257. Baden, 2014.
258. Ghosh, 2013.
259. Knowles, 2012.
260. Escritório de Pesquisa Aplicada em Antropologia (Bureau of Applied Research in Anthropology), 2013.
261. Baden, 2013b; King, 2013.
262. Tiba, 2011.
263. Chirwa et al., 2011, Fisher e Kandiwa, 2014.
264. Os países-piloto são Afeganistão, Burkina Faso, República Democrática do Congo, El Salvador, Etiópia, Gana, Guatemala, Honduras, Quênia, Libéria, Malawi, Mali, Moçambique, Nicarágua, Ruanda, Serra Leoa, Sudão do Sul, Uganda, República Unida da Tanzânia e Zâmbia.
265. WFP, 2014.
266. ONU Mulheres, 2014d.
267. De Schutter, 2014.
268. Heintz, 2013b.
269. Meinzen-Dick et al., 2011.
270. Rubery, 2013.
271. Em 2010, nos países da OCDE, as mulheres eram em média 57% dos funcionários gerais do governo (incluindo professoras e enfermeiras trabalhando em nível subnacional) e pouco mais de 50% dos funcionários do governo central (OCDE, 2014c).
272. OIT, 2015a.
273. PNUD, 2014a.
274. Ver, por exemplo, Palriwala e Neetha, 2010.
275. OCDE, 2014c.
276. PNUD, 2014a.
277. *Ibid.*
278. *Ibid.*
279. Conselho de Segurança da ONU, 2010.
280. OIT, 2012d.
281. Casale, 2011.
282. Brown e Budlender, 2014.
283. Wills et al., 2009.
284. *Ibid.*
285. Essa estimativa é baseada em um limiar de 41,1 trabalhadores de saúde por 10 mil habitantes, que são necessários para fornecer serviços de qualidade a todos os necessitados. OIT, 2014a.
286. UNESCO, 2014b.
287. Ver Capítulo 4 para mais discussões sobre macroeconomia, gastos públicos e emprego no setor público.
288. Budig e Misra, 2010.
289. UNESCO, 2014a.
290. Ghosh, 2012.
291. Htun e Weldon, 2014.
292. Rubery e Grimshaw, 2009.
293. Baden e Pionetti, 2011; Agarwal, 2014.
294. Kabeer, 2003.
295. Vogt, 2014.
296. Kainer, 2006.
297. Cobble, 2012.
298. Exceções incluem Sharan Burrow, Secretário-Geral da Confederação Sindical Internacional (CSI); Frances O’Grady, Secretário-Geral do Congresso de Sindicatos Britânicos (Trades Union Congress - TUC); e Rosa Pavenelli, Secretária-Geral da Internacional de Serviços Públicos (Public Service International - PSI).
299. OIT e ICFTU, 2002.
300. Bouaffre e Sechi, 2014.
301. Cobble, 2012.
302. *Ibid.*
303. Ver, por exemplo, Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando (WIEGO, na sigla em inglês), rede global que apoia organizações de trabalhadoras informais com foco nos trabalhadores pobres, especialmente mulheres (WIEGO, 2015c).
304. Kabeer, Milward et al., 2013.
305. Pollack, 2013.
306. Tripp, 2014.
307. SEWA, 2009.
308. Chen, 2015.
309. OIT, 2013c.
310. Cornwall et al., 2013.
311. Seshu, 2013.

## CAPÍTULO 3

1. Midgley, 2009.
2. Assembleia Geral da ONU, 2010.
3. ONU CESC, 2003.
4. OIT e OMS, 2009; OIT, 2011c; OIT 2012c.
5. Mackintosh e Tibandebage, 2006; Nanda 2002.
6. Cornia et al., 1987; UNICEF, 1989; Ortiz e Cummins, 2013; ONU Mulheres, 2014b.
7. Jolly et al., 2014.
8. Houtzager, 2005.
9. Assembleia Geral da ONU, 2013a.
10. Utting et al., 2012.
11. OIT, 2011c.
12. *Ibid.*
13. Ver Capítulos 1 e 2 para mais discussões sobre progresso em direção à igualdade de gênero na educação.
14. UNRISD, 2010a; OIT 19. Beneria e Floro, 2006; Cook e Kabeer, 2010.
15. Korpi e Palme, 1998; Mkandawire, 2005.
16. Esta parte do capítulo só discute transferência em dinheiro. Transferências sociais também podem ser fornecidas em bens e serviços por meio, por exemplo, da distribuição de comida ou da oferta de serviços, como serviço de saúde, que são discutidos na segunda parte do capítulo.
17. Sepulveda et al., 2012.
18. Barrientos e Nino-Zarazua, 2010a; Hanlon et al., 2010.
19. Beneria and Floro 2006; Cook and Kabeer 2010.
20. Kabeer, 2007.
21. OCDE, 2011.
22. OCDE, 2014b.
23. Gornick e Jantti, 2014.
24. CEPAL, 2006.
25. Children’s Institute, 2011.
26. ISSA, 2010.
27. ONU DAES, 2013d.
28. *Ibid.*
29. Cook e Dong, 2011.
30. Gornick e Jantti, 2014.
31. *Ibid.*
32. Apesar de ser difícil alocar inequivocamente renda domiciliar a membros individuais do domicílio, alguns fluxos de renda, como os ganhos de trabalho e algumas pensões, podem ser razoavelmente determinados individualmente.
33. ONU Mulheres, 2014b.

34. DFID UK et al., 2009; UNICEF, 2012.
35. Daly, 2014.
36. Ibid.
37. Grupo Banco Mundial, 2012.
38. Dwyer e Bruce, 1988.
39. Fiszbein et al., 2009.
40. Barrientos e Nino-Zarazua, 2010a; DFID UK, 2011.
41. DFID UK, 2011; Jones et al., 2008.
42. Bhatnagar et al., 2003.
43. Molyneux, 2008.
44. Molyneux, 2007.
45. Ibid.
46. Baird et al., 2013.
47. Kabeer, Assaad et al., 2013; Soares et al., 2007.
48. Eyal e Woolard, 2011.
49. Escobar Latapi e Gonzalez de la Rocha, 2009.
50. Gbedemah et al., 2010; OPM, 2013.
51. UNRISD, 2010a.
52. Sepulveda et al., 2012: 39; ver também Budlender, 2014a.
53. Adato, 2000: vii.
54. Goldblatt, 2005; Molyneux e Thomson, 2011.
55. Sepulveda et al., 2012: 46.
56. Goldblatt, 2003, 2005; Lee-Gong, 2010.
57. Adato e Roopnaraine, 2004, citado em Bradshaw e Quiros, 2008.
58. Molyneux, 2014.
59. Molyneux, 2007; Chant, 2008b.
60. Sepulveda et al, 2012.
61. Jones et al., 2011; Molyneux e Thomson, 2011; Cookson, 2014.
62. Budlender, 2014a.
63. Baird et al., 2011; Freeland, 2013.
64. Budlender e Woolard, 2006.
65. Baird et al., 2011.
66. Rocha e Soares, 2009.
67. Cornwall, 2014.
68. Sholkamy, 2011.
69. OIT, 2014e.
70. OIT, 2014h.
71. Antonopoulos, 2007.
72. Budlender, 2009.
73. Governo da África do Sul, 2012.
74. Dasgupta e Sudarshan, 2011.
75. Chopra, 2009.
76. Sudarshan, 2011; Pankaj e Tankha, 2010; Narayanan, 2008.
77. Nandi e Tavares, 2014.
78. Golbert, 2006.
79. Governo da África do Sul, 2009.
80. Budlender, 2014c.
81. Razavi, 2011.
82. Dasgupta e Sudarshan, 2011.
83. Ibid.
84. Razavi et al., 2012.
85. Tcherneva e Wray, 2007.
86. O uso de oportunidades de trabalho temporário abaixo de salários de mercado não é, porém, uma abordagem sustentável para fornecer serviços de cuidado. A Parte II da seção 3 deste capítulo discute o fornecimento de serviços de cuidado mais detalhadamente.
87. Hoddinott et al., 2013.
88. Jones, Tafere et al., 2010; Holmes et al., 2011.
89. Lavers, 2014.
90. Berhane et al., 2013.
91. Ibid.
92. Jones, Tafere et al., 2010.
93. Ibid.
94. A não ser quando indicado de outra forma, "pessoas mais velhas" neste capítulo se refere a mulheres e homens com mais de 60 anos.
95. ONU DAES, 2013d.
96. OIT, 2014h.
97. Holzmann et al., 2009.
98. Arza, 2014.
99. OCDE, 2011.
100. Falkingham e Vlachantoni, 2012.
101. Arza, 2014.
102. Ibid. Segundo a OIT, 2014h, 77 de 178 países só têm esquemas contributivos, enquanto outros 77 combinam esquemas contributivos com não contributivos (teste de recursos ou universal).
103. Alguns dos esquemas com os quais os homens contribuem predominantemente, porém, incluem alguma proteção para suas esposas – se elas viverem mais que eles – na forma de pensões para viúvas.
104. Arza, 2014.
105. Ibid.
106. Ibid.
107. Arenas de Mesa e Montecinos, 1999; Fultz e Steinhilber, 2003; Fultz, 2006; Dion, 2008; Muller, 2010.
108. Arenas de Mesa, 2010; Staab, 2014.
109. Arenas de Mesa e Montecinos, 1999.
110. Arza, 2014.
111. Fajnzylber, 2013.
112. Ewig e Kay, 2011.
113. Arza, 2014.
114. Rofman et al., 2008.
115. Apesar de isso estar mudando em países de alta renda, ainda há diferenças em muitos países.
116. Arza, 2014.
117. Vlachantoni, 2008.
118. Arza, 2014.
119. Ibid. Medido como uma taxa de rendas anteriores com interrupção de carreira entre três e 15 anos.
120. Balcerzak-Paradowska et al., 2003; Staab, 2012.
121. Fultz, 2011.
122. Tobias e Omondi, 2014; HelpAge International, 2014b.
123. HelpAge International, 2014a.
124. HelpAge International, 2014c.
125. Arza, 2014.
126. OIT, 2010b.
127. Fraser, 1987.
128. A educação é discutida separadamente nos Capítulos 1 e 2.
129. "Serviços" são avaliados a custo de produção.
130. Verbist et al., 2012.
131. van Houweling et al., 2012, citado em Fontana e Elson, 2014.
132. Devoto et al., 2012, citado em Fontana e Elson, 2014.
133. Ver Anexo 5.
134. Ibid.
135. OIT, 2014h.
136. Ver, por exemplo, DHS, 2011, 2013 e 2014a,b.
137. OMS, 2015b.
138. Snyder et al., 2014.
139. Kentikelenis et al., 2014.
140. OMS, 2015a.
141. Hogan, 2014.
142. IRC, 2014.
143. UNIFEM, (agora integrada à ONU Mulheres) 2008.
144. George, 2003.
145. Sen e Ostlin, 2007; OMS, 2010a.
146. ONU DAES, 2013c.
147. OMS, 2010b.
148. Devido às muitas responsabilidades das mulheres, o acesso limitado aos meios de transporte e às normas sociais em algumas culturas desencorajam sua presença em espaços públicos.
149. Pandey et al., 2013; Malqvist et al., 2013.
150. Bowser e Hill, 2010.
151. OIT, 2014h; OMS, 2010b.
152. UNRISD, 2010a.
153. OIT, 2014h.
154. OMS, 2009.
155. OMS, 2010a.
156. Xu et al., 2009.
157. Johnson et al., 2012.
158. Ravindran, 2012; Quick et al., 2014.
159. OMS, 2010b.
160. A escassez de dados separados por sexo sobre os resultados dessas reformas torna difícil que se chegue a conclusões definitivas sobre seu impacto em mulheres e meninas (Allotey e Verghis, 2014).
161. OMS, 2010a.
162. Claeson et al., 2000.
163. Ravindran, 2012. Globalmente, estima-se terem ocorrido 21,6 milhões de abortos inseguros em 2008, principalmente em países em desenvolvimento, resultando em 47 mil mortes ou cerca de 13% de todas as mortes maternas naquele ano (OMS, 2011).
164. As discussões sobre a reforma de saúde nos Estados Unidos são baseadas em um artigo de Albelda e Salas Coronado (2013) encomendado para este relatório.

165. Planned Parenthood, 2014.
166. O Medicare oferece cobertura de seguro-saúde para pessoas com mais de 65 anos e com deficiências. O Medicaid paga por serviços de saúde para crianças de baixa e média renda e adultos de muito baixa renda. Ele é financiado conjuntamente pelos estados (e em alguns casos governos locais). Em 2010, as mulheres eram 62% dos usuários tanto do Medicare quanto do Medicaid.
167. Liptak, 2014.
168. Apenas 31 estados cobrem os custos do serviço de planejamento familiar para mulheres de baixa renda por meio do Medicaid, com 17 incluindo aborto "por necessidades médicas". Desde os anos 1970, porém, os estados estão proibidos de usar dinheiro federal do Medicaid para abortos, exceto nos casos de estupro, incesto ou risco à vida da mulher.
169. O Esquema de Benefício Médico do Funcionário Civil (CSMBS, na sigla em inglês) e o Esquema de Seguridade Social Compulsório (SSS, na sigla em inglês) para os empregados do setor privado, combinados, cobrem 22% da população (Sakunphanit e Suwanrada, 2011).
170. Sakunphanit e Suwanrada, 2011.
171. Ravindran, 2012.
172. O copagamento inicial de 30 Baht (US\$ 0,70) foi abolido em 2006, mas reintroduzido em 2012. Há uma série de grupos isentos desses pagamentos, incluindo os pobres, as pessoas idosas e crianças com menos de 12 anos de idade (Allotey e Verghis, 2014).
173. Averill e Marriott, 2013.
174. Gruber et al., 2012; Hanvoravongchai, 2013.
175. Towse et al., 2004.
176. Allotey e Verghis, 2014.
177. Soors et al., 2010.
178. Ravindran, 2012.
179. Averill e Marriott, 2013.
180. Gajate-Garrido e Owusua, 2013.
181. Serviço Estatístico de Gana, 2011.
182. 200 francos ruandeses (US\$ 0,36) no nível de cuidado primário e 10% do custo no nível dos hospitais distritais (LU et al., 2012).
183. Farmer et al., 2013.
184. Instituto Nacional de Estatísticas de Ruanda e ORC Macro, 2006; Instituto Nacional de Estatísticas de Ruanda et al., 2012.
185. Mutuelles representam uma pequena fração dos gastos totais com saúde, que continuam dependentes de ajuda internacional (53% em 2012) e pagamentos reembolsados (21% em 2012). OMS, 2014b.
186. Farmer et al., 2013.
187. OMS et al., 2014.
188. Ibid.
189. Farmer et al., 2013; Chambers e Booth, 2012.
190. McIntyre et al., 2013; Oxfam International, 2013.
191. Ravindran, 2012.
192. Sen e Olstien, 2007.
193. ICF International, 2015.
194. OMS, 2010a.
195. Zhu et al., 2014.
196. Khan, 2014.
197. Bowser e Hill, 2010.
198. Garcia-Moreno, 2002; OMS, 2010a.
199. Ashford e Feldman-Jacobs, 2010.
200. Das e Dasgupta, 2013.
201. Muna, 2014; UNFPA e SPC, 2010.
202. Ewig, 2006.
203. UNFPA, 2014b.
204. Assembleia Geral da ONU, 1990, artigos 7, 18.
205. Knijn e Kremer, 1997.
206. Assembleia Geral da ONU, 2013b.
207. Daly, 2001; Gornick e Meyers, 2008; Razavi, 2007; Williams, 2010.
208. Bedford, 2010.
209. Morris, 2001; Williams, 2004, 2010.
210. Parker e Clarke, 2002.
211. Kroger, 2009.
212. Fine e Glendinning, 2005.
213. Kittay, 2011: 49.
214. UNRISD, 2010b.
215. Há poucos dados disponíveis sobre serviços de saúde para pessoas idosas frágeis ou pessoas com deficiências.
216. OCDE, 2014b.
217. OCDE, 2011.
218. Daly, 2014.
219. Fleckenstein e Lee, 2014; Morgan, 2013.
220. Ver Anexo 2 para dados de matrículas pré-primárias em 2012.
221. Lopreite e Macdonald, 2013; Blofield e Martinez Franzoni, 2014; Staab e Gerhard, 2011.
222. Daly, 2014; Blofield e Martinez Franzoni, 2014.
223. Serviços de creche para mães em emprego formal são fornecidos por meio do sistema de seguridade social.
224. Araujo et al., 2013.
225. Staab e Gerhard, 2011.
226. Staab, 2014, baseado em dados de pesquisa domiciliar.
227. Abe, 2010.
228. OIT, 2014h.
229. OCDE, 2011.
230. HelpAge Coreia, 2014.
231. OIT, 2014h.
232. Mayston et al., 2014.
233. Prince et al., 2012.
234. Aguirre, 2012.
235. Aguirre e Ferrari, 2014.
236. EUROsociAL, 2012.
237. Assembleia Geral da ONU, 2010. Note que esta seção lida com o acesso à água potável, e não à água para uso produtivo, como lavoura, que também tem implicações de gênero importantes.
238. ONU, 2014a.
239. Ibid.
240. OMS e UNICEF, 2012.
241. ONU Mulheres, 2014d.
242. Ibid.
243. OMS e UNICEF, 2012.
244. OMS e UNICEF, 2014.
245. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2012a.
246. Ray, 2007.
247. Assembleia Geral da ONU, 2012b, par. 70 e 74.
248. OMS, 2014d.
249. Ibid.
250. O'Hanlon, 2014.
251. OMS, 2014a.
252. O'Hanlon, 2014.
253. Anistia Internacional, 2010.
254. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2012b.
255. Johns, 2012.
256. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2012b.
257. ONU Mulheres, 2012b.
258. Ray, 2007.
259. OMS e UNICEF, 2012.
260. PNUD, 2006.
261. Wutich e Ragsdale, 2008.
262. Cleaver, 1998; Antonopoulos e Hirway, 2010.
263. Fontana e Elson, 2014.
264. PNUD, 2006.
265. WSSCC, 2014.
266. Collignon e Vezina, 2000, citados em PNUD, 2006.
267. OMS e PNUD, 2007.
268. Assembleia Geral da ONU, 2011.
269. Ray, 2014.
270. O'Hanlon, 2014.
271. PNUD, 2013a.
272. Bennett et al., 2008; PNUD, 2006.
273. Albuquerque e Roaf, 2012.
274. Langford e Russell, 2008.
275. Wesson, 2011.
276. Albuquerque e Roaf, 2012.
277. Ibid.
278. PNUD, 2006.
279. Conselho de Direitos Humanos da ONU, 2011b.
280. ONU Mulheres, 2014d.
281. Ibid.
282. Paul, 2014.
283. Plan International, 2013.

## CAPÍTULO 4

1. Sachs, 2009.
2. Duflo, 2012; Kabeer e Natali, 2013.
3. Lee e Cho, 2005.
4. Lim, 2000.
5. Lee e Cho, 2005.
6. Para uma lista de relatórios e recursos, ver Grupo Banco Mundial, 2014a.
7. Grupo Banco Mundial, 2014b.
8. Grupo Banco Mundial, 2013.
9. Darity, 2005.
10. Heintz e Balakrishnan, 2012.

11. ACNUR, 2010.
12. Para um panorama dessa literatura, ver Kabeer e Natali, 2013.
13. Ibid.; Dollar e Gatti, 1999; Esteve-Volart, 2000; Klasen e Lamanna, 2009.
14. Renda per capita é medida como PIB per capita, em dólares americanos e ajustada para paridade do poder de compra. Usa-se o logaritmo natural do PIB per capita.
15. Klasen e Lamanna, 2009.
16. Tzannatos, 1999.
17. Agenor et al., 2010.
18. Seguino, 2000.
19. Inglaterra, 2005.
20. Duflo, 2012; Kabeer e Natali, 2013.
21. Banco Mundial, 2006.
22. Braunstein, 2012.
23. Seguino, 2000.
24. Peng, 2012.
25. Razavi, 2012.
26. Sobre a desvalorização do trabalho de cuidados, ver Inglaterra, 2005.
27. Apesar de a coleta de água e combustível dever ser incluída, teoricamente, em cálculos do PIB feitos pelo SNA (Sistema de Contas Nacionais), ela raramente é.
28. Suh e Folbre, 2014.
29. As estimativas do valor do trabalho de cuidados na Figura 4.2 são baseadas em uma taxa única por hora de trabalho não remunerado. Para detalhes metodológicos, ver Budlender, 2008.
30. ONU DAES, 2010.
31. Agenor et al., 2010. Ver Capítulo 2 para exemplos em que foram calculados benefícios de investimento em infraestrutura em termos da maior participação das mulheres na força de trabalho.
32. Folbre, 2013.
33. Ibid.
34. Elson et al., 2013.
35. Folbre, 2013.
36. Heintz, 2006; Kapsos, 2005; Khan, 2006.
37. Kannan e Raveendran, 2009.
38. Akyuz, 2006.
39. Hammouya, 1999.
40. Uma série de países que foram muito afetados pela crise global de 2008 mudou sua abordagem em relação à política monetária como parte da reação. A recessão reduziu as pressões inflacionárias, e as taxas de juro permaneceram baixas conforme a política monetária focava em fornecer a liquidez adequada aos mercados financeiros.
41. Especificamente, episódios de redução da inflação, caracterizados por episódios monetários restritivos, têm mais chance de ser associados com o lento crescimento do emprego das mulheres em relação ao dos homens, quando comparado com tendências de longo prazo no emprego de ambos (Braunstein e Heintz, 2008).
42. Takhtamanova e Sierminska, 2009.
43. Seguino e Heintz, 2012.
44. Stiglitz, 2000.
45. Considera-se que a taxa de câmbio real – que reflete o preço de bens e serviços negociáveis em relação a bens e serviços não negociáveis – exerce uma influência importante no crescimento e no desempenho econômico. Para uma análise de seu impacto, ver Barbosa-Filho, 2008; Cottani et al., 1990; Dollar, 1992; Frenkel e Rapetti, 2010; Frenkel e Taylor, 2006; Gala e Lucinda, 2006; Galindo e Ros, 2008; Ghura e Grennes, 1993.
46. Elson et al., 2013.
47. ONU Mulheres, 2014b.
48. Ortiz e Cummins, 2013.
49. Budlender, 2014b.
50. Di John, 2008.
51. Keen e Mansour, 2009.
52. Di John, 2008. Estimativas sugerem que em países de baixa renda, apenas 30 centavos de cada dólar pedido para as reduções de imposto são recuperados por meio de outras fontes de renda (Baunsgaard e Keen, 2005).
53. Di John, 2008.
54. Em alguns casos isso pode ser explicado por fontes de renda não vindas do imposto, como as derivadas de recursos naturais.
55. PNUD, 2005.
56. FMI, 2013b.
57. Roy et al., 2007.
58. Seguino, 2013a.
59. Delamonica e Mehrotra, 2009.
60. Palmer, 1991.
61. Delamonica e Mehrotra, 2009.
62. É o caso no Marrocos. Ver Budlender, 2014c. Ver também Grown e Valodia, 2010.
63. Budlender, 2014c.
64. Para mais discussões sobre esses assuntos, ver Fukuda-Parr et al., 2013.
65. Balakrishnan e Elson, 2008. Ver Capítulo 1 para uma apresentação detalhada dessas duas convenções.
66. Ver Maastricht University e Comissão Internacional de Juristas, 2011.
67. Heintz, 2013a.
68. Di John, 2009.
69. OCDE et al., 2010.
70. Ibid.
71. FMI, 2005. Ver também Di John, 2009.
72. OIT, 2012b.
73. Jolly et al., 2014.
74. OIT, 2012b.
75. Ibid.
76. OIT, 2014f.
77. OIT, 2012b.
78. Claessens et al., 2010.
79. Elson, 2014.
80. Roy et al., 2007.
81. OIT, 2012b.
82. Heintz e Balakrishnan, 2012.
83. Elson, 2014.
84. Elson, 2006.
85. Elson, 1998.
86. A ONU Mulheres mantém um site com recursos sobre orçamento reativo a gênero. Ver <http://gender-financing.unwomen.org>.
87. ONU Mulheres a ser publicado; Elson, 1998.
88. Pollin e Zhu, 2006.
89. Elson, 2014.
90. Cunha et al., 2011.
91. Bernanke, 2012.
92. Dobbs et al., 2013; Bell et al., 2012.
93. Lavigne et al., 2014.
94. Para uma discussão sobre esses assuntos no contexto da África Subsaariana, ver Heintz, 2013a.
95. Ver, por exemplo, as descobertas da Comissão Norte-Americana de Inquérito sobre a Crise Econômica (Angelides e Thomas, 2011).
96. Braunstein, 2014; Chant, 2008a; UNRISD, 2010a.
97. Chang e Grabel, 2014.
98. Cordero e Montecino, 2010.
99. FMI, 2013a; Lim et al., 2011.
100. Alderman, 2011; Heckman, 1999, 2013; Naudeau et al., 2011.
101. Engle et al., 2007; Irwin et al., 2007.
102. Bornstein et al., 2008.
103. Heckman, 2013.
104. Chong-Bum e Seung-Hoon, 2006.
105. Bloom, Canning e Sevilla, 2003.
106. Jones, Harper et al., 2010; Levine et al., 2008.
107. Field e Ambrus, 2008.
108. Conde-Agudelo et al., 2005.
109. White e Holmes, 2006.
110. Hardgrove et al., 2014.
111. UNICEF, 2011b.
112. Adams, 2007; Boyden, 2013; OCDE, 2013.
113. UNESCO, 2012a.
114. Hardgrove et al., 2014.
115. Serviço de Notícias do Banco Central, 2015.
116. Banco Central Europeu, 2015.
117. IBP, 2012.
118. O Índice de Orçamento Aberto (Open Budget Index - OBI) ranqueia países (entre 0 e 100) com base nas respostas a uma pesquisa de 95 questões sobre o grau da transparência orçamentária e o nível em que as informações orçamentárias estão disponíveis ao público. A pesquisa também inclui questões sobre participação pública e vigilância, apesar de essas questões não serem usadas para calcular o índice.
119. IBP, 2012.
120. Ver Grupo Banco Mundial, 2014a.
121. IBP, 2011.
122. Mbilinyi, 2015; Rusimbi e Mbilinyi, 2005; TGNP Mtandao, 1999.
123. Stiglitz, 2000.
124. Dowell-Jones, 2012.
125. Stiglitz, 2000.
126. Ocampo e Vos, 2008.

127. ILS, 2011.
128. Ocampo, 2010.
129. Fukuda-Parr et al., 2013.
130. Heintz, 2009, 2013a.
131. Uma forma de fazer isso é por meio da distorção de preços de bens e serviços que são transferidos entre as diferentes filiais da mesma empresa operando em países diversos. Ao abrir uma filial em um paraíso fiscal e depois manipular o preço das importações compradas e das exportações enviadas para outras divisões e afiliadas da mesma empresa operando em outros países, as corporações conseguem demonstrar seu lucro como resultante da filial no paraíso fiscal, em vez de um país com impostos mais altos.
132. Hollingshead, 2010; Hutton, 2012.
133. Bakker, 2014.
134. Sinclair, 2014.
135. Ibid.
136. 136. Ibid.; Bakker, 2014.
137. Coomans, 2011; Coomans e Kamminga, 2004; Sepulveda, 2006.
138. Ver Kunemann, 2004.
139. Elson et al., 2013.
140. Coomans e Kamminga, 2004.
141. Bakker, 2014.
142. Ibid.
143. Ibid.
144. Cox, 1992.
145. Heintz, 2013a.
146. Ver Maastricht University e Comissão Internacional de Juristas, 2011.
147. Essas obrigações só são legalmente aplicáveis nos Estados que ratificaram os instrumentos legais nos quais se baseiam os Princípios de Maastrich.
148. 148. Ver De Schutter et al., 2012.

## DESAFIOS PARA O FUTURO: UMA AGENDA PARA A ATUAÇÃO PÚBLICA

1. Assembleia Geral da ONU, 2014, par. 4.

## O MONITORAMENTO DOS DIREITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS MULHERES

1. Divisão de Estatísticas da ONU, 2014a.
2. ONU, 1995.
3. Conselho Econômico e Social da ONU, 2013a. Em nível regional, existem também várias iniciativas de estatísticas de gênero, incluindo mecanismos de coordenação como aqueles sob o auspício das comissões de estatística regionais.
4. Ibid.; Conselho Econômico e Social da ONU, 2009.
5. Conselho Econômico e Social da ONU, 2012b.
6. Seguindo a Resolução da 15ª Conferência Internacional do Trabalho Estatístico (15th International Conference of Labour
7. Statisticians – ICLS), em 1993, vários esforços foram feitos para desenvolver as diretrizes e outras ferramentas para auxiliar os países na produção de dados sobre trabalho informal. Entre elas, estão as diretrizes sobre Trabalho Informal adotadas pela 17ª ICLS em 2003 (OIT, 2003), bem como um manual sobre medidas de informalidade (OIT, 2013e).
8. Hirway e Jose, 2011.
9. Ver Deaton e Grosh, 2000, para detalhes sobre os méritos e desafios de coletar dados de renda e consumo usando pesquisas domiciliares.
10. Ainda que a intenção no geral seja entrevistar a pessoa com mais conhecimento, os pesquisadores têm de lidar com as realidades do campo, e a pessoa que está disponível no momento da pesquisa – que pode ser uma mulher – em geral é selecionada para a entrevista.
11. É um exemplo da diferença entre estatísticas de gênero e dados separados por sexo: enquanto os últimos são necessários para demonstrar as diferenças entre homens e mulheres, as primeiras são um conceito mais amplo que permite a análise de questões de gênero.
12. Conselho Econômico e Social da ONU, 2012b.
13. Conselho Econômico e Social da ONU, 2014; ver também revisões regionais da ONU CEA, 2014, CEE, 2014, CEPAL, 2014, CESAP, 2014, e ESCWA, 2014.
14. ONU, 2013.
15. Maetz, 2013.
16. O número de mortes maternas em 2013 foi estimado em 289 mil. Porém, com base na gama de incertezas publicadas pelo grupo de monitoramento interagências (OMS, Divisão de População das Nações Unidas, UNICEF, Banco Mundial), o valor pode estar em qualquer lugar entre 170 mil (40% a menos) e 500 mil (75% a mais). Cálculos da ONU Mulheres usando dados de OMS et al., 2014.
17. OMS, 2014d.
18. Ver International Household Survey Network (IHSN), 2015, para mais detalhes.
19. ONU, 2010.
20. Ibid.
21. Paris21, 2011.
22. PARIS21 foi fundada em novembro de 1999 pelas Nações Unidas, pela Comissão Europeia, pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial como resposta à resolução do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas sobre os objetivos da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento. Trata-se de uma rede de estatísticos, analistas, criadores de políticas, profissionais de desenvolvimento e outros usuários de estatísticas. É um fórum e uma rede para promover, influenciar e facilitar a capacidade de desenvolvimento estatístico e o melhor uso das estatísticas. Ver <http://www.paris21.org> para mais informações.
23. O Plano de Ação para Estatísticas de Busan, que foi endossado no 4º Fórum de Alto Nível sobre Eficácia de Ajuda, inclui várias cláusulas relacionadas à igualdade de gênero, incluindo o requerimento de que estatísticas de gênero sejam inteiramente incluídas no sistema nacional de estatísticas e a inclusão de um indicador sobre o número de países que incorporam planos específicos para estatísticas de gênero em suas Estratégias Nacionais para o Desenvolvimento de Estatísticas para rastrear o progresso.
24. OPM, 2009.
25. Ver, por exemplo, ONU, 2010; Divisão de Estatísticas da ONU, 2013; UNFPA, 2014a; ONU DAES, 2014; ONU DAES 2005.
26. Divisão de Estatísticas da ONU, 2015.
27. Ver <http://data2x.org>.

# REFERÊNCIAS

- ABALU, G. e R. Hassan. 1998. "Agricultural Productivity and Natural Resource Use in Southern Africa". *Food Policy* 23, no. 6: 477–90.
- ABE, A.K. 2010. "The Changing Shape of the Care Diamond: The Case of Child and Elderly Care in Japan". Programa de Gênero e Desenvolvimento, Artigo No. 9. UNRISD, Genebra.
- ACNUR (ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA REFUGIADOS). 2010. "Submission by the United Nations High Commissioner for Refugees for the Office of the High Commissioner for Human Rights' compilation report: universal periodic review – Greece." UNHCR, Genebra.
- ACTU (CONSELHO AUSTRALIANO DE SINDICATOS). 2012. "Equal pay justice for social and community sector workers signals historic day." Release para a mídia. ACTU, Melbourne.
- ADAMS, A.V. 2007. "The role of youth skills development in the transition to work: a global review". Banco Mundial, Washington, DC.
- ADATO, M. 2000. "The impact of progress on community social relationships". International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- ADATO, M. e T. Roopnaraine. 2004. "A Social Analysis of the Red de Protección Social (RPS) in Nicaragua". International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- AGARWAL, B. 1994. *A field of one's own: gender and land rights in South Asia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Gender and green governance*. Oxford: Oxford University Press. 2014.
- \_\_\_\_\_. "Food sovereignty, food security and democratic choice: critical contradictions, difficult conciliations". *Journal of Peasant Studies* 41, no. 6: 1247–68.
- AGARWALA, R. 2013. *Informal labor, formal politics, and dignified discontent in India*. Cambridge: Cambridge University Press.
- AGENOR, P.-R., O. CANUTO e L. Pereira da SILVA. 2010. "On gender and growth: the role of intergenerational health externalities and women's occupational constraints", Artigo de trabalho de pesquisa de políticas 5492. Poverty Reduction and Economic Management Network, Banco Mundial, Washington, DC.
- AGUIRRE, R. 2012. "Reflexiones sobre el proceso de construcción de la política de cuidados en Uruguay". Towards a National Care
- AGUIRRE, R. e F. Ferrari. 2014. "La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay: en busca de consensos para una protección
- AKYUZ, Y. 2006. "From liberalization to investment and jobs: lost in translation". Artigo de Trabalho do Departamento de Integração de Políticas e Estatísticas. Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- ALBELDA, R. e D. Salas Coronado. 2013. "Health-care access in the United States: the patchwork 'universalism' of the affordable care act". Artigo de pesquisa para o relatório Progresso das Mulheres do Mundo. ONU Mulheres, Nova York.
- ALBUQUERQUE, C.D. COM V. ROAF. 2012. *On the right track: good practices in realising the rights to water and sanitation*. Genebra: Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos.
- ALDERMAN, H., ed. 2011. *No small matter: the impact of poverty, shocks, and human capital investments in early childhood development*. Washington, DC: Banco Mundial.
- ALI, D.A., K. DEININGER and M. GOLDSTEIN. 2011. "Environmental and gender impacts of land tenure regularization in Africa: pilot
- ALLOTEY, P. and S. Verghis. 2014. "Gender, social protection and universal health coverage". Artigo de pesquisa para o relatório Progresso das Mulheres do Mundo. ONU Mulheres, Nova York.
- AL-NASHIF, N. 2012. "Time for Arabs to live up to their call for social justice by protecting vulnerable workers." OIT Newsroom. Acessado em janeiro de 2015. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_187443/lang--en/index](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_187443/lang--en/index).
- and challenges". WIEGO Artigo de Trabalho 2. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, Cambridge, Massachusetts.
- ANGELIDES, P. and B. THOMAS. 2011. "The financial crisis inquiry report: final report of the national commission on the causes of the financial and economic crisis in the United States." U.S. Government Printing Office, Washington, DC.
- ANISTIA INTERNACIONAL. 2010. "Insecurity and indignity: women's experiences in the slums of Nairobi, Kenya". Anistia Internacional, Londres.
- \_\_\_\_\_. 2013. "Making love a crime: criminalization of same-sex conduct in Sub-Saharan Africa". Anistia Internacional, Londres.
- ANKER, R. 1997. "Theories of occupational segregation by sex: an overview". *International Labour Review* 136, no. 3: 315–39.
- \_\_\_\_\_. 2001. "Theories of occupational segregation by sex: an overview". In *Women, gender and work: what is equality and how do we get there?*, editado por M. F. Louffi, 129–55. Genebra: OIT.
- Anker, R., H. MELKAS e A. KORTEN. 2003. "Gender-based occupational segregation in the 1990s". Artigo de trabalho nº 16. Organização Mundial do Trabalho. Genebra.
- ANTECOL, H. and D. COBB-CLARK. 2003. "Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level". *Social Science Quarterly* 84, no. 4: 826–42.
- ANTONCZYK, D., B. FITZENBERGER AND K. Sommerfeld. 2010. "Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap". *Labour Economics* 17, no. 5: 835–47.
- ANTONCZYK, D., T. DELEIRE E B. Fitzenberger. 2010. "Polarization and rising wage inequality: comparing the US and Germany". IZA, Artigo de Discussão No. 4842. Instituto para o Estudo do Trabalho, Bonn.
- ANTONOPOULOS, R. 2007. "The right to a job, the right types of projects: employment guarantee policies from a gender perspective". Artigo de Trabalho No. 516. The Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY.
- ANTONOPOULOS, R. E I. Hirway, eds. 2010. *Unpaid work and the economy: gender, time-use and poverty in developing countries*. Nova York: Palgrave Macmillan.
- ARAUJO, M.C., F. LOPEZ-BOO E J.M. Puyana. 2013. "Overview of early childhood development services in Latin America and the Caribbean". Banco de Desenvolvimento Interamericano, Washington, DC.

- ARENAS DE MESA, A. 2010. *Historia de la reforma previsional Chilena: una experiencia exitosa de política pública en democracia*. Santiago: Organización Mundial do Trabalho.
- ARENAS DE MESA, A. E V. Montecinos. 1999. "The privatization of social security and women's welfare: gender effects of the Chilean".
- ARULAMPALAM, W., A.L. BOOTH AND M.L. Bryan. 2007. "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the".
- ARZA, C. 2014. "The gender dimensions of pension systems: policies and constraints for the protection of women in old age." Artigo de pesquisa para o relatório Progresso das Mulheres do Mundo. ONU Mulheres, Nova York.
- ASHFORD, L. e C. Feldman-Jacobs. 2010. "The crucial role of health services in responding to gender-based violence." Population Reference Bureau e United States Agency for International Development, Washington, DC.
- ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. 1948. Universal declaration of human rights. 217 A(III).
- \_\_\_\_\_. 1966. International covenant on economic, social and cultural rights. Série de Tratados, Vol. 993, No. 14531.
- \_\_\_\_\_. 1979. Convention on the elimination of all forms of discrimination against women. Série de Tratados, Vol. 1249, No. 20378.
- \_\_\_\_\_. 1990. Convention on the rights of the child. Série de Tratados, Vol. 1577, No. 27531.
- \_\_\_\_\_. 2006. "Report of the special rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health". A/61/338.
- \_\_\_\_\_. 2010. Resolution adopted by the general assembly: the human right to water and sanitation. A/RES/64/292.
- \_\_\_\_\_. 2011. "Report of the special rapporteur on the human right to safe drinking water and sanitation: report of the secretary-general". A/66/255.
- \_\_\_\_\_. 2012a. "Cultural rights: note by the secretary-general". A/67/287.
- \_\_\_\_\_. 2012b. "Integrating non-discrimination and equality into the post-2015 development agenda for water, sanitation and hygiene: note by the secretary-general". A/67/270.
- \_\_\_\_\_. 2013a. "Report of the special rapporteur on extreme poverty and human rights: extreme poverty and human rights". A/68/293.
- \_\_\_\_\_. 2013b. "Follow-up to the special session of the general assembly on children: report of the secretary-general". A/68/269.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Report of the open working group of the general assembly on sustainable development goals". A/68/970.
- ATAL, J.P., H. Nopo e N. Winder. 2009. "New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin America". IDB Artigo de Trabalho No. 109 Banco Interamericano de Desenvolvimento, Washington, DC.
- ATKINSON, A.B., T. Piketty e E. Saez. 2011. "Top incomes in the long run of history". *Journal of Economic Literature* 49, no. 1: 3–71.
- AUSTEN, S., T. Jefferson e A. Preston. 2013. "Contrasting economic analyses of equal remuneration: the social and community services (SACS) case". *Journal of Industrial Relations* 55, no. 1: 60–79.
- AVERILL, C. e A. MARRIOTT. 2013. "Universal health coverage: why health insurance schemes are leaving the poor behind." Oxfam International, Oxford.
- AWARD (African Women in Agricultural Research and Development – MULHERES AFRICANAS EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGRÍCOLA). 2015. "About us". Acessado em janeiro de 2015. [www.awardfellowships.org](http://www.awardfellowships.org).
- AZAM, J.-P. and S. ROSPABE. 2007. "Trade unions vs. statistical discrimination: theory and application to post-apartheid South Africa". *Journal of Development Economics* 84, no. 1: 417–44.
- BADEN, S. 2013a. "Women's collective action in African agricultural markets: the limits of current development practice for rural women's empowerment". *Gender and Development* 21, edição 2: 295–311.
- \_\_\_\_\_. 2013b. *Women's collective action: unlocking the potential of agricultural markets*. An Oxfam International Research Report. Oxford: Oxfam International.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Women's economic empowerment and collective action in agriculture: new evidence and measurement challenges". Briefing de política No. 68. Future Agricultures Consortium, Brighton, Reino Unido.
- BADEN, S. e C. PIONETTI. 2011. *Women's collective action in agricultural markets: synthesis of preliminary findings from Ethiopia, Mali, and Tanzania*. Oxford: Oxfam GB.
- BAIN, C. 2010. "Structuring the flexible and feminized labor market: GlobalGAP standards for agricultural labor in Chile". *Signs* 35, no. 2: 343–70.
- BAIRD, S., C. MCINTOSH e B. OZLER. 2011. "Cash or condition? Evidence from a cash transfer experiment". *Quarterly Journal of Economics* 126, no. 4: 1709–53.
- BAIRD, S.J., E. Chirwa, J. De Hoop and B. Ozler. 2013. "Girl power: cash transfers and adolescent welfare – evidence from a cluster-randomized experiment in Malawi". NBER Artigo de Trabalho No. 19479. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- BAKKER, I. 2014. "Gender and global economic governance: ideas, institutions and power potentials". Artigo de Pesquisa para o relatório Progresso das Mulheres no Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- BALAKRISHNAN, R. E D. ELSON. 2008. "Auditing economic policy in the light of obligations on economic and social rights". *Essex Human Rights Review* 5, no. 1: 1–19.
- BALCERZAK-PARADOWSKA, B., A. Chłoń-Domińczak, I.E. Kotowska, A. Olejniczuk-Merta, I. Topińska e I. Woycicka. 2003. "The gender".
- BANCO CENTRAL EUROPEU. 2015. "The governing council." Acessado em 11 de fevereiro de 2015. <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/decisions/govc/html/index.en.html>.
- Banco Mundial e IFPRI (INTERNATIONAL FOOD POLICY RESEARCH INSTITUTE). 2010. *Gender and governance in rural services: insights from India, Ghana and Ethiopia*. Washington, DC: Banco Mundial.
- BANCO MUNDIAL. 2006. "Gender equality as smart economics: a world bank group gender action plan". Banco Mundial, Washington, DC.
- \_\_\_\_\_. 2009. "India public information center". Acessado em janeiro de 2015. [http://web.worldbank.org/archive/website01291/WEB/0\\_\\_MEN-6.HTM](http://web.worldbank.org/archive/website01291/WEB/0__MEN-6.HTM).
- \_\_\_\_\_. 2011. *World development report 2012: gender equality and development*. Washington, DC: Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 2012. *World development report 2013: jobs*. Washington, DC: Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 2015a. "Country and lending groups". Acessado em janeiro de 2015. Washington, DC: Banco Mundial. <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups>.

- \_\_\_\_\_. 2015b. *Global monitoring report 2014/2015: ending poverty and sharing prosperity*. Washington, DC: Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 2015c. "Women, business and the law database." Acessado em janeiro de 2015. Washington, DC: Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 2015d. "World development indicator database." Acessado em janeiro de 2015. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>.
- BARBOSA FILHO, N.H. 2008. "Inflation targeting in Brazil: 1999–2006". *International Review of Applied Economics* 22, no. 2: 187–200.
- BARRIENTOS, A. E M. NINO-ZARAZUA. 2010a. "Effects of non-contributory social transfers in developing countries: a compendium". In *Extending social security to all: a guide through challenges and options*. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho.
- \_\_\_\_\_. 2010b. "Social assistance in developing countries database: version 5.0." Brooks World Poverty Institute, University of Manchester and Centro de Pesquisa sobre Pobreza Crônica, Manchester, UK.
- BARRIENTOS, S. 2008. "Contract labour: the 'achilles heel' of corporate codes in commercial value chains". *Development and Change* 39, no. 6: 977–90.
- BARRIENTOS, S. e S. SMITH. 2006. "The ETI code of labor practice: do workers really benefit? Report on the ETI Impact Assessment 2006. Part 1: Main Findings". Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- BARRO, R.J. e J.W. LEE. 2014. "A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010". *Journal of Development Economics* 104: 184–98.
- \_\_\_\_\_. 2015. "A new data set of educational attainment in the world". Acessado em março de 2015. <http://www.barrolee.com/>.
- BAŞLEVENT, C. e A. ACAR. 2014. "Turkey: gender and labour market analysis". Artigo de Pesquisa para o relatório *Progresso das Mulheres no Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- BAUNSGAARD, T. e M. Keen. 2005. "Tax revenue and (or?) trade liberalization". FMI Artigo de Trabalho 05/112. Fundo Monetário Internacional, Washington, DC.
- BEDFORD, K. 2010. "Harmonizing global care policy? Care and the commission on the status of women." Artigo N° 7 do Programa de Gênero e Desenvolvimento. Instituto de Pesquisa para Desenvolvimento Social, Nações Unidas, Genebra.
- BELL, V., M. Joyce, Z. Liu and C. Young. 2012. "The distributional effects of asset purchases". *Bank of England Quarterly Bulletin* Q3.
- BELSER, P. E U. RANI. 2011. "Extending the coverage of minimum wages in India: simulations from household data". *Economic and Political Weekly* 46, no. 22.
- BENERIA, L. AND M.S. FLORO. 2006. "Labour market informalization, gender and social protection: reflections on poor urban households in Bolivia and Ecuador". In *Gender and social policy in a global context: uncovering the gendered structure of 'the social'*, editado por S. Razavi e S. Hassim, 196–216. Basingstoke, Reino Unido: Palgrave.
- BENNETT, V., S. Davila-Poblete and M.N. Rico. 2008. "Water and gender: the unexpected connection that really matters". *Journal of International Affairs* 61, no. 2: 107–26.
- BERG, J. 2009. "Brazil: the minimum wage as a response to the crisis." OIT, *Notas sobre a Crise*. Organização Mundial do Trabalho, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2010. "Laws or Luck? Understanding Rising Formality in Brazil in the 2000s". MPRA (Munich Personal RePEc Archive) Artigo No. 43608 / Série Trabalho Decente no Brasil, Artigo de Trabalho No. 5. Organização Mundial do Trabalho, Brasília.
- BERHANE, G., J. Hoddinott, N. Kumar, A. Taffesse, M. Diressie, Y. Yohannes, R. Sabates-Wheeler, M. Handino, J. Lind, M. Tefera e F. Sima. 2013. "Evaluation of Ethiopia's food security program: documenting progress in the implementation of the productive safety nets programme and the household asset building programme". Ethiopia Strategy Support Program II (ESSP II). Instituto Internacional de Pesquisas Sobre Políticas Alimentares., Institute of Development Studies, University of Sussex, Dardim, Washington, DC.
- BERNANKE, B.S. 2012. "Monetary policy since the onset of the crisis". FEDERAL RESERVE BANK OF KANSAS CITY ECONOMIC SYMPOSIUM, Jackson Hole, Wyoming, 31 de agosto de 2012.
- BERNHARDT, A., M. MORRIS e M.S. HANDCOCK. 1995. "Women's gains or men's losses? A closer look at the shrinking gender gap in earnings". *American Journal of Sociology* 101, no. 2: 302–28.
- BETTIO, F. e A. VERASHCHAGINA. 2009. "Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU." Grupo de Especialistas em Gênero e Emprego da Comissão Europeia, Luxemburgo.
- BHATNAGAR, D., A. Dewan, M. Moreno e P. Kanungo. 2003. "Female secondary school assistance project, Bangladesh". Banco Mundial, Washington, DC.
- BHATTACHARJYA, M., J. Birchall, P. Caro, D. Kelleher e V. Sahasranaman. 2013. "Why gender matters in activism: feminism and social justice movements". *Gender and Development* 21, no. 2: 277–93.
- BIS (BANK FOR INTERNATIONAL SETTLEMENTS). 2015. Acessado em março de 2015. <https://www.bis.org/>.
- BLAU, F.D. E L.M. KAHN. 2000. "Gender Differences in Pay". *Journal of Economic Perspectives* 14, no. 4: 75–99.
- \_\_\_\_\_. 2003. "Understanding international differences in the gender pay gap". *Journal of Labor Economics* 21, no. 1: 106–44.
- BLAU, F.D., P. BRUMMUND E A.Y.-H. LIU. 2013. "Trends in occupational segregation by gender 1970–2009: adjusting for the impact of changes in the occupational coding system". *Demography* 50, no. 2: 471–92.
- BLOFIELD, M. 2012. *Care work and class: domestic workers' struggle for equal rights in Latin America*. Toronto: University of Toronto Press, 2012.
- BLOFIELD, M., E J. MARTINEZ FRANZONI. 2014. "Work-family relations and inequality in Latin America: the case of parental leave and care services". Artigo de Pesquisa para o relatório *Progresso das Mulheres no Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- BLOOM, D.E., D. CANNING E J. SEVILLA. 2003. "The demographic dividend: a new perspective on the economic consequences of population change". RAND, Santa Monica, Califórnia.
- BLOOM, D.E., D. Canning, G. Fink e J.E. Finlay. 2009. "Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend". *Journal of Economic Growth* 14, no. 2: 79–101.
- BOLL, C. 2011. "Mind the gap: German motherhood risks in figures and game theory issues". *International Economics and Economic Policy* 8, no. 4: 363–82.
- BORNSTEIN, M.H., C.S. Tamis-LeMonda, C.-S. Hahn e O.M. Haynes. 2008. "Maternal responsiveness to young children at three ages: longitudinal analysis of a multidimensional, modular, and specific parenting construct". *Developmental Psychology* 44, no. 3: 867–74.
- BOUAFFRE, A. E C. SECHI. 2014. "European trade union confederation march 8th survey 2014 (7th Edition)". Instituto do Sindicato Europeu, Bruxelas.
- BOWSER, D. E K. HILL. 2010. "Exploring evidence for disrespect and abuse in facility-based childbirth: report of a landscape analysis". USAID-TRACTION Project. Faculdade de Saúde Pública de Harvard, Boston, MA.



- BOYDEN, J. 2013. "We're not going to suffer like this in the mud": educational aspirations, social mobility and independent child migration among populations living in poverty". *Compare: A Journal of Comparative and International Education* 43, no. 5: 580–600.
- BRADSHAW, S. E. A. QUIROS. 2008. "Women beneficiaries or women bearing the cost? A gendered analysis of the red de proteccion social in Nicaragua". *Development and Change* 39, no. 5: 823–44.
- BRAUNSTEIN, E. 2012. "Neoliberal development macroeconomics: a consideration of its gendered employment effects." *UNRISD Artigo de Pesquisa* 2012–1. Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social, Nações Unidas, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Economic growth and social reproduction: gender inequality as cause and consequence." *Artigo de Pesquisa para o relatório Progreso das Mulheres no Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- BRAUNSTEIN, E. E. J. HEINTZ. 2008. "Gender bias and central bank policy: employment and inflation reduction". *International Review of Applied Economics* 22, no. 2: 173–86.
- BROWN, M. E. D. BUDLENDER. 2013. "Spring-cleaning at supercare". *Artigo de Pesquisa para o relatório Progreso das Mulheres no Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- BUDIG, M. 2014. "The fatherhood bonus and the motherhood penalty: parenthood and the gender gap in pay". *Third Way and Next*, Washington, DC.
- BUDIG, M. J. E. J. MISRA. 2008. "How care work employment shapes earnings in a cross-national perspective". *UNRISD Flagship Report on Poverty*. Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social, Nações Unidas, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2010. "How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective". *International Labour Review* 149, no. 4: 441–60.
- BUDIG, M. J. E. P. ENGLAND. 2001. "The wage penalty for motherhood". *American Sociological Review* 66, no. 2.
- BUDLENDER, D. 2008. "The statistical evidence on care and non-care work across six countries." *Programa de Gênero e Desenvolvimento*, Artigo No. 4. Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social, Nações Unidas, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2009. "Towards minimum wages and employment conditions for the expanded public works programme phase II". *Shisaka Development Management Services*, Joanesburgo.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "Conditional cash transfers: learning from the literature". *ONU Mulheres*, Barbados.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Gender equality and funding social policy: does the source of revenue matter?" *Artigo de Pesquisa para o relatório Progreso das Mulheres no Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014c. Comunicação pessoal com o autor. 17 de abril de 2014.
- BUDLENDER, D. e I. WOOLARD. 2006. "The impact of the South African child support and old age grants on children's schooling and work". *Organização Mundial do Trabalho*.
- BUREAU OF APPLIED RESEARCH IN ANTHROPOLOGY AND INNOVATIONS FOR POVERTY ACTION. 2013. "Final impact evaluation of the saving
- BYRNES, A. E. M. FREEMAN. 2011. "The impact of the CEDAW convention: paths to equality". *Artigo de pesquisa para Relatório de Desenvolvimento Mundial: Igualdade de Gênero e Desenvolvimento*, Banco Mundial, Washington, DC.
- CAADP (COMPREHENSIVE AFRICA AGRICULTURE DEVELOPMENT PROGRAMME). 2014. "About CAADP". *New partnership for Africa's development*. Acessado em janeiro de 2015. <http://www.caadp.net/>.
- CALDERON, V., M. GAFARO AND A.M. IBANEZ. 2011. "Forced migration, female labour force participation, and intra-household bargaining: does conflict empower women?" *MICROCON Research Artigo de Trabalho* No. 56. MICROCON, Brighton, Reino Unido.
- CAMPBELL, C. E. J. PEARLMAN. 2013. "Period effects, cohort effects, and the narrowing gender wage gap". *Social Science Research* 42, no. 6: 1693–711.
- Canada Review, Outono: 23–33.
- CARD, D. 2011. "Origins of the unemployment rate: the lasting legacy of measurement without theory". *The American Economic Review* 101, no. 3: 552–57.
- Card, D., T. LEMIEUX E W.C. RIDDELL. 2003. "Unions and the wage structure". In *International handbook of trade Unions*, 47, editado por J.T. Addison e C. Schnabel, 246–92. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar Publishing.
- CASALE, G., ed. 2011. *The employment relationship: a comparative overview*. Oxford e Genebra: Hart Publishing e OIT.
- CEDAW ONU (COMITÉ DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES). 1989. *General recommendation no. 13 on equal remuneration for work of equal value (1989)*. A/44/38.
- \_\_\_\_\_. 1992. *General recommendation 19 on violence against women*. A/47/38.
- \_\_\_\_\_. 2004. *General recommendation no. 25 on temporary special measures: art. 4, para. 1 of the convention on the elimination of all forms of discrimination against women*. HRI/GEN/1/Rev.7.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Concluding observations on the seventh periodic report of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. CEDAW/C/GBR/CO/7.
- CENTRAL BANK NEWS. 2015. "Central bank governors". Acessado em 2 de fevereiro de 2015. <http://www.centralbanknews.info/p/central-bank-governors.html>.
- CENTRAL STATISTICAL OFFICE (Zâmbia). 2013. "2012 Zambia labour force survey report". CSO, Lusaka.
- CEPAL. 2004. "Poverty and inequality from a gender perspective." In *Social panorama of Latin America 2003–2003*, 133–70. Santiago: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2006. "Social panorama of Latin America and the Caribbean". Santiago: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Annual report 2012 – a look at grants, support and burden for Women*. Gender Equality Observatory of Latin America and the Caribbean. Santiago: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "CEPALSTAT database." Acessado em janeiro de 2015. [http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\\_CEPALSTAT/Portada.asp?idioma=i](http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/Portada.asp?idioma=i).
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Programas de transferencias condicionadas: base de datos de programas de proteccion social no contributiva em America Latina y el Caribe". Santiago: Nações Unidas. Acessado em janeiro de 2015. <http://dds.cepal.org/bdptc/>.
- \_\_\_\_\_. 2014c. "Regional review and appraisal of implementation of the beijing declaration and platform for action and the outcome of the twenty-third special session of the general assembly (2000) in Latin American and Caribbean countries". Santiago: Nações Unidas.
- CESCR ONU (COMITÉ DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS). 1990. *General comment no. 3 on the nature of statesparties' obligations: art. 2, para. 1, of the covenant (1990)*. No Relatório da quinta seção do Comitê. E/1991/23-E/C.12/1990/8.

- \_\_\_\_\_. 1995. General comment no. 5: persons with disabilities (1995). No Relatório da décima e décima-priemeira sessões do Comitê. E/1995/22-E/C.12/1994/20.
- \_\_\_\_\_. 1999a. General comment no. 11: plans of action for primary education: art. 14 of the international covenant on economic, social and cultural rights (1999). E/C.12/1999/4.
- \_\_\_\_\_. 1999b. General comment no. 12 on the right to adequate food: art. 11 of the international covenant on economic, social and cultural rights (1999). E/C.12/1999/5.
- \_\_\_\_\_. 1999c. General comment no. 13 on the right to education: art. 13 of the international covenant on economic, social and cultural rights (1999). E/C.12/1999/10.
- \_\_\_\_\_. 2000. General comment no. 14 on the right to the highest attainable standard of health: art. 12 of the international covenant on economic, social and cultural rights (2000). E/C.12/2000/4.
- \_\_\_\_\_. 2003. General comment no. 15 the right to water: arts. 11 and 12 of the international covenant on economic, social and cultural rights (2002). E/C.12/2002/11.
- \_\_\_\_\_. 2005. General comment no. 16 on the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights: art. 3 of the international covenant on economic, social and cultural rights (2005). E/C.12/2005/4.
- \_\_\_\_\_. 2006. General comment no. 18 on the right to work: art. 6 of the international covenant on economic, social and cultural rights (2006). E/C.12/GC/18.
- \_\_\_\_\_. 2008. General comment no. 19 on the right to social security: art. 9 of the international covenant on economic, social and cultural rights (2008). E/C.12/GC/19.
- CHAMBERS, V. E D. BOOTH. 2012. "Delivering maternal health: why is rwanda doing better than Malawi, Niger and Uganda?" Overseas
- CHANG, H.-J. E I. GRABEL. 2014. Reclaiming development: an alternative economic policy manual. Londres: Zed Books.
- CHANT, S. 1997. "Women-headed households: poorest of the poor? Perspectives from Mexico, Costa Rica and the Philippines". IDS Bulletin 28, no. 3, 26-48.
- \_\_\_\_\_. 2008a. "The curious question of feminizing poverty in Costa Rica: the importance of gender subjectivities". Gender Institute Serie Novos Artigos de Trabalho 22. London School of Economics, Londres.
- \_\_\_\_\_. 2008b. "The 'feminisation of poverty' and the 'feminisation' of anti-poverty programmes: room for revision?". Journal of Development Studies 44, no. 2: 165-97.
- CHARLES, M. 2003. "Deciphering sex segregation vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets". Acta Sociologica 46, no. 4: 267-87.
- CHARLES, M. e D. GRUSKY. 2005. Occupational ghettos: the worldwide segregation of women and men. Stanford, Califórnia: Stanford University Press.
- CHATTOPADHYAY, R. E E. DUFLO. 2004. "Women as policy makers: evidence from a randomized policy experiment in India". Econometrica 72, no. 5: 1409-43.
- CHEN, M. 2015. Comunicação pessoal com autores. Janeiro de 2015.
- CHILDREN'S INSTITUTE. 2011. "Statistics on children in South Africa". University of Cape Town. Acessado em dezembro de 2014. <http://www.childrencount.ci.org.za/>.
- CHIRWA, E.W., M. MATITA E A. DORWARD. 2011. "Factors influencing access to agricultural input subsidy coupons in Malawi". Artigo de Trabalho No. 27. Future Agricultures Consortium, Brighton, Reino Unido.
- CHONG-BUM, A. E J. SEUNG-HOON. 2006. "Demographic changes and economic growth in Korea". ASIA-PACIFIC ECONOMIC ASSOCIATION ANNUAL CONFERENCE, University of Washington, Seattle, WA, 29-30 July.
- CHOPRA, D. 2009. "National rural employment guarantee act, India: towards an understanding of policy spaces." University of Cambridge, Cambridge.
- CHRISTOFIDES, L.N., A. POLYCARPOU E K. VRACHIMIS. 2013. "Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe". Department of Economics Working Paper No. 1301. University of Guelph, Ontário.
- CICHON, R. 2014. "A long way to go towards equality: an actuarial estimation of gender-specific lifetime income gaps in selected European countries". Artigo de pesquisa para o Relatório do progresso das mulheres do mundo 2015-2016. ONU Mulheres, Nova York.
- CLAESON, M., T. MAWJI E C. WALKER. 2000. "Investing in the best buys: a review of the health, nutrition, and population portfolio, FY 1993-99". HNP Séries de Artigos de Discussão Series 99. Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento e Banco Mundial, Washington, DC.
- CLAESSENS, S., M. KEEN E C. PAZARBASIOGLU. 2010. "Financial sector taxation: the IMF's report to the G-20 and background material". Fundo Monetário Internacional, Washington, DC.
- CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. Sem data. "Improving working conditions in the global garment industry". Acessado em março de 2015. <http://www.cleanclothes.org/ranaplaza>.
- CLEAVER, F. 1998. "Choice, complexity, and change: gendered livelihoods and the management of water". Agriculture and Human Values 15, no. 4: 293-99.
- COBBLE, D.S. 2012. "Gender equality and labor movements: towards a global perspective". Rutgers University, New Brunswick, Nova Jérsei.
- COLLIGNON, B. E M. VEZINA. 2000. "Independent water and sanitation providers in African cities: full report of a ten-country study". Programa de Água e Saneamento e Banco Mundial, Washington, DC.
- COLOMBO, F., A. Llena-Nozal, J. Mercier e F. Tjadens. 2011. Help wanted? Providing and paying for long-term care. Estudos de Política em Saúde da OCDE. Paris: Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.
- COMBLON, V., A.-S. ROBILLIARD E F. ROUBAUD. 2015. "Gender analysis of labor market outcomes in the African region: evidence from cameroon and mali over the last decade". Artigo de pesquisa para o Relatório do progresso das mulheres do mundo 2015-2016. ONU Mulheres, Nova York.
- COMISSÃO EUROPEIA, FMI (Fundo Monetário Internacional), OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico), Nações Unidas e Banco Mundial. 2009. "System of national accounts 2008". Nações Unidas, Nova York.
- COMISSÃO EUROPEIA. 2013. Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxemburgo: União Europeia.
- CONDE-AGUDELO, A., J.M. BELIZAN E C. LAMMERS. 2005. "maternal-perinatal morbidity and mortality associated with adolescent pregnancy in Latin America: cross-sectional study". American Journal of Obstetrics and Gynecology 192, no. 2: 342-49.
- CONNELL, R. E R. PEARSE. 2014. "Gender norms and stereotypes: a survey of concepts, research and issues about change". Artigo de pesquisa para Encontro de Grupo de Especialistas da ONU Mulheres: 'Envisioning Women's Rights in the Post-2015 Context', Nova York, 3-5 novembro.
- CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS DA ONU. 2007. "Report of the special rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Yakin Erturk: addendum to communications to and from governments". A/HRC/4/34/ Add.1.

- \_\_\_\_\_. 2011a. Guiding principles on business and human rights: implementing the united nations 'protect, respect and remedy' framework (2011). A/HRC/17/31.
- \_\_\_\_\_. 2011b. "Report of the special rapporteur on the human right to safe drinking water and sanitation, Catarina De Albuquerque: compilation of good practices". A/HRC/18/33/Add.1.
- \_\_\_\_\_. 2012a. "Report of the special rapporteur on the human right to safe drinking water and sanitation, Catarina De Albuquerque. Addendum: mission to Senegal (14 to 21 November 2011)". A/HRC/21/42/Add.1.
- \_\_\_\_\_. 2012b. "Report of the Special rapporteur on the human right to safe drinking water and sanitation, Catarina De Albuquerque: stigma and the realization of the human rights to water and sanitation". A/HRC/21/42.
- \_\_\_\_\_. 2012c. "Report of the working group on the issue of discrimination against women in law and in practice, addendum: mission to Morocco". A/HRC/20/28/Add.1.
- \_\_\_\_\_. 2013. "Report of the special rapporteur on extreme poverty and human rights, Magdalena Sepulveda Carmona". A/HRC/23/36.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Report of the special rapporteur on extreme poverty and human rights, Magdalena Sepulveda Carmona: promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development". A/HRC/26/28.
- \_\_\_\_\_. 2015. "Draft report of the working group on the universal periodic review: Spain". A/HRC/WG.6/21/L.5.
- CONSELHO DE SEGURANÇA DA ONU. 2010. "Women's participation in peacebuilding: report of the secretary-general". A/65/354-S/2010/466.
- CONSELHO ECONÔMICO E SOCIAL DA ONU. 2009. "Report on the fortieth session of the United Nations statistical commission 24–27 February 2009". E/2009/24.
- \_\_\_\_\_. 2012a. "Prevention of violence against women and girls, report of the secretary-general. Commission on the Status of Women". E/CN.6/2013/4.
- \_\_\_\_\_. 2012b. "Report of the secretary-general on gender statistics". E/CN.3/2013/10.
- \_\_\_\_\_. 2013a. "Report on the forty-fourth session of the united nations statistical commission 26 February–1 March 2013". E/2013/24.
- \_\_\_\_\_. 2013b. "Report on the fifty-seventh session of the commission on the status of women (4–15 March 2013)". E/2013/27- E/CN.6/2013/11.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Report of the secretary-general on the review and appraisal of the implementation of the Beijing declaration and platform for action and the outcomes of the twenty-third special session of the general assembly". E/CN.6/2015/3.
- \_\_\_\_\_. 2015. Political declaration on the occasion of the twentieth anniversary of the fourth world conference on women. E/CN.6/2015/L.1.
- COOK, S. e N. KABEER, eds. 2010. Social protection as development policy: Asian perspectives. New Déli: Routledge.
- COOK, S. E X.-Y. DONG. 2011. "Harsh choices: Chinese women's paid work and unpaid care responsibilities under economic reform". Development and Change 42, no. 4: 947–65.
- COOKSON, T.P. 2014. "Gendered relations of ruling: an institutional ethnography of Peru's CCT Program Juntos". CONGRESSO DA INTERNATIONAL POLITICAL SCIENCE ASSOCIATION, Montreal, 19–24 de julho.
- COOMANS, F. 2011. "The extraterritorial scope of the international covenant on economic, social and cultural rights in the work of the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights". Human Rights Law Review 11, no. 1: 1–35.
- COOMANS, F. e M.T. KAMMINGA. 2004. Extraterritorial application of human rights treaties. Antuérpia-Oxford: Intersentia.
- CORDERO, J.A. E J.A. MONTECINO. 2010. "Capital controls and monetary policy in developing countries". Research Report. Center for Economic and Policy Research, Washington, DC.
- CORNIA, G.A., R. JOLLY E F. STEWART. 1987. Adjustment with a human face: protecting the vulnerable and promoting growth. Vol. 1. Oxford: Clarendon Press.
- CORNWALL, A. 2012. "Case study: empowering skills training in Brazil". Pathways of Women's Empowerment Research Programm Consortium, Brighton, Reino Unido.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Strategies and pathways to make states more accountable for women's rights". Artigo de pesquisa para Encontro de Grupo de Especialistas da ONU Mulheres: 'Envisioning Women's Rights in the Post-2015 Context', Nova York, 3–5 novembro.
- \_\_\_\_\_. 2015. "A quiet revolution: Pernambuco's chapeu de palha mulher programme, women's empowerment and the power of feminist pedagogy". IDS Artigo de Trabalho. Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido (ainda não publicado).
- CORNWALL, A., C. OLIVEIRA E T. GONCALVES. 2013. "If you don't see a light in the darkness, you must light a fire": Brazilian domestic workers' struggle for rights". In Organizing women workers in the informal economy: beyond the weapons of the weak, editado por N. Kabeer, R. Sudarshan e K. Milward, 149–80. Londres e Nova York: Zed Books.
- CORTEZ, W.W. 2001. "What is behind increasing wage inequality in Mexico?" World Development 29, no. 11: 1905–22.
- COSTA, J., D. Hailu, E. Silva e R. Tsukada. 2009. "The implication of water and electricity supply in Ghana for the time allocation of women". IPC-IG Artigo de Trabalho 59. Centro de Política Internacional para Crescimento Inclusivo, Brasília.
- COTTANI, J.A., D.F. CAVALLO E M.S. KHAN. 1990. "Real exchange rate behavior and economic performance in LDCs". Economic Development and Cultural Change 39, no. 1: 61–76.
- COX, R. 1992. "Global perestroika". Socialist Register 28: 26–43.
- CROPPENSTEDT, A., M. GOLDSTEIN E N. ROSAS. 2013. "Gender and agriculture: inefficiencies, segregation, and low productivity traps". Artigo de Trabalho N° 6370. Banco Mundial, Washington, DC.
- CUNHA, A.M., D.M. PRATES E F. FERRARI-FILHO. 2011. "Brazil responses to the international financial crisis: a successful example of Keynesian policies?" Panoeconomicus 58, no. 5 edição especial: 693–714.
- DA SILVA, J.G., M.E. DEL GROSSI E C.G. DE FRANCA, eds. 2011. "The Fome Zero (Zero Hunger) program: the Brazilian experience". Ministério do Desenvolvimento Agrário, Brasília.
- DAHL, H.M., P. STOLTZ E R. WILLIG. 2004. "Recognition, redistribution and representation in capitalist global society: an interview with Nancy Fraser". Acta Sociologica 47, no. 4: 374–82.
- DAHLERUP, D. 1986. The new women's movement. feminism and political power in the USA and Europe. Londres: Sage Publications.
- \_\_\_\_\_. 2005. "Increasing women's political representation: new trends in gender quotas". In Women in parliament: beyond numbers, editado por J. Ballington e A. Karam, 141–53. Estocolmo: International IDEA.

- DAIRIAM, S. 2014. *Equity or equality for women?* New Brunswick, Nova Jérsei: Rutgers Center for Global Leadership.
- DALEY, E. 2014. "Women's land and property rights: a necessary foundation for economic empowerment". Artigo apresentado em 'WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT: APPROACHES, STRATEGIES AND ALLIANCES FOR SUCCESS?'; Oxford, 19 de setembro.
- DALEY, E., R. DORE-WEEKS E C. UMUHOZA. 2010. "Ahead of the game: land tenure reform in Rwanda and the process of securing women's land rights". *Journal of Eastern African Studies* 4, no. 1: 131–52.
- DALY, M. 2001. "Care policies in Western Europe". In *Care work: the quest for security*, edited by M. Daly, 33–55. Genebra: Organização Mundial do Trabalho.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Child-related financial transfers and early childhood education and care: a review of key developments, impacts and influences in child-related support to families". Artigo de pesquisa para *Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- DARITY, W. 2005. "Stratification economics: the role of intergroup inequality". *Journal of Economics and Finance* 29, no. 2: 144–53.
- DAS, A. E. J. DASGUPTA. 2013. "Claiming entitlements: the story of women leaders' struggle for the right to health in Uttar Pradesh, India". Centre for Health and Social Justice com COPASAH (Community of Practitioners on Accountability and Social Action in Health), Nova Deli.
- DASGUPTA, J. 2011. "Ten years of negotiating rights around maternal health in Uttar Pradesh, India". *BMC International Health and Human Rights* 11, no. 3: 1–11.
- DASGUPTA, S. E. R. M. SUDARSHAN. 2011. "Issues in labour market inequality and women's participation in India's national rural employment guarantee programme". *Organização Mundial do Trabalho*, Genebra.
- DATA2X. 2014. "Data2x: Partnering for a gender data revolution". Acessado em janeiro de 2015. <http://data2x.org/>.
- DATE-BAH, E., ed. 2003. *Jobs after war: a critical challenge in the peace and reconstruction puzzle*. Genebra: Organização Mundial do Trabalho.
- DAVIES, C. 2014. *Equal pay: the women who won case against Birmingham city council*. *The Guardian*. Acessado em 25 de fevereiro de 2015.
- DAVIES, I. 2013. "Women's collective action in the shea sector in mali: transformational change for women and their communities – improving gender relations through women's collective action". *Série Women's Collective Action*. Oxfam International, Oxford.
- DE MESQUITA, B. B., G. W. DOWNS E A. SMITH. 2005. "Thinking inside the box: a closer look at democracy and human rights". *International Studies Quarterly* 49, no. 3: 439–58.
- DE SCHUTTER, O. 2013. "The agrarian transition and the 'feminization' of agriculture". Artigo de conferência para *Food Sovereignty: A Critical dialogue*. Universidade de Yale, New Haven.
- \_\_\_\_\_. 2014. "The power of procurement: public purchasing in the service of realizing the right to food". *Nota de Briefing* No. 8. Abril de 2014.
- DE SCHUTTER, O., A. Eide, A. Khalfan, M. Orellana, M. Salomon e I. Seiderman. 2012. "Commentary to the maasticht principles on Extra-territorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights". *Human Rights Quarterly* 34, no. 4: 1084–169.
- DEATON, A. E. M. GROSH (eds.). 2000. "Consumption". In *Designing household survey questionnaires for developing countries: lessons from 15 years of the living standards measurement study*, editado por M. Grosh and P. Glewwe. Vol 1. May. Washington, DC: Banco Mundial.
- DEININGER, K., A. GOYAL E H. NAGARAJAN. 2010. "inheritance law reform and women's access to capital: evidence from India's hindu succession act". Artigo de Trabalho de Pesquisa de Políticas No. 5338. Banco Mundial, Washington, DC.
- DELAMONICA, E. E. S. MEHROTRA. 2009. "How can financing of social services be pro-poor?". In *Financing social policy: mobilizing resources for social development*, editado por K. Hujo e S. McClanahan, 89–114. Genebra: Instituto de Pesquisas para Desenvolvimento Social das Nações Unidas e Palgrave Macmillan.
- DESMARAIS, A. A. 2003. "The via campesina peasant women on the frontiers of food sovereignty". *Canadian Woman Studies* 23, no. 1: 140–45.
- DEVOTO, F., E. Duflo, P. Dupas, W. Pariente e V. Pons. 2012. "Happiness on tap: piped water adoption in urban Morocco". *American Economic Journal: Economic Policy* 4, no. 4: 68–99.
- DEVRIES, K., J. Y. Mak, C. Garcia-Moreno, M. Petzold, J. Child, G. Falder, S. Lim, L. Bacchus, R. Engell e L. Rosenfeld. 2013. "The global prevalence of intimate partner violence against women". *Science* 340, no. 6140: 1527–28.
- DFID UK (DEPARTAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO INTERNACIONAL DO REINO UNIDO), HelpAge International, Hope and Homes for Children, IDS (Instituto de Estudos sobre Desenvolvimento), OIT (Organização Mundial do Trabalho), ODI (Overseas Development Institute), Save the Children UK, UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância), PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) e Banco Mundial. 2009. "Joint statement on advancing child-sensitive social protection".
- DFID UK (DEPARTAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO INTERNACIONAL DO REINO UNIDO). 2011. "DFID cash transfers". DFID, Londres.
- DHS (PESQUISAS DE DEMOGRAFIA E SAÚDE). 2011. "Republic of Kenya: service provision assessment 2010".
- \_\_\_\_\_. 2013. "Republic of Senegal: continuous service provision assessment survey (SCSPA)". 2012–2013 year 1 report.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "Haiti: evaluation de la prestation des services de Soins de Sante (EPSSS): 2013".
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Malawi: service provision assessment 2013–14". Ministério da Saúde do Malawi e ICF International.
- \_\_\_\_\_. Multiyear. "Demographic and health surveys database". Acessado em janeiro de 2015. <http://dhsprogram.com/Data/>.
- DI JOHN, J. 2008. "Fiscal reforms, developmental state capacity and poverty reduction". Artigo de pesquisa para UNRISD Flagship Report on Poverty. Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social, Nações Unidas, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2009. "Taxation, governance and resource mobilisation in Sub-Saharan Africa: a survey of key issues". Artigo de Trabalho 49/2009. Instituto Elcano Royal, Madri.
- DI SILVIO, L. 2011. "Correcting corrective rape: carmichele and developing South Africa's affirmative obligations to prevent violence against women". *Georgetown Law Journal* 99: 1469–515.
- DINKELMAN, T. 2011. "The effects of rural electrification on employment: new evidence from South Africa". *The American Economic Review* 101, no. 7: 3078–108.
- DINKELMAN, T. E. V. RANCHHOD. 2012. "Evidence on the impact of minimum wage laws in an informal sector: domestic workers in South Africa". *Journal of Development Economics* 99, no. 1: 27–45.

- DION, M. 2008. "Pension reform and gender inequality". In *Lessons from pension reform in the Americas*, edited by S. Kay e T. Sinha, 134–62. Nova York: Oxford University Press.
- DIVISÃO DE ESTATÍSTICAS DA ONU. 2013. "Gender statistics manual: integrating a gender perspective into statistics". <http://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/>.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "Compendium of statistical notes for the open working group on sustainable development goals (OWG)". Março 2014.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Statistics and indicators on women and men: table 3a on legal age for marriage." Acessado em janeiro de 2015. <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/>.
- \_\_\_\_\_. 2015. "Gender statistics: EDGE indicators". Acessado em janeiro de 2015. <http://genderstats.org/EDGE>.
- DOBBS, R., S. Lund, T. Koller e A. Shwayder. 2013. "QE and ultra-low interest rates: distributional effects and risks." Discussion
- DOLAN, C. E. K. SORBY. 2003. "Gender and employment in high-value agriculture industries". *Agriculture and Rural Development*, Artigo de Trabalho No. 7. Banco Mundial, Washington, DC.
- DOLLAR, D. 1992. "Outward-oriented developing economies really do grow more rapidly: evidence from 95 LDCs, 1976–1985". *Economic Development and Cultural Change* 40, no. 3: 523–44.
- DOLLAR, D. e R. GATTI. 1999. "Gender inequality, income and growth: are good times good for women?" Policy research report on gender and development. Série Artigos de Trabalho 1. Banco Mundial, Washington, DC.
- DONG, X.-Y., S. LI E S. YANG. 2014. "Gender analysis of labor market outcomes in China in the first decade of the 21st century". Artigo de pesquisa para Progresso das mulheres do mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- DOSS, C., C.D. Deere, A.D. Oduro, H. Swaminathan, S.J. Y., R. Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, J. Contreras, J. Twyman, Z. Catanzarite, C. Grown e M. Hillesland. 2011. "The gender asset and gender wealth gaps: evidence from Ecuador, Ghana and Karnataka, India". Indian Institute of Management, Bangalore.
- DOSS, C., G. SUMMERFIELD E D. TSIKATA. 2014. "Land, gender and food security". *Feminist Economics* 20, no. 1: 1–23.
- DOUIDICH, M. 2011. "Inegalités des salaires hommes-femmes, 1991–2007: tendances, origines et femmes cibles". *Les Cahiers du Plan*, no. 36, julho/agosto: 9–20.
- DOWELL-JONES, M. 2012. "International finance and human rights: scope for a mutually beneficial relationship". *Global Policy* 3, no. 4: 467–70.
- DUFLO, E. 2012. "Women empowerment and economic development". *Journal of Economic Literature* 50, no. 4: 1051–79.
- DWYER, D.H. E J. BRUCE. 1988. *A home divided: women and income in the third world*. Stanford, Califórnia: Stanford University Press.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "The spread of gender quotas for company boards". 25 de março. <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/03/economist-explains-14>.
- ECA (COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AÁFRICA). 2014. "Twenty-year review of the implementation of the Beijing declaration and platform for action (BPfA) +20: Africa regional review summary report 1995–2004, Addis Ababa, 17–19 de novembro de 2014." Addis Ababa: Nações Unidas.
- ECE (COMISSÃO ECONÔMICA PARA A EUROPA). 2014. "Report of the Beijing +20 regional review meeting 6–7 November 2014". Genebra: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2015. "UNECE statistical database." Acessado em março de 2015. <http://w3.unece.org/pxweb/?lang=1>.
- EIDE, A. 1983. "The right to adequate food as a human right". Escritório do Alto Comissariado de Direitos Humanos, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 1984. "Study on the right to adequate food as a human right: progress report". Nações Unidas, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 1987. "The right to adequate food as a human right: final report by special rapporteur, Asbjorn Eide". Nações Unidas, Nova York.
- EIDE, A., W.B. Eide, S. Goonatilleke, J. Gussow e Omawale, eds. 1984. *Food as a human right*. Tóquio: Universidade das Nações Unidas.
- EKBERG, J., R. ERIKSSON E G. FRIEBEL. 2005. "Parental leave: a policy evaluation of the Swedish daddy-month reform." IZA Artigo de Discussão nº 1617. Institute for the Study of Labour, Bonn.
- ELBORGH-WOYTEK, K., M. Newiak, K. Kochhar, S. Fabrizio, K. Kpodar, P. Wingender, B. Clements e G. Schwartz. 2013. *Women, work, and theeconomy: macroeconomic gains from gender equity*. Washington, DC: Fundo Monetário Internacional.
- ELSON, D. 1998. "Integrating gender issues into national budgetary policies and procedures: some policy options". *Journal of International Development* 10, no. 7: 929–41.
- \_\_\_\_\_. 1999. "Labor markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment issues". *World Development* 27, no. 3: 611–27.
- \_\_\_\_\_. 2006. "Budgeting for women's rights: monitoring government budgets for compliance with CEDAW." Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Redressing socio-economic disadvantage: women's economic and social rights and economic policy". Artigo de pesquisa para Progresso das mulheres no mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- ELSON, D., R. BALAKRISHNAN E J. HEINTZ. 2013. "public finance, maximum available resources and human rights". In *Human rights and public finance: budgets and the promotion of economic and social rights*, editado por A. Nolan, R. O'Connell e C. Harvey, 13–40. Oxford: Hart Publishing.
- EMMETT, B. 2009. "Paying the price for the economic crisis". Artigo de Discussão Oxfam International. Oxfam International, Nova York.
- ENGLAND, P e N. Folbre. 2002. "Care, inequality, and policy." In *Child care and inequality: re-thinking carework for children and youth*, editado por F. Cancian, D. Kurz, A. London, R. Reviere e M. Tuominen, 133–44. Nova York: Routledge.
- ENGLAND, P. 2005. "Emerging theories of care work". *Annual Review of Sociology* 31: 381–99.
- ENGLE, P.L., M.M. Black, J.R. Behrman, M. Cabral de Mello, P.J. Gertler, L. Kipiriri, R. Martorell e M.E. Young. 2007. "Strategies to avoid the loss of developmental potential in more than 200 million children in the developing world". *The Lancet* 369, no. 9557: 229–42.
- ESCAP (COMISSÃO ECONÔMICA E SOCIAL PARA A ÁSIA E O PACÍFICO). 2014. *Report of the Asian and Pacific conference on gender equality and women's empowerment: Beijing +20 review*, Bangkok, 17–20 November 2014. Bangkok: Nações Unidas.
- ESCOBAR LATAPI, A. E M. GONZALEZ DE LA ROCHA. 2009. "Girls, mothers and poverty reduction in Mexico: evaluating progress opportunities". In *The gendered impacts of liberalization: towards 'embedded liberalism'?*, editado por S. Razavi, 267–89. Nova York: Routledge.
- ESCRITÓRIO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (Malawi). 2014. *Malawi labour force survey 2013*. Zomba.

- ESCWA (COMISSÃO ECONÔMICA E SOCIAL PARA A ÁSIA OCIDENTAL). 2014. "Regional review report on the implementation of Beijing platform for action in the Arab Region". Beirute: Nações Unidas.
- ESF (FUNDO ESTRUTURAL EUROPEU). 2006. "Gender Equality Aspects in the labour market: the 'labour market studies' project of the European Structural Fund National Programme 'Labour Market Studies of the Ministry of Welfare'". ESF, Riga.
- ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford e Nova York: Oxford University Press.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Incomplete revolution: adapting welfare states to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- ESTEVE-VOLART, B. 2000. "Sex discrimination and growth". Artigo de trabalho nº 84. Washington, DC: Fundo Monetário Internacional.
- ESTEVEZ-ABE, M. 2006. "Gendering the varieties of capitalism. A study of occupational segregation by sex in advanced industrial societies". *World Politics* 59, no. 1: 142-75.
- EUROSOCIAL. 2012. "Avances y desafíos del sistema de cuidados en Uruguay". EUROsocial, Madri.
- EUROSTAT. 2015. "Statistical database". Comissão Europeia. Acessado em janeiro de 2015. <http://ec.europa.eu/eurostat>.
- EVERETT, J. 2008. "Women in local government in India". In *Governing women: women's political effectiveness in contexts of democratization and governance reform*, editado por A.-M. Goetz, 196-215. Oxford: Routledge.
- EWIG, C. 2006. "Global processes, local consequences: gender equity and health sector reform in Peru". *Social Politics* 13, no. 3: 427-55.
- Ewig, C. e S.J. KAY. 2011. "Postretrenchment politics: policy feedback in Chile's health and pension reforms". *Latin American Politics and Society* 53, no. 4: 67-99.
- EYAL, K. e I. WOOLARD. 2011. "Female labour force participation and South Africa's child support grant". *CSAE 25TH ANNIVERSARY CONFERENCE 2011: ECONOMIC DEVELOPMENT IN AFRICA*, Oxford, 20-22 de março.
- FAJNZYLBER, E. 2013. "Gender policy and pensions in Chile". In *Nonfinancial defined-contribution pension schemes in a changing pension world*, Vol. 2: Gender, Politics, and Financial Stability, editado por R. Holzmann, E. Palmer e D. Robalino, 113-39. Washington: Banco Mundial.
- FAO (ORGANIZAÇÃO DE COMIDA E AGRICULTURA DAS NAÇÕES UNIDAS). 2011. *The state of food and agriculture 2010-11: women in agriculture - closing the gender gap for development*. Roma: FAO.
- \_\_\_\_\_. 2014. "2014: international year of family farming". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.fao.org/family-farming-2014/en/>.
- FARMER, P.E., C.T. Nutt, C. Sekabaraga, T. Nuthulaganti, J.L. Weigel, D.B. Farmer, A. Habinshuti, S.D. Mugeni, J.-C. Karasi e P.C. Drobac. 2013. "Reduced premature mortality in Rwanda: lessons from success". *BMJ* 346: f65.
- FIELD, E. E A. AMBRUS. 2008. "Early marriage, age of menarche and female schooling attainment in Bangladesh". *Journal of Political Economy* 116, no. 5: 881-930.
- FINE, M. E C. GLENDINNING. 2005. "Dependence, independence or inter-dependence? Revisiting the concepts of 'care' and 'dependency'". *Ageing and Society* 25, no. 04: 601-21.
- FISHER, M. E V. KANDIWA. 2014. "Can agricultural input subsidies reduce the gender gap in modern maize adoption? Evidence from Malawi". *Food Policy* 45: 101-11.
- FISZBEIN, A., N.R. Schady, F.H. Ferreira, M. Grosh, N. Kelleher, P. Olinto e E. Skoufias. 2009. *Conditional cash transfers: reducing present and future poverty*. Washington, DC: Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento e Banco Mundial.
- FLECKENSTEIN, T. E S.C. LEE. 2014. "The politics of postindustrial social policy: family policy reforms in Britain, Germany, South Korea, and Sweden". *Comparative Political Studies* 47, no. 4: 601.
- FMI (FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL). 2005. "Dealing with the revenue consequences of trade reform". Artigo de pesquisa para Review of Fund Work on Trade. IMF, Washington, DC.
- \_\_\_\_\_. 2013a. "Key aspects of macroprudential policies". FMI, Washington, DC.
- \_\_\_\_\_. 2013b. "Taxing times". *Fiscal Monitor*, outubro.
- \_\_\_\_\_. 2015. "World economic outlook database". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/01/weodata/index.aspx>.
- FOLBRE, N. 2006. "Demanding quality: worker/consumer coalitions and 'high road' strategies in the care sector". *Politics and Society* 34, no. 1: 11-31.
- \_\_\_\_\_. 2013. "The production of people by means of people". Artigo de pesquisa para *Progresso das mulheres do mundo 2015-2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- FONTANA, M. E C. PACIELLO. 2010. "gender dimensions of rural and agricultural employment: differentiated pathways out of poverty - a global perspective". In *Gender dimensions of rural and agricultural employment: differentiated pathways out of poverty - status, trends and gaps*. Roma: FAO, Fundo Internacional para Desenvolvimento Agrícola e Escritório do Trabalho.
- FONTANA, M. E D. ELSON. 2014. "Public policies on water provision and early childhood education and care (ECEC): do they reduce and redistribute unpaid work?". *Gender and Development* 22, no. 3: 459-74.
- FRA (AGÊNCIA DA UNIÃO EUROPEIA PARA DIREITOS FUNDAMENTAIS). 2014. "Violence against women: an eu-wide survey". FRA, Luxemburgo.
- FRASER, N. 1987. "Women, welfare and the politics of need interpretation". *Hypatia* 2, no. 1: 103-21.
- FREDMAN, S. 2002. "The future of equality in Britain". *EOC Working Paper No. 5*. Comissão para Oportunidades Iguais, Manchester, Reino Unido.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Discrimination law*. 2 ed. Clarendon Law Series. Oxford: Oxford University Press.
- FREDMAN, S. e B. GOLDBLATT. 2014. "Gender equality and human rights". Artigo de pesquisa para *Progresso das mulheres do mundo 2015-2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- FREELAND, N. 2013. "Mis-labelled cash transfers (MCTS)". *Pathways' Perspectives on Social Policy in International Development*, Edição No. 12. Development Pathways, Banbury, Reino Unido.
- FRENKEL, R. e L. TAYLOR. 2006. "Real exchange rate, monetary policy and employment". Artigo de Trabalho No. 19. Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, Nova York.
- FRENKEL, R. E M. RAPETTI. 2010. "A concise history of exchange rate regimes in Latin America". Artigo de Trabalho do Departamento de Economia 2010-01. University of Massachusetts, Amherst.
- FUKUDA-PARR, S., J. HEINTZ E S. SEGUINO. 2013. "Critical perspectives on financial and economic crises: heterodox macroeconomics meets feminist economics". *Feminist Economics* 19, no. 3: 4-31.

- FULTZ, E. 2006. "The gender dimensions of social security reform in central and Eastern Europe, Volume 2: Case Studies of Romania and Slovenia". Escritório Internacional do Trabalho, Budapeste.
- \_\_\_\_\_. 2011. "Pension crediting for caregivers: policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan". Institute for Women's Policy Research, Washington, DC.
- FULTZ, E. e S. STEINHILBER. 2003. "The gender dimensions of social security reform in the Czech Republic, Hungary and Poland". In *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*, editado por E. Fultz, M. Ruck e S. Steinhilber, 13–42. Budapeste: Escritório Internacional do Trabalho.
- FULTZ, E., e J. FRANCIS. 2013. "Cash transfer programmes, poverty reduction and empowerment of women: a comparative analysis – experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa". Artigo de Trabalho 4/2013. Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- GAJATE-GARRIDO, G. E R. OWUSUA. 2013. "The national health insurance scheme in Ghana: implementation challenges and proposed solutions". International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- GALA, P. E C. R. LUCINDA. 2006. "Exchange rate misalignment and growth: old and new econometric evidence". *Revista Economia* 7, no. 4: 165–87.
- GALIANI, S. E P. SANGUINETTI. 2003. "The impact of trade liberalization on wage inequality: evidence from Argentina". *Journal of Development Economics* 72, no. 2: 497–513.
- GALINDO, L. M. E J. ROS. 2008. "Alternatives to inflation targeting in Mexico". *International Review of Applied Economics* 22, no. 2: 201–14.
- GAMMAGE, S. E C. KRAFT. 2014. "Mexico: gender and labour market analysis in the decade of the millennium". Artigo de pesquisa para *Progresso das mulheres do mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- GAMMAGE, S., C. Kraft e T. ALBUQUERQUE. 2014a. "Brazil: gender and labour market analysis in the decade of the millennium". Artigo de pesquisa para *Progresso das mulheres do mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Ecuador: gender and labour market analysis in the decade of the millennium". Artigo de pesquisa para *Progresso das mulheres do mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- GAMWELL, S. 2013. "Council workers win equal pay appeal". *Eurofound: European Observatory of Working Life*. Acessado em 10 de novembro de 2014. <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurofound/articles/other-working-conditions/council-workers-win-equal-pay-appeal>.
- GARCIA-ARACIL, A. E C. WINTER. 2006. "Gender and ethnicity differentials in school attainment and labor market earnings in Ecuador". *World Development* 34, no. 2: 289–307.
- GARCIA-MORENO, C. 2002. "Dilemmas and opportunities for an appropriate health-service response to violence against women". *Lancet* 359, no. 9316: 1509–14.
- GBEDEMAH, C., N. JONES E P. PEREZNIETO. 2010. "Gendered risks, poverty and vulnerability in Ghana: is the leap cash transfer programme making a difference?" Project Briefing No. 52. Overseas Development Institute, Londres.
- Genebra. [http://laborsta.ilo.org/informal\\_economy\\_E.html](http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html).
- GEORGE, A. 2003. "Accountability in health services: transforming relationships and contexts". HCPDS Séries de Artigo de Trabalho 13, no. 1. Harvard Center for Population and Development Studies, Cambridge, Massachusetts.
- GHANA STATISTICAL SERVICE. 2011. "Ghana multiple indicator cluster survey with an enhanced malaria module and biomarker, 2011: final report". Ghana Statistical Service, Acra.
- GHOSH, J. 2012. "Left regimes in Latin America: economic aspects of attempts to create '21st century socialism'". *The Marxist* 28, no. 2: 29–49.
- \_\_\_\_\_. 2013. "Microfinance and the challenge of financial inclusion for development". *Cambridge Journal of Economics* 37, no. 6: 1203–19.
- \_\_\_\_\_. 2015. Comunicação pessoal com os autores. Janeiro de 2015.
- GHURA, D. E T. J. GRENNES. 1993. "The real exchange rate and macroeconomic performance in Sub-Saharan Africa". *Journal of Development Economics* 42, no. 1: 155–74.
- GOETZ, A.-M. e C. N. MUSEMBI. 2008. "Voice and women's empowerment: mapping a research agenda". Pathways Brief No. 2. Brighton, Reino Unido: Institute of Development Studies.
- GOETZ, A.M., ed. 2009. *Governing women: women's political effectiveness in contexts of democratization and governance reform*. Nova York: Routledge.
- GOLBERT, L. 2006. "Gestión y financiamiento de las políticas que afectan a las familias". Reunión de Expertos: Aprendizajes del
- GOLDBLATT, B. 2003. "Teen pregnancy and abuse of the child support grant: addressing the myths and stereotypes". *Agenda: Empowering Women for Gender Equity* 17, no. 56: 79–83.
- \_\_\_\_\_. 2005. "Gender and social assistance in the first decade of democracy: a case study of South Africa's child support grant". *Politikon* 32, no. 2: 239–57.
- GORNICK, J.C. and M.K. Meyers. 2008. "Creating gender egalitarian societies: an agenda for reform". *Politics and Society* 36, no. 3: 313–49.
- GORNICK, J.C. E M. JANNTI. 2014. "Gender and poverty: a cross-national study of 37 high- and middle-income countries". Artigo de pesquisa para *Progresso das mulheres do mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- GORNICK, J.C., M.K. Meyers, E.O. Wright e B. Bergmann, eds. 2009. *Gender equality: transforming family divisions of labor*. Série Real Utopias Project, Vol. 6. Nova York: Verso Books.
- GOVERNO DA ÁFRICA DO SUL. 2009. "Expanded public works programme (EPWP) five-year report 2004/5 – 2008/9: reaching the one million target". Departamento de Obras Públicas, Pretória.
- \_\_\_\_\_. 2012. "Expanded public works programme (EPWP) quarterly report". Departamento de Obras Públicas, Pretória.
- \_\_\_\_\_. 2014. "National intervention strategy for lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) sector". Departamento de Justiça e Desenvolvimento Constitucional, Pretória.
- GOVERNO DA ÍNDIA. 2014. "The Mahatma Gandhi national rural employment guarantee act 2005". Departamento de Desenvolvimento Rural, Ministério de Desenvolvimento Rural.
- GOVERNO DA NORUEGA. 2012. "Equality 2014: the Norwegian government's gender equality action plan". Ministério da Infância, Igualdade e Inclusão Social, Oslo.
- GOVERNO DE GANA. 2013. "The livelihood empowerment against poverty (LEAP) programme: reducing poverty and promoting growth in Ghana". Artigo de Briefing. Ministério de Género, Infância e Proteção Social, Acra.
- GRESZCZUK, K. 2015. Comunicação pessoal com o autor. 23 de janeiro de 2015.

- GROWN, C. E. I. VALODIA. 2010. Taxation and gender equity: a comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries. Routledge International Studies in Money and Banking, Vol. 58. Londres: Routledge.
- GRUBER, J., N. HENDREN E R. TOWNSEND. 2012. "Demand and reimbursement effects of healthcare reform: health care utilization and infant mortality in Thailand". NBER Artigo de Trabalho No. 17739. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- GUARCELLO, L., M. Manacorda, F. Rosati, J. Fares, S. Lyon e C. Valdivia. 2005. "School to work transitions in Sub-Saharan Africa: an overview". Understanding Children's Work (UCW), Série de Artigos de Trabalho, novembro. UCW Project, Roma.
- GUERIN, I., M. Roesch, V. Kumar, Subramaniam e M. Sangare. 2009. "Microfinance and the dynamics of rural vulnerability: lessons from South India". Projeto Rural Microfinance and Employment (RUME), Artigo de Trabalho No. 5. University of Provence, Marselha.
- HAAS, L. E. T. ROSTGAARD. 2011. "Fathers' rights to paid parental leave in the nordic countries: consequences for the gendered division of leave". Community, Work and Family 14, no. 2: 177–95.
- HALLWARD-DRIEMEIER, M., T. HASAN E A. B. RUSU. 2013. "Women's legal rights over 50 years: progress, stagnation or regression?". Artigo de Trabalho de Pesquisa em políticas No. 6616. Banco Mundial, Washington, DC.
- HAMMOUYA, M. 1999. "Statistics on public sector employment: methodology, structures and trends". Bureau of Statistics. Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- HANLON, J., A. BARRIENTOS E D. HULME. 2010. Just give money to the poor: the development revolution from the global south. Sterling, VA: Kumarian Press.
- HANVORAVONGCHAI, P. 2013. "Health financing reform in Thailand: toward universal coverage under fiscal constraints". UNICO (Universal Health Coverage), Série de Estudos No. 20. Washington, DC: Banco Mundial.
- HARDGROVE, A., K. Pells, J. Boyden e P. Dornan. 2014. "Youth vulnerabilities in life course transitions". Artigo ocasional. Nova York: Human Development Report Office, Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas.
- HARKNESS, S. E. J. WALDFOGEL. 2003. "The family gap in pay: evidence from seven industrialized countries". Research in Labor Economics 22: 369–413.
- HARRAK, F. 2009. "The history and significance of the new Moroccan family code." Artigo de Trabalho No. 09–002. Institute for the Study of Islamic Thought in Africa, Northwestern University, Evanston, Illinois.
- HARRISS-WHITE, B. 2000. "Taking gender: social institutions as regulators of markets". In Agricultural markets beyond liberalization, editado por A. van Tilburg, H.A.J. Moll e A. Kuyvenhoven, 235–52. Nova York: Springer.
- HASSIM, S. 2014. "Precarious democracy: rebuilding states, rights and the public sphere in rebellious times". Artigo de pesquisa para Progresso das mulheres do mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- HECKMAN, J. 1999. "Policies to foster human capital". Artigo de trabalho 7288. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- \_\_\_\_\_. 2013. "The Economics of Inequality and Human Development". Primeiro SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA FRENTE PARLAMENTAR DA PRIMEIRA INFÂNCIA DO CONGRESSO NACIONAL, Brasília, 16 de abril.
- Hegewisch, A. e B. O'FARRELL. 2014. "Women in construction and the economic recovery: results from 2013 IWPR tradeswomen survey". IWPR Research-in-Brief No. C416, agosto. Institute for Women's Policy Research, Washington, DC.
- HEGEWISCH, A. e H. HARTMANN. 2014. Occupational segregation and the gender wage gap: a job half done. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.
- HEGEWISCH, A. E. J. C. GORNICK. 2011. "The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries". Community, Work and Family 14, no. 2: 119–38.
- HEILMAN, M. E., A. S. Wallen, D. Fuchs e M. M. Tamkins. 2004. "Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks". Journal of Applied Psychology 89, no. 3: 416–27.
- HEINTZ, J. 2006. "Globalization, economic policy and employment: poverty and gender implications". Employment Strategy Paper 2006/3. Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2009. "A rapid impact assessment of the global economic crisis on Liberia". Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2013a. "How macroeconomic policy can support economic development in Sub-Saharan African countries". In The industrial-policy revolution II: Africa in the twenty-first century, editado por J. Stiglitz, J. L. Yifu e E. Patel, 201–15. Basingstoke, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- \_\_\_\_\_. 2013b. "World development report 2013: meeting the global employment challenge?". Development and Change 44, no. 3: 797–811.
- HEINTZ, J. e R. BALAKRISHNAN. 2012. "Debt, power, and crisis: social stratification and the inequitable governance of financial markets". American Quarterly 64, no. 3: 387–409.
- HELPPAGE COREIA. 2014. "Home care for older people: the experience of ASEAN countries". HelpAge International, Seul.
- HELPPAGE INTERNATIONAL. 2014a. "Advocating for social pensions: lessons learnt from the Philippines". HelpAge International, Chiang Mai.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Global review of advocacy on social protection: reviewing our theory of change". HelpAge International, Londres.
- \_\_\_\_\_. 2014c. "Pension watch: social protection in older age". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.pension-watch.net/about-social-pensions/about-social-pensions/social-pensions-database/>.
- HIRWAY, I. E. S. JOSE. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: the case of India". Feminist Economics 17, no. 4: 67–92.
- HODDINOTT, J., J. Lind, G. Berhane, F. Flintan, S. Gidey, M. Handino, N. Kumar, B. Nishan, K. Roelen, A. S. Taffesse, M. Tefera e Y. Yohannes. 2013. "PSNP-HABP impact evaluation, 2012". International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- HOGAN, C. 2014. "Ebola striking women more frequently than men". The Washington Post, 14 de agosto. [http://www.washingtonpost.com/national/health-science/2014/08/14/3e08d0c8-2312-11e4-8593-da634b334390\\_story.html](http://www.washingtonpost.com/national/health-science/2014/08/14/3e08d0c8-2312-11e4-8593-da634b334390_story.html).
- HOLLINGSHEAD, A. 2010. "The implied tax revenue loss from trade mispricing". Global Financial Integrity, Washington, DC.
- HOLMES, R., N. Jones, F. Mannan, R. Vargas, Y. Tafere e T. Woldehanna. 2011. "Addressing gendered risks and vulnerabilities through social protection: examples of good practice from Bangladesh, Ethiopia, and Peru". Gender & Development 19, no. 2: 255–70.
- HOLZMANN, R., D. A. ROBALINO E N. TAKAYAMA, eds. 2009. Closing the coverage gap: the role of social pensions and other retirement income transfers. Washington, DC: Banco Mundial.
- HOME BASED CARE ALLIANCE. Sem data. "Home Based Care Alliance: grassroots women & AIDS". Acessado em março de 2015. <http://>



- homebasedcarealliance.org/.
- HOSSAIN, N., R. KING E A. KELBERT. 2013. "Squeezed: life in a time of food price volatility, year 1 results". Oxfam e Institute of Development Studies, Oxford.
- HOUTZAGER, P. 2005. "From polycentrism to the polity". In *Changing paths: international development and the new politics of inclusion*, editado por P. Houtzager e M. Moore, 1–31. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Press.
- \_\_\_\_\_. 2014. *World report 2014: events of 2013*. Nova York: HRW.
- HRW (HUMAN RIGHTS WATCH). 2008. "Stop the violence: live updates from South Africa". <http://www.asylumlaw.org/docs/sexualminorities/SoutAfrica021109.pdf>.
- htm.
- HTUN, M. E L. WELDON. 2011. "Sex equality in family law: historical legacies, feminist activism, and religious power in 70 countries". Artigo de pesquisa para World Development Report. Banco Mundial, Washington, DC.
- \_\_\_\_\_. 2012. "The civic origins of progressive policy change: combating violence against women in global perspective, 1975–2005". *American Political Science Review* 106, no. 3: 548–69.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Progressive policy change on women's economic and social rights". Artigo de pesquisa para *Progresso das mulheres do mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2015. "State action to promote gender justice". Manuscrito não publicado a ser publicado em *Many Hands of the State*, editado por K. Morgan e A. Orloff.
- \_\_\_\_\_. No prelo. "Religious power, the state, women's rights, and family law". *Politics and Gender*.
- HUTTON, G. 2012. "Global costs and benefits of drinking-water supply and sanitation interventions to reach the MDG target and universal coverage". Organização Mundial da Saúde, Genebra.
- IAS PLUS. Sem data. "International Accounting Standards Board (IASB)". Acessado em março de 2015. <http://www.iasplus.com/en/resources/ifrs/ifrs-iasb-ifrs-ic/iasb>.
- IBP (INTERNATIONAL BUDGET PARTNERSHIP). 2011. "Tanzania Gender Networking Programme (TGNP)". Acessado em julho de 2014. <http://internationalbudget.org/groups/tanzania-gender-networking-programme-tgnp/>.
- \_\_\_\_\_. 2012. "Open budget survey 2012". IBP, Washington, DC.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Open budget index". Acessado em janeiro de 2015. IBP, Washington, DC. <http://survey.internationalbudget.org/#rankings>.
- ICF INTERNATIONAL. 2015. "The DHS program statcompiler". Acessado em março de 2015. <http://www.statcompiler.com/>.
- ICLS (INTERNATIONAL CONFERENCE OF LABOUR STATISTICIANS). 2013. *2013 resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*. Adoptado pela 19ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTATÍSTICOS DE TRABALHO, Genebra, 2–11 de outubro de 2013.
- IHSN (INTERNATIONAL HOUSEHOLD SURVEY NETWORK). 2015. "Gender data navigator (beta version)". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.ihsn.org/home/gender-data-navigator>.
- IIF (INSTITUTE OF INTERNATIONAL FINANCE). 2014. "IIF welcomes new board members". 27 de outubro. <https://www.iif.com/press/iif-welcomes-new-board-members>.
- in Development 2014: Gender Equality and Sustainable Development. ONU Mulheres, Nova York.
- INCLUSIVE CITIES. Undated. "Empowerment to reach markets: Didi Bahini Sewa Samaj – Homenet, Nepal". [http://www.inclusivocities.org/wp-content/uploads/2012/07/HomeNet\\_Nepal\\_Success\\_Story\\_Reach-Markets.pdf](http://www.inclusivocities.org/wp-content/uploads/2012/07/HomeNet_Nepal_Success_Story_Reach-Markets.pdf).
- INDIA SANITATION PORTAL. 2013. "Only 269 toilets for women in Delhi: high court seeks report". Acessado em janeiro de 2015. <http://indiasanitationportal.org/17417>.
- INEGI (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA). 2014. "Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México, 2013". *Boletim de Imprensa* No. 567/14. INEGI, Aguascalientes, México.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (Chile). 2014. "Nueva encuesta suplementaria de ingresos 2013: principales resultados". INE, Santiago.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICAS DE RUANDA E ORC MACRO. 2006. "Rwanda demographic and health survey 2005". NISR and ORC Macro, Calverton, MD.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICAS DE RUANDA, MINISTÉRIO DA SAÚDE DE RUANDA E ICF INTERNATIONAL. 2012. "Rwanda demographic and health survey 2010". NISR, Ministério da Saúde de Ruanda e ICF International, Calverton, MD.
- IOSCO (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR SECURITY COMMISSIONS). Sem data. "The global standard setter for securities markets regulation". Acessado em março de 2015.
- IPEA (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA). 2009. "PNAD 2008: primeiras análises". Comunicado da Presidência, No. 30. 24 de setembro.
- IPU (UNIÃO INTERPARLAMENTAR). 2015. "PARLINE database on national parliaments". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.ipu.org/parline/parlinesearch.asp>.
- IRC (INTERNATIONAL RESCUE COMMITTEE). 2014. "9 unexpected consequences of the ebola crisis on women and girls – and 3 creative solutions". IRC News. <http://www.rescue.org/blog/9-unexpected-consequences-ebola-crisis-women-and-girls>.
- IRIN. 2011. "South Africa: activism makes inroads on 'corrective rape'". 15 de março. <http://www.irinnews.org/report/92198/south-africa->
- IRWIN, L.G., A. SIDDIQI E C. HERTZMAN. 2007. "Early child development: a powerful equalizer". Relatório Final à Comissão da OMS sobre Determinantes Sociais de Saúde. Organização Mundial, da Saúde, Genebra.
- ISSA (INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION). 2010. "Social security in an ageing world: adapting to demographic challenges". *Social Policy Highlight* 12. Março.
- ITUC (INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION). 2014. "Stop gender based violence at work! Support an ILO convention!" ITUC, Bruxelas.
- JOHNS, H. 2012. "Stigmatization of dalits in access to water and sanitation in India". National Campaign on Dalit Human Rights, Nova Délhi.
- JOHNSON, A., A. Goss, J. Beckerman e A. Castro. 2012. "Hidden Costs: the direct and indirect impact of user fees on access to malaria treatment and primary care in Mali". *Social Science and Medicine* 75, no. 10: 1786–92.
- JOHNSON, R.W. E ANTHONY T. LO SASSO. 2006. "The impact of elder care on women's labor supply". *Inquiry* 43, no. 3: 195–210.

- JOLLY, M., H. Lee, K. Lepani, A. Naupa e M. Rooney. 2014. "Falling through the net? Gender and social protection in the pacific". Artigo de pesquisa para Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- JONES, N., C. HARPER E C. WATSON. 2010. "Stemming girls' chronic poverty: catalysing development change by building just social institutions". Chronic Poverty Research Centre, Manchester, Reino Unido.
- JONES, N., F. Samuels, L. Gisby e E. Presler-Marshall. 2011. "Rethinking cash transfers to promote maternal health: good practice from developing countries". Nota de pesquisa. Overseas Development Institute, Londres.
- JONES, N., R. VARGAS E E. VILLAR. 2008. "Cash transfers to tackle childhood poverty and vulnerability: an analysis of Peru's Juntos Programme". *Environment and Urbanization* 20, no. 1: 255–73.
- JONES, N., Y. TAFERE E T. WOLDEHANNA. 2010. "Gendered risks, poverty and vulnerability in Ethiopia: to what extent is the productive safety net programme (PSNP) making a difference?" Overseas Development Institute, Londres.
- KABEER, N. 1997. "Editorial. Tactics and trade-offs: revisiting the links between gender and poverty". *IDS Bulletin* 28, no. 3, 1–25.
- \_\_\_\_\_. 1999. "The conditions and consequences of choice: reflections on the measurement of women's empowerment". UNRISD, Artigo de discussão No. 108. Instituto das Nações Unidas para Pesquisa em Desenvolvimento Social, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2003. "Making rights work for the poor: nijera kori and the construction of 'collective capabilities' in rural Bangladesh". *IDS Artigo de Trabalho* 200. Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- \_\_\_\_\_. 2007. "Marriage, motherhood and masculinity in the global economy: reconfigurations of personal and economic life". *IDS Artigo de Trabalho* 290. Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- \_\_\_\_\_. 2008. "Paid work, women's empowerment and gender justice: critical pathways of social change". *RPC Pathways of Women's Empowerment*, Artigo de Trabalho No. 3. Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- \_\_\_\_\_. 2012. "Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development." *Discussion Paper* No. 29/12. International Development Research Centre, Londres.
- \_\_\_\_\_. 2013. "Rights, capabilities and collective action: the 'missing ingredient' in the MDGs." Background paper for Expert Group Meeting: 'Structural and Policy Constraints in Achieving the MDGs for Women and Girls'. ONU Mulheres, Cidade do México.
- KABEER, N. e L. NATALI. 2013. "Gender equality and economic growth: is there a win-win?" *IDS Artigo de Trabalho* 417. Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- KABEER, N., K. MILWARD AND R. SUDARSHAN. 2013. "Introduction". In *Organizing women workers in the informal economy: beyond the weapons of the weak*, editado por N. Kabeer, K. Milward e R. Sudarshan, 1–48. Londres e Nova York: Zed Books.
- KABEER, N., R. Assaad, A. Darkwah, S. Mahmud, H. Sholkamy, S. Tasneem, D. Tsikata e M. Sulaiman. 2013. *Paid Work, women's empowerment and inclusive growth: transforming the structure of constraint*. Nova York: ONU Mulheres.
- KAINER, J. 2006. "Gendering union renewal: women's contributions to labour movement revitalization". Artigo preparado para a Base de Dados Union Module of the Gender and Work. [http://www.gender-work.ca/gwd/?page\\_id=27](http://www.gender-work.ca/gwd/?page_id=27).
- KANDIYOTI, D. 1988. "Bargaining with patriarchy". *Gender and Society* 2, no. 3: 274–90.
- KANNAN, K. e G. Raveendran. 2012. "Counting and profiling the missing labour force". *Economic and Political Weekly* 46, no. 37: 43–59.
- KANNAN, K.P. E G. RAVEENDRAN. 2009. "Growth sans employment: a quarter century of jobless growth in India's organised manufacturing". *Economic and Political Weekly* 44, no. 10: 80–91.
- KAPSOS, S. 2005. "The employment intensity of growth: trends and macroeconomic determinants". Artigo de Estratégia de Emprego 2005/12. Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- KAPSOS, S., A. SILBERMAN, E E. BOURMPOULA. 2014. "Why is female labour force participation declining so sharply in India?" OIT Artigo de Pesquisa No. 10. OIT, Genebra.
- KEDIR, A. 2014. "Livelihood and labour market insecurity". Artigo de pesquisa para Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- KEEN, M. E M. MANSOUR. 2009. "Revenue mobilization in Sub-Saharan Africa: challenges from globalization." *FMI Artigo de Trabalho* WP/09/157. FMI, Washington, DC.
- KELKAR, G. 2009. "Gender and productive assets: implications of national rural employment guarantee for women's agency and productivity". *FAO-IFAD WORKSHOP DA OIT SOBRE DISPARIDADES, TENDÊNCIAS E PESQUISA ATUAL EM DIMENSÕES DE GÊNERO DE POBREZA AGRÍCOLA E RURAL: CAMINHOS DIFERENCIADOS PARA SAIR DA POBREZA*, 31 de março–2 de abril, Roma.
- KENTIKELLENIS, A., L. King, M. McKee e D. Stuckler. 2014. "The international monetary fund and the ebola outbreak". *The Lancet Global Health* 3, no. 2: 69–70.
- KHAN, A. 2014. "Paid work as a pathway of empowerment: pakistan's lady health worker programme". In *Feminisms, empowerment and development: changing women's lives*, editado por A. Cornwall e J. Edwards, 104–22. Londres e Nova York: Zed Books.
- Khan, A.R. 2006. "Employment Policies for Poverty Reduction." In *Fighting poverty: the development–employment link*, editado por R. Islam. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.
- KHAN, I. E D. PETRASEK. 2014. "Beyond the courts – protecting economic and social rights." *Open Democracy*.
- KIJIMA, Y. 2006. "Why did wage inequality increase? Evidence from urban India 1983–99". *Journal of Development Economics* 81, no. 1: 97–117.
- KING, S. 2013. "women's collective action in the honey sector in Ethiopia: case study". *Série Women's Collective Action*. Oxfam International, Oxford.
- KING-DEJARDIN, A. E M. BIGOTTA. 2009. "Paid work and gender: rural–urban and regional dimensions". *WORKSHOP DA OIT SOBRE DISPARIDADES, TENDÊNCIAS E PESQUISA ATUAL EM DIMENSÕES DE GÊNERO DE POBREZA AGRÍCOLA E RURAL: CAMINHOS DIFERENCIADOS PARA SAIR DA POBREZA*, 31 de março–2 de abril, Roma.
- KITTAY, E.F. 2011. "The Ethics of care, dependence, and disability". *Ratio Juris* 24, no. 1: 49–58.
- KLASSEN, S. E F. LAMANNA. 2009. "The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries". *Feminist Economics* 15, no. 3: 91–132.
- KNIJN, T. E M. KREMER. 1997. "Gender and the caring dimension of welfare states: toward inclusive citizenship". *Social Politics* 4, no. 3: 328–61.
- KNOWLES, J.C. 2012. "Increasing the productivity and earnings of

- rural women: what works? (draft)". Relatório do Women's Economic Empowerment Project da Fundação das Nações Unidas, Washington, DC.
- KOLEV, A. E N. SIRVEN. 2010. "Gender disparities in africa's labor markets: a cross-country comparison using standardized survey data". In *Gender disparities in africa's labour market*, editado por J.S. Arbache, A. Kolev e E. Filipiak, 23–53. Washington, DC: Agence Francaise de Developpement e Banco Mundial.
- KORPI, W. E J. PALME. 1998. "The paradox of redistribution and strategies of equality: welfare state institutions, inequality, and poverty in the western countries". *American Sociological Review* 63, no. 5: 661–87.
- KORPI, W., T. FERRARINI E S. ENGLUND. 2013. "Women's opportunities under different family policy constellations: gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined". *Social Politics* 20, no. 1: 1–40.
- KOTHARI, M. 2014. "Women's right to adequate housing". Artigo de pesquisa para Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- KROGER, T. 2009. "Care research and disability studies: nothing in common?". *Critical Social Policy* 29, no. 3: 398–420.
- KUNNEMANN, R. 2004. "Extraterritorial Application of the international covenant on economic, social and cultural rights". In *Extraterritorial application of human rights treaties*, editado por F. Coomans e M.T. Kamminga, 201–31. Antuérpia-Oxford: Intersentia.
- LA VIA CAMPESINA. 2014. "Annual report 2013". International Peasant Movement, Harare.
- LAGARDE, C. 2014. "The economic power of women's empowerment". Palestra do diretor do Fundo Monetário Internacional, Tóqui, 12 de setembro.
- LANDESA. 2013. "The formal and informal barriers in the implementation of the hindu succession (amendment) Act 2005". ONU Mulheres, Nova York.
- LANGFORD, M. E A. RUSSELL. 2008. "Global precedent or 'reasonable no more?': the mazibuko case". *Journal of Water Law* 19: 73–78.
- LAVERS, T. 2014. "Conflicting priorities in the promotion of gender equality in Ethiopia: uneven implementation of land registration and the impact on women's land rights". Artigo de Trabalho 2014–2. Gender and Development Programme Area, Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social das Nações Unidas, Genebra.
- LAVIGNE, R., S. SARKER E G. VASISHTHA. 2014. "Spillover effects of quantitative easing on emerging-market economies". Bank of
- LAWYERS COLLECTIVE. 2014. "Sexual harrasment of women at workplace bill 2012 passed by Lok Sabha". <http://www.lawyerscollective.org/blog/sexual-harassment-women-workplace-bill-2012-passed-lok-sabha.html>.
- LEE, C.K. 2007. *Against the law: labor protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley, Califórnia: University of California Press.
- LEE, K.W. E K. CHO. 2005. "Female labour force participation during economic crises in Argentina and the Republic of Korea". *International Labour Review* 144, no. 4: 423–50.
- LEE-GONG, E. 2010. "Contestations over rights: from establishment to implementation of the national basic livelihood security system in South Korea". *The International Journal of Human Rights* 14, no. 6: 880–95.
- LEVIEN, M. 2015. "Gender and land grabs in comparative perspective." Artigo de pesquisa para World Survey on the Role of Women
- LEVINE, R., C. Lloyd, M. Greene e C. Grown. 2008. "Girls count: a global investment and action agenda". Center for Global Development, Washington, DC.
- LEVINE, S., S. VAN DER BERG E D. YU. 2009. "Measuring the impact of social cash transfers on poverty and inequality in Namibia". Stellenbosch Economic Artigos de Trabalho 25/09. Bureau for Economic Research, Stellenbosch University, África do Sul.
- LIM, C., F. Columba, A. Costa, P. Kongsamut, A. Otani, M. Saiyid, T. Wezel e X. Wu. 2011. "Macroprudential policy: what instruments and how to use them? Lessons from country experiences". Artigo de Trabalho 11/238. Fundo Monetário Internacional, Washington, DC.
- LIM, J. 2000. "The effects of the east Asian crisis on the employment of women and men: the Philippine case". *World Development* 28, no. 7: 1285–306.
- LIPTAK, A. 2014. "Supreme court rejects contraceptives mandate for some corporations: justices rule in favor of hobby lobby". *The New York Times*. 30 de junho.
- LOPREITE, D. E L. MACDONALD. 2013. "Gender and Latin American welfare regimes: early childhood education and care policies in Argentina and Mexico". *Social Politics* 21, no. 1: 1–23.
- LU C., B. Chin, J.L. Lewandowski, P. Basinga, L.R. Hirschhorn, K. Hill, M. Murray e A. Binagwaho. 2012. "Towards universal health coverage: an evaluation of rwanda mutuelles in its first eight years". *PLoS ONE* 7, no. 6: e39282.
- LUND, F. 2012. "Work-related social protection for informal workers". *International Social Security Review* 65, no. 4: 9–30.
- LUSTIG, N., L.F. LOPEZ-CALVA E E. ORTIZ-JUAREZ. 2012. "Declining inequality in Latin America in the 2000s: the cases of Argentina, Brazil, and Mexico". Artigo de Trabalho de Pesquisa Política No. 6248. Banco Mundial, Washington, DC.
- MAASTRICHT UNIVERSITY E COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. 2011. *Maastricht principles on extraterritorial obligations of states in the area of economic, social and cultural rights*. <http://www.maastrichtuniversity.nl/web/Institutes/MaastrichtCentreForHumanRights/MaastrichtETOPinciples.htm>.
- MACKINTOSH, M. AND P. TIBANDEBAGE. 2006. "Gender and health sector reform: analytical perspectives on African experience". In *Gender and Social policy in a global context: uncovering the gendered structure of 'the social'*, editado por S. Razavi e S. Hassim, 237–57. Nova York: Palgrave Macmillan.
- MADHOK, S., A. PHILLIPS E K. WILSON. 2013. *Gender, agency and coercion*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- MAETZ M. 2013. "The causes of hunger: insufficient support to agricultural development". *Hunger Explained?*, Paris.
- MALHOTRA, A., R. PANDE E C. GROWN. 2003. "Impact of investments in female education on gender equality." *International Center for Research on Women*, Washington, DC.
- MALQVIST, M., O. Lincetto, N.H. Du, C. Burgess e D.T.P. Hoa. 2013. "Maternal health care utilization in Viet Nam: increasing ethnic inequality". *Bulletin of the World Health Organization* 91: 254–61.
- MANFRE, C., D. Rubin, A. Allen, G. Summerfield, K. Colverson e M. Akredolu. 2013. "Reducing the gender gap in agricultural extension and advisory services: how to find the best fit for men and women farmers". MEAS Brief No. 2. Modernizing Extension and Advisory Services e United States Agency for International Development, Urbana, Illinois.
- MARCOUX, A. 1997. *The feminisation of poverty: facts, hypotheses and the art of advocacy*. Roma: Population Programme Service, Women and Population Division, Food and Agriculture Organization.
- MARCUS, G. 2009. "Better policing, better outcomes: changing police culture to prevent domestic violence and homicide". *Issues Paper 18*. Australian Domestic & Family Violence Clearinghouse, University of New South Wales, Sydney.
- MARTIN, A., A. Kelly, L. Turquet and S. Ross. 2009. "Hate crimes: the

- rise of 'corrective' rape in South Africa". ActionAid, Londres.
- MATSUMOTO, M. E S. ELDER. 2010. "Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: evidence from the ILO school-to-work transition surveys".Artigo de Trabalho sobre Emorego No. 51. Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- MAYSTON, R., M. Guerra, Y. Huang, A.L. Sosa, R. Uwakwe, I. Acosta, P. Ezeah, S. Gallardo, V.M. de Oca e H. Wang. 2014. "Exploring the economic and social effects of care dependence in later life: protocol for the 10/66 Research Group INDEP study".SpringerPlus 3: 379.
- MBILINYI, M. 2015. "Transformative feminism in Tanzania: animation and grassroots women's struggles for land and livelihoods". In *The Oxford handbook of transnational feminist movements*, editado por R. Baksh e W. Harcourt, 507–528. Oxford: Oxford University Press.
- MCGUINNESS, S. 2006. "Overeducation in the labour market".*Journal of Economic Surveys* 20, no. 3: 387–418.
- MCINTYRE, D., M.K. Ranson, B.K. Aulakh e A. Honda. 2013. "Promoting universal financial protection: evidence from seven low-and middle-income countries on factors facilitating or hindering progress". *Health Research Policy and Systems* 11: 36.
- MEENA, R. 2010. "Nurses and home-based caregivers in the United Republic of Tanzania: a dis-continuum of care".*International Labour Review* 149, no. 4: 529–42.
- MEINZEN-DICK, R., A. Quisumbing, J. Behrman, P. Biermayr-Jenzano, V. Wilde, M. Noordeloos, C. Ragasa e N. Beintema. 2011. *Engendering agricultural research, development, and extension*. Washington, DC: International Food Policy Research Institute.
- MELKAS, H. E R. ANKER. 1998. *Gender equality and occupational segregation in Nordic labour markets*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- MIDGLEY, J. 2009. "The definition of social policy." In *The handbook of social policy*, edited by J. Midgley e M. Livermore. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications.
- MIESES, A. 2009. "Gender inequality and corrective rape of women who have sex with women". *GMHC Treatment Issues*, Dezembro.
- MILLER, L., F. Neathey, E. Pollard e D. Hill. 2004. "Occupational segregation, gender gaps and skill gaps".*EOC Artigo de Trabalho* No. 15. Equal Opportunities Commission, Manchester, Reino Unido.
- MKANDAWIRE, T. 2005. "Targeting and universalism in poverty reduction".*Social Policy and Development Programme*, Artigo No. 23. Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social das Nações Unidas, Genebra.
- MOLYNEUX, M. 1985. "Mobilization without emancipation? Women's interests, the state, and revolution in Nicaragua".*Feminist Studies* 11, no. 2: 227–54.
- \_\_\_\_\_. 2007. "Change and continuity in social protection in Latin America: mothers at the service of the State?"*Gender and Development Programme* Artigo No. 1. Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social das Nações Unidas, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2008. "Conditional cash transfers: a 'pathway to women's empowerment'?"*Pathways to Women's Empowerment* Artigo de Trabalho No. 5. Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Transformations of welfare: cash transfers, social accountability and citizenship". *Urban Inequality and Poverty Collaborative Founding Workshop*, University of California, Berkley, Califórnia, 5–6 de junho.
- MOLYNEUX, M. AND M. THOMSON. 2011. "Cash transfers, gender equity and women's empowerment in Peru, Ecuador and Bolivia". *Gender &*
- MORGAN, K.J. 2013. "Path shifting of the welfare state: electoral competition and the expansion of work-family policies in Western Europe". *WorldPolitics* 65, no. 01: 73–115.
- MORRIS, J. 2001. "Impairment and disability: constructing an ethics of care that promotes human rights".*Hypatia* 16, no. 4: 1–16.
- MULHOLLAND, H. 2005. "NHS staff win 300m equal pay award". *The Guardian*. 14 de fevereiro. Acessado em 25 de fevereiro de 2015. <http://www.theguardian.com/money/2005/feb/14/pay.nhsstaff>.
- MULLER, K. 2010. "Pension reforms in Central and Eastern Europe: a comparison of reform path and gender equality". In *Welfare states and gender inequality in Central and Eastern Europe: continuity and post-socialist transformation in the EU member States*, editado por C. Klenner e S. Leiber. Bruxelas: European Trade Union Institute.
- MUNA, Maha, Sem data. "Addressing violence against women through the health system: The case of Kiribati". UNFPA Pacific Sub-regional Office. 2014.
- NANDA, P. 2002. "Gender dimensions of user fees: implications for women's utilization of health care".*Reproductive Health Matters* 10, no. 20: 127–34.
- NANDI, S. E R.R. TAVARES. 2014. "Making the NREGA more gender responsive: reflections from the field".*Policy in Focus* 27: Protagonist
- NARAYANAN, S. 2008. "Commentary: employment guarantee, women's work and childcare".*Economic and Political Weekly*, 1 de março: 10–13.
- NARSEY, W. 2014a. "Fiji: gender and labour market analysis".Artigo de pesquisa para *Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Vanuatu: gender and labour market analysis".Artigo de pesquisa para *Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- NASRI, A. E W. TANNOUS. 2014. *Access to justice for migrant domestic workers in Lebanon*. Genebra: OIT.
- NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE. Sem data. Acessado em março de 2015. <http://www.domesticworkers.org/>.
- NAUDEAU, S., S. Martinez, P. Premand e D. Filmer. 2011. "cognitive development among young children in low-income countries". In *No small matter: the impact of poverty, shocks and human capital investment in early childhood education*, editado por H. Alderman. Washington, DC: Banco Mundial.
- NEPOMNYASCHY, L. E J. WALDFOGEL. 2007. "Paternity leave and fathers' involvement with their young children: evidence from the American ECLS-B".*Community, Work and Family* 10, no. 4: 427–53.
- NES, C.F. 2012. "Brazilian tax - simples nacional".*The Brazil Business*. Acessado em 3 de fevereiro de 2015. <http://thebrazilbusiness.com/article/brazilian-tax-simples-nacional>.
- new results and methods". *Artigo de Trabalho da OCDE Social, Emprego e Migração* No. 130. Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- NEWITT, K. 2013. "Private sector voluntary initiatives on labor standards".Artigo de pesquisa para *World Development Report 2013*. Banco Mundial, Washington, DC.
- NIJHOLT, G.A., S. Wieringa, G.L. a Nijeholt e V. Vargas, eds. 1998. *Women's movements and public policy in Europe, Latin America, and the Caribbean: the triangle of empowerment (Gender, Culture and Global Politics)*. Londres: Routledge.
- NOPO, H., M. ROBLES E J. SAAVEDRA. 2007. "Occupational training to reduce gender segregation: the impacts of projoven".Artigo de Trabalho No. 623. Banco de Desenvolvimento Interamericano, Washington, DC.

- NOPO, H., N. DAZA E J. RAMOS. 2011. "Gender earnings gaps in the world". IZA Artigo de Discussão No. 5736. Institute for the Study of Labour, Bonn.
- O'HANLON, L. 2014. "Women and the right to water and sanitation". Artigo de pesquisa para Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- OCAMPO, J.A. 2010. "Rethinking global economic and social governance". *Journal of Globalization and Development* 1, no. 1: 1–29.
- OCAMPO, J.A. e R. VOS. 2008. "Policy space and the changing paradigm in conducting macroeconomic policies in developing countries". BIS Artigo No. 36. Bank for International Settlements, Basileia, Suíça.
- OCDE (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO). 2011. *Doing better for families*. OCDE, Paris.
- \_\_\_\_\_. 2012a. *Closing the gender gap: act now*. Paris: OCDE.
- \_\_\_\_\_. 2012b. "Reducing income inequality while boosting economic growth: can it be done?" In *Economic policy reforms 2012: going for growth, 181–202*. Paris: OCDE.
- \_\_\_\_\_. 2013. "Education at a glance". *OECD Indicators*. OCDE, Paris.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "OECD employment database". Acessado em janeiro de 2015. <http://data.oecd.org/jobs.htm#profile-Employment>.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "OECD family database". Acessado em janeiro de 2015. [www.oecd.org/social/family/database.htm](http://www.oecd.org/social/family/database.htm).
- \_\_\_\_\_. 2014c. *Women, government and policy making in OECD countries: fostering diversity for inclusive growth*. Paris: OCDE.
- \_\_\_\_\_. 2015. "Gender, institutions and development database (GID-DB)". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.oecd.org/dev/poverty/genderinstitutionsanddevelopmentdatabase.htm>.
- OCDE, AfDB (AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP) e CEA (Comissão Econômica para a África). 2010. "Policy options". In *African economic outlook 2010, 104–22*. Paris: OCDE.
- OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS (Reino Unido). 2014a. "Annual survey of hours and earnings, 2014 provisional results". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashes/annual-survey-of-hours-and-earnings/2014-provisional-results/index.html>.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Self-employed workers in the UK, 2014". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/Imac/self-employed-workers-in-the-uk/2014/index.html>.
- OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (Algeria). 2013. "Time use survey 2012". ONS, Algiers.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Revenus salariaux et caractéristiques individuelles: enquête sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages". ONS, Algiers, Novembro.
- OHCHR (ESCRITÓRIO DO ALTO COMISSARIADO PARA DIREITOS HUMANOS) E CESR (CENTER FOR ECONOMIC AND SOCIAL RIGHTS). 2013. "Who will be accountable? Human rights and the post-2015 development agenda". Nações Unidas, Nova York e Genebra.
- OHCHR e UN HABITAT (UNITED NATIONS HUMAN SETTLEMENTS PROGRAMME). 2009. "The right to adequate housing". Fact Sheet No. 21/ Rev. 1. Genebra.
- OMS (Organização Mundial da Saúde). 2009. *Women and health: today's evidence – tomorrow's agenda*. Genebra: OMS.
- \_\_\_\_\_. 2010a. "Gender, women and primary health care renewal: a discussion paper". OMS, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2010b. *World health report 2010: health system financing – the path to universal coverage*. Genebra: OMS.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Unsafe abortion: global and regional estimates of unsafe abortion and associated mortality in 2008*. Sixth edition. Genebra: Departamento de Saúde Reprodutiva e Pesquisa, OMS.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. Genebra: OMS, London School of Hygiene and Tropical Medicine e South African Medical Research Council.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "10 facts on obstetric fistula". [http://www.who.int/features/factfiles/obstetric\\_fistula/en/](http://www.who.int/features/factfiles/obstetric_fistula/en/).
- \_\_\_\_\_. 2014b. *Health system financing profile by country: global health expenditure database*. Genebra: OMS.
- \_\_\_\_\_. 2014c. "Record every birth and death, make life count". Press release, 10 de setembro. Escritório Regional da OMS para Sudoeste Asiático, Dhaka.
- \_\_\_\_\_. 2014d. "Trachoma: situation and trends". [http://www.who.int/gho/neglected\\_diseases/trachoma/en/](http://www.who.int/gho/neglected_diseases/trachoma/en/).
- \_\_\_\_\_. 2015a. "Ebola response roadmap: situation Report. 21 January 2015". OMS, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2015b. "Ebola response roadmap: situation report. 4 February 2015". OMS, Genebra.
- OMS e PNUD. 2007. "Economic and health effects of increasing coverage of low cost household drinking-water supply and sanitation interventions to countries off-track to meet MDG target 10". Documento de pesquisa para Human Development Report 2006. Nova York: Palgrave Macmillan.
- OMS e UNICEF. 2012. "Progress on drinking water and sanitation: 2012 update". Programa Conjunto de Monitoramento para Fornecimento de Água e Saneamento. OMS e UNICEF, Genebra e Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Progress on drinking water and sanitation: 2014 update". Programa Conjunto de Monitoramento para Fornecimento de Água e Saneamento. OMS e UNICEF, Genebra e Nova York.
- OMS, UNICEF, UNFPA, Banco Mundial e Divisão Populacional das Nações Unidas. 2014. *Trends in maternal mortality: 1990 to 2013. Estimates by WHO, UNICEF, UNFPA, the World Bank and the United Nations Population Division*. Genebra: OMS.
- OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). 1952. *Social security (minimum standards) convention*. No. 102.
- \_\_\_\_\_. 1993. "Fifteenth international conference of labour statisticians, Report of the Conference. ICLS/15/D.6 (Rev. 1)". OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2000a. *Maternity protection convention*. No. 183.
- \_\_\_\_\_. 2000b. *Maternity protection recommendation*. No. 191.
- \_\_\_\_\_. 2003. "Report of the seventeenth international conference of labour statisticians 24 november–3 december 2003. Geneva".
- \_\_\_\_\_. 2009. *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*. Adotada em 17 de junho. ICLS/17/2003/4. OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2010a. "Decent work for domestic workers", Report IV(1). OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2010b. *Extending social security to all: a guide through challenges and options*. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2010c. *Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges*. Genebra: OIT.

- \_\_\_\_\_. 2011a. Domestic workers convention. No. 189.
- \_\_\_\_\_. 2011b. "Labour administration and labour inspection". Relatório da Conferência Internacional do Trabalho. ILC.100/V. OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2011c. "Social protection floor for a fair and inclusive globalization: report of the social protection floor advisory group". OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2012a. "Indigenous women workers: with case studies from Bangladesh, Nepal and the Americas". Artigo de Trabalho 1/2012. OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2012b. "Fiscal space and the extension of social protection: lesson learnt from developing countries". ESS Artigo No. 33. OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2012c. Social protection floors recommendation, no. 202: recommendation concerning national floors of social protection. Adotada em 14 de junho.
- \_\_\_\_\_. 2012d. World of work report 2012: better jobs for a better economy. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2013a. Child domestic work: global estimates 2012. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2013b. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2013c. Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2013d. Global employment trends for youth 2013: a generation at risk. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2013e. Measuring informality: a statistical manual on the informal sector and informal employment. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2013f. "Migrant domestic workers in action: leaflet." OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2013g. "Report II: statistics of work, employment and labour underutilization". 19ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTATÍSTICOS DO TRABALHO. Genebra, 2-11 de outubro.
- \_\_\_\_\_. 2013h. The informal economy and decent work: a policy resource guide supporting transitions to formality. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2013i. World of work report 2013: repairing the economic and social fabric. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "Addressing the global health crisis: universal health protection policies". Social Protection Policy Paper No. 13. OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Agenda of the international labour conference". CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 13-27 de março, Genebra. GB.320/ INS/2.
- \_\_\_\_\_. 2014c. Global employment trends 2014: risk of a jobless recovery? Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2014d. Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2014e. "Social protection database". <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeld=10>.
- \_\_\_\_\_. 2014f. "Social protection global policy trends 2010-2015: from fiscal consolidation to expanding social protection – key to crisis recovery, inclusive development and social justice". Social Protection Policy Paper No. 12. OIT, Genebra.
- \_\_\_\_\_. 2014g. World of work report 2014: developing with jobs. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2014h. World social protection report 2014-15: building economic recovery, inclusive development and social justice. Genebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2015a. "ILOSTAT database". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.ilo.org/ilostat/>.
- \_\_\_\_\_. 2015b. "ILOSTAT database: special collections for global wage report". Acessado em março de 2015. <http://www.ilo.org/ilostat/>.
- \_\_\_\_\_. 2015c. "Key indicators of the labour market (KILM) database". Acessado em janeiro de 2015. [http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS\\_114240/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm).
- OIT e BANCO DE DESENVOLVIMENTO ASIÁTICO. 2011. Women and labour markets in Asia: rebalancing for gender equality. Bangkok: OIT e Banco de Desenvolvimento Asiático.
- OIT e CLMC (CARITAS LEBANON MIGRANT CENTER). 2014. Access to justice for migrant domesticworkers in Lebanon. Genebra: OIT.
- OIT e ICFTU (CONFEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE SINDICATOS). 2002. "The role of trade unions in promoting gender equality: report of the ILO-ICFTU survey". Genebra: OIT.
- OIT e OMS. 2009. "The social protection floor: a joint crisis initiative of the un chief executives board for co-ordination on the social protection floor". OIT e OMS, Genebra.
- OIT e WIEGO (WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: Globalizing and Organizing). 2013. "Women and men in the informal economy: a statistical picture". OIT,
- ONU (NAÇÕES UNIDAS). 1995. Beijing declaration and platform of action, adopted at the fourth world conference on women, 27 October 1995. A/CONF.177/20 and A/CONF.177/20/Add.1.
- \_\_\_\_\_. 2010. Developing gender statistics: a practical tool. Genebra: Comissão Econômica das Nações Unidas para a Europa e Instituto Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 2012. The millennium development goals report. Nova York: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2013. Statistics and indicators for the post-2015 development agenda. Nova York: UN System Task Team on the post-2015 UNDevelopment Agenda.
- \_\_\_\_\_. 2014a. The millennium development goals report. Nova York: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "The millennium development goals report: gender chart". Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2015. "United Nations treaty collection". Acessado em março de 2015. <https://treaties.un.org/>.
- ONU DAES (DEPARTAMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA ASSUNTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS). 2005. Guide to producing statistics on time use: measuring paid and unpaid work. Nova York: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2010. The world's women 2010: trends and statistics. Nova York: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2013a. Report on world social situation 2013: inequality matters. Nova York: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2013b. World fertility report 2012. Nova York: Nações Unidas.

- \_\_\_\_\_. 2013c. World mortality report. Nova York: Nações Unidas.
- \_\_\_\_\_. 2013d. World population ageing 2013. Nova York: Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais, Divisão de População.
- \_\_\_\_\_. 2014. Guidelines for producing statistics on violence against women: statistical surveys. Nova York: Nações Unidas.
- ONU Mulheres (ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAMENTO DE MULHERES). 2011. Progress of the world's women 2011–2012: in pursuit of justice. Nova York: ONU Mulheres.
- \_\_\_\_\_. 2012a. "Making Port Moresby safer for women and girls". Report on Scoping Study Findings. ONU Mulheres, Port Moresby.
- \_\_\_\_\_. 2012b. "The millennium development goals report: gender chart 2012". ONU Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "Commission on the status of women, fifty-eighth session, review theme: access and participation of women and girls in education, training and science and technology, including for the promotion of women's equal access to full employment and decent work". ONU Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014b. The global economic crisis and gender equality. Nova York: ONU Mulheres.
- \_\_\_\_\_. 2014c. "Financing for gender equality". Acessado em março de 2015. <http://gender-financing.unwomen.org/en>.
- \_\_\_\_\_. 2014d. The world survey on the role of women in development 2014: gender equality and sustainable development. Nova York: ONU Mulheres.
- \_\_\_\_\_. 2015 "Constitutional database." Acessado em janeiro de 2015. <http://constitutions.unwomen.org/en>
- \_\_\_\_\_. No prelo. "Closing the gap: financing for gender equality". Briefing de política. ONU Mulheres, Nova York.
- OPM (OXFORD POLICY MANAGEMENT). 2009. Evaluation of the implementation of the Paris declaration: thematic study – support to statistical capacity building, synthesis report. Londres: Department for International Development.
- \_\_\_\_\_. 2013. "Qualitative research and analyses of the economic impacts of cash transfer programmes in Sub-Saharan Africa: Ghana country case study report". Food and Agriculture Organization of the United Nations, Roma.
- ORTIZ, I. E. M. CUMMINS. 2013. "Austerity measures in developing countries: public expenditure trends and the risks to children and women". *Feminist Economics* 19, no. 3: 55–81.
- OTTO, D. 2014. "Women's rights". In *International human rights law*, editado por D. Moeckli, S. Shah, S. Sivakumaran e D. Harris. Oxford e Nova York: Oxford University Press.
- OXFAM INTERNATIONAL. 2013. "Universal health coverage: why health insurance schemes are leaving the poor behind". Oxfam Artigo de Briefing 176. Oxfam, Oxford.
- PAIDAR, P. 2001. "Gender of democracy: the encounter between feminism and reformism in contemporary Iran". *democracy, governance and human rights programme*. Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social das Nações Unidas, Genebra.
- PAKISTAN BUREAU OF STATISTICS. 2008. "Time use survey 2007". PBS, Islamabad.
- PALMER, I. 1991. "Gender and population in the adjustment of African economies: planning for change." *Women, Work and Development* 19. Organização Mundial do Trabalho, Genebra.
- PALRIWALA, R. E. N. NEETHA. 2010. "Care arrangements and bargains: anganwadi and paid domestic workers in India." *International Labor Review* 149, no. 4: 511–27.
- PANDEY, J.P., M.R. Dhakal, S. Karki, P. Poudel e M.S. Pradhan. 2013. "Maternal and child health in Nepal: the effects of caste, ethnicity, and regional identity – further analysis of the 2011 Nepal Demographic and Health Survey". *Ministério da Saúde e População do Nepal, New ERA and ICF International, Kathmandu*.
- PANKAJ, A. E. R. TANKHA. 2010. "Empowerment effects of the NREGS on women workers: a study in four states". *Economic and Political Weekly XLV*, no. 30: 45–55.
- Paper. McKinsey Global Institute, São Francisco, Califórnia.
- Paris21 (PARTNERSHIP IN STATISTICS FOR DEVELOPMENT IN THE 21ST CENTURY). 2011. "Statistics for transparency, accountability and results: a busan action plan for statistics". Paris.
- PARKER, G. E. H. CLARKE. 2002. "Making the ends meet: do carers and disabled people have a common agenda?" *Policy & Politics* 30, no. 3: 347–59.
- PATEL, L. 2011. "South Africa: child support grants." In *Sharing innovative experiences*, Vol. 18: Successful Social Protection Floor Experiences, 361–84. Nova York: Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas.
- PATHWAYS OF WOMEN'S EMPOWERMENT. 2015. "Homepage". Acessado em março de 2015. <http://www.pathwaysofempowerment.org/>.
- PAUL, S. 2014. "Indian girls break taboos on menstrual hygiene". *IPS-Inter Press Service*, 28 de maio. <http://www.ipsnews.net/2014/05/indian-girls-break-taboos-menstrual-hygiene/>.
- PEARSON, R. E. D. ELSON. 2015. "Transcending the impact of the financial crisis in the United Kingdom: towards plan F – a feminist economic strategy". *Feminist Review* 109: 8–30.
- PEETERS, J. 2007. "Including men in early childhood education: insights from the European experience". *New Zealand Research in Early Childhood Education* 10: 15–24.
- PENG, I. 2012. "The boss, the worker, his wife, and no babies: South Korean political and social economy of care in a context of institutional rigidities". In *Global variations in the political and social economy of care: worlds apart*, editado por S. Razavi e S. Staab, 80–82. Nova York: Routledge.
- PETERSEN, T. E. L. A. MORGAN. 1995. "Separate and Unequal: occupation- establishment sex segregation and the gender wage gap". *American Journal of Sociology* 101, no. 2: 329–65.
- PHELAN, J.C., B.G. LINK E J.F. DOVIDIO. 2008. "Stigma and prejudice: one animal or two?" *Social Science and Medicine* 67, no. 3: 358–67.
- PHILLIPS, A. 2004. "Defending equality of outcome". *Journal of Political Philosophy* 12, no. 1: 1–19.
- PICKBOURN, L. 2013. "Gender equality and social protection in poverty reduction strategy papers, 2000–2013". *Artigo de pesquisa para Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- PILLAY, A. 2012. Comunicação pessoal com todos os Estados-membro do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas, Genebra. CESCR/48th/SP/MAB/SW.
- PITTMAN, A. E. R. NACIRI. 2010. "Winning women's rights in Morocco: cultural adaptations and Islamic family law". In *Citizenaction and national policy reform: making change happen*, editado por J. Gaventa e R. McGee. Londres: Zed Books.

- PLAN INTERNATIONAL. 2013. "How CLTS has contributed to changing gender roles in sanitation". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.communityledtotalsanitation.org/resource/changinggender-roles-clts>
- PLANNED PARENTHOOD. 2014. "Happy 2-year anniversary, birth control benefit! Too bad politicians keep trying to break us up". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.plannedparenthoodaction.org/elections-politics/blog/happy-2-year-anniversary-birth-control-benefit-too-bad-politicians-keep-trying-break-us/>.
- PLOMIEN, A. E M. POTOCZNA. 2014. "Gender analysis of labour market outcomes in Poland, Romania and Russia in the 2000s". Artigo de pesquisa para Progreso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- PNUD (PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO). 2005. Investing in development: a practical plan to achieve the millennium development goals. Londres: Earthscan.
- \_\_\_\_\_. 2006. Human development report 2006: beyond scarcity – power, poverty and the global water crisis. Nova York: Palgrave-Macmillan.
- \_\_\_\_\_. 2013a. "Commercializing communities: transitions in water management in Rural Senegal". PNUD, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2013b. Humanity divided: confronting inequality in developing countries. Nova York: PNUD.
- \_\_\_\_\_. 2014a. Gender equality in public administration. Nova York: PNUD.
- \_\_\_\_\_. 2014b. Human development report 2014: sustaining human progress – reducing vulnerabilities and building resilience. Nova York: PNUD.
- POLLACK, J. 2013. "Gender, ethnicity and the illegal 'other': women from burma organizing women across borders". In Organizing women workers in the informal economy: beyond the weapons of the weak, editado por N. Kabeer, R. Sudarshan e K. Milward, 252–75. Londres e Nova York: Zed Books.
- POLLIN, R. E A. ZHU. 2006. "Inflation and economic growth: a cross-country nonlinear analysis". *Journal of Post Keynesian Economics* 28, no. 4: 593–614.
- POSEL, D. E D. CASALE. 2014a. "Gender, education and labour market outcomes". Artigo de pesquisa para Progreso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Gender, education and labour market outcomes: case study report– South Africa". Artigo de pesquisa para Progreso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- PRINCE, M., H. Brodaty, R. Uwakwe, D. Acosta, C.P. Ferri, M. Guerra, Y. Huang, K.S. Jacob, J.J. Libre Rodriguez, A. Salas, A.L. Sosa, J.D. Williams, A.T. Jotheeswaran e Z. Liu. 2012. "Strain and its correlates among carers of people with dementia in low-income and middle-income countries: a 10/66 dementia research group population-based survey". *International Journal of Geriatric Psychiatry* 27, no. 7: 670–82.
- Programa de Jefes y Jefas de Argentina, Buenos Aires.
- QUICK, J., J. JAY E A. LANGER. 2014. "Improving women's health through universal health coverage". *PLoS Medicine* 11, no. 1: e1001580.
- QUISUMBING, A.R., R.S. Meizen-Dick, L. Bassett, M. Usnick, L. Pandolfelli, C. Morden e H. Alderman. 2008. "Helping women respond to the global food price crisis". IFPRI Briefing de Política 7. International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- RAO, N. 2014. "Land reform and social policy with a focus on women's rights". *NEW DIRECTIONS IN SOCIAL POLICY: ALTERNATIVES FROM AND FOR THE GLOBAL SOUTH*, Genebra 7–8 de abril.
- RAVEENDRAN, G. 2014. "India: gender and labour market analysis". Artigo de pesquisa para Progreso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- RAVINDRAN, T.S. 2012. "Universal access: making health systems work for women". *BMC Public Health* 12, Suppl 1: S4.
- RAY, I. 2007. "Women, water, and development". *Annual Review of Environment and Resources* 32, no. 1: 421–49.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Socially transformative investments for sustainable development with gender equality: a post 2015 agenda". Artigo de Pesquisa para World Survey on the Role of Women in Development. ONU Mulheres, Nova York.
- RAY, R., J.C. GORNICK E J. SCHMITT. 2010. "Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries". *Journal of European Social Policy* 20, no. 3: 196–216.
- RAZAVI, S. 2007. "The return to social policy and the persistent neglect of unpaid care". *Development and Change* 38, no. 3: 377–400.
- \_\_\_\_\_. 2009. "Engendering the political economy of agrarian change". *Journal of Peasant Studies* 36, no. 1: 197–226.
- \_\_\_\_\_. 2011. "Engendering social security and protection: challenges for making social security and protection gender equitable". *Diálogo sobre Globalização*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlim.
- \_\_\_\_\_. 2012. "World development report 2012: gender equality and development— a commentary". *Development and Change* 43, no. 1: 423–37.
- RAZAVI, S. e S. STAAB. 2010. "Underpaid and Overworked: a cross-national perspective on care workers". *International Labour Review* 149, no. 4: 407–22.
- RAZAVI, S., C. Arza, E. Braunstein, S. Cook e K. Goulding. 2012. "Gendered impacts of globalization: employment and social protection". Artigo de Pesquisa No. 2012–3. Instituto de Pesquisa sobre Desenvolvimento Social das Nações Unidas, Genebra.
- Reform", *Latin American Research Review* 34, no. 3: 7–37.
- ROCA, E.E. 2011. "Argentina: extension of the universal family allowance – the universal child allowance". In *Sharing innovative experiences*, Vol. 18: Successful Social Protection Floor Experiences, 23–42. Nova York: Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas.
- ROCHA, R. E R.R. SOARES. 2009. "Evaluating the impact of community-based health interventions: evidence from brazil's family health program". *Health Economics* 19, no. S1: 126–58.
- ROEVER, S. E M. CHEN. 2014. "Making women's self-employment more viable". Artigo de pesquisa para Progreso das Mulheres do Mundo 2015–2016. ONU Mulheres, Nova York.
- ROFMAN, R., L. LUCCHETTI E G. OURENS. 2008. "Pension systems in Latin America: concepts and measurements of coverage". Artigo de Discussão sobre Proteção Social No. 0616. Banco Mundial, Washington, DC.
- ROLLINS, J. 1987. *Between women: domestics and their employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- ROY, R., A. HEUTY E E. LETOUZE. 2007. "Fiscal space for what? Analytical issues from a human development perspective". *WORKSHOP DO G-20 SOBRE POLÍTICA FISCAL*, Istambul, 30 de junho–2 de julho.
- RUBERY, J. 2013. "Public sector adjustment and the threat to gender equality". In *Public sector shock: the impact of policy retrenchment in Europe*, editado por D. Vaughan-Whitehead, 43–83. Cheltenham, Reino Unido e Genebra: Edward Elgar Publishing e Organização Mundial do Trabalho.
- RUBERY, J. E D. GRIMSHAW. 2009. "Gender and the minimum wage". In *Regulating for decent work: new directions in labour market regulation*



- tion, editado por S. Lee and D. McCann, 226–54. Basingstoke, Reino Unido e Genebra: Palgrave Macmillan e Organização Mundial do Trabalho.
- RUDMAN, L.A. E K. MESCHER. 2013. "Penalizing men who request a family leave: is flexibility stigma a femininity stigma?" *Journal of Social Issues* 69, no. 2: 322–40.
- RUSIMBI, M. E M. MBILINYI. 2005. "Political and legal struggles over resources and democracy: experiences with gender budgeting in Tanzania". In *Law and globalization from below: towards a cosmopolitan legality*, editado por B. de Sousa Santos e C.A. Rodriguez-Garavito, 283–309. Cambridge: Cambridge University Press.
- SACHS, J.D. 2009. "Rethinking macroeconomics". *Capitalism and Society* 4, no. 3.
- Said, M., A. Petrovich e A. KHALIL. 2014. "Egypt: gender and labour market analysis". Artigo de pesquisa para *Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- SAID, M., A. PETROVICH E M. ABOUL-EZZ. 2014. "Iran: gender and labour market analysis". Artigo de pesquisa para *Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- SAKUNPHANIT, T. E W. SUWANRADA. 2011. "Thailand: the universal coverage scheme". In *Sharing innovative experiences*, Vol. 18: Successful Social Protection Floor Experiences, 385–400. Nova York: Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas.
- SANKARAN, K., S. SINHA AND R. MADHAV. Undated. "Street vendors in India". Artigo de Pesquisa para WIEGO Law Pilot Project on the Informal Economy. WIEGO, Cambridge, MA.
- SCHOPP-SCHILLING, H.B. 2003. "Reflections on a general recommendation on article 4(1) of the convention on the elimination of all forms of discrimination against women". In *Temporary special measures: accelerating de facto equality of women under article 4(1) of the convention on the elimination of all forms of discrimination against women*, editado por I. Boerefijn, 15–34. Antuérpia: Intersentia.
- SCHUBERTH, H., E B. YOUNG. 2011. "The role of gender in governance of the financial sector". In *Questioning financial governance from a feminist perspective*, editado por B. Young, I. Bakker e D. Elson, 132–54. Londres e Nova York: Routledge.
- SEGUINO, S. 2000. "Gender inequality and economic growth: a cross-country Analysis". *World Development* 28, no. 7: 1211–30.
- \_\_\_\_\_. 2013a. "From micro-level gender relations to the macro-economy and back again: theory and policy". In *Handbook of research on gender and economic life*, editado por D. Figart e T. Warnecke, 325–44. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar.
- \_\_\_\_\_. 2013b. "Toward gender justice: confronting stratification and unequal power". *GÊNEROS-Multidisciplinary Journal of Gender Studies* 2, no. 1: 1–36.
- SEGUINO, S. e J. HEINTZ. 2012. "Monetary tightening and the dynamics of U.S. race and gender stratification". *American Journal of Economics and Sociology* 71, no. 3: 603–38.
- SEN, A. 1999. *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- \_\_\_\_\_. 2004. "Elements of a theory of human rights". *Philosophy and Public Affairs* 32, no. 4: 315–56.
- SEN, G. E P. OSTLIN. 2007. "Unequal, unfair, ineffective and inefficient: gender inequity in health – why it exists and how we can change it". Relatório Final à Comissão da OMS sobre Determinantes Sociais de Saúde: Rede de Conhecimento Mulheres e Igualdade de Gênero.
- SEPULVEDA, M.C. 2006. "Obligations of 'international assistance and cooperation' in An Optional protocol to the international covenant on economic, social and cultural rights".
- SEPULVEDA, M.C., C. NYST E H. HAUTALA. 2012. "The human rights approach to social protection". *Ministério do Exterior da Finlândia, Helsinki. Netherlands Quarterly of Human Rights* 24, no. 2: 271–304.
- SESHU, M. 2013. "Sex, work and citizenship: the vamp sex workers' collective in Maharashtra". In *Organizing women workers in the informal economy: beyond the weapons of the weak*, editado por N. Kabeer, R. Sudarshan e K. Milward, 232–51. Londres e Nova York: Zed Books.
- SEWA (SELF EMPLOYED WOMEN'S ASSOCIATION). 2009. "About us". Acessado em dezembro de 2014. [http://www.sewa.org/About\\_Us.asp](http://www.sewa.org/About_Us.asp).
- SHOLKAMY, H. 2011. "How can social protection provide social justice for women?" Artigo Pathways Policy, outubro. Pathways of Women's Empowerment Research Programme Consortium, Brighton, Reino Unido.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Steady money, state support and respect can equal women's empowerment in Egypt". In *Feminisms, empowerment and development: changing women's lives*, editado por A. Cornwall e J. Edwards, 123–40. Londres: Zed Books.
- SINCLAIR, S. 2014. "Trade agreements, the new constitutionalism and public services". In *New constitutionalism and world order*, editado por S. Gill e A.C. Cutler, 179–96. Cambridge: Cambridge University Press.
- SMITH, S., D. AURET, S. BARRIENTOS, C. DOLAN, K. KLEINBOOI, C. NJOBVU, M. OPONDO E A. TALLONTIRE. 2004. "Ethical trade in african horticulture: gender, rights and participation". IDS, Artigo de Trabalho No. 223. Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- SNYDER, R.E., M.A. MARLOW E L.W. RILEY. 2014. "Ebola in urban slums: the elephant in the room". *The Lancet Global Health* 2, no. 12: 685.
- SOARES, S., R.G. OSORIO, F.V. SOARES, M. MEDEIROS E E. ZEPEDA. 2007. "Conditional cash transfers in Brazil, Chile and Mexico: impacts upon inequality". *International Poverty Centre, Artigo de Trabalho No. 35*. International Poverty Centre e Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, Brasília.
- SOORS, W., N. DEVADASAN, V. DURAIRAJ E B. CRIEL. 2010. "Community health insurance and universal coverage: multiple paths, many rivers to cross". Artigo de pesquisa No. 48 para *World Health Report*. Organização Mundial da Saúde, Genebra.
- STAAB, S. 2012. "Maternalism, male-breadwinner bias, and market reform: historical legacies and current reforms in Chilean social policy". *Social Politics* 19, no. 3: 299–332.
- \_\_\_\_\_. 2014. "(En)gendering change and continuity in Chilean social policy: actors, ideas and institutions". Tese não publicada, University of Manchester, Reino Unido.
- STAAB, S. e K.H. MAHER. 2006. "The dual discourse about Peruvian domestic workers in Santiago de Chile: class, race, and a nationalist project". *Latin American Politics and Society* 48, no. 1: 87–116.
- STAAB, S. e R. GERHARD. 2011. "Putting two and two together? Early childhood education, mothers' employment and care service expansion in Chile and Mexico". *Development and Change* 42, no. 4: 1079–107.
- STARITZ, C. E J.G. REIS, eds. 2013. *Global value chains, economic upgrading, and gender: case studies of the horticulture, tourism, and call center industries*. Washington, DC: Banco Mundial.
- STATISTICS SOUTH AFRICA. 2013. "Quarterly labour force survey: statistical release P0211". Trimestre 4. Governo da África do Sul, Pretória.

- STIEFEL, M. E. M. WOLFE. 1994. *A voice for the excluded: popular participation in development: utopia or necessity?* Londres e Genebra: Zed Books e Instituto de Pesquisa para o Desenvolvimento Social das Nações Unidas.
- STIGLITZ, J.E. 2000. "Capital market liberalization, economic growth, and instability". *World Development* 28, no. 6: 1075–86.
- SUDARSHAN, R.M. 2011. "India's national rural employment guarantee act: women's participation and impacts in Himachal Pradesh, Kerala and Rajasthan". CSP Research Report No. 06. Centre for Social Protection e Institute for Development Studies, Brighton, Reino Unido.
- SUH, J. E. N. FOLBRE. 2014. "Valuing unpaid child care in the U.S.: a prototype satellite account using the american time use survey". *Artigo de pesquisa para Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO. 2012. *Judgement: birmingham city council (appellant) v abdulla and others (respondents)*. [2012] UKSC 47. *Apelação de*: [2011] EWCA Civ 1412.
- System with a Gender Perspective', Montevidéo, Uruguai, 5 de dezembro.
- TABBUSH, C. 2009. "Gender, citizenship and new approaches to poverty relief: conditional cash transfer programmes in Argentina". In *The gendered impact of liberalization: towards 'embedded liberalism'?*, editado por S. Razavi, 290–326. Nova York, Routledge.
- TAKHTAMANOVA, Y. E. E. SIEMINSKA. 2009. "Gender, monetary policy, and employment: the case of nine OECD countries". *Feminist Economics* 15, no. 3: 323–35.
- TCHERNEVA, P.R. E L.R. WRAY. 2007. "Public employment and women: the impact of Argentina's Jefes Program on Female Heads of Poor Households". *Artigo de Trabalho* 519. The Levy Economics Institute, Annandale-on-Hudson, Nova York.
- TGNP Mtandao (TANZANIA GENDER NETWORKING PROGRAMME). 1999. "Budgeting with a gender focus". TGNP, Dar es Salaam.
- THE ADVOCATES FOR HUMAN RIGHTS. 2011. "Violence against LGBT women". *Projeto Stop Violence against Women* [Parem a Violência contra Mulheres]. Novembro. [http://www.stopvaw.org/violence\\_against\\_lgbt\\_women](http://www.stopvaw.org/violence_against_lgbt_women).
- \_\_\_\_\_. 2013. "Drivers of female labour force participation in the OECD". *Artigo de Trabalho Social, Emprego e Migração da OCDE* No. 145. Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, Paris.
- THE ECONOMIST. 2014a. "Women's quotas on company boards: harder than it looks – Germany's new policy may do little to boost gender equality in the workplace". 12 de dezembro. <http://www.economist.com/news/business-and-finance/21636284-germany-new-proposals-risk-damaging-gender-equality-workplace-regulation-too-far>.
- THEVENON, O. 2011. "Family policies in OECD countries: a comparative analysis". *Population and Development Review* 37, no. 1: 57–87.
- TIBA, Z. 2011. "Targeting the most vulnerable: implementing social safety nets". In *Safeguarding food security in volatile global markets*, editado por A. Prakash, 491–508. Roma: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- TOBIAS, J. E. F. OMONDI. 2014. "Unblocking results: a case study of helpage international in Tanzania". Overseas Development Institute, Londres.
- TODD, P. 2012. "Effectiveness of interventions aimed at improving women's employability and quality of work: a critical review". *Artigo de Trabalho Pesquisa Política* No. 6189. Banco Mundial, Washington, DC.
- TOWNSEND, R.F., I. Ceccacci, S. Cooke, M. Constantine e G. Moses. 2013. "Implementing agriculture for development: world bank group agriculture action plan (2013–2015)". *Artigo de Trabalho* No. 77911. Banco Mundial, Washington, DC.
- TOWSE, A., A. MILLS E V. TANGCHAROENSATHIEN. 2004. "Learning from Thailand's health reforms". *BMJ* 328: 3.
- TRIPNEY, J., M. Newman, C. Brown, K. Hovish, J.G. Hombrados, K.T. Steinka-Fry e E. Wilkey. 2013. "Post-basic technical and vocational education and training (TVET) interventions to improve employability and employment of tvet graduates in low- and middle-income countries: a systematic review". Oslo: Campbell Collaboration Library of Systematic Reviews.
- TRIPP, A.M. 2014. "Women's rights mobilization across difference". *Artigo de pesquisa para Progresso das Mulheres do Mundo 2015–2016*. ONU Mulheres, Nova York.
- TZANNATOS, Z. 1999. "Women and labor market changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters". *World Development* 27, no. 3: 551–69.
- UIS (INSTITUTO DA UNESCO PARA ESTATÍSTICAS). 2013. "Adult and youth literacy: national, regional and global trends, 1985–2015". *Artigo de informação*, June. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Montreal.
- \_\_\_\_\_. 2015. "UIS database". Acessado em janeiro de 2015. <http://data.uis.unesco.org>.
- UNESCO (ORGANIZAÇÃO EDUCACIONAL, CIENTÍFICA E CULTURAL DAS NAÇÕES UNIDAS). 2012a. *Education for all global monitoring report: youth and skills – putting education to work*. Paris: UNESCO.
- \_\_\_\_\_. 2012b. *World atlas of gender equality in education*. Paris: UNESCO.
- \_\_\_\_\_. 2014a. *Education for all global monitoring report: teaching and learning – achieving quality for all*. Paris: UNESCO.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "Wanted: trained teachers to ensure every child's right to primary education." *Policy Paper* 15. UNESCO, Paris.
- \_\_\_\_\_. Multiano. *Education for all: global monitoring report, annual*. Paris: UNESCO.
- UNFPA (FUNDO POPULACIONAL DAS NAÇÕES UNIDAS). 2014a. *Methodological guidelines for the gender analysis of national population and housing census data*. Nova York: UNFPA.
- \_\_\_\_\_. 2014b. *State of world population 2014: the power of 1.8 billion*. Nova York: UNFPA.
- UNFPA e SPC (SECRETARIADO DA COMUNIDADE DO PACÍFICO). 2010. *Kiribati family health and support study: a study on violence against women and children*. SPC: Noumea, Nova Caledônia.
- UNICEF (FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA). 1989. *The invisible adjustment: poor women and the economic crisis*. Santiago: UNICEF, Escritório Regional das Américas e Caribe.
- \_\_\_\_\_. 2011a. "Regional overview for the middle East and North

- Africa: MENA gender equality profile status of girls and women in the middle East and North Africa". UNICEF, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2011b. The state of the world's children 2011: adolescence – an age of opportunity. Nova York: UNICEF.
- \_\_\_\_\_. 2012. "Integrated social protection systems: enhancing equity for children". UNICEF, Nova York.
- \_\_\_\_\_. 2015. The state of the world's children: reimagine the future. Nova York: UNICEF.
- \_\_\_\_\_. Multiano. "Multiple indicator cluster surveys (MICS)". Acessado em janeiro de 2015. <http://mics.unicef.org/surveys>.
- UNIFEM (FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA DESENVOLVIMENTO DAS MULHERES). 2005. Progress of the world's women 2005: women, work and poverty. Nova York: UNIFEM (agora parte da ONU Mulheres).
- \_\_\_\_\_. 2008. Progress of the world's women 2008–2009: who answers to women? Gender and accountability. Nova York: UNIFEM (agora parte da ONU Mulheres).
- UNISON. 2013. "Agreement reached on birmingham equal pay claims". Acessado em 18 de dezembro de 2014. <http://www.unison.org.uk/news/articles/agreement-birmingham-equal-pay-claims>.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Our organisation". Acessado em dezembro de 2014. <http://www.unison.org.uk/about/our-organisation/>.
- UNRISD (INSTITUTO DE PESQUISA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA DESENVOLVIMENTO SOCIAL). 2005. Gender equality: striving for justice in an unequal world. Genebra: UNRISD.
- \_\_\_\_\_. 2010a. Combating poverty and inequality: structural change, social policy and politics. Genebra: UNRISD.
- \_\_\_\_\_. 2010b. "Why care matters for social development". Briefing de pesquisa e política No. 9. UNRISD, Genebra.
- US BUREAU OF LABOUR STATISTICS. 2014. "Labor force statistics from the current population survey". Acessado em janeiro de 2015. <http://www.bls.gov/cps/cpsaat11.htm>.
- UTTING, P. 2005. "Rethinking business regulation: from self-regulation to social control". Artigo de programa sobre tecnologia, negócios e sociedade No. 15. Instituto de Pesquisa para Desenvolvimento Social das Nações Unidas, Genebra.
- UTTING, P. e A. ZAMMIT. 2006. "Beyond pragmatism: appraising un-business partnerships". Artigo de programa No. 1. Instituto de Pesquisa para Desenvolvimento Social das Nações Unidas, Genebra.
- Utting, P., S. RAZAVI E R.V. BUCHHOLZ. 2012. "Overview: Social and Political Dimensions of the Global Crisis – Possible Futures". In The global crisis and transformative social change, editado por P. Utting, S. Razavi e R.V. Buchholz, 1–22. Londres: Palgrave.
- VAN HOUWELING, E., R.P. Hall, A.S. Diop, J. Davis e M. Seiss. 2012. "The role of productive water use in women's livelihoods: evidence from rural Senegal". Water Alternatives 5, no. 3: 658–77.
- VANEK, J., M.A. Chen, F. Carre, J. Heintz e R. Hussmanns. 2014. "Statistics on the informal economy: definitions, regional estimates
- VARGAS HILL, R. E M. VIGNERI. 2011. "Mainstreaming gender sensitivity in cash crop market supply chains". ESA Artigo de Trabalho 11–08.
- VERBIST, G., M.F. FORSTER AND M. VAALAVUO. 2012. "The impact of publicly provided services on the distribution of resources: review of
- VETTEN, L., R. Jewkes, R. Sigsworth, N. Christofides, L. Loots e O. Dunseith. 2008. "Tracking justice: the attrition of rape cases through the criminal justice system in Gauteng". Tshwaranang Legal Advocacy Centre, South African Medical Research Council e Centre for the Study of Violence and Reconciliation, Joanesburgo.
- VLACHANTONI, A. 2008. "Care credits in European pension systems". CRA Artigo de Discussão No. 0801. Centre for Research on Aging, University of Southampton, Reino Unido.
- VOGT, J. 2014. "The right to strike". Corporate Strategy and Industrial Development. <http://column.global-labour-university.org/2014/04/the-right-to-strike.html>.
- WALDFOGEL, J. 1998. "The family gap for young women in the United States and Britain: can maternity leave make a difference?" Journal of Labor Economics 16, no. 3: 505–45.
- WALKER, C. 2003. "Piety in the sky? Gender policy and land reform in South Africa". Journal of Agrarian Change 3, no. 1–2: 113–48.
- WBG (WOMEN'S BUDGET GROUP). 2012. "The impact on women of the budget 2012". WBG, Londres.
- \_\_\_\_\_. 2013. "To ensure economic recovery for women, we need a plan F". Nota de briefing, setembro. WBG, Londres.
- \_\_\_\_\_. 2014a. "Women's budget group". Acessado em julho de 2014. <http://www.wbg.org.uk>.
- \_\_\_\_\_. 2014b. "The impact on women of budget 2014: no recovery for women". WBG, Londres.
- WESSON, M. 2011. "Reasonableness in retreat? The judgment of the South African constitutional court in Mazibuko v city of Johannesburg". Human Rights Law Review 11, no. 2: 390–405.
- WHITE, A. E M. HOLMES. 2006. "Patterns of mortality across 44 countries among men and women aged 15–44 years". The Journal of Men's Health & Gender 3, no. 2: 139–51.
- WHITE, J. E B. WHITE. 2012. "Gendered experiences of dispossession: oil palm expansion in a dayak hibun community in west Kalimantan". Journal of Peasant Studies 39, no. 3–4: 995–1016.
- WHITEHEAD, A. 2009. "The gendered impacts of liberalization policies on African agricultural economies and rural livelihoods". In The gendered impacts of liberalization: towards 'embedded' liberalism?, editado por S. Razavi, 37–62. Nova York: Routledge.
- WHITEHEAD, A. e D. TSIKATA. 2003. "Policy discourses on women's land rights in Sub-Saharan Africa: the implications of the return to the customary". Journal of Agrarian Change 3, no. 1–2: 67–112.
- WIEGO (WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING). 2014a. "India's national law on street vendors designed to make cities more inclusive". Inclusive Cities. Acessado em janeiro de 2015. <http://www.inclusivecities.org/blog/indias-national-law-street-vendors-designed-make-cities-inclusive/#sthash.Dln1hfSf.dpuf>.

\_\_\_\_\_. 2014b. "Francie Lund explains why the OHS project". <http://wiego.org/resources/francie-lund-explains-why-ohs-project>.

\_\_\_\_\_. 2015a. "Informality, poverty and gender: summary of WIEGO findings".

\_\_\_\_\_. 2015b. "Law and informality." Acessado em janeiro de 2015. <http://wiego.org/law>.

\_\_\_\_\_. 2015c. "Organizing and organizations". Acessado em janeiro de 2015. <http://wiego.org/informal-economy/organizing-organizations>.

\_\_\_\_\_. 2015d. "Waste pickers and the law".

WILLIAMS, F. 2004. Rethinking families. Londres: Calouste Gulbenkian Foundation

\_\_\_\_\_. 2010. "Claiming and framing in the making of care policies: the recognition and redistribution of care." Artigo do Programa de Gênero e Desenvolvimento No. 13. Instituto das Nações Unidas para Pesquisa em Desenvolvimento Social, Genebra.

WILLS, J., N. KAKPO E R. BEGUM. 2009. "The business case for the living wage: the story of the cleaning service at Queen Mary, University of London". Queen Mary, University of London, Londres.

WSSCC (WATER SUPPLY AND SANITATION COLLABORATIVE COUNCIL). 2014. "WASH post-2015: proposed targets and indicators for drinking- water, sanitation and hygiene". WSSCC, Genebra.

WUTICH, A. E. K. RAGSDALE. 2008. "Water insecurity and emotional distress: coping with supply, access, and seasonal variability of water in a Bolivian squatter settlement". *Social Science and Medicine* 67, no. 12: 2116–25.

XU, K., P. Saksena, G. Carrin, M. Jowett, J. Kutzin e A. Rurane. 2009. "Access to health care and the financial burden of out-of-pocket health payments in Latvia." Technical Brief for Policy-Makers, No. 1. Organização Mundial da Saúde, Genebra.

ZAMMIT, A. 2008. "Value chains and decent work for women: what is to be done?" OIT Departamento de Integração de Política e Estatísticas, Artigo de programa No. 88. Organização Mundial do Trabalho, Genebra.

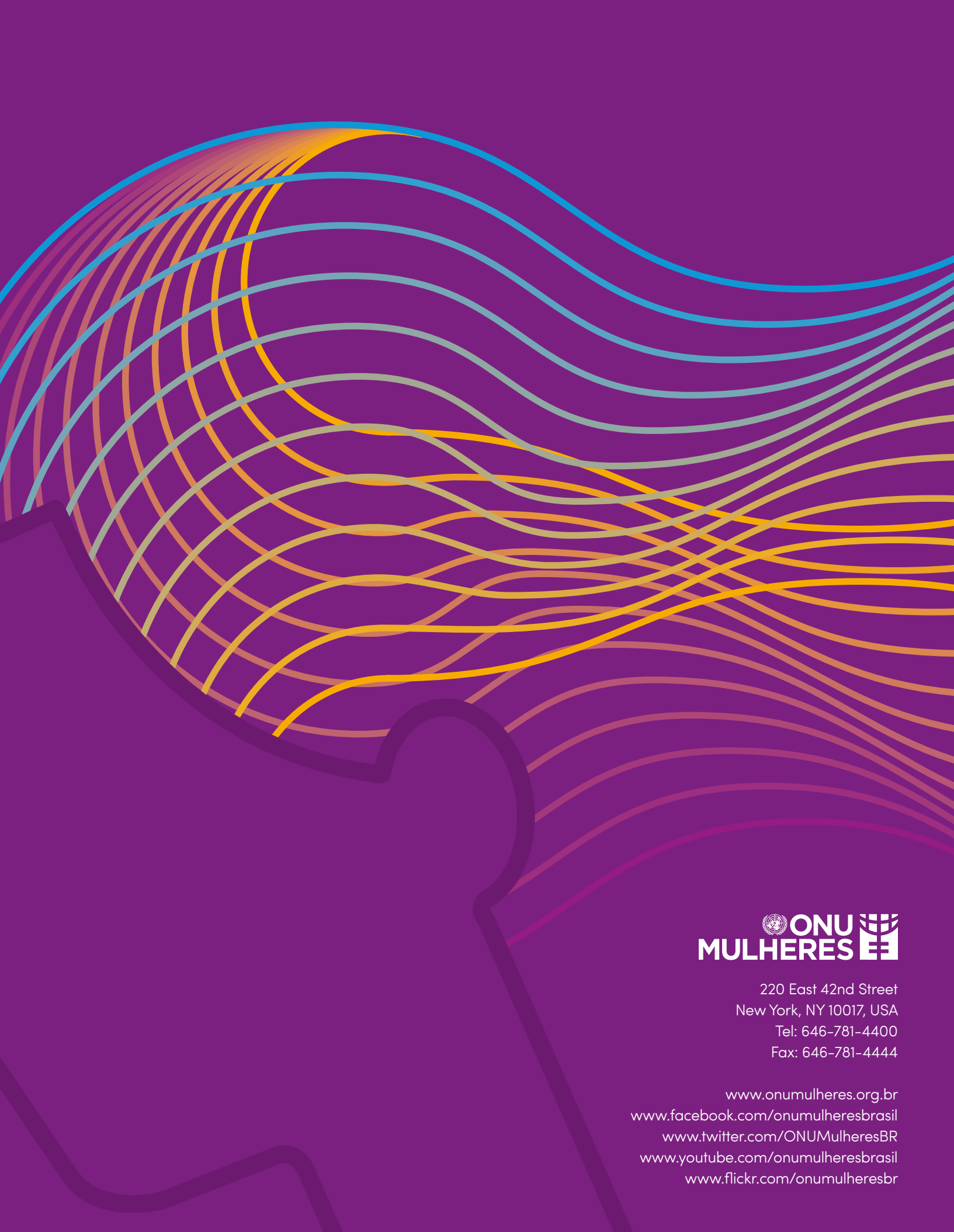
ZHU, N., E. Allen, A. Kearns, J. Caglia e R. Atun. 2014. "Lady health workers in pakistan: improving access to health care for rural women and families". Conteúdo adicional para artigo de trabalho de contato. Women and Health Initiative/Maternal Health Task Force, Harvard School of Public Health, Boston, Massachussets.

ZVEGLICH, J.E. E R. YANA VAN DER MEULEN. 2004. "occupational segregation and the gender wage gap in a dynamic east Asian economy". *Southern Economic Journal* 70, no. 4: 850.

## ONU MULHERES

ONU Mulheres é a organização das Nações Unidas dedicada a promover a igualdade de gêneros e o empoderamento das mulheres. Como defensora mundial de mulheres e meninas, a ONU Mulheres foi estabelecida para acelerar o progresso que levará a melhoria das condições de vida das mulheres e para responder às necessidades que elas enfrentam no mundo.

A ONU Mulheres apoia os Estados Membros das Nações Unidas no estabelecimento de normas internacionais para alcançar a igualdade de gênero e trabalha com os governos e com a sociedade civil na criação de leis, políticas, programas e serviços necessários para implementar tais normas. Também resalta a participação igualitária das mulheres em todos os aspectos da vida, com foco em cinco áreas prioritárias: o aumento da liderança e da participação das mulheres; a eliminação da violência contra as mulheres; a participação das mulheres em todos os processos de paz e segurança; o aumento do empoderamento econômico das mulheres; e a incorporação da igualdade de gênero como elemento central do planejamento do desenvolvimento e do orçamento nacional. A ONU Mulheres também coordena e promove o trabalho do sistema das Nações Unidas para alcançar a igualdade de gênero.



220 East 42nd Street  
New York, NY 10017, USA  
Tel: 646-781-4400  
Fax: 646-781-4444

[www.onumulheres.org.br](http://www.onumulheres.org.br)  
[www.facebook.com/onumulheresbrasil](https://www.facebook.com/onumulheresbrasil)  
[www.twitter.com/ONUMulheresBR](https://www.twitter.com/ONUMulheresBR)  
[www.youtube.com/onumulheresbrasil](https://www.youtube.com/onumulheresbrasil)  
[www.flickr.com/onumulheresbr](https://www.flickr.com/onumulheresbr)