

VOLUME 2

A desigualdade nas leis

VOLUME 2

A desigualdade nas leis

@ 2022. R10 Consultoria

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte

FICHA TÉCNICA

Volume 2: A desigualdade nas leis

TEMAS:

1. Empreendedorismo feminino; 2. Desigualdade nas leis; 3. Empoderamento; 4. Mulheres, negócios e legislação; 5. Políticas públicas e ações afirmativas de gênero.

EQUIPE TÉCNICA

Supervisão geral – Glauciele Lerner

Supervisão técnica – Yuri Chagas Lopes

Pesquisa e elaboração – Maria Luiza Dias Campos

Revisão – Martina Maria Lopes Fouquet

Redação – Junio Silva

Finalização – Gabriel Galvão Gomes



04	Uma luta em curso
05	No Brasil
07	Direitos econômicos
08	Direitos trabalhistas
11	Direitos políticos
11	Direitos da família
12	Os números da violência contra a mulher
14	Empoderamento
15	Cenário internacional
15	Políticas públicas e ações afirmativas de gênero
18	Mulheres, negócios e legislação
21	Recortes temáticos
32	50 anos de mudanças

Uma luta em curso

A história é recente, impressionantemente recente. Apenas algumas décadas nos separam da explosão dos movimentos de massa pelos direitos dos negros, das mulheres, da população LGBTQIA+ e das jornadas pela democracia.

A história não acontece em preto e branco. Não precisaríamos voltar muito no tempo para nos depararmos com um mundo onde as mulheres ainda não possuíam direito ao voto e ao trabalho. Um mundo onde essas garantias constitucionais ainda eram utopias germinando em um imaginário idealista.

A história ainda está acontecendo. Muito se conquistou nesse tão recente período, mas ainda existe um longo caminho pela frente. Um caminho que se estenderá às vidas das próximas gerações. A equidade de gênero ainda não foi plenamente alcançada nem no Brasil e nem em qualquer outro país do mundo, a violência contra a mulher ainda é uma realidade cruel e o que já foi conquistado continua em constante disputa.

Nesse e-book da série Uma Questão de Gênero, veremos o quanto foi alcançado na luta pelos direitos das mulheres no Brasil e no mundo e as limitações dessas garantias legais.

Uma Questão de Gênero é o resultado de um estudo de posicionamento realizado pela R10 Consultoria a partir de uma extensa coleta de dados do cenário mundial. [Confira as demais edições da nossa série de publicações.](#)



No Brasil

O Brasil, como República, nasce em 1889, seguido do estabelecimento da Constituição da República dos Estados Brasileiros, em 1891. Esses foram momentos chave para a história desse jovem país, um período de mudanças para a sociedade brasileira.

Bom, pelo menos para alguns brasileiros, na verdade. Em nenhum desses dois episódios as mulheres foram sequer citadas. As brasileiras só teriam sua cidadania plena reconhecida nos anos 1930, quando Getúlio Vargas sobe ao poder através de um golpe.

As influências do mundo industrial começaram a chegar no Brasil, materializadas sobretudo no movimento sufragista de defesa da participação das mulheres na política e demais setores da sociedade. Assim, em 1932, é promulgado o Código Eleitoral (Decreto nº 21.076/1932), sendo a primeira legislação nacional a consagrar o direito ao voto e à participação feminina na política.

Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932

Art 1º Este Código regula em todo o país o alistamento eleitoral e as eleições federais, estaduais e municipais.

Art 2º É eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma deste Código.

Um ano após o decreto, é eleita a primeira deputada no Brasil: Carlota Pereira Queirós. Em 1934, o Brasil estabelece uma nova Constituição com alguns dispositivos inéditos: o direito à igualdade de salário, a proibição do trabalho das mulheres em local insalubre e a permissão de descanso pós-parto.





Carlota Pereira de Queiroz no Congresso de 1932. Fonte: imagem da internet.

No entanto, as Constituições seguintes não trouxeram grandes avanços e, apesar do reconhecimento de sua cidadania, as mulheres não viram a efetividade de direitos considerados fundamentais, como o princípio da igualdade, da não-discriminação e da não-violência.

A ampliação e consolidação legal desses direitos seriam vistas apenas na segunda metade do século XX. Nos anos 1970, os movimentos feministas ganharam força no país, denunciando a desigualdade e a opressão que as mulheres ainda sofriam. Uma das campanhas de destaque utilizavam o slogan “quem ama não mata”, em alusão aos casos de feminicídio.

Assim, a década de 1980 viu o surgimento de políticas públicas voltadas para as mulheres, principalmente nas áreas de saúde e combate à violência. Nesse período foi criado o primeiro Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF) e a primeira delegacia especializada na defesa da mulher, ambos em São Paulo.

Outro marco da época foi a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), que serviu como uma estrutura formal de representação dos movimentos das mulheres e manteve mobilizações e pressões ao longo do processo constituinte iniciado na redemocratização do país, em 1985.

Essas pressões ficaram conhecidas como o “Lobby do Batom” e culminaram na elaboração da “Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes”, que foi entregue ao Congresso Nacional. A Carta

continha uma série de demandas e reivindicações dos movimentos das mulheres. O lobby surtiu efeito e a Constituição Federal de 1988, também conhecida como a Constituição Cidadã, incorporou boa parte das reivindicações apresentadas pelas mulheres.



Mobilização do “Lobby do Batom” na Constituinte dos anos 1980. Fonte: imagem da internet.

Mesmo após a promulgação da Carta Magna de 1988, ainda há muito o que fazer institucionalmente pelas mulheres brasileiras. A seguir, veremos alguns pontos de carência nas garantias legais pelo recorte de gênero no cenário nacional.

Direitos econômicos

No capítulo relativo aos “direitos sociais” da Constituição brasileira estão estabelecidas medidas que asseguram o acesso e a permanência da mulher no emprego. Por exemplo:

- Amparo à maternidade e aleitamento (arts. 6º e 7º, XVIII);
- Ações afirmativas na proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX);

- A proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo, dentre outros, de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX).

Esses mesmos direitos são garantidos às servidoras ocupantes de cargos públicos (art. 39, § 3º).

No entanto, na prática, a aplicação da lei ainda pode ser considerada insuficiente em certos aspectos. Por exemplo, a instalação de salas para amamentação não é definida por lei e não é uma realidade para a maior parte das empresas em solo nacional.

Trata-se apenas de uma recomendação da ANVISA em parceria com a Sociedade Brasileira de Pediatria, como consta no Guia para a Implementação de Salas de Apoio à Amamentação para a Mulher Trabalhadora. A falta de infraestrutura para o aleitamento materno é uma ameaça para a continuidade da amamentação por mulheres no retorno à vida profissional.

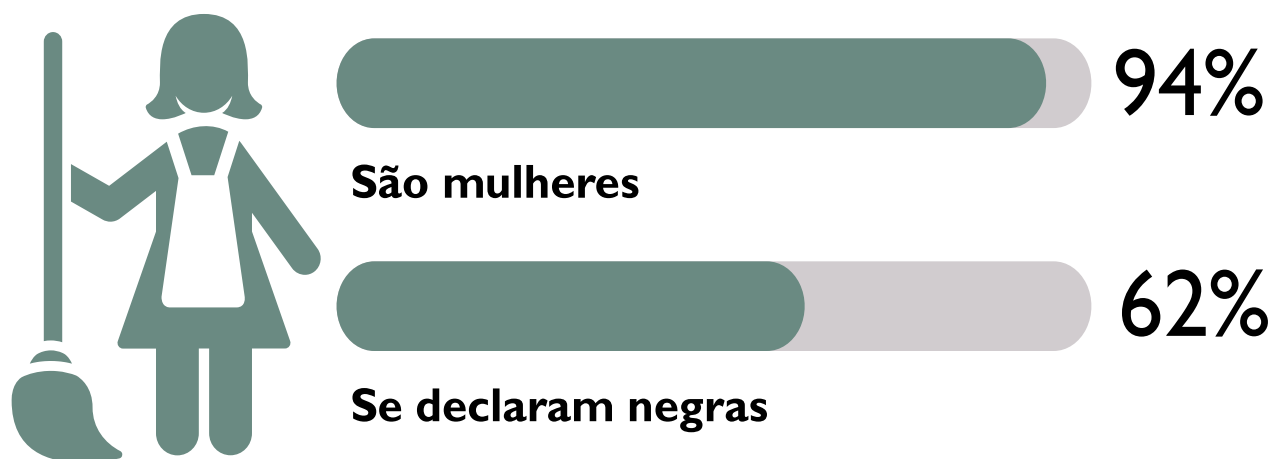
Direitos trabalhistas

Do ponto de vista institucional, a Constituição Brasileira conta com importantes ferramentas legais para garantir a equidade em ambiente de trabalho. Por exemplo, há o princípio da não-discriminação no trabalho (art. 3º, inciso IV, CF/1988). Além disso, há dispositivos legais infraconstitucionais, como as leis nº 9.700 e nº 9.029, que inseriram na CLT vários artigos de proteção às mulheres.

No entanto, a Constituição falha na reorganização da divisão do trabalho e do tempo de lazer, ou seja, deixa de disciplinar especialmente o trabalho doméstico. Até muito recentemente, dos 34 direitos garantidos às demais categorias profissionais, apenas 9 foram reservados às trabalhadoras domésticas.

“A Constituição falha na reorganização da divisão do trabalho e do tempo de lazer, ou seja, deixa de disciplinar especialmente o trabalho doméstico.”

Segundo dados do IBGE de 2009, na categoria de trabalhador doméstico, 94% são mulheres e 62% se declaram negras.



Apenas em 2 de abril de 2013 foi promulgada a EC n°72, estabelecendo a “igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”. Seguem sem regulamentação alguma, no entanto, as tarefas domésticas realizadas ordinariamente pela esposa/companheira.

O relatório “International Woman’s Day 2020: Global Views on Acceptable Behaviour and Equality in the Workplace”, realizado pelo Instituto IPSOS, sugere uma série de fragilidades a respeito da equidade de gênero do ambiente de trabalho brasileiro, deixando clara a insuficiência da lei em lidar com a questão.





International Woman's Day 2020: Global Views on Acceptable Behaviour and Equality in the Workplace

O documento coleta uma série de pesquisas de opinião, empenhando uma análise qualitativa com o objetivo de captar as percepções da população brasileira acerca da mulher no ambiente de trabalho:

- 72% dos entrevistados discordam que o ambiente de trabalho trata homens e mulheres igualmente no Brasil, enquanto 25% concordam com essa afirmação. Entre as mulheres que participaram da pesquisa, apenas 20% concordam com isso. Com os homens, esse número vai a 31%;
- 17% dos entrevistados acreditam que o trabalho remoto regular é mais provável de danificar a carreira de uma mulher brasileira, frente a 7% que afirmam que mais provavelmente afetaria a carreira de um homem;
- 13% dos entrevistados afirmam que trabalhar meio período é mais provável de danificar a carreira de uma mulher. Esse indicador cai a 10% quando a pessoa afetada é um homem;
- 33% dos entrevistados afirmam que ter responsabilidades familiares e relativas ao cuidado infantil mais provavelmente danificam a carreira de mulheres. Apenas 8% dos entrevistados acreditam que isso se aplica a um homem;
- 18% dos entrevistados acreditam que estar indisponível para trabalhar além das horas acordadas em contrato é nocivo para a carreira de mulheres. Esse indicador cai a 10% quando isso se aplica a um homem;
- 24% dos entrevistados acreditam que rejeitar romanticamente um colega em ambiente de trabalho é mais nocivo à carreira da mulher. Esse indicador cai a 8% quando isso se aplica a um homem;
- 16% dos entrevistados afirmam que falar sobre questões familiares em ambiente de trabalho prejudica mais a carreira de mulheres. Esse indicador cai a 8% quando se aplica a um homem;
- 21% dos entrevistados afirmam que priorizar sua família ao invés do trabalho prejudica mais a carreira de mulheres. Esse indicador cai a 9% quando se aplica a um homem.





Direitos políticos

A participação da mulher no cenário político institucional é indispensável para a efetiva transformação das estruturas sociais. Enquanto minoritárias no Parlamento, leis são votadas sem que, de um lado, valores, perspectivas e reivindicações das mulheres sejam levadas em consideração; e de outro, incorporem suas várias formas de abordar a política.

É importante ressaltar que a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, ao estabelecer normas para as eleições, dispôs que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo.

Direitos da família



Relações domésticas e familiares também foram contempladas pelo princípio constitucional da igualdade, trazendo consequências nos campos do direito da família e penal.

No artigo 226 § 5º da Constituição, por exemplo, é posto que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”.

Em relação ao tema específico da violência, a principal conquista jurídica das mulheres foi a inclusão do § 8º no artigo 226, estabelecendo que “(...) O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações”.

Os frutos dessa prescrição ainda hoje estão sendo aprimorados, como é o caso da Lei 11.340/06, a famosa Lei Maria da Penha, que criminaliza os atos de violência contra a mulher, decorrentes das relações afetivas, domésticas e familiares.

Dentre as medidas previstas para o atendimento às mulheres em situação de violência, a Lei determina a criação de delegacias especializadas, casas-abrigos para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, entre outros serviços de atendimento às vítimas.

A Constituição de 1988 trouxe ainda o reconhecimento da união estável e a participação igualitária da mulher e do homem na família. O artigo 226 se refere também ao planejamento familiar, tido



O Atlas da Violência de 2021 afirma que, em 10 anos (2009 a 2019), 50.056 mulheres foram assassinadas no país. Demonstra ainda que, nesse período, houve redução das taxas de violência urbana entre mulheres e, simultaneamente, incremento da violência doméstica: a taxa de homicídios de mulheres nas residências aumentou em 6,1% enquanto a taxa de homicídios de mulheres fora das residências caiu 28,1%.



De acordo com a pesquisa “Percepções da População Brasileira sobre Femicídio”, realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva, em novembro de 2021, para 9 em cada 10 entrevistados, o local de maior risco de assassinato de mulheres é dentro de casa, por um parceiro ou ex.

Também foi diagnosticado que 57% dos brasileiros conhecem alguma mulher que foi vítima de ameaça de morte pelo atual ou ex-parceiro e 37% conhecem uma mulher que sofreu tentativa ou foi vítima de feminicídio.

Por um lado, a violência letal é um fenômeno que atinge predominantemente os homens, para quem a taxa de homicídios foi de 52,3 a cada 100 mil habitantes, em 2018, contra 4,2 para mulheres. Por outro, entre as mulheres, a proporção de homicídios cometidos no domicílio é maior: em 2018, enquanto 30,4% dos homicídios de mulheres ocorreram no domicílio, para os homens, a proporção foi de 11,2%.

A violência sexual é outro fator de risco que acomete principalmente mulheres e tem vínculo com o acesso efetivo aos direitos familiares e reprodutivos. O 15º Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2021 aponta que foram registrados 60.460 estupros em 2020, o que equivale a cerca de 165 estupros por dia.

Desse total, 73,7% foram casos de estupro de vulnerável, sendo que 60,6% das vítimas tinham até 13 anos. Além disso, a violência sexual é a menos percebida entre as brasileiras. Segundo estudo do Instituto de Pesquisa DataSenado, Observatório da Mulher Contra a Violência, de 2021, a violência sofrida por mulheres conhecida pelas brasileiras é principalmente física (79%), seguida por psicológica (58%), moral (48%), patrimonial (25%) e sexual (22%).

“57% dos brasileiros conhecem alguma mulher que foi vítima de ameaça de morte pelo atual ou ex-parceiro e 37% conhecem uma mulher que sofreu tentativa ou foi vítima de feminicídio.”

Diante das pesquisas expostas, os avanços institucionais observados mostram-se insuficientes para lidar com o grau do problema social diagnosticado, isto é, o acesso efetivo aos direitos familiares, sexuais e reprodutivos das mulheres.

Apesar da documentação e da formalização da equidade de gênero, as instituições ainda não conseguem de fato operar uma mudança cultural eficiente.

Empoderamento

Nas últimas décadas, um modelo de crescimento econômico com inclusão social provocou grandes transformações no Brasil, que alcançou importantes conquistas em relação à igualdade de gênero e empoderamento feminino com a implementação de várias ações. Entre elas, destacam-se:

- A criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, em 2003, originou mais de 600 mecanismos estaduais e municipais com o objetivo de promover a implementação de políticas para o empoderamento feminino;
- A criação da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), tornou o Brasil uma referência mundial em relação ao combate à violência contra mulheres;
- A organização das Nações Unidas classificou, em 2012, a Lei Maria da Penha como o terceiro melhor dispositivo legal do mundo no combate à violência contra a mulher.

Ainda há muito a ser feito

Cenário internacional

Políticas públicas e ações afirmativas de gênero

De acordo com o *Global Gender Report* (2021), a paridade de gênero global regrediu em resultado, levando à uma expansão do hiato entre homens e mulheres em, aproximadamente, 0.6 ponto percentual (de 68.6% em 2020 para 67.7% em 2021).

Esse resultado mais recente reflete um ganho de 3.6 pontos percentuais desde 2006 no progresso feito em torno da equidade de gênero global. Assim, em média, nos últimos 15 anos, o hiato foi reduzido em apenas 0.24 ponto percentual a cada ano. Se o ritmo de evolução for o mesmo observado entre 2006 e 2021, é estimada a necessidade de 135.6 anos para atingirmos a plena equidade de gênero no mundo.

As projeções de 2021 do relatório são as mais longas desde publicações passadas, revelando a dificuldade em levar o progresso adiante na agenda de gênero nos últimos cinco anos, depois de uma boa temporada de indicadores entre 2006 e 2016.

“O Global Gender Report estima a necessidade de 135.6 anos para atingirmos a plena equidade de gênero.”

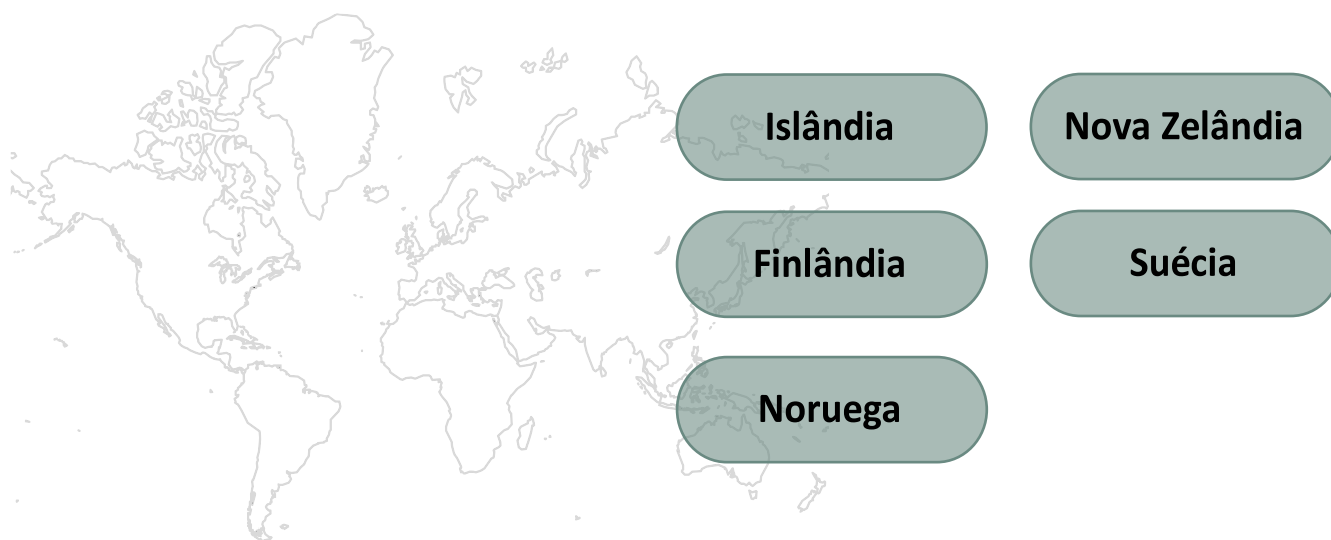
A expansão desse hiato se deu, sobretudo, pela regressão observada na dimensão sobre empoderamento político. Em paralelo, as demais dimensões (atendimento educacional, participação econômica e saúde) apresentaram resultados marginalmente positivos ou de estagnação.



A educação, todavia, foi considerada pelo relatório como uma área promissora. A estimativa é que o hiato em atendimento educacional possa ser fechado em apenas 14.2 anos. A performance global está inalterada em 96.1%, demonstrando um progresso de 4.9% desde 2006 ou 0.33 pontos percentuais a cada ano.

Para fechar o hiato restante de 3.9%, é necessário, sobretudo, a ação em economias emergentes, onde mulheres ainda se deparam com desafios para a sua inserção educacional.

Mundialmente, o top 5 países em paridade de gênero, segundo o *Global Gender Report (2021)*, é composto por:



Nenhum país foi capaz de fechar o seu *gap* de gênero e atingir paridade plena entre homens e mulheres, porém Islândia e Finlândia conseguiram fechar seu hiato em até 85% e outras sete nações (Lituânia, Namíbia, Nova Zelândia, Noruega, Suécia, Ruanda e Irlanda) conseguiram atingir até 80% do hiato fechado.

Algumas similaridades podem ser destacadas em torno dos países no top 5. Em termos de oportunidades econômicas (inserção no mercado de trabalho, ocupação em cargos de liderança e ganhos salariais) as mulheres parecem estar em vantagem e usufruir de maior paridade de gênero. No entanto, a vida familiar ainda é desigualmente distribuída.



As divergências em salário parecem não estar mais tão concentradas em discriminação de gênero no ambiente de trabalho, mas sim podem ser mais bem explicadas pela diferença em produtividade, acarretada, principalmente, pela sobrecarga feminina em torno das responsabilidades familiares.

Essa situação leva, mais facilmente, mulheres a trabalharem meio período enquanto homens assumem cargos *full-time*, resultando em divergências de rendimento. Assim, atualmente, para essas nações, o foco em políticas públicas está mais centrado em questões relativas à *childcare* e planejamento familiar.

A Suécia, por exemplo, é um dos países que oferecem as condições de maior igualdade de gênero para cuidados infantis: 78% do salário bruto anual é coberto durante a licença maternidade e o gasto público com cuidados infantis é de 1,6% do PIB.

Suécia

78% do salário bruto anual é coberto durante a licença maternidade e o gasto público com cuidados infantis é de 1,6% do PIB.

Islândia

Uma das economias da OCDE com a maior proporção do PIB gasto com cuidados infantis (1.8%) e o segundo no ranking de melhores países para se criar uma criança.

A Islândia também é uma das economias da OCDE com a maior proporção do PIB gasto com cuidados infantis (1.8%) e é o segundo no ranking de melhores países para se criar uma criança, a partir de uma amostra de 31 países pertencentes a OCDE.

Todos os países do top 5 apresentam alta performance em empoderamento político de mulheres (mulheres em cargos altos de poder, como a presidência e cargos ministeriais, e participação feminina forte no parlamento). Incentivar carreira política para meninas parece uma proposta viável de política pública.



Mulheres, negócios e legislação

Para observarmos mais detalhadamente o panorama internacional sobre os direitos das mulheres, utilizaremos o índice *Women, Business and The Law*, de 2021. A relação de dados captura as reformas legais ocorridas entre setembro de 2019 e outubro de 2020 relacionadas à paridade de gênero no mundo.

O cálculo do índice é composto por oito subíndices, sendo eles: mobilidade e liberdade de ir e vir, mercado de trabalho, remuneração, casamento, cuidado parental, empreendedorismo, propriedade e herança e, finalmente, previdência. Seu objetivo é analisar como as leis de cada país afetam mulheres nessas respectivas áreas, além de captar a evolução no quesito legislação pelo recorte de gênero.



Em 2020, a pontuação global média foi de 76,1 em 100, acima da média de 2019, mensurada em 75,5. Segundo o relatório, esse cenário indica que mundo alcançou cerca de 75% da legislação de boas práticas medida pelo índice.

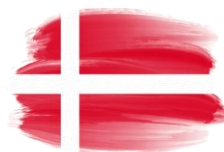
Dez economias pontuam nota máxima (100): Bélgica, Canadá, Dinamarca, França, Islândia, Irlanda, Letônia, Luxemburgo, Portugal e Suécia. Nesses países, as mulheres estão em pé de igualdade legal com os homens em todas as áreas analisadas.



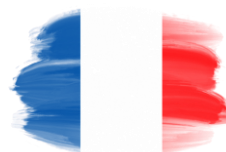
Bélgica



Canadá



Dinamarca



França



Islândia



Irlanda



Letônia



Luxemburgo



Portugal

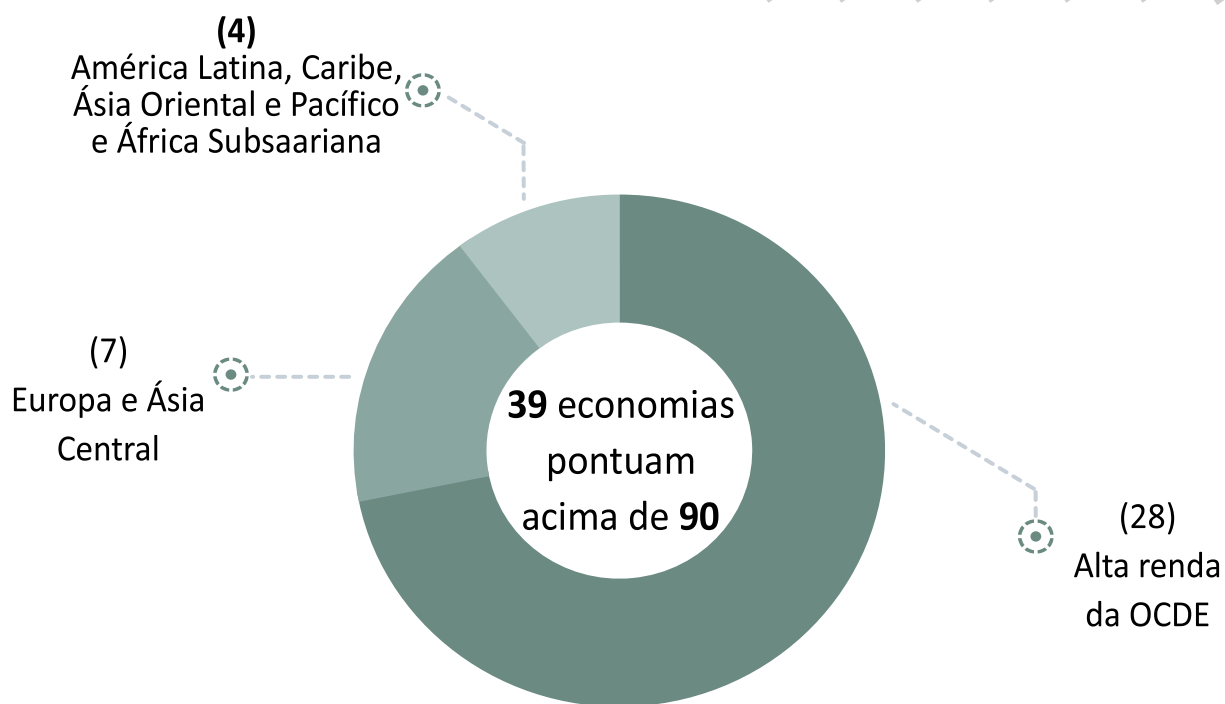


Suécia

Das 39 economias com pontuação superior a 90, a maior parte (28) corresponde a economias de alta renda da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e 7 estão na Europa e Ásia Central. As 4 restantes estão na América Latina e Caribe, Ásia Oriental e Pacífico e África Subsaariana. Nenhuma economia no Oriente Médio e Norte da África ou Sul da Ásia pontua 90 ou mais.

Contudo, há uma dificuldade em mensurar o ganho em termos legais em torno das questões sobre paridade de gênero. Onde as normas sociais de gênero estão profundamente enraizadas ou onde a reforma legal vai contra o direito consuetudinário (costumes e práticas de uma sociedade, aceitos como leis mesmo que não sejam formalizados de forma escrita ou por processos legislativos), é provável que as mudanças na lei não melhorem as circunstâncias das mulheres.

“Nenhuma economia no Oriente Médio e Norte da África ou Sul da Ásia pontua 90 ou mais”



Além disso, mesmo quando as reformas legais são implementadas, fatores culturais e econômicos podem representar desafios para as mulheres exercerem seus direitos, mostrando que conseguir a legalidade em certos aspectos não é suficiente para lidar com percalços culturais.

De qualquer modo, os dados do índice *Women, Business and The Law* (2021) apresentam um progresso característico no fechamento das lacunas de gênero na legislação, sugerindo que, em média, as reformas legais podem preceder melhorias nas oportunidades das mulheres.

No entanto, a faixa de pontuação das economias contempladas pelo índice mostra dispersão na conquista da paridade legal de gênero: a pontuação mais baixa é de 26,3 frente a mais alta, de 100.

“Em todo o mundo, mulheres têm, em média, apenas 75% dos direitos dos homens.”

Em todo o mundo, mulheres têm, em média, apenas 75% dos direitos dos homens. Nesse sentido, políticas públicas que priorizem a pauta de gênero e ações afirmativas para mulheres ainda são prioridade na agenda governamental, especialmente em contexto de pandemia, em que a disparidade de gênero tende a piorar globalmente.

Recortes temáticos

Os subíndices mobilidade, mercado de trabalho, casamento, empreendedorismo e propriedade e herança têm uma pontuação global média acima de 75, o que significa que as economias implementaram muitas das boas práticas medidas por esses indicadores. Por outro lado, as pontuações médias são mais baixas para os indicadores de remuneração, cuidado parental e previdência.

O desempenho regional em cada um deles também varia, com as economias de alta renda da OCDE com desempenho acima da média em todos os indicadores. Todas as outras regiões têm desempenhos mais diversificados e espaço para melhorar, especialmente as economias do Sul da Ásia, Oriente Médio e Norte da África.

O subíndice de **cuidados parentais**, com uma pontuação média de 54,8 continua a ser o indicador com mais margem para melhorias. Ele busca mensurar diferentes aspectos da parentalidade: se a licença-maternidade remunerada de pelo menos 14 semanas está disponível para as mães; se os benefícios de maternidade são 100% administrados pelo governo; se alguma licença remunerada está disponível para os pais; se inclusive há licença parental remunerada; e, finalmente se a demissão de mulheres grávidas é proibida.

Subíndices

Acima de



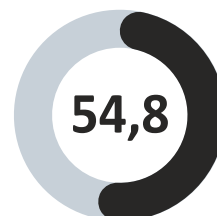
Mobilidade, mercado de trabalho, casamento, empreendedorismo e propriedade e herança

Média de



Remuneração

Média de



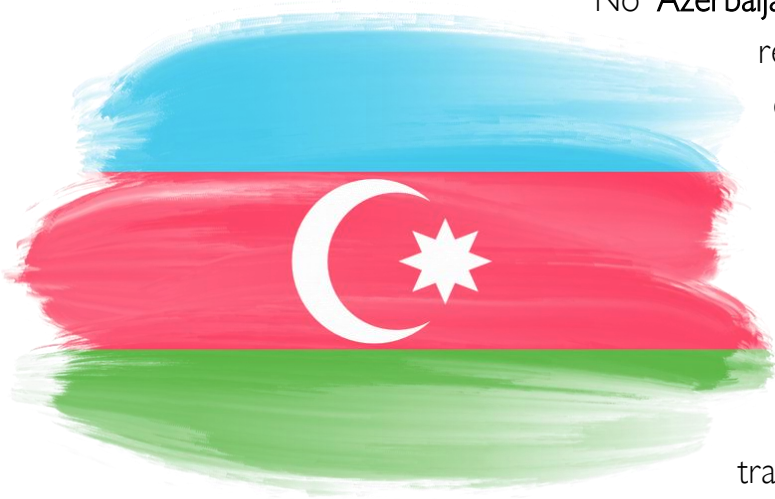
Cuidados parentais



Embora mais da metade das economias tenham licença remunerada especificamente para os pais, a duração média global dessa licença é de apenas sete dias corridos nas economias que a possuem. Pais no Leste da Ásia e no Pacífico, na Europa e Ásia Central e em economias de alta renda da OCDE recebem a licença remunerada mais longa. Além disso, apenas 44 das 190 economias analisadas têm licença parental paga.

O segundo menor desempenho é no indicador de **remuneração**, com pontuação média de 67,5. Se uma mulher entrar e permanecer na força de trabalho com sucesso, é indiscutível que ela não enfrente restrições de emprego ou não receba remuneração inferior à de um homem que ocupa o mesmo cargo.

Para esse subíndice, os dados revelam que mais da metade da legislação de boas práticas alcançadas está relacionada a leis que afetam a remuneração das mulheres. No entanto, 88 das 190 economias analisadas ainda restringem os empregos que as mulheres podem ter.



No **Azerbaijão**, por exemplo, cerca de 674 ocupações são reservadas apenas para homens e estão espalhadas em vários setores, principalmente nas áreas de transporte, energia e agricultura. No país, as mulheres não podem colocar asfalto, trabalhar como engenheiras de trem ou dirigir um ônibus urbano com mais de 14 lugares. Também são legalmente proibidas de serem contratadas para uma ampla gama de empregos que envolvam trabalho localizado no subsolo, que sejam considerados potencialmente perigosos ou que envolvam trabalho

físico pesado.

“No Azerbaijão, por exemplo, as mulheres não podem colocar asfalto, trabalhar como engenheiras de trem ou dirigir um ônibus urbano com mais de 14 lugares.”





Quando foram criadas na antiga União Soviética, essas restrições tinham a intenção de proteger a saúde das mulheres, embora não fossem necessariamente baseadas em uma avaliação de risco real de cada trabalho e nem possuísem qualquer respaldo científico que as justificassem.

“Hoje, menos da metade das economias em todo o mundo (90) exigem remuneração igual para trabalhar de igual valor.”

A ascensão do Talibã no Afeganistão é outro acontecimento recente no mundo que imputou consequências severas ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Expulsas de seus cargos no governo, mulheres foram excluídas da vida pública nacional e o único trabalho que podem exercer é aquele que um homem não pode assumir, como a limpeza de banheiros femininos.

Na **Rússia**, por exemplo, apenas em 2021 mais de 350 postos de trabalho foram legalizados para mulheres, levando à revogação de uma antiga lei soviética que proibia a participação feminina em certas ocupações por motivos de perigo à saúde reprodutiva. Os trabalhos que antes eram proibidos às mulheres estão no setor de transporte, carpintaria, serviço militar naval e certas áreas de engenharia.



Além da remoção de leis que proíbem as mulheres de ocupar determinados postos de trabalho, é necessário que os empregadores forneçam a mesma remuneração a ambos os gêneros que realizam trabalhos de igual valor.

Hoje, menos da metade das economias em todo o mundo (90) exigem remuneração igual para trabalhar de igual valor. A maioria são economias de alta renda da OCDE. Por outro lado, países do Leste da Ásia e no Pacífico, Sul da Ásia, Oriente Médio e Norte da África são os menos demandantes em termos de igualdade de remuneração.



Conquistas legais

Desde 2019, o relatório diagnosticou que 27 economias implementaram reformas visando à igualdade de oportunidades em sete dos oito indicadores medidos, levando a 45 mudanças positivas nos dados.

Destas, 17 resultaram em alterações legais decretadas por economias da região do Oriente Médio e Norte da África. Embora tenha as pontuações mais baixas, a região avançou nos seus esforços de reforma, com 25% das economias da região implementando pelo menos uma reforma.

Apesar de ter as pontuações mais altas, as economias de alta renda da OCDE continuaram a se reformar, com quase 20% das economias mudando pelo menos uma lei em direção à igualdade de gênero. O progresso no resto do mundo foi mais lento em 2020, com algumas regiões registrando menos reformas do que em anos anteriores.

Remuneração e acesso ao emprego

Empoderamento e independência feminina são diretamente ligados ao emprego e a renda. Assim, a maior melhora nas pontuações é vista no indicador de **remuneração**, com reduções na desigualdade salarial como resultado de reformas constitucionais em oito economias das 190 analisadas.



Bahrein e Arábia Saudita, no Oriente Médio, Montenegro, na Península Balcânica, e Vietnã, no Sudeste Asiático, eliminaram as restrições ao emprego de mulheres em ocupações anteriormente consideradas perigosas para as mulheres.



Montenegro e Arábia Saudita também eliminaram todas as restrições ao emprego de mulheres no setor industrial, como mineração, construção, manufatura e setor de água, colocando homens e mulheres em igualdade de condições na escolha de oportunidades de emprego. Costa Rica, na América Central, e Arábia Saudita suspenderam a proibição do trabalho noturno das mulheres.

As Ilhas Marshall e a Nova Zelândia, na Oceania, e os Emirados Árabes Unidos, no Oriente Médio, reformaram suas leis para introduzir legislação exigindo remuneração igual para homens e mulheres que realizam trabalhos de igual valor.

A Lei de Emenda à Igualdade de Pagamento na Nova Zelândia aborda as desigualdades históricas na remuneração das mulheres e fornece um mecanismo de remuneração igual para empregos de igual valor, inclusive para diferentes empregos de mesmo valor. A lei permite que trabalhadores ou sindicatos levantem uma reivindicação de igualdade salarial diretamente com seu empregador e torna a ação judicial o último recurso.

Parentalidade

Cinco economias analisadas fizeram reforma nessa área. A Etiópia, na África Oriental, aumentou a licença paternidade remunerada. O Suriname, na América do Sul, que anteriormente era uma das seis economias do mundo sem qualquer forma de licença remunerada relacionada ao nascimento de um filho, introduziu 16 semanas de licença-maternidade remunerada e oito dias de licença paternidade remunerada.



A Áustria, na Europa, também introduziu a licença paternidade remunerada, enquanto a Irlanda, do mesmo continente, e os Emirados Árabes Unidos introduziram a licença parental remunerada como um direito individual, dando a cada funcionário um direito igual à licença remunerada pelo nascimento de um filho.

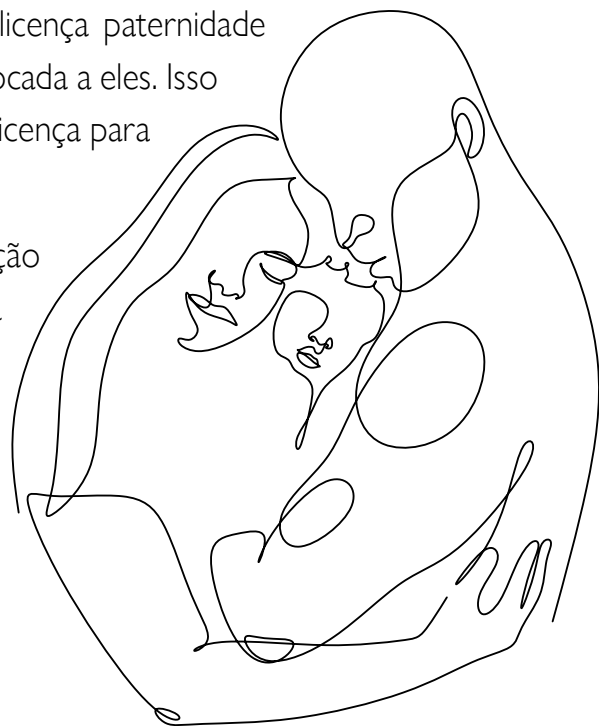
“Cada vez mais é reconhecido que a igualdade de gênero passa pelos lares antes de chegar ao local de trabalho.”


Os Emirados Árabes Unidos são agora a primeira e única economia do Oriente Médio e Norte da África a ter licença parental remunerada.

Cada vez mais é reconhecido que a igualdade de gênero passa pelos lares antes de chegar ao local de trabalho. Por isso, a licença paternidade é uma das reformas mais importantes no indicador de parentalidade.

Porém, pesquisas constataam que os pais tendem a tirar a licença paternidade apenas quando é altamente remunerada e especificamente alocada a eles. Isso fez com que algumas economias mudassem suas políticas de licença para promover a sua aceitação pelos pais.

A Estônia, na Europa, que iniciou o processo de reconfiguração gradual de suas políticas de licença em 2017, abandonou sua política de benefícios de licença paternidade de duas semanas e, em vez disso, introduziu um mês de licença parental remunerada para os pais (o “*daddy month*”).





Na Islândia, também na Europa, as mães e os pais têm agora, individualmente, o direito a mais de um mês de licença remunerada cada, enquanto o montante da licença parental partilhada foi reduzido em um mês. Enquanto isso, a Espanha começou a aumentar gradualmente a licença paternidade em 2019 para igualá-la à licença-maternidade até 2021, com 16 semanas cada.

┌ Casamento e violência doméstica ─┐

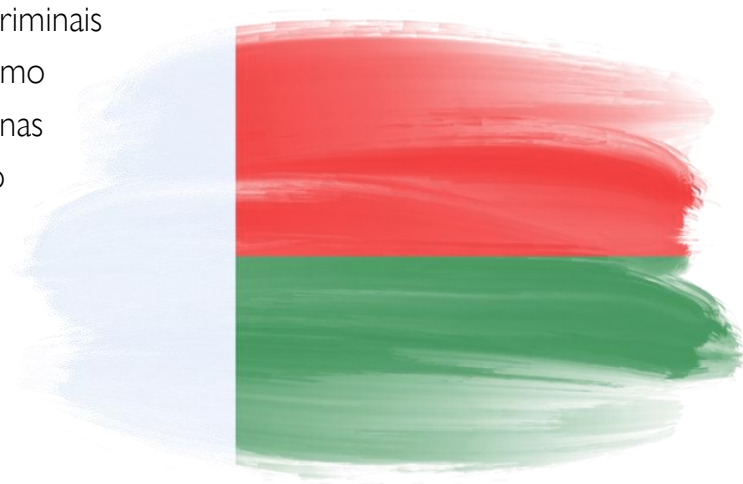
Com sete mudanças positivas, a terceira área de reforma mais frequente está relacionada às leis medidas pelo indicador **casamento**, particularmente na área de legislação sobre violência doméstica.

Estudos recentes enfatizaram os custos econômicos impressionantes da violência doméstica. Kuwait, no Oriente Médio, e Madagascar, na África Oriental, introduziram pela primeira vez uma legislação específica e abrangente sobre violência doméstica.



A nova lei do **Kuwait** não apenas proíbe qualquer forma de abuso doméstico físico, psicológico, sexual ou financeiro, mas também prevê ordens e serviços de proteção para sobreviventes de violência. Especificamente, a lei exige abrigos, uma linha direta, serviços de aconselhamento e assistência jurídica para essas vítimas.

Em **Madagascar**, a nova lei estabelece penalidades criminais para diferentes formas de violência de gênero, como abuso físico, psicológico, emocional ou econômico nas esferas públicas e privadas, bem como um processo para obter medidas de proteção. Além disso, a lei estipula que o Estado deve apoiar os sobreviventes por meio de assistência médica, serviços de assistência psicológica e jurídica e alocação dos recursos necessários.



Também sob o indicador **casamento**, Chila, na América do Sul, Portugal, na Europa, Porto Rico, nos Estados Unidos, e Ruanda, na África Oriental, aboliram o tempo especificado que uma mulher tinha que esperar antes de se casar novamente após a finalização de um divórcio.


Novos códigos civis no Chile e em Porto Rico introduziram uma linguagem neutra em termos de gênero e permitem que ambos os conjugues se casem novamente assim que o divórcio for finalizado.

Ruanda igualou uma cláusula na lei de família que as viúvas – mas não os viúvos – esperassem 300 dias antes de se casarem novamente após a morte do conjugue.

Mobilidade, emprego e empreendedorismo

Do ponto de vista da liberdade de ir e vir, Benin, na África Ocidental, Fiji, na Oceania, e Jordânia, no Oriente Médio, eliminaram os requisitos processuais que tornavam mais difícil para as mulheres a solicitação de um passaporte.

No Benin, uma circular de 2019 emitida pelo Ministério do Interior e Segurança Pública voltada a todos os departamentos envolvidos implementou que, no interesse de estabelecer a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, as mulheres casadas não precisavam mais fornecer uma cópia de sua certidão de casamento ao solicitar um passaporte comum.



Os Emirados Árabes aboliram disposições que impõem consequências legais quando uma mulher se abstém de viajar com o marido ou deixa a casa conjugal sem uma desculpa legal. Também removeu as estipulações de que uma mulher deve morar com o marido na casa escolhida por ele.

“Os Emirados Árabes aboliram disposições que impõem consequências legais quando uma mulher se abstém de viajar com o marido.”

O indicador sobre **mercado de trabalho** examina as proteções legais no local de trabalho, como o direito à não discriminação e a isenção de assédio sexual.

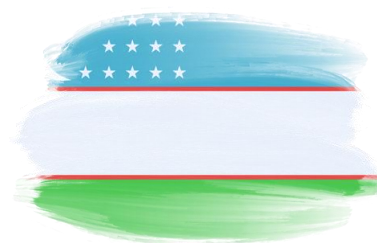
Os Emirados Árabes Unidos removeram as restrições ao direito da mulher de conseguir um emprego. Tanto as Ilhas Marshall, na Oceania, quanto o Senegal, na África Ocidental, promulgaram uma nova legislação que proíbe diretamente a discriminação com base no gênero no emprego.

Serra Leoa, na África Ocidental, por sua vez, adotou uma nova legislação sobre assédio sexual no emprego. A nova lei introduz definições e penalidades abrangentes para crimes de assédio sexual no trabalho e outros contextos.

No indicador sobre **empreendedorismo**, cinco economias adotaram reformas desde 2019. O Paquistão permitiu que as mulheres registrem uma empresa da mesma forma que os homens. As alterações eliminaram a exigência de mulheres empresárias fornecerem o nome do pai ou do marido durante o processo de constituição da empresa e, em particular, na apresentação do memorando e dos estatutos da empresa.

Por meio dos poderes regulatórios do Banco Central, Bahrein e Jordânia, países do Oriente Médio, introduziram o direito à não discriminação com base no gênero no acesso ao financiamento. Para cumprir as diretrizes do Central da Bahrein, os bancos e instituições financeiras devem garantir que todos os serviços financeiros regulamentados sejam fornecidos sem discriminação de gênero.

No indicador sobre **empreendedorismo**, cinco economias adotaram reformas desde 2019

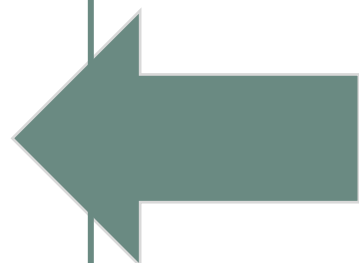


Uma campanha de conscientização popular foi lançada para contribuir com a disseminação de informações verídicas sobre as novas medidas. As autoridades também emitiram uma mensagem anunciando a adoção da disposição, em inglês e árabe, em todas as telas de caixas eletrônicos do país.

As Ilhas Marshall, na Oceania, e o Uzbequistão, na Ásia Central, introduziram direitos à não discriminação no acesso ao financiamento por meio de uma legislação mais ampla que também visa a garantir igualdade de gênero. A Lei de Igualdade de Gênero das Ilhas Marshall de 2019 prevê que as mulheres têm o direito de acessar empréstimos, subsídios, hipotecas, crédito ou qualquer outro serviço financeiro em igualdade de condições com os homens.

Da mesma forma, a Lei do Uzbequistão sobre Garantias de Igualdade de Direitos e Oportunidades para Homens e Mulheres de 2019 prescreve a não discriminação na provisão de bens móveis e imóveis, terras, ativos financeiros e empréstimos.

Apesar dessas reformas, **108** das **190** economias analisadas ainda carecem de disposições legais que proíbam expressamente a discriminação de gênero no acesso ao financiamento.

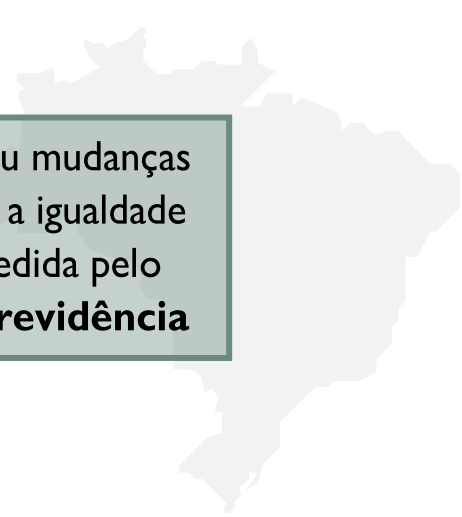


Previdência e direitos de propriedade e herança

Apenas três economias anunciaram mudanças para aumentar a igualdade de gênero medida pelo indicador de **previdência**: Bahrein, no Oriente Médio, Brasil, na América do Sul, e Eslovênia, na Península Balcânica.

As diferenças na vida profissional das mulheres em relação à dos homens podem resultar em índices desiguais na aposentadoria. Pensando nisso, a Eslovênia igualou a idade (65 anos) em que homens e mulheres podem se aposentar e receber benefícios integrais, seguindo um cronograma de aumento gradual introduzido pela Lei de Pensões e Invalidez em 2013.

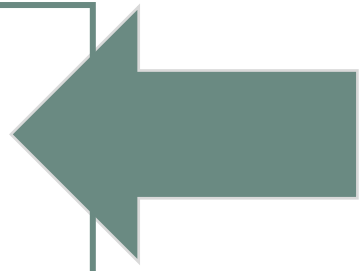
O Bahrein também avançou nesse indicador ao contabilizar pela primeira vez períodos de cuidado parental em benefícios de pensão. Em contrapartida, a República Eslovaca implementou uma mudança que ampliou a diferença legal de gênero: uma nova lei estabeleceu idades diferentes para homens e mulheres se aposentarem com benefícios previdenciários completos e parciais, tornando desigual a idade de aposentadoria compulsória entre os sexos.



Brasil anunciou mudanças para aumentar a igualdade de gênero medida pelo indicador de **previdência**

Por fim, nenhuma reforma foi registrada no indicador de ativos (propriedade e herança) desde 2019. Fortes direitos de propriedade podem garantir que as mulheres alavanquem ativos para obter ganhos econômicos, aumentando sua segurança financeira e fornecendo a garantia necessária para iniciar um negócio.

Das 190 economias analisadas, identificou-se que em 75 delas homens e mulheres ainda não têm direitos iguais para administrar e herdar propriedades.



50 anos de mudanças

1970

12 economias com pontuação igual ou inferior a 25 no índice

A distribuição das economias e suas pontuações no índice *Women, Business and the Law* mudou significativamente ao longo do tempo. Enquanto em 1970 havia 12 economias com pontuação igual ou inferior a 25 no índice, em 1995 havia apenas cinco economias nessa categoria. Em 2008, não havia nenhuma.

1995

5 economias com pontuação igual ou inferior a 25 no índice

Ao mesmo tempo, em 1970, nenhuma economia obteve pontuação acima de 75, e a pontuação mais alta (71,3) foi alcançada apenas pela Dinamarca e Suécia.

2008

0 economias com pontuação igual ou inferior a 25 no índice

Embora todas as economias tenham melhorado ao longo do período de 50 anos, o ritmo da reforma tem sido lento. Em 20 economias em 2020, as mulheres continuaram a ter metade ou menos dos direitos legais dos homens.

Essas economias estão principalmente nas regiões do Oriente Médio e Norte da África, Sul da Ásia e África Subsaariana, onde, de acordo com os dados, o impulso

das reformas está crescendo. Se o ritmo da mudança permanecer o mesmo, no entanto, serão necessários pelo menos mais 100 anos para alcançar a paridade legal de gênero globalmente.

Com base nos aumentos anuais no índice médio por região, as previsões indicam que as economias de alta renda da OCDE serão as primeiras a atingir uma pontuação média de 100 até 2025, seguida pela América Latina e Caribe em 2043 e Europa e Ásia Central em 2044.

A história é recente e ainda está sendo escrita!

A **R10 Consultoria** é uma empresa especializada no atendimento às instituições públicas e privadas que fomentam o desenvolvimento econômico e socioambiental no Brasil e na América Latina.

A R10 Consultoria atua com o desenvolvimento de projetos nacionais e internacionais, elaboração de estudos e na criação de soluções para a implementação, monitoramento e avaliação de políticas, programas e projetos de desenvolvimento.



R10 Consultoria

Rua 30 Norte, Lote 04, Bloco A, 3 andar Ed.
Cosmopolitan Office

Águas Claras, Brasília – DF

CEP 71918-180

Tel: +55 (61) 99839-3737

E-mail: contato@r10consultoria.com.br