

**InterAgency Institute**  
BEYOND INSTITUTIONAL BOUNDARIES

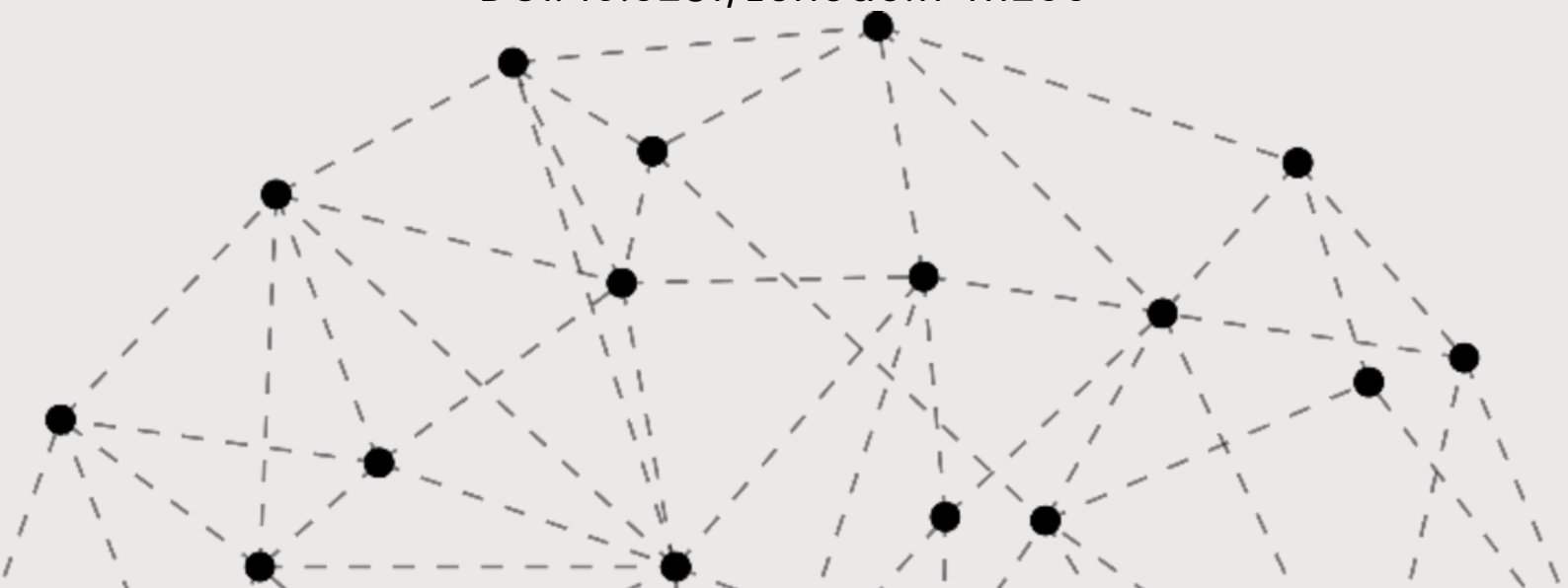
# **O IMPERATIVO NORMATIVO DA IGUALDADE DE GÊNERO COMO FATOR DE CRESCIMENTO ECONÔMICO.**

Luzia Costa Becker

Verônica Moreira

20 de julho de 2025.

DOI: 10.5281/zenodo.17411209



## Resumo

Ao longo dos últimos 30 anos, é inegável o significativo progresso no que tange aos direitos das mulheres e meninas. Em específico, nos últimos 10 anos, sob o imperativo normativo do ODS 5 – igualdade de gênero, observa-se o aumento da inclusão na escola, a queda de um terço na mortalidade por parto, a maior representação feminina em parlamentos e a redução de leis discriminatórias. Para seguir ampliando essa realidade promissora, há que avançar com as políticas de igualdade de gênero, em específico, aquelas voltadas para o trabalho e a autonomia feminina, enquanto catalisadoras do crescimento econômico dos países e progresso em relação a todos os outros ODS.

## Antecedentes

A política de gênero refere-se ao conjunto de ações e estratégias que visam promover a igualdade entre homens e mulheres, abordando as desigualdades e as violências baseadas no gênero. Essa política se manifesta em diferentes níveis, desde acordos internacionais e legislações nacionais até políticas públicas locais e ações afirmativas em diversos setores.

Do ponto de vista global, destacam-se acordos e tratados internacionais, como os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (17 ODS) da ONU, que estabelecem metas e diretrizes para a igualdade de gênero em nível global, abordando questões como o acesso à educação, à saúde, ao trabalho e à participação política. Em nível nacional, definem-se leis e políticas públicas como a criminalização da violência política de gênero e programas de combate à violência doméstica para garantir os direitos das mulheres e promover a igualdade nesse âmbito. Localmente, as políticas de gênero se manifestam em ações como a criação de centros de referência para mulheres em situação de violência, a promoção de projetos de empoderamento feminino, a garantia de acesso a serviços de saúde e educação, e a inserção de mulheres em espaços de decisão política e econômica.

No que concerne ao mercado de trabalho, apesar dos avanços significativos, ainda existem disparidades notáveis entre homens e mulheres em diversos aspectos profissionais. A discrepância se deve aos grandes obstáculos que as mulheres enfrentam, como a diferença salarial, que impacta diretamente o acesso à educação e às oportunidades de atualização, criando dificuldades financeiras.

Essa desigualdade se origina, em parte, da sobrecarga de responsabilidades enfrentada pelas mulheres. Além das atividades profissionais, frequentemente assumem a maior parte dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos. A chamada “jornada dupla” impede que as mulheres dediquem tempo e energia suficientes para o desenvolvimento de suas carreiras.

No contexto da cultura patriarcal, os estereótipos de gênero continuam sendo uma barreira significativa. Ideias preconcebidas sugerem que as mulheres não têm a firmeza necessária, ao contrário dos homens, que são considerados melhores líderes devido à sua suposta capacidade de lidar com situações adversas. Esses estereótipos prejudicam a progressão das mulheres no mercado de trabalho, perpetuando a visão de que elas são emocionais demais para o ambiente profissional, ainda que a realidade revele que mulheres lideram de forma excepcional ao lidar eficazmente com as emoções, uma qualidade valorizada no mercado atual. Nesse sentido, pode-se dizer que só é possível reduzir as desigualdades de forma concreta, ou seja, promover a igualdade de gênero no trabalho, por meio de uma transformação cultural e estrutural que vá além das leis. Para tanto, a transversalidade de gênero, raça e classe nas políticas públicas – em todas as áreas de atuação, e não apenas em políticas específicas para mulheres compreendendo a importância dos órgãos de políticas para as mulheres (OPMs) nessa articulação – coloca-se como fundamental para mudar o quadro de desigualdade entre homens e mulheres, em específico, no mundo do trabalho.

## Resultados

Em nível global e regional, considerando a publicação da ONU (2024) sobre o mundo do trabalho, registra-se que os homens somavam 4,8% e as mulheres 5,2% no índice de desemprego global entre pessoas de 15 anos ou mais. Já os dados concernentes aos indivíduos, que desejam mas não possuem emprego, mostraram a seguinte divisão por sexo: 8,3% para os homens e 13% para as mulheres. Disso, pode-se depreender que, mesmo desejando, as mulheres são menos propensas do que os homens a procurar ou a ter disponibilidade, em curto espaço de tempo, para assumir uma vaga no mercado de trabalho formal. Na região da América Latina e do Caribe, esses percentuais são ainda mais preocupantes: enquanto o desemprego entre os homens esteve em 5,2%, o das mulheres chegou a 7,5%. Na sequência, a diferença por gênero entre pessoas que desejam emprego, mas não estão empregadas é de 9,5% para os homens e de 19,3% para as mulheres.

Com esses resultados, a América Latina e o Caribe se mostraram à frente apenas da África Subsaariana, do Norte da África e da Ásia Ocidental.

Diante do exposto, para efeito de reflexão, algo que não pode ser negligenciado é a forte ligação entre educação e igualdade de gênero. Pois, nos preocupa o fato de que, globalmente, 39% das mulheres jovens não completam o ensino médio. Daí o imperativo de políticas, de curto e médio prazos, comprovadamente sensíveis ao gênero, como a redução dos custos de escolaridade, baseada em transferências de recursos para as famílias apoiarem a educação das meninas e mulheres, criando ambientes seguros e tomando medidas para prevenir todas as formas de violência baseada no gênero (GBV); garantindo uma qualificada abordagem de gênero, no que diz respeito ao mercado de trabalho, com vistas ao aumento de competências; realizando ações de conscientização; e reduzindo as taxas de abandono escolar.

A ONU também alerta para o avanço da Inteligência Artificial e concorda que este avanço está remodelando o mercado de trabalho. Consta na mesma publicação que, no período estudado, 3,7% das mulheres possuíam empregos que podem ser substituídos pela tecnologia. Entre os homens, este índice era de 1,4%. Outro alerta considerável vai na seguinte direção: globalmente, as mulheres ainda gastam, por dia, em média, 2,5 vezes mais tempo em cuidados não remunerados e trabalho doméstico, se compararmos ao tempo gasto pelos homens nas mesmas tarefas (ONU, 2024).

No mundo, as mulheres representam apenas 35% dos graduados em ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Nesse contexto, se a disparidade global de gênero na utilização da Internet não for enfrentada, o custo aos países de baixa e média renda poderá chegar a 500 bilhões de dólares, nos próximos cinco anos. No mais, as Nações Unidas assinalam que investir no setor de cuidados poderia criar aproximadamente 300 milhões de empregos no mundo, até 2035 (ONU, 2024).

Por fim, chama a atenção o fato de que menos de 0,05% dos projetos envolvendo estatísticas e dados, apoiados pelo poder público, dedicam-se às dimensões de gênero. Por essa e outras razões não menos relevantes, é válido conhecer os indicadores específicos de gênero da Agenda 2030, no que se refere ao mercado de trabalho, que seguem abaixo (ONU, 2024).

Indicadores específicos de gênero para efeito do ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas:

- Existência de estruturas legais para promover, aplicar e monitorar a igualdade e a não discriminação com base no sexo.
- Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, por sexo, idade e localização.
- Proporção de assentos ocupados por mulheres em (a) parlamentos nacionais e (b) governos locais.
- Proporção de mulheres em cargos de gestão.
- Proporção de indivíduos com telefone celular, por sexo.
- Promoção de sistemas para rastrear e tornar públicos os recursos alocados à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres.

Indicadores específicos de gênero para efeito do ODS 8 – Promover o crescimento econômico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

- Proporção do emprego informal no emprego total, por setor e sexo.
- Rendimentos médios por hora de empregados e empregadas, por ocupação e idade. Taxa de desemprego, por sexo e idade.
- Proporção e número de crianças de 5 a 17 anos envolvidas em trabalho infantil, por sexo e idade.

No Brasil, considerando a pesquisa publicada pelo IBGE referente ao terceiro trimestre de 2024, a quantidade de indivíduos em idade laboral, ou melhor, de pessoas com 14 anos ou mais, chegava a 81,2% da população total. A região Sudeste apresentou um percentual acima da média nacional: 82,7% (IBGE, 2024b). Dentro desse grande grupo, o documento apresenta, entre outros índices, a taxa de desocupação nacional por sexo e por cor ou raça. A taxa de desocupação por sexo foi de 5,3% para os homens e 7,7% para as mulheres no terceiro trimestre de 2024. Já a taxa de desocupação por cor ou raça ficou abaixo da média nacional para os brancos (5,0%) e acima para os pretos (7,6%) e pardos (7,3%) (IBGE, 2024a).

Para efeito de recorte comparativo, vale mencionar que, no mesmo período, no estado de Minas Gerais, “a taxa de desocupação foi mais elevada entre as mulheres, atingindo 6,2%, em comparação com 4,0% entre os homens”, ou seja, foi menor do que os índices nacionais tanto para as mulheres quanto para os homens (FJP, 2024). Entretanto, se levarmos em consideração os índices globais, conforme tabela abaixo, Minas Gerais não se destacou entre as mulheres, como o fez entre os homens (ONU, 2024).

Cumpra acrescentar que, naquele trimestre, as mulheres representavam 64% do total de indivíduos que não disponibilizavam sua mão de obra (FJP, 2024).

Taxa de desocupação por sexo em 2024**		
Referência	Mulheres	Homens
Global (Jan a Set 2024/ONU)	5.20%	4.80%
América Latina e Caribe (Jan a Set 2024/ONU)	7.50%	5.20%
Nacional (Jul a Set 2024/IBGE)	7.70%	5.30%
Sudeste (Jul a Set 2024/IBGE)	7.60%	5.10%

Fontes: ONU (2024); IBGE (2024a) e FJP (2024).

\*\*Apesar da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2024 já estar disponível, o presente estudo levou em consideração, o terceiro trimestre de 2024 para que fosse possível espelhar os índices do IBGE com os da ONU, utilizando setembro de 2024 como mês de referência

Para além do nosso foco na inserção de mulheres no mundo do trabalho, é complementar a pesquisa “Women @ Work 2024”, elaborada pela Deloitte, que ouviu cinco mil trabalhadoras formais em dez países, trazendo dados também preocupantes. A título de ilustração, 14% das entrevistadas acreditam que, no ano anterior à realização da referida pesquisa, os direitos das mulheres se deterioraram em seu país de origem. Esse índice sobe para 17% no Brasil. Some-se o fato de que enquanto 52% das 500 respondentes brasileiras se disseram preocupadas com os direitos das mulheres, 49% temiam por sua segurança pessoal e 48% por sua segurança financeira. Outrossim, a pesquisa indicou que as mulheres, no Brasil, sofrem mais microagressões (35%) do que suas contrapartes dos outros nove países (31%) e que o índice de brasileiras que formalizam queixas de assédio sexual é de 40% contra 66% nos demais países participantes. As justificativas utilizadas para traduzir os 26% abaixo da média foram: preocupação com o agravamento da situação (19%), receio de que a queixa não fosse levada a sério (17%), medo de possíveis impactos negativos na carreira (12%) (Deloitte, 2024).

Já não restam dúvidas de que a promoção da igualdade de gênero é um item imprescindível na agenda de desenvolvimento econômico e social de qualquer nação. No entanto, em que pese os dados que ilustram o impacto econômico positivo da inclusão das mulheres no mercado de trabalho, outros dados aqui apresentados, entre tantos outros disponíveis, evidenciam a urgência e a fundamentalidade da superação da desigualdade que ainda insiste em nos desafiar.

A precariedade das condições laborais enfrentadas pelas mulheres, que se refletem em empregos informais e vulneráveis, por exemplo, associa-se diretamente à disparidade salarial – mulheres recebem, em média, 77 centavos por dólar pago aos homens. Tal realidade não apenas perpetua a desigualdade, como desvaloriza um potencial humano fundamental que poderia contribuir para o aumento da produtividade e da inovação em diversas esferas da economia. E essa assertiva mostra que abordar a igualdade de gênero com seriedade e compromisso vai além da garantia de direitos fundamentais para as mulheres, pois estamos lidando com as bases necessárias para um futuro econômico próspero e sustentável.

Nestes termos, considerar a estrutura institucional dentro do Poder Executivo – federal, estadual e municipal – que se ocupa especificamente com as desigualdades entre mulheres e homens e na implementação de políticas públicas para mulheres, mostra-se fundamental. No âmbito federal, há o Ministério das Mulheres, que fomenta a criação dessas institucionalidades e estabelece diretrizes gerais para sua atuação. Nos estados, os Organismos Executivos de Políticas para Mulheres, como secretarias, subsecretarias, coordenadorias, entre outros, estão presentes em todas as Unidades da Federação (RASEAM, 2025, p. 144).

Contudo, segundo o Relatório anual socioeconômico da mulher (RASEAM: 2025), das 27 unidades federativas, apenas em 15 estados, as secretarias são exclusivas de políticas para mulheres e, em 4 estados, são órgãos mistos, isto é, em conjunto com outras políticas, em especial Direitos Humanos e Assistência Social. Outras informações significativas a respeito da institucionalidade da política para as mulheres são de que todas as Unidades da Federação têm Conselho Estadual dos Direitos das Mulheres e apenas 7 – Tocantins, Ceará, Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul – informaram não possuir Plano Estadual de Política para Mulheres.



(...) Integrando a região Sudeste, dos 853 municípios do estado de Minas Gerais, em torno de 61 apresentam OPMs para a promoção da igualdade de gênero. Dentre elas, podemos citar os seguintes municípios com secretarias para mulheres: Contagem (Secretaria Municipal da Mulher e da Juventude); Sete Lagoas (Secretaria Municipal da Mulher); José Gonçalves de Minas (Secretaria Municipal de Políticas Públicas para as Mulheres); Juiz de Fora (Secretaria Especial da Mulher – MULHERES), Almenara (Secretaria da Mulher, Direitos Humanos e Igualdade Racial), Alfenas (Secretaria Municipal de Políticas Públicas para as Mulheres), Argirita (Secretaria Municipal da Mulher e Igualdade Social) e São Gonçalo do Rio Preto (Secretaria da Mulher)<sup>1</sup>.

Dos 5.570 municípios, 18,3 % apresentam Secretarias de Políticas para as Mulheres, sendo que a maior parte está concentrada nas regiões Nordeste (33,4% das secretarias estão nesta região e representam 63,3% dos municípios) e Norte (27,1% das secretarias, representando 11% dos municípios). Integrando a região Sudeste, dos 853 municípios do estado de Minas Gerais, em torno de 61 apresentam OPMs para a promoção da igualdade de gênero. Dentre eles, podemos citar apenas quatro municípios com secretaria de políticas para as mulheres quais seja, Contagem (Secretaria Municipal da Mulher e da Juventude); Sete Lagoas (Secretaria Municipal da Mulher); José Gonçalves de Minas (Secretaria Municipal de Políticas Públicas para Mulheres) e Juiz de Fora (Secretaria Especial das Mulheres – MULHERES) [1].

## Recomendações

A “Estratégia de Gênero 2024 – 2030”, do Grupo Banco Mundial (WBG), estabelece diretrizes e objetivos para a promoção da igualdade de gênero em todo o mundo. Dos três principais objetivos estratégicos delineados no documento, para efeito deste estudo, nossa ênfase recaiu sobre o segundo objetivo estratégico, a saber: impulsionar e expandir oportunidades econômicas para as mulheres.

O documento menciona que a igualdade de gênero é fator-chave para o crescimento econômico e a produtividade. Explicita, inclusive, que se a força de trabalho feminina estivesse na mesma taxa que a dos homens, a renda per capita a longo prazo poderia aumentar em até 20%. Além disso, o relatório defende que o aumento da igualdade no acesso a ativos e na participação econômica não apenas contribui para a redução da pobreza, mas impacta positivamente os resultados econômicos gerais. Portanto, a promoção da igualdade de gênero ultrapassa preceitos éticos de justiça social, ao ser considerada um dinamismo para o desenvolvimento econômico (WBG, 2024).

Para atingir o referido objetivo, o Grupo propõe intervenções através das seguintes abordagens:

- **Promoção do acesso a empregos de qualidade:** Garantir que as mulheres tenham acesso a empregos de qualidade e a oportunidades de empreendedorismo. Isso inclui a revisão de leis e/ou regulações restritivas, caso se aplique, melhorias nas políticas e práticas dos empregadores, e a conscientização acerca das pautas de gênero como força de trabalho.



- **Programas de capacitação e habilitação:** Desenvolver programas de capacitação que apoiem a participação econômica produtiva das mulheres e o empreendedorismo. Isso também abrange estratégias para ampliar o acesso à propriedade e ao controle das mulheres sobre ativos econômicos, como a terra e a tecnologia.
- **Serviços de apoio:** Planejar e integrar “serviços habilitadores” que ampliem as escolhas econômicas das mulheres e sejam adaptáveis a contextos desafiadores. Esses serviços podem incluir transporte seguro, acesso a tecnologias digitais e cuidados em geral.
- **Mudança de normas e comportamentos:** Envolver homens e meninos na promoção da igualdade de gênero e na mudança de normas sociais prejudiciais. Isso inclui abordar atitudes e comportamentos que limitam a participação econômica das mulheres e promover uma cultura de apoio ao empoderamento feminino.
- **Intervenções via Políticas Públicas:** Criar políticas e apoiar reformas que instituam a igualdade de gênero na economia, assegurar proteção contra discriminação no local de trabalho e fomentar condições favoráveis à participação feminina em setores emergentes, como energias renováveis e tecnologias.
- **Dados e monitoramento:** Utilizar dados e análises que ajudem a identificar as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e a monitorar o progresso em direção a resultados econômicos positivos.

## Considerações Finais

A força normativa do ODS 5 implica promover a justiça social, o desenvolvimento sustentável e a paz em todo o mundo, reconhecendo que a igualdade de gênero é um pré-requisito para um futuro melhor para todos. Impulsionar essa igualdade significa, dentre outros, erradicar a pobreza tendo em vista que mulheres e meninas são desproporcionalmente afetadas tornando-se cruciais políticas para romper o ciclo da pobreza; promover o acesso à educação e à saúde de qualidade para o seu desenvolvimento pessoal e para o desenvolvimento de suas comunidades; enfrentar a violência contra mulheres e meninas a fim de garantir a paz e a segurança enquanto fatores-chave para a construção de sociedades pacíficas e justas; gerir de forma sustentável os recursos naturais a fim de promover a adaptação às mudanças climáticas; empoderar economicamente as mulheres enquanto mola propulsora do crescimento econômico inclusivo e sustentável.

A implementação de políticas de gênero eficazes requer um esforço conjunto de governos, sociedade civil, setor privado e cidadãos. Ao garantir a igualdade de gênero em todos os níveis, é possível construir sociedades mais justas, pacíficas e com pleno potencial humano. Segundo o relatório Women, Business and the Law (World Bank Group, 2024), a igualdade de gênero no mercado de trabalho pode aumentar o PIB global em mais de 20%, o que, na prática, dobraria a taxa de crescimento global na próxima década. Investir na igualdade de gênero é comprovadamente uma ferramenta indispensável para a promoção do desenvolvimento, a recuperação econômica, o avanço tecnológico e até mesmo a prevenção de conflitos. A transversalidade da política de gênero no mercado de trabalho não apenas promove a justiça e a igualdade, mas também traz benefícios para as empresas e para a sociedade como um todo. Empresas com equipes diversas e inclusivas tendem a ser mais inovadoras, produtivas e lucrativas. Além disso, a igualdade de gênero contribui para o desenvolvimento social e econômico do país, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

## Referências

AMORIM, Marina Alves; MAIA, Maria Clara de Mendonça; BAETA, Ana Clara de; MOREIRA, Lucas. Mapeamento do ecossistema de política para as mulheres em Minas Gerais. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro/Egedi, 2024. Disponível em: <https://fjp.mg.gov.br/observaminas/>. Acesso em: 31 jul. 2025.

DELOITTE. Women @ Work 2024-Brazil. Deloitte, 2024. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/services/consulting/research/pesquisa-mulheres-trabalho.html>. Acesso em: 1 dez. 2024.

FJP. Informativo técnico. Mercado de Trabalho – Pnad Contínua (3o trim. 2024) e Novo Caged. Fundação João Pinheiro, v. 6, n. 14, 29 nov. 2024. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1-W5DE7-Th3jl5e4r7ZM1G0kWF55vDC1S/view>. Acesso em: 02 mar. 2025.

IBGE. PNAD Contínua Trimestral: desocupação recua em 7 das 27 UFs no terceiro trimestre de 2024. Agência IBGE Notícias, 22 nov. 2024a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/41929-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-7-das-27-ufs-no-terceiro-trimestre-de-2024>. Acesso em: 02 mar. 2025.

IBGE. Indicadores IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: terceiro trimestre de 2024. Biblioteca IBGE, 22 nov. 2024b. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em: 02 mar. 2025.

MMULHERES. Relatório anual socioeconômico da mulher: RASEAM. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Brasília, 2025. Disponível em <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2025.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2025.

ONU. Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2024. UN Women, 2024. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/resources/gender-snapshot>. Acesso em: 01 mar. 2025.

WBG. World Bank Group gender strategy 2024 – 2030: accelerate gender equality to end poverty on a livable planet. World Bank, 10 out. 2024. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all#3>. Acesso em: 04 mar. 2025.

WORD BANK GROUP. Women, Business and the Law. Disponível em: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>. Acesso em: 26. jul. 2024.

[1] O município de Conceição do Mato Dentro, com população estimada pelo IBGE em 2024 de 24.000 habitantes, é o primeiro município minerado a criar a Secretaria de Políticas para as Mulheres contendo dois principais eixos estruturantes no seu organograma, quais sejam, Trabalho e Autonomia bem como Enfrentamento à violência contra as mulheres – as duas faces da Autonomia feminina.

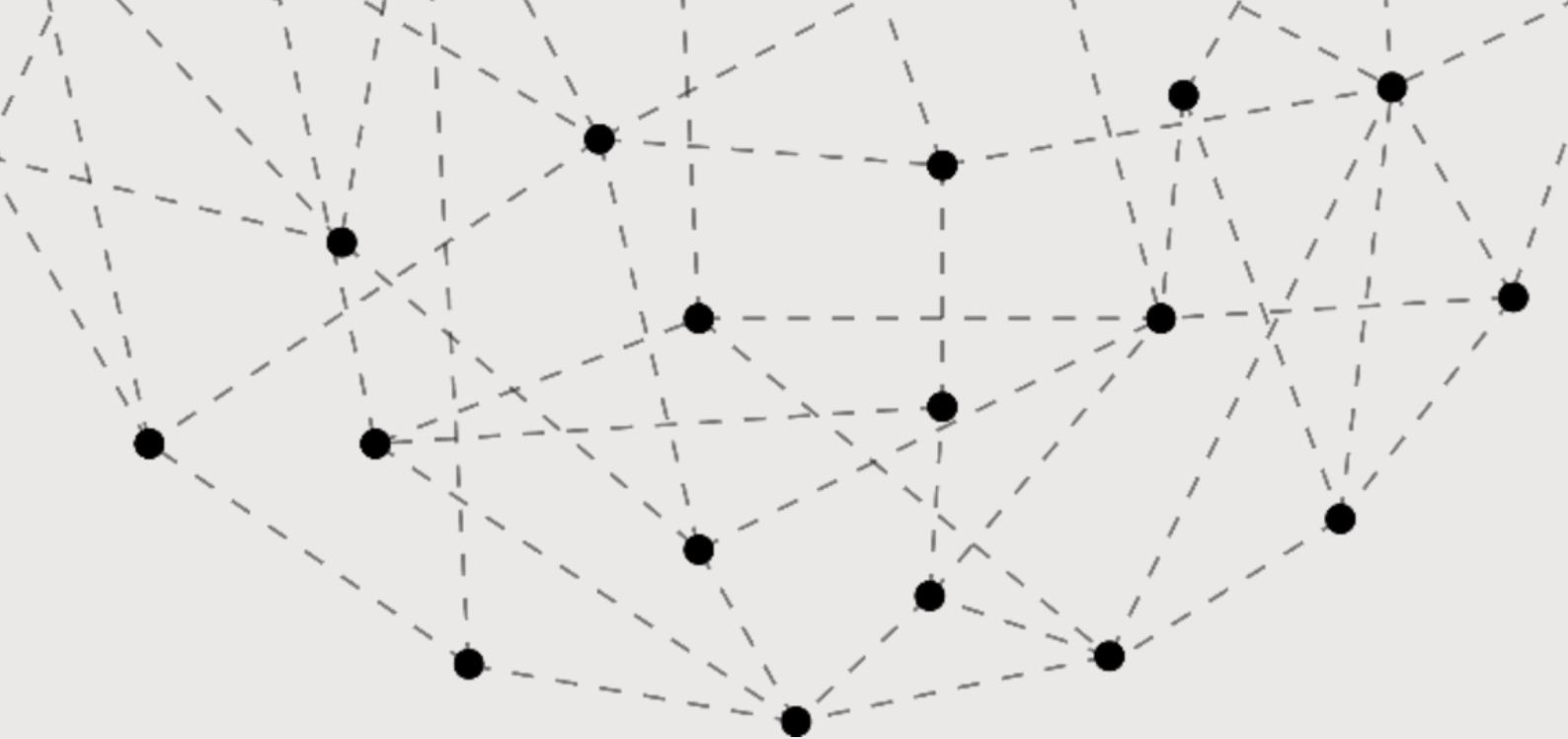
---

**Luzia Costa Becker** (InterAgency Institute): Doutora em Ciência Política pelo IUPERJ (IESP). Pós-Doutora na HU Berlin, Alemanha (2015) e UFF Niterói, Brasil (2017). Pesquisadora do InterAgency Institute (IA). Secretária de Políticas para as Mulheres do município de Conceição do Mato Dentro. Pesquisadora Associada InterAgency Institute.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3501-2197>

**Veronica M. S. Pires** (UVA/InterAgency Institute): Doutora em História Comparada pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGHC-UFRJ); alumna do Departamento de Estado dos Estados Unidos (US DoS); pesquisadora do InterAgency Institute (IA) e Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais da Fundação Alexandre de Gusmão (PPV IPRI-FUNAG). Com base no sistema EqualityGuardSM, é consultora, palestrante e promotora de campanhas de conscientização, voltadas para a Igualdade de Gênero no mercado de trabalho e no ambiente profissional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0881-4602>



**InterAgency Institute**

<https://interagency.institute/>  
[contact@interagency.institute](mailto:contact@interagency.institute)

Editoração: Larlecianne Piccolli

---