Atuação do Estado para a equidade de gênero: práticas recomendadas

instituto esfera

INSTITUTO ESFERA DE ESTUDOS E INOVAÇÃO

ESFERA PESQUISA Nº 02

ATUAÇÃO DO ESTADO PARA A EQUIDADE DE GÊNERO: PRÁTICAS RECOMENDADAS

Manoela Vilela

Doutora summa cum laude em Educação pela Universidade de Coimbra (Portugal). Analista de Políticas Sociais no Ministério da Educação. Professora no Mestrado em Administração Pública no Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).

Felipe Portela Bezerra

Mestre em Política Social pela Universidade de Brasília (UnB). Professor do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). Advogado. Pesquisador do Instituto da Democracia e da Democratização da Comunicação da Universidade Federal de Minas Gerais (INCT/IDDC/UFMG)

SUMÁRIO EXECUTIVO

O alcance de equidade de gênero na sociedade constitui um desafio ainda em desenvolvimento no século 21. Organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas, mantêm essa agenda na pauta de compromissos centrais a serem cumpridos pelos países ao redor do globo. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) indica oficialmente que a desigualdade entre homens e mulheres se reflete, inclusive, no orçamento público das nações desenvolvidas, o que afeta políticas públicas que precisam lidar com problemas estruturais para o bem-estar da população. No Brasil, uma das agendas setoriais do Plano Plurianual (PPA), organizado pelo governo federal a cada quatro anos, é a constituição de políticas intersetoriais capazes de superar obstáculos que ainda causam e refletem desigualdade de gênero em desfavor das mulheres. A proposta deste artigo é refletir sobre esse desafio a partir da atuação dos Estados e das instituições, considerando que eles podem fomentar ações para que a equidade de gênero seja alcançada pela sociedade. É apresentada uma contextualização do tema, indicadores internacionais comparativos ilustrando que o Brasil precisa avançar e, o principal, são trazidas recomendações de como proceder baseadas em lições da OCDE. Assim, a partir do reconhecimento que há um problema histórico, ainda não reparado, indicam-se ações a serem tomadas, tanto pelo setor público quanto pelo privado ao redor do mundo.

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero é um problema público que tem ganhado maior atenção da sociedade nos últimos anos. Dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas, destaca-se o 5º, que propõe alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. O Brasil adere oficialmente a esse objetivo, aprofundando o compromisso por meio de medidas concretas que serão objeto de atenção do Poder Público nos próximos anos, como eliminar discriminações de gênero e suas formas de violência, assim como superar a desigualdade sexual do trabalho remunerado e não remunerado, além de garantir a participação política das mulheres.

Um caminho para concretizar a igualdade de gênero é o Estado atuar por meio de suas políticas públicas, principalmente alocando iniciativas e recursos nas leis de caráter orçamentário.

De acordo com a definição amplamente utilizada pela Comissão Europeia, o orçamento com perspectiva de gênero (*gender budgeting*) é uma aplicação que envolve realizar uma avaliação dos orçamentos com base no gênero, incorporando essa perspectiva em todas as etapas do processo orçamentário e reestruturando as receitas e despesas para promover mais igualdade. Em resumo, o orçamento com perspectiva de gênero é uma estratégia e um processo com o objetivo de alcançar metas de igualdade de gênero a longo prazo.

Esse processo envolve uma avaliação para identificar os impactos do gênero nos orçamentos e promover mudanças para avançar na igualdade com base nos resultados dessa avaliação, organizando a participação de atores governamentais e não governamentais.

Esse movimento de construção do orçamento sob a perspectiva de gênero ganhou ainda mais relevância na União Europeia na última década. As práticas e metodologias adotadas para implementar e sustentar o orçamento com perspectiva de gênero visaram incluir as realidades vividas por mulheres e homens nos orçamentos e tornar as desigualdades existentes visíveis, assegurando que as decisões financeiras públicas contribuam para diminuir a discrepância.

No âmbito nacional, o Plano Plurianual (PPA) é um instrumento estratégico que guia as políticas públicas do governo federal. É previsto pela Constituição Federal e deve ter vigência de quatro anos, iniciando-se no segundo ano de cada mandato presidencial e terminando no mandato seguinte. Trata-se de uma lei abrangente, que alcança todos os setores de atuação da Administração Pública, e que funciona como parâmetro estratégico para elaboração do orçamento federal e para ações governamentais e desenvolvimento de políticas públicas ao longo de sua vigência. O atual PPA contém agendas transversais que tratam de setores específicos de políticas públicas, direcionadas a cinco diferentes grupos de ações estatais temáticas incluindo as temáticas de gênero; raciais; povos indígenas; criança e adolescente; e meio ambiente.

O presente estudo se propõe a refletir sobre as políticas públicas para mulheres no âmbito da atuação do Estado. Para tanto, analisam-se as ações de orçamento com a perspectiva de gênero no âmbito da OCDE e seus impactos na agenda de desenvolvimento social e igualdade, para depois comparar como o tema vem sendo tratado internamente no Brasil.

Para desenvolver o presente estudo, dividimos o conteúdo da seguinte maneira para além desta introdução. Na seção dois, com o intuito de contextualização, enfatizam-se as desigualdades existentes entre homens e mulheres no Brasil e no mundo, comparando a evolução brasileira no tema em relação a outras nações. Na seção três, explicamos como vem se desenvolvendo o orçamento sob a perspectiva de gênero no âmbito da OCDE e quais são as recomendações apresentadas pela instituição. Na seção quatro, apresenta-se a situação atual da proteção da mulher no caso brasileiro. Por fim, na seção cinco, têm-se as conclusões do trabalho.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL E NO MUNDO

As diferenças entre homens e mulheres é tão expressiva, que foi tema no Fórum Econômico Mundial de Davos em janeiro de 2025[1]. Em um contexto de volatilidade econômica e mudanças políticas globais, avançar na igualdade de gênero é essencial para construir economias mais resilientes e inclusivas.

O Relatório Global sobre as Disparidades de Gênero (*Global Gender Gap 2024*) destaca que ainda existem desigualdades em diversas áreas econômicas, como participação na força de trabalho, salários e liderança nos setores público e privado.

A título de ilustração desta discrepância: serão necessários 134 anos para acabar com o hiato de gênero global em educação, saúde, participação econômica e empoderamento político (PAL, 2024). A paridade entre homens e mulheres na participação econômica e nas oportunidades deve levar ainda mais tempo, 152 anos, o que ressalta a urgência de iniciativas para diminuir esse descompasso.

O Índice Global de Paridade de Gênero foi criado pelo Fórum Econômico Mundial em 2006 para medir o progresso em direção à paridade de gênero em quatro áreas: oportunidades econômicas, educação, saúde e liderança política. Ao longo de suas dezoito edições, o índice tem buscado oferecer uma métrica estável para avaliar as mudanças nos indicadores de paridade de gênero ao longo do tempo.

Usando a metodologia original de 2006, o índice analisa a paridade entre mulheres e homens em níveis global, regional e econômico, com base nos dados mais recentes disponíveis. O nível de progresso em direção à paridade para cada indicador é calculado como a razão entre o valor de cada indicador para as mulheres e o valor para os homens. Uma pontuação de paridade de 1 indica paridade total.

1. "17 Economies, 1 Mission: Accelerating Economic Gender Parity by 2030". Disponível em: https://www.weforum.org/impact/17-economies-1-mission-accelerating-economic-gender-parity-by-2030/

TABELA I

Ranking do Índice Global de Paridade de Gênero (2024)

Posição	Países	Paridade entre homens e mulheres	Paridade em 2023	Posição em 2023
1	Islândia	0.935	+0.023	-
2	Finlândia	0.875	+0.012	+1
3	Noruega	0.875	-0.004	-1
4	Nova Zelândia	0.835	+0.021	-
5	Suécia	0.816	+0.0001	-
6	Nicarágua	0.811	-	+1
7	Alemanha	0.810	-0.005	-1
8	Namíbia	0.805	+0.003	-
9	Irlanda	0.802	+0.007	+2
10	Espanha	0.797	-0.007	+8
11	Lituânia	0.793	-0.007	-2
12	Bélgica	0.793	-0.003	-2
13	Moldávia	0.791	+0.003	+6
14	Reino Unido	0.789	-0.002	+1
15	Dinamarca	0.789	+0.008	+8
16	Equador	0.788	+0.051	+34
17	Portugal	0.787	+0.022	+15
18	África do Sul	0.785	-0.002	+2
19	Costa Rica	0.785	-0.008	-5
20	Suíça	0.785	+0.002	+1
21	Chile	0.781	+0.004	+6
22	França	0.781	+0.025	+18
23	Albânia	0.780	-0.011	-6
24	Austrália	0.780	+0.002	+2
25	Filipinas	0.779	-0.012	-9
26	Sérvia	0.779	+0.019	+12

27	Moçambique	0.776	-0.001	-2
28	Países Baixos	0.775	-0.002	-
29	Estônia	0.774	-0.008	-7
30	Letônia	0.773	-0.020	-17
31	Barbados	0.773	-0.003	-
32	Argentina	0.772	+0.009	+4
33	México	0.768	+0.003	-
34	Eslovênia	0.766	+0.007	-5
35	Guiana	0.765	n/a	n/a
36	Canadá	0.761	-0.010	-6
37	Jamaica	0.758	-0.022	-13
38	Burundi	0.757	-0.006	-3
39	Ruanda	0.757	-0.038	-27
40	Peru	0.756	-0.009	-6
41	Cabo Verde	0.756	-0.006	-4
42	Libéria	0.754	-0.006	-3
43	Estados Unidos	0.747	-0.001	-
44	Bolívia	0.746	+0.016	+12
45	Colômbia	0.745	-0.006	-3
46	Luxemburgo	0.744	-0.003	-2
47	Eswatini	0.744	-0.001	-1
48	Singapura	0.744	+0.004	+1
49	Áustria	0.743	+0.003	-2
50	Panamá	0.742	+0.018	+8
51	Polônia	0.740	+0.018	+9
52	Zimbábue	0.740	-0.007	-7
53	Suriname	0.739	+0.003	-1
54	Tanzânia	0.734	-0.005	-6
55	Belarus	0.733	-0.019	-14
56	Eslováquia	0.731	+0.011	+7
57	Botsuana	0.730	+0.012	+7
58	Macedônia do Norte	0.727	+0.016	15
59	Honduras	0.726	-0.009	-6
60	Bulgária	0.723	+0.009	+5
61	Croácia	0.723	-0.007	-6

62	Malta	0.723	+0.010	+8
63	Ucrânia	0.722	+0.008	+3
64	Armênia	0.721		-3
65	Tailândia	0.720	+0.009	+9
66	Madagascar	0.720	+0.017	-15
67	Montenegro	0.718	+0.004	+2
68	Romênia	0.717	+0.020	+20
69	Geórgia	0.716	+0.007	+7
70	Brasil	0.716	-0.010	-13
71	Uruguai	0.715	+0.001	-4
72	Vietnã	0.715	+0.003	-
73	Grécia	0.714	+0.020	+20

Fonte: Fórum Econômico Mundial, Global Gender Gap 2024

Como se observa pela Tabela I, em um universo de 148 países, o Brasil ocupa a 70ª posição. O país com mais igualdade de gênero é a Islândia, enquanto a maior desigualdade está no Sudão. O que mais incomoda no caso brasileiro é o fato de termos caído 13 posições em relação ao ano de 2023, denotando que, comparativamente, não estamos evoluindo tanto quanto à comunidade internacional em termos de promoção de igualdade de gênero.

A posição desfavorável do Brasil no ranking internacional acima é consequência do cenário interno. Exemplo disso é o fato de que, em termos salariais, as mulheres brasileiras ganham menos que os homens em praticamente todos os grupos ocupacionais, conforme estudo do IBGE, “Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil”, 3ª edição, 2024 .

2. “Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil”, 3ª edição, 2024: IBGE | Biblioteca - https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066. Acesso em 29 jan 2025.

TABELA II

Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo, segundo os grupos ocupacionais no trabalho principal (2022)

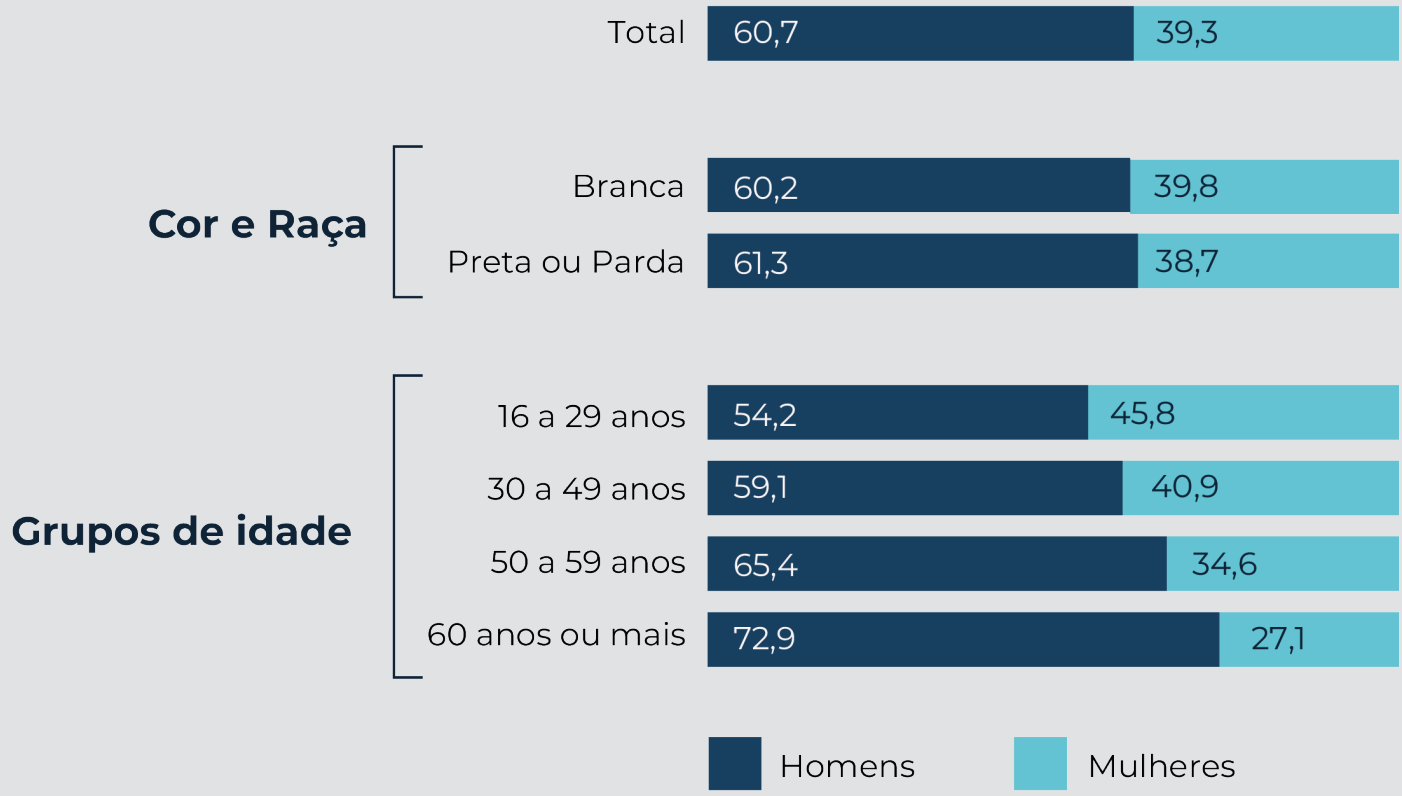
Grupos ocupacionais no trabalho principal	Rendimento habitual de todos os trabalhos (R$)		
	Homens	Mulheres	Razão (M/H)
Total	**2.920**	**2.303**	**78,9**
Diretores e gerentes	7.948	5.870	73,9
Profissionais das ciências e intelectuais	7.268	4.600	63,3
Técnicos e profissionais de nível médio	3.837	2.852	74,3
Trabalhadores de apoio administrativo	2.364	1.956	82,7
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	2.374	1.552	65,4
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	2.008	1.417	70,6
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2.120	1.371	64,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	2.238	1.636	73,1
Ocupações elementares	1.313	1.156	88,1
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.976	6.516	109,0

Fonte: IBGE, “Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil”, 3ª edição, 2024, com base na PNAD contínua de 2022.

Outro indicador desfavorável para o Brasil (Tabela III), também conforme o mesmo estudo do IBGE, consiste na análise do percentual de mulheres que ocupam cargos de liderança em comparação com os homens. Do total de cargos gerenciais no País, as mulheres detêm apenas 39,3 % das posições.

TABELA III

Distribuição de cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%) (2022)



Fonte: IBGE, IBGE, "Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil", 3ª edição, 2024, com base na PNAD contínua de 2022.

Feita essa contextualização sobre as desigualdades de gênero no Brasil e no mundo, parte-se para discutir soluções para efetivamente combater a desigualdade. Na seção seguinte, traz-se a experiência do orçamento sob a perspectiva de gênero (*gender budgeting*) no âmbito dos países da OCDE e em seguida apresenta-se a experiência brasileira no Plano Plurianual.

ORÇAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO (*GENDER BUDGETING*)

Segundo a OCDE[3], diminuir os hiatos entre homens e mulheres é essencial para sustentar um crescimento econômico mais forte a longo prazo. O aumento da participação das mulheres na força de trabalho, por exemplo, é particularmente útil no contexto de queda no número de trabalhadores que muitos países da OCDE devem enfrentar nas próximas décadas devido ao envelhecimento populacional. Nesse sentido, o orçamento sob a perspectiva de gênero (*gender budgeting*) desempenha um papel crucial na condução de medidas políticas para atacar esse problema.

Conforme o Relatório "*OECD Best Practices for Gender Budgeting*", de 2023, o orçamento de gênero é uma prática que pode ajudar a garantir que o orçamento avance em prioridades relacionadas à igualdade de gênero, como a redução da disparidade salarial e da discrepância na ocupação de cargos gerenciais por mulheres no mercado de trabalho. Essa prática incentiva uma abordagem de integração do gênero nas peças orçamentárias, reconhecendo a necessidade de remover preconceitos inerentes aos principais processos e ferramentas governamentais e avançando nas metas de igualdade de gênero. Um número crescente de países da OCDE usa o orçamento de gênero. Mais de 60% dos países da OCDE adotam essa prática, em comparação com menos da metade dos países da OCDE (44%) em 2015.

Para que a prática do orçamento de gênero seja efetiva, ou seja, para que os orçamentos sejam mais inclusivos e eficazes na promoção da igualdade de gênero, existem algumas iniciativas recomendadas pela OCDE (2023):

3. OCDE Gender Budgeting Website: https://www.oecd.org/en/topics/gender-budgeting.html. Acesso em 30 jan 2025.

I. **Integração da Perspectiva de Gênero em Todos os Níveis do Orçamento:** a OCDE destaca a importância de garantir que a análise de gênero seja incorporada em todas as fases do ciclo orçamentário, desde o planejamento e a elaboração até a execução e avaliação;

II. **Coleta e Análise de Dados Desagregados por Gênero:** para que o orçamento com perspectiva de gênero seja eficaz, é fundamental coletar e analisar dados desagregados por sexo. Isso permite identificar as desigualdades de gênero e como os recursos são alocados em diferentes grupos.

III. **Estabelecimento de Metas e Indicadores de Gênero:** a OCDE sugere que sejam estabelecidas metas claras relacionadas à igualdade de gênero e indicadores específicos para medir o progresso. Esses indicadores ajudam a monitorar e avaliar o impacto das políticas e programas públicos sobre as desigualdades de gênero;

IV. **Participação das Mulheres no Processo Orçamentário:** incluir as mulheres e suas organizações no processo orçamentário é uma prática importante para garantir que as necessidades e prioridades de gênero sejam refletidas nas decisões orçamentárias;

V. **Capacitação e Sensibilização:** a formação de servidores públicos e responsáveis pela elaboração de orçamentos sobre as questões de gênero é essencial para garantir a implementação eficaz do *gender budgeting*;

VI. **Alocação de Recursos para a Igualdade de Gênero:** a OCDE recomenda que os governos aloquem recursos específicos para promover a igualdade de gênero e reduzir as disparidades econômicas e sociais entre homens e mulheres;

VII. **Monitoramento e Avaliação:** finalmente, a OCDE enfatiza a importância de sistemas robustos de monitoramento e avaliação para verificar se as políticas orçamentárias estão atingindo seus objetivos de igualdade de gênero e para fazer ajustes, se necessário.

Já há exemplos de resultados positivos nos países em que o *gender budgeting* foi adotado. A Escócia adotou essa prática como parte de sua estratégia de igualdade de gênero, iniciada na década de 2000, resultando, após 2010, em um aumento no investimento em políticas que

promovem a igualdade no local de trabalho e na educação. Isso contribuiu para um aumento na participação das mulheres em setores tradicionalmente dominados por homens. (O'HAGAN, 2017).

No caso da Austrália , a implementação do *gender budgeting* acarretou uma maior alocação de recursos para serviços de saúde e educação que atendem especificamente às necessidades das mulheres. Isso resultou em melhorias nos indicadores de saúde materna e na taxa de escolarização feminina.

Portanto, tem-se na experiência dos países da OCDE um caminho para o Brasil atuar no sentido de diminuir a desigualdade de gênero. Embora haja muito a se avançar internamente, esse movimento já começou por meio da elaboração do último Plano Plurianual, conforme se depreende da seção seguinte.

A AGENDA DE MULHERES NO BRASIL

As ações previstas pela Administração Pública no âmbito do PPA, que ocupa uma posição mais estratégica e diretiva, se desdobram em funções orçamentárias que contemplam programas temáticos que receberão recursos federais para implementação em cada ministério. Essa agenda, caracterizada pela transversalidade, está presente em diferentes ministérios, como Justiça e Segurança Pública, Mulheres, Direitos Humanos, entre outros, por meio de seus programas próprios em cada um deles, indicados por categoria temática.

Destaca-se, no PPA, entre os seus 35 objetivos estratégicos, aquele que dispõe sobre essa agenda, no Eixo 1 – Desenvolvimento Social e Garantia de Direitos: "1.7 - Reforçar políticas de proteção e atenção às mulheres, buscando equidade de direitos, a autonomia financeira, a isonomia salarial e a redução da violência".

4. Gender Responsive Budgeting: Including gender analysis in budget proposals – Australia. https://www.pmc.gov.au/office-women/gender-responsive-budgeting. Acesso em 30 jan 2025.

Há limitação na análise do dispêndio por categoria, pois o governo optou por conglomerar como interseccional um conjunto de políticas que abrange mais de um tema, como povos indígenas e a questão de gênero ao mesmo tempo, limitando a extração de dados do Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP).

A Agenda Transversal e Multissetorial Mulheres contabiliza previsões de gasto que beneficiam somente mulheres (gastos exclusivos) como também gastos que beneficiam mulheres e outros públicos. Na última versão da proposta orçamentária de 2025, a despesa estimada das despesas programadas para a agenda Mulheres (gastos exclusivos) é a seguinte:

Despesas programadas para agenda: Mulheres (Por órgão)

7	15	14,1 Bi
Órgãos envolvidos	Ações orçamentárias	Total PLOA 2025

Fonte: Ministério do Planejamento e Orçamento – Orçamento em Números – PLOA 2025

Em termos de ações transversais, ou seja, ações que beneficiam mais de um público (não exclusivo), as agendas que também incluem a de mulheres ultrapassa, no total, o valor de 437 bilhões, conforme detalhamento a seguir:

Despesas programadas para Ações Transversais (Por órgão)

20	120	437,2 Bi
Órgãos envolvidos	Ações orçamentárias	Total PLOA 2025

Fonte: Ministério do Planejamento e Orçamento – Orçamento em Números – PLOA 2025

É possível observar que os gastos exclusivos em benefício das mulheres é um valor bem pequeno quando comparado às ações transversais, que aglomeram várias agendas, inclusive mulheres. Isso vai em sentido distinto das boas práticas recomendadas no *gender budgeting*, como a que prescreve recursos específicos para promover a igualdade de gênero e reduzir as disparidades econômicas e sociais entre homens e mulheres, de modo a possibilitar o acompanhamento específico do tema.

A partir de 2024, o governo federal estruturou o Ministério das Mulheres, que tem em sua agenda diversas questões importantes para a busca por equidade de gênero. Entretanto, não é suficiente que haja uma pasta dedicada ao tema, sem que existam políticas de Estado bem formuladas, com alocação de recursos, a fim de promover uma continuidade de ações que possam alcançar todas as mulheres do país, em diferentes rendas, raças e regiões.

Além disso, o Plano Plurianual é um instrumento que norteia as políticas do governo federal, mas não dos entes federativos. Os estados e municípios possuem autonomia administrativa e política para guiarem suas ações, podendo estar articuladas com a agenda do governo federal ou seguir prioridades distintas, elencadas a partir das suas esferas decisórias.

Os desafios que guiam a agenda por igualdade de gênero não devem se limitar às políticas formuladas pela União. É necessário que haja uma convergência de esforços com os demais entes, de modo a motivar estados e municípios, no âmbito de suas competências, pela implementação de políticas que promovam a equidade de gênero.

No município de São Paulo, por exemplo, a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania dispõe de uma Coordenação de Políticas para as Mulheres, cujas principais atribuições são formular e implementar políticas para mulheres e contra a discriminação e preconceito de gênero.

Por fim, mesmo sabendo que as ações do Estado pelo combate à desigualdade de gênero são muito importantes e devem ter um caráter contínuo, em diferentes níveis federativos, o setor privado também deve agir, dentro de sua competência, para que haja equidade de gênero em suas instituições.

Há questões da própria natureza que fazem parte do desenvolvimento da mulher, como a opção por exercer ou não a maternidade, assim como outras escolhas, que devem ser tratadas institucionalmente à luz da legislação vigente e de condutas éticas adequadas para garantir que não haverá discriminação por gênero em qualquer cenário também no setor privado.

A sensibilidade à questão de gênero é uma obrigação que as empresas precisam exercer em todas as suas esferas, desde a ocupação por mulheres em cargos de liderança até a garantia de que os direitos delas estarão resguardados independentemente das funções exercidas. A existência de políticas oficialmente instituídas em prol da equidade de gênero é uma solução que pode ser desenvolvida no setor privado, de modo a buscar coletivamente a realização de ações que transformem a cultura da empresa e combatam desigualdade causadas por questões de gênero.

Ações conjuntas que partam da Administração Pública, com adesão de empresas, são importantes para a superação desse quadro de desigualdade de gênero. O Estado pode fomentar políticas que motivem o setor privado a buscar por inclusão, como o estabelecimento de incentivos fiscais, de criação de regras e compliance, assim como a divulgação de iniciativas que promovam o debate e a transformação cultural para que essa realidade seja efetivamente alterada. A equidade de gênero, atualmente, não é um objetivo apenas para mulheres, mas deve ser entendido como uma pauta que possibilita um desenvolvimento social e econômico justo, com valorização e reconhecimento das contribuições que mulheres exercem para a sociedade.

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de gênero é prejudicial ao desenvolvimento nacional. Diferentes fatores influenciam a disparidade para o alcance de direitos iguais entre homens e mulheres. No ambiente do trabalho, observa-se que ainda não há igualdade de remuneração. Na saúde, a mortalidade materna é preocupante e reflete uma precariedade sistêmica que não ampara a mulher como parturiente com direito à atenção e cuidado. Na violência doméstica, o ambiente domiciliar ainda não é seguro o suficiente para a convivência da mulher com a própria família. Além dos desafios diretamente postos para a garantia de direitos a este público, outras políticas públicas carecem de desenvolvimento adequado para amparar um caminho de construção pela igualdade de gênero, como a garantia de creches e escolas às crianças que são cuidadas por essas mulheres.

O desafio de construir políticas públicas que amparam a igualdade de gênero é transversal. Não é possível que apenas um setor governamental responsabilize-se por todas as frentes de políticas que possibilitam o combate às desigualdades. O Plano Plurianual surge, nesse contexto, como importante ferramenta a nortear a ação pública para efetivação de direitos das mulheres.

A existência da Agenda Transversal de Mulheres no PPA denota uma atenção específica ao planejamento governamental, assim como a instituição de um Ministério dedicado às Mulheres indica uma maior inserção na agenda pública para atenção ao problema da desigualdade de gênero. Por outro lado, é necessário que os recursos direcionados às iniciativas sobre o tema sejam empregados de modo eficiente e atendam aos problemas públicos que permeiam a desigualdade.

A complexidade das variáveis que cercam essa desigualdade, em diferentes setores sociais, exige uma articulação contínua entre políticas públicas, empresas e sociedade. A própria possibilidade de alcance da ação governamental para combater o problema tem limitações próprias à natureza da nossa estrutura como país.

A prática do *gender budgeting* fornece lições importantes que podem ser incorporadas pelo Estado brasileiro. Trata-se de reconhecer políticas públicas que possam ter eficácia em medidas para possibilitar a redução da desigualdade de gênero. No Brasil, ainda não é possível indicar a existência consolidada de um *gender budgeting*, pois os elementos atualmente presentes no Plano Plurianual, que se refletem na LOA, não constituem indicativos suficientes para materializar a relação entre orçamento e gênero a partir da origem do *gender budgeting*. Há um caminho importante a ser percorrido, que permita implementar políticas com orçamento próprio para o desenvolvimento adequado da equidade de gênero a partir da ação estatal.

As instituições públicas representam mecanismos fundamentais na proteção à mulher e no combate às desigualdades, por meio de órgãos e iniciativas voltadas aos desafios enfrentados por elas. Essa preocupação deve ser adotada pela União, mas também por estados e municípios. O mercado, por sua vez, deve receber os corretos incentivos para também atuar no tema, principalmente em agendas relacionadas à desigualdade remuneratória e à inserção de mulheres em cargos estratégicos e de liderança, em medida igualitária de gêneros.

Instituto Esfera de Estudos e Inovação

Atuação do Estado para a equidade de gênero: práticas recomendadas

Manoela Vilela
Felipe Portela Bezerra

Diretor Acadêmico: Fernando Meneguin

Produção e Montagem: Esfera Brasil

Direção de Comunicação: Igor Marcelino

Revisão Textual: Luís Filipe Pereira e Nina Gattis

Diagramação e Ilustrações: Gabriel Piante e Matheus Paiva

O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa o posicionamento da Esfera Brasil. É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que seja citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Como citar este texto:

VILELA, M.; BEZERRA, P. F.. **Atuação do Estado para a equidade de gênero: práticas recomendadas.** São Paulo: Instituto Esfera de Estudos e Inovação, Março 2024.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, República Federativa do. Instituto Brasileira de Geografia e Estatística (IBGE). Série: Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38. Brasília, 2024. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf Acesso em 19 jan. 2024.

BRASIL, República Federativa do. LOA Versão Cidadã. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília, 2024. https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/orcamento/conteudo-orcamento-em-numeros-2025/versao-cidada CNI, Confederação Nacional da Indústria. Indústria e mercado de trabalho. Igualdade de gênero e principais desafios. Brasília, 2023. Disponível em https://static.portaldaindustria.com.br/portaldaindustria/noticias/media/filer_public/7a/7e/7a7e064e-1416-46d3-9e55-09a4e3ebcf16/pesquisa_mulheres_na_industria.pdf. Acesso em 15 jan 2025.

NOVA PARTNERS. Liderança empresarial: um estudo sobre CEOs e conselhos de administração. São Paulo, 2024. Disponível em https://static.poder360.com.br/2024/08/estudo-Vila-Nova-Partners.pdf Acesso em 20 jan. 2025.

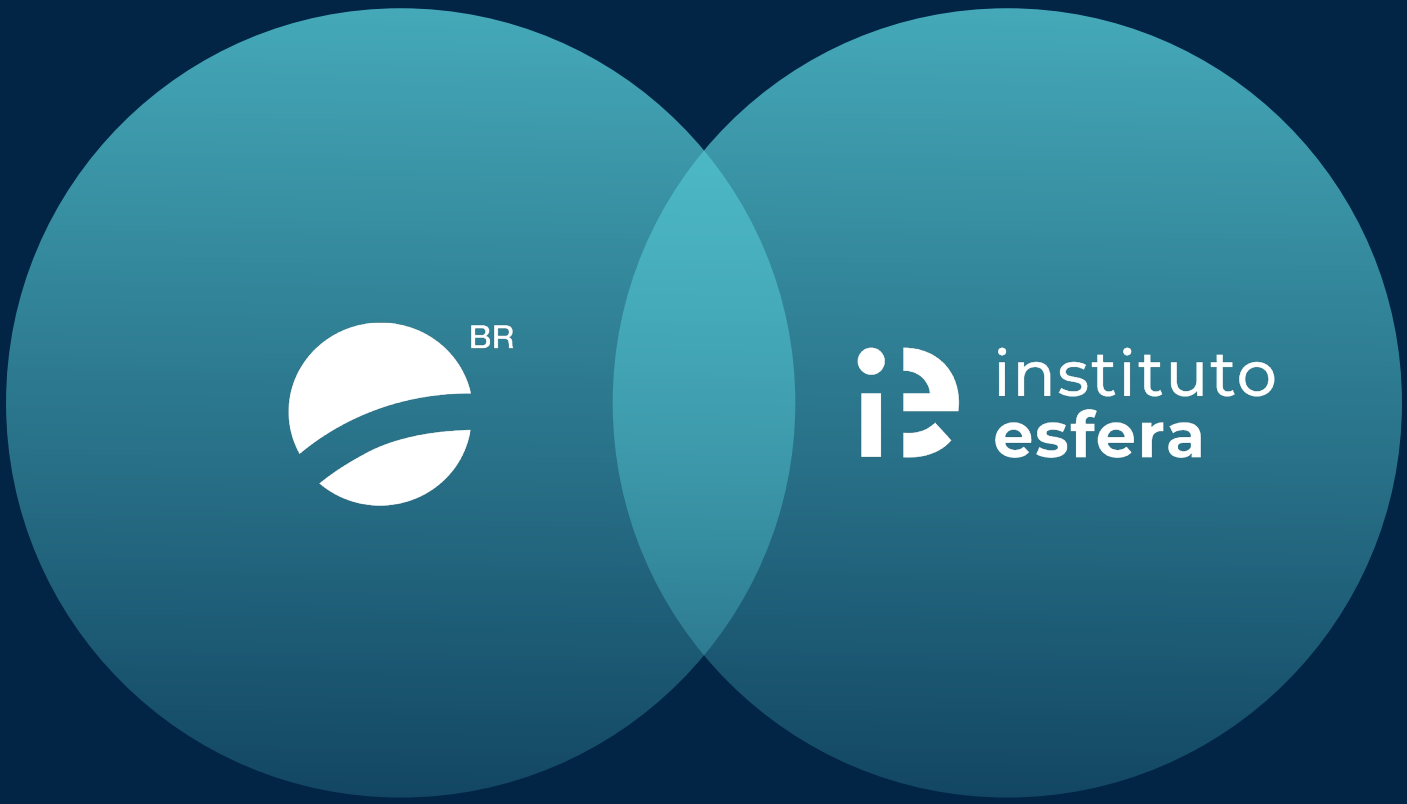
OCDE, ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Best Practices for Gender Budgeting. Paris, 2023. Disponível em https://one.oecd.org/document/GOV/SBO(2023)2/en/pdf. Acesso em 20 jan 2025.

O’HAGAN, Angela. Gender budgeting in Scotland: A work in progress. Administration, vol. 65, no. 3 (2017), pp. 17–39 doi: 10.1515/admin-2017-0022.

ONU, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres. Agenda Transversal Mulheres – PPA 2024-2027. Série Planejamento Nacional. Brasília, 2024. Disponível em https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/planejamento/plano-plurianual/copy_of_arquivos/relatorios-planejamento-nacional/relatorio-agenda-transversal-mulheres.pdf Acesso em 15 jan 2025.

PAL et al. W.E. Forum. Global Gender Gap Report 2024, Insight Report. Geneva, 2024. Disponível em https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/ Acesso em 20 jan. 2025.

REDE ORÇAMENTO MULHER. Nota Técnica 01/2024 da Rede Orçamento Mulher. Apontamentos iniciais sobre as agendas transversais e o Projeto de Lei Orçamentária Anual 2025 (PLN 26/2024). Brasília, 2024. Disponível em https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/nota-tecnica-da-rede-orcamento-mulher-revela-impacto-das-dotacoes-orcamentarias-no-ploa-2025-para-agendas-transversais Acesos em 18 jan 2025.



esferabrasil.com.br