



## IGUALDADE DE GÊNERO: UMA REVISÃO DE LITERATURA NACIONAL E INTERNACIONAL

DOI: <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i57.11330>



**Helga Midori Iwamoto**

*Universidade Federal do Tocantins – UFT – Brasil*



### **Resumo**

Foi realizada uma revisão de literatura nacional e internacional sobre o tema da Igualdade de Gênero. Ao longo desta revisão, foram relatados exemplos de boas práticas dentro da temática, assim como casos extremos de misoginia. Este tipo de estudo é relevante pois muitas das práticas adotadas internacionalmente como forma de promover a igualdade de gênero ainda não são conhecidas no contexto nacional brasileiro. Como agenda de pesquisa para futuros estudos sobre igualdade/desigualdade de gênero, sugerem-se como guias as convenções da ONU sobre igualdade de gênero, quanto a Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum (2001). Estes tópicos foram considerados interessantes pois podem proporcionar um denominador comum entre os defensores de direitos humanos e os do relativismo cultural.

**Palavras-chaves:** Igualdade de gênero; desigualdade de gênero.

### **1. Introdução**

Tomou-se a iniciativa de realizar uma revisão de literatura internacional sobre igualdade e desigualdade de gênero, de forma a enriquecer o debate nacional sobre esta temática. Considera-se esta temática como relevante tanto para a sociedade em geral, quanto para o meio acadêmico, que busca compreender as relações de gênero. Ela também é relevante para os profissionais que buscam implementar políticas organizacionais equitativas em seus ambientes de trabalho.

Como parte da revisão de literatura, este artigo traz a teoria das capacidades de Nussbaum (2001) e as convenções da ONU sobre igualdade de gênero como norteadoras de princípios neste sentido. Estas perspectivas podem proporcionar um denominador comum entre os defensores de Direitos Humanos e os Relativistas Culturais. Da mesma forma, podem funcionar como guias para futuros artigos sobre igualdade de gênero.

*Barbarói, Santa Cruz do Sul, n. 57, p.<165-187>, jul./dez. 2020*

## 2. Igualdade de gênero

A revisão de literatura foi realizada com categorização temática, não importando se são autores(as) nacionais ou internacionais que estão falando sobre cada tema específico.

Diversas(os) autoras(es) (HOLTER, 1997; WALBY, 1997; CONNELL, 2002) consideram que as desigualdades de gênero são ubíquas, estando entranhadas numa estrutura multidimensional de relacionamentos entre os diversos gêneros. Esta estrutura multidimensional envolve múltiplos aspectos da experiência humana, como arranjos econômicos, cultura, relacionamentos interpessoais e emoções individuais. Em termos históricos, considera-se que esta estrutura desigual nasceu do imperialismo e está sendo perpetuada pelo processo contemporâneo de globalização.

Adicionalmente, Damatta (1991) e Tambiah (2003) afirmam que esta estrutura desigual estabelece que o espaço doméstico é feminino e o público, masculino. Neste contexto, segundo Tambiah (2003), quanto mais marcadas as diferenças entre masculino e feminino, mais são valorizadas as virtudes tradicionais femininas como modéstia e castidade. Esta valorização leva à crença generalizada numa comunidade ou sociedade: a de que a participação feminina no espaço público é ilegítima e imoral, devido à maior possibilidade de interação entre homens e mulheres fora do contexto conjugal.

Esta crença leva à imobilização das mulheres no contexto doméstico, impossibilitando a busca por educação, capacitação técnica e autonomia para trabalhar. Roomi e Parrott (2008) apontam que no Paquistão, por exemplo, a escassez de lugares para mulheres no transporte público impossibilita o acesso feminino a lugares mais distantes de casa, tolhendo expressivamente o acesso a melhores oportunidades de trabalho, estudo e capacitação técnica. Estas podem se afastar de casa somente para festas religiosas e reuniões de família. Naquele país, há um número limitado de vagas para mulheres em cada ônibus, que não pode ser ultrapassado devido à necessidade cultural de uso do espaço diferenciado por homens e mulheres.

Tambiah (2003) apresenta outro exemplo, no Nepal, em que as mulheres mais ricas possuem veículo próprio, mas são malvistas se o utilizam para resolver questões diversas das domésticas. A autora acrescenta que nestes contextos de marcada imobilização doméstica das mulheres, há a legitimação social de assédio moral, sexual e abuso sexual individual ou coletivo de mulheres que participam do espaço público.

Nussbaum (2009), na mesma linha de raciocínio sobre legitimação social, argumenta que em muitos países há o direito nominal e formal de participação feminina na esfera

pública, política e no mercado de trabalho. No entanto, por questões práticas e cotidianas de acesso feminino a esta esfera pública, este acesso é efetivamente tolhido das mulheres. Esses facilitadores incluem o direito e a segurança de sair à rua, de utilizar o transporte público, assim como a existência de aparatos públicos como creches e centros de convivência para idosos. Nas palavras da autora, assegurar o direito a uma pessoa ou grupo significa, efetivamente, garantir meios materiais e institucionais para que haja a implementação deste direito.

Mais especificamente no Brasil, apesar de as mulheres terem garantidos os direitos de participação na esfera pública e no mercado de trabalho, várias fontes (p. ex. BRUSCHINI E LOMBARDI, 2002; GIFFIN, 2002; OIT, 2015) apontam que 90% delas estão envolvidas em ocupações que envolvem habilidades domésticas, sendo geralmente desvalorizadas, mal pagas e muitas vezes de meio período. Além disso, quando homens e mulheres ocupam a mesma ocupação, os homens tendem a ganhar mais (BAPTISTA, 2000; ARAÚJO; RIBEIRO, 2002; GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

No Brasil, os homens ganham 60% a mais que as mulheres (CAVALIERI; FERNANDES, 1998; CAMBOTA; PONTES, 2007). Esta diferença salarial é ainda mais forte quando se analisa a diferença por etnia: as mulheres negras ganham 60% do rendimento dos homens brancos; no entanto, as mulheres brancas ainda ganham mais que os homens negros (GUIMARÃES, 2004; IPEA, 2017).

Quadros (2004) observou que as ocupações de nível médio e superior são ocupadas em sua ampla maioria por brancos, tanto homens quanto mulheres. Guimarães (2002) traz evidências de que esta exclusão nos melhores cargos se deve à dificuldade de acesso ao ensino superior pela população negra. Abramo (2008), por sua vez, encontrou que a escolaridade feminina superou a masculina no Brasil.

Para piorar o quadro, as diferenças salariais e de cargos se associam ao fenômeno de 40% das famílias serem chefiadas por mulheres (IBGE, 2010; IPEA, 2017). No caso de chefia de mulheres negras, em 69% delas a renda domiciliar *per capita* é de até um salário-mínimo (IPEA, 2011; dados não disponíveis para 2017). Um agravante apontado por Romariz, Gomes e Votre (2007) é que famílias (chefiadas tanto por homens quanto mulheres) mais prevalentes na situação de pobreza e vulnerabilidade social são as que incluem crianças menores de 5 anos de idade, fenômeno em que a ausência do Estado na educação infantil impede o acesso feminino ao mercado de trabalho. Observando toda esta conjuntura, tem-se como resultado a feminização da pobreza e a perpetuação de divisões de etnia e classe social.

Nesta linha de raciocínio, em outros países, como a Indonésia, Tambiah (2003) afirma que as mulheres podem tomar parte no espaço público, por exemplo, na forma de servidoras públicas, como ocorre com parte expressiva da classe média daquele país. No entanto, lá as organizações públicas possuem hierarquias formalmente patriarcais, em que os gestores homens são denominados como “Pais Menores” submetidos ao “Grande Pai”, que é o Chefe de Estado. Naquele contexto, as servidoras possuem papéis vinculados a competências tradicionais femininas como cuidado e mediação.

Acker (2006), de maneira afim, demonstrou que na Suécia, em várias instituições bancárias, as contas mais lucrativas e tidas como de maior responsabilidade eram geridas por homens. As de correntistas comuns, com menor risco à instituição em caso de erros, por mulheres. Além disso, os homens em início de carreira eram preparados para assumir cargos de gestão; as mulheres, preparadas para cargos de baixo escalão e atendimento de clientes em geral.

Contrariando as práticas suecas, a Caixa Econômica Federal (instituição bancária brasileira) tem organizado bancas de seleção paritárias em termos de gênero ao realizar processos seletivos internos para cargos de gestão (MIDDLEJ; PINTO, 2012). Desta forma, a instituição proporciona formas de avaliação mais igualitárias para o acesso a estes cargos.

No extremo oposto, Healy, Bradley e Forson (2011) apresentaram casos de organizações públicas britânicas que defendem a diversidade de gênero, etnia, classe e afins nos seus quadros de forma a propiciar um ambiente acolhedor para a comunidade atendida, em consonância com a alta diversidade presente na sociedade em geral. Como forma de operacionalizar esta tese, as organizações oferecem: salas de oração separadas ou com horários diferenciados para homens e mulheres islâmicos; horários flexíveis ou reduzidos para incluir mulheres casadas com alta carga horária de trabalho reprodutivo e mães solteiras. Os relatos de flexibilidade na carga horária foram feitos por mulheres caribenhas, paquistanesas e de Bangladesh residentes em Londres e outras cidades de grande porte britânicas.

Por outro lado, na cúpula destas organizações, ainda há uma predominância de homens brancos, o que demonstra uma falha em abarcar os diferentes saberes trazidos por cada grupo étnico e de gênero na gestão da organização. Healy, Bradley e Forson (2011) relataram que o fenômeno a que estão submetidas as mulheres de minorias étnicas destas organizações é denominado “Precipício de vidro” (RYAN; HASLAM, 2005). Nestes casos, as mulheres podem cair a qualquer momento de seus cargos na alta gestão se não demonstrarem competência muito superior aos homens brancos que ocupam os mesmos cargos. Além disso,

estão confinadas a posturas estereotipadas como femininas, como as de docilidade, maleabilidade, suporte à decisão dos outros e tolerância a assédio moral/sexual.

Nestas organizações, as mulheres gestoras, principalmente as de minorias étnicas, são vistas como diretas e beligerantes quando adotam posturas parecidas com as de gestores brancos, o que é visto como fora do papel que é esperado delas. Como recurso de sobrevivência, elas relataram empregar estratégias como a negação de seu pertencimento a minorias e a articulação política junto a outros gestores e gestoras pertencentes a minorias. Em geral, os gestores sêniores provenientes de minorias passaram por dificuldades semelhantes ainda maiores que as dos gestores estigmatizados atuais em suas respectivas carreiras.

Entre um extremo e outro, Tambiah (2003) aponta ainda que em países como o Sri Lanka, em que não se proíbe o acesso feminino à educação, as questões culturais que atribuem à mulher a obrigação de cuidadoras de crianças e idosos na família dificultam ou impedem seu acesso ao mercado de trabalho. Nestes contextos, podem-se encontrar diversas referências misóginas nos livros didáticos que perpetuam a misoginia. Estas questões, em geral, foram ultrapassadas e tratadas como mais igualdade de gênero nos livros didáticos de outros países.

Nesta linha de raciocínio, Barroso (2004) defende que o impacto da educação é maior em sociedade mais igualitárias em termos de gênero. A autora argumenta que, em sociedades mais misóginas, somente o acesso à educação não garante possibilidade de emancipação para as meninas, sendo necessário o esforço conjunto de diversas instituições para subsidiar o acesso a outros recursos, como renda, moradia e acesso ao mercado de trabalho para a realização desta emancipação. Outros fatores apontados pela autora que aumentam a escolaridade e taxa de matrícula das meninas são a escolaridade da mãe, a participação das mães no mercado de trabalho, a construção de escolas nas comunidades locais e a construção de banheiros específicos para meninas nestas escolas. Estas duas últimas condições aumentam a segurança das meninas no trajeto à escola e a diminuição das possibilidades de abuso dentro da mesma.

Além destes percalços, Nussbaum (2009) argumenta que em países onde há tradicionalmente dificuldade de acesso à educação para meninas, são necessários mais recursos para garantir seu acesso à educação do que os necessários à educação de meninos. Isto quer dizer que sai mais caro educar uma menina do que um menino nestes países, o que impossibilita o acesso feminino à educação nas famílias mais pobres.

Voltando ao caso do Sri Lanka (TAMBIAH, 2003), mulheres casadas não podem processar os maridos em casos de estupro marital e há criminalização da homossexualidade. Outro problema apontado é a posse da terra, que no caso do Sri Lanka somente é atribuída aos homens chefes de família, a não ser em caso de falecimento do mesmo. Neste contexto, as mulheres divorciadas, solteiras, homossexuais ou sem parceiro fixo são tolhidas pelo governo do direito à propriedade, com consequências econômicas sérias. Outra prática comum é a de destinar a herança total ou majoritária da terra ao primogênito ou aos herdeiros homens, apesar de leis nacionais em sentido contrário, como ocorre na Índia (NUSSBAUM, 2001). Agarwal (1994), por sua vez, argumenta que vários outros países possuem configurações misóginas do direito à propriedade da terra, como o Paquistão, Bangladesh, Tailândia e outros da Ásia Meridional.

De maneira geral, Hofstede (2003) aponta em que países estas diferenças culturais entre masculino e feminino aparecem de forma mais proeminente, gerando maiores dificuldades para o progresso feminino na sociedade. O autor defende que os maiores progressos em termos de economia e desenvolvimento humano ocorrem em sociedades mais igualitárias em termos de valores culturais relacionados a gênero.

Existem países como os Emirados Árabes Unidos e o Japão, em que o PIB e IDH (índice de desenvolvimento humano) são altos, mas os indicadores de desenvolvimento humano agregados por gênero (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM, 2016) e o *gender gap* entre homens e mulheres no desenvolvimento humano (WORLD ECONOMIC FORUM, 2017) são piores. Este fenômeno ocorre nos países mais desiguais em termos de gênero para Hofstede (2003), o que significa que os homens destes países tem indicadores mais elevados de desenvolvimento humano do que as mulheres. As variáveis mensuradas no *Global Gender Gap Index* (GGGI) desde 2006 em 140 países e as que são mensuradas no IDH, são apresentadas no quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – IDH vs. Gender Gap

IDH		
Variáveis	Fonte	
Expectativa de vida ao nascer	United Nations Development Program (2016)	
Expectativa de anos de escolaridade	United Nations Development Program (2016)	
Média efetiva dos anos de escolaridade	United Nations Development Program (2016)	
Produto Interno Bruto	United Nations Development Program (2016)	
<i>Global Gender Gap Index (GGGI)</i>		
Variáveis	Indicadores	Fonte
Participação	- Razão entre participação feminina e masculina no mercado de	World Economic

*Barbarói, Santa Cruz do Sul, n. 57, p.<165-187>, jul./dez. 2020*

econômica e oportunidade	trabalho; - Igualdade de salários entre homens e mulheres desempenhando trabalho similar (razão entre 0 e 1); - Razão entre renda estimada masculina e feminina; - Razão entre número de legisladoras, oficiais sêniores e gestoras e seus equivalentes masculinos; - Razão entre mulheres profissionais / técnicas e seus equivalentes masculinos.	Forum (2016).
Progresso educacional	- Razão entre número de mulheres alfabetizadas e homens alfabetizados; - Razão entre taxa de matrículas na educação básica feminina e masculina; - Razão entre taxa de matrículas na educação secundária feminina e masculina; - Razão entre taxa de matrículas na educação terciária feminina e masculina;	World Economic Forum (2016).
Saúde e sobrevivência	- Razão de sexo do número de bebês ao nascer (meninas/meninos); - Razão entre expectativa de vida feminina e masculina	World Economic Forum (2016).
Empoderamento político	- Razão entre número de mulheres e homens no parlamento; - Razão entre número de mulheres e homens nos ministérios de governo nacional; - Razão entre número de mulheres e homens como chefes de Estado nos últimos 50 anos.	World Economic Forum (2016).

Fonte: adaptado de United Nations Development Program (2016) e World Economic Forum (2016).

As variáveis mensuradas no GGGI, portanto, vão além de indicadores de sobrevivência humana presentes no IDH tradicional, pois trabalham com medidas como o acesso a oportunidades de trabalho e cargos de gestão, assim como a participação em cargos políticos eletivos. Como forma de ir além dos indicadores tradicionais do IDH, as Nações Unidas (ONU, 2016) apresentaram diversos indicadores adicionais de desenvolvimento humano, proporcionados por diversas agências, contribuindo ainda com diretrizes operacionais para efetivas mudanças sociais que impactam inclusive em aspectos de desigualdade de gênero.

Em nível nacional, foi criado no Brasil o Índice Nacional de Desigualdade de Gênero (INDG), utilizando as mesmas variáveis do GGGI. Surpreendentemente, os estados do Norte e Nordeste apresentaram escores menores desigualdades de gênero que o resto do país (SOUZA, 2012). Bortoluzzo, Matavelli e Madalozzo (2016) encontraram, utilizando uma análise de regressão linear, que as variáveis “investimento estrangeiro direto” (exportações e importações) e “percentual de domicílios com televisores” reduzem a desigualdade de gênero. Por outro lado, as variáveis “gastos correntes dos governos estaduais brasileiros” e “percentual estadual de pessoas em extrema pobreza” aumentam a desigualdade de gênero. Contrariamente ao que se esperava, o PIB estadual não foi considerado estatisticamente relevante para a redução da desigualdade de gênero, de acordo com a análise estatística citada.

Connell (2005) considera que caminhar em direção a uma sociedade equitativa, em termos de gênero, envolve tanto mudanças institucionais profundas quanto mudanças cotidianas, assim como em nível pessoal. Na visão da autora, estas mudanças devem incluir o suporte masculino em diversos níveis e nichos da sociedade, devido ao controle de recursos exercido pelos homens dentro dela. Alguns exemplos das mudanças que estão ocorrendo em termos de papéis masculinos são o fenômeno da “Nova Paternidade” (MCMAHON, 1999) e do envolvimento masculino junto às próprias famílias e em atividades domésticas (CONNELL, 2005).

Em termos acadêmicos, as questões relativas de gênero têm sido debatidas em nível global. No entanto, elas têm enfrentando forte resistência (*Backlash*) por parte de setores conservadores da sociedade (RUDMAN; GLICK, 2001; FALUDI, 2009). Connell (2005) argumenta que a defesa da irrelevância dos estudos de gênero, por sua vez, provém da provável perda dos privilégios masculinos, como ocorre na divisão de tarefas domésticas/familiares e acesso a cargos de gestão e a profissões com melhor remuneração.

Olhando agora para os prejuízos femininos, a autora ressalta a importância de se observar a interseccionalidade de etnia, classe e outras categorias de análise para se estudar as questões de gênero. Exemplos da importância da interseccionalidade são as diferentes prioridades defendidas pelos diferentes movimentos feministas, como demonstra hooks [sic] (2000). Adaptando as ideias de hooks [sic] (*op. cit*) para o contexto brasileiro, tem-se, por exemplo, que as mulheres camponesas priorizam o acesso à terra, água potável, energia elétrica e saneamento básico. As mulheres urbanas, por sua vez, priorizam o acesso a creches e escolas de tempo integral de forma a possibilitar seu acesso a melhores oportunidades de trabalho, normalmente em período integral.

Por outro lado, mulheres residentes em comunidades carentes enfrentam situações de violência devido ao enfrentamento entre facções e à atuação repressiva do Estado na comunidade. Mulheres indígenas e quilombolas, por sua vez, enfrentam tanto o extermínio de sua cultura, quanto as ameaças de invasão de suas terras por grupos extrativistas (garimpeiros e madeireiros) ou produtores agropecuários em larga escala. Na linha do que argumenta hooks (*op. cit*), cabe ao Estado, movimentos sociais e a cada indivíduo da sociedade civil a atuação nestas questões de forma a dirimir desigualdades de gênero de maneira interseccional, sem reforçar estereótipos prejudiciais de gênero.

Além disso, um dos aspectos interseccionais que tem se tornado relevante é o geracional, pois há registros (THORNTON 1989; ZULEHNER; VOLZ 1998; MOHWALD

2002) de que homens mais jovens têm demonstrado maior suporte às mudanças sociais no sentido da igualdade de gênero. Por outro lado, nas grandes corporações e em coortes mais antigas, foi observado um suporte ativo ou velado às práticas misóginas (COCKBURN 1991; COLLINSON; HEARN 1996). Por exemplo, em profissões mais tradicionais, como a medicina, Acker (2006) argumenta que a maior parte das pediatras é mulher, enquanto que a maior parte dos cirurgiões é homem, corroborando estereótipos vinculados a gênero.

Recentemente, outro atributo relacionado à interseccionalidade está relacionado aos fluxos migratórios de refugiados em direção a países prósperos. Healy, Bradley e Forson (2011) apresentam relatos de mulheres imigrantes paquistanesas na Europa em situações de dificuldade com a entrada no mercado de trabalho devido ao uso do véu islâmico. As entrevistadas relataram ser vistas estereotipadamente, como terroristas ou donas de casa, apesar de sua alta qualificação acadêmica e profissional em seus países de origem. Por outro lado, as autoras contaram que há relatos de imigrantes caribenhos negros que foram bem recebidos em organizações europeias devido à preexistência de gestores negros nestas organizações.

Percebe-se, portanto, que as práticas discriminatórias são devidas a diversas construções sociais que podem estar vinculadas a questões de gênero. Na visão de Deutsch (2007), se há a possibilidade de construir gênero socialmente, também há a possibilidade de desconstruir. Neste sentido, a autora relata a desconstrução de práticas misóginas por meio de práticas disruptivas de gênero, como a ocupação de profissões, cargos e papéis tradicionalmente masculinos. Este tipo de ocupação de cargos figura entre as metas do milênio da ONU, na forma de encorajamento à participação das mulheres nas ciências e tecnologias (SCHIEBINGER, 2010). Este conjunto de áreas estratégicas para inclusão de mulheres recebeu a alcunha de STEM, por ser a sigla de *Science, Technology, Engineering e Mathematics* (UN WOMEN, 2019).

Ainda que estas práticas disruptivas busquem a reversão dos privilégios masculinos, as mulheres que as performam empregam estratégias que mantêm certos atributos estereotipados de gênero, como a docilidade, acolhimento e capacidade de conciliação, tanto no trabalho quanto no ambiente doméstico, de modo a evitar conflitos com os homens. Esta estratégia pode ter efeitos colaterais, pois Deutsch (*op. cit*) considera que as características masculinas são mais valorizadas na sociedade, gerando mais possibilidades masculinas de progressão na carreira.

Em contextos de guerra civil e ditaduras, no entanto, os estereótipos de gênero são

reforçados, de forma a prover estrutura econômica e comunitária para a sociedade em geral e para os movimentos de resistência. Como exemplo, Basu (2003) apresenta mulheres militantes indianas que foram presas pelo governo indiano no conflito entre Índia e Paquistão e que buscavam voltar para seus papéis tradicionais familiares em seu domicílio. Nos casos de prisões políticas de mulheres, Tambiah (2003) argumenta que há um ideário de que estas são mais maleáveis e colaborativas, o que facilita as investigações por parte dos governos. Além disso, a autora relata a grande frequência dos estupros cometidos por agentes de Estado nestes contextos.

Outro caso relatado pela autora foi a utilização dos estereótipos tradicionais de gênero por mulheres, no caso das mães no Sri Lanka que buscavam reconstruir famílias que perderam membros para a guerra civil se valendo de estereótipos vinculados à ideia de maternidade. Ela argumenta que o próprio governo do Sri Lanka propagava a ideia de construir indústrias multinacionais nas zonas de livre comércio no país, encorajando a contratação da mão de obra feminina, por ser dócil, maleável e desorganizada em termos sindicais.

No Brasil, Guiraldelli (2012) encontrou a mesma concepção de mulher na cadeia produtiva de confecções, devido à grande massa de mulheres que trabalham por facção no ambiente domiciliar. O autor considera que, em geral, as mulheres estão concentradas em trabalhos nos setores têxtil e varejista, marcados pela terceirização, informalidade e precarização. De maneira complementar, o relatório da OIT (2003) aponta que os homens ocupam setores em áreas técnicas e tecnológicas, sendo igualmente terceirizados e precarizados, mas com menor grau de informalidade e maiores salários. Guimarães (2002) defende que os postos de trabalho mais precários e informais são ocupados em geral por mulheres e negros.

No caso do setor têxtil, um efeito colateral não-planejado é a subversão da ordem econômica familiar, pois as mulheres conseguem, devido à informalidade do setor, trabalhar mais facilmente que os homens. Além disso, há a necessidade de habilidades construídas socialmente como femininas, por exemplo: atenção a detalhes e resiliência a longas jornadas de trabalho sem reclamações. No entanto, a falta de mobilização sindical leva à estagnação das políticas organizacionais com foco em gênero (WALSH, 2007).

De qualquer forma, a participação destas mulheres em movimentos organizados poderia aumentar a capacidade de atuação em termos de cidadania, conforme defende Pateman (1970). Quando esta atuação cidadã ocorre, por sua vez, leva frequentemente as mulheres a cargos eletivos governamentais e posições de liderança na sociedade, o que

novamente desafia papéis tradicionais de gênero. Basu (2003) relata que na Namíbia, na África do Sul, na Palestina e no Brasil a chegada de mulheres a posições de poder levou à criação de leis antidiscriminatórias, que promovem a igualdade de direitos, que coíbem a violência doméstica e que promovem direitos reprodutivos. No entanto, a autora percebeu a influência de oligarquias e do *modus operandi* político na construção das leis citadas.

Apesar destes vieses, as políticas de gênero endógenas, geradas a partir da sociedade civil, alcançam um maior grau de aceitação e implementação. Basu (2003) argumenta que devido a esta razão, na América Latina as políticas têm maior grau de adesão do que no Leste Europeu. Nos países europeus orientais, com grande influência comunista proveniente da antiga União Soviética, há percepções de que o feminismo é uma política imperialista ocidental ou vinculada às antigas linhagens matriarcais camponesas. Na nossa visão, um brinquedo folclórico tradicional do Leste Europeu, a boneca *Matrioshka*, reflete este matriarcado, na forma de sucessão matrilinear em que a família se mantém coesa sob a égide das mães e avós camponesas.

De maneira endógena, Basu (2003) aponta ainda que, no caso da América Latina, o Estado tem confiado cada vez mais na *expertise* dos movimentos sociais de gênero para assessorar na criação e implementação de políticas públicas com este fim. Isto se deve à adesão de grupos vulneráveis como indígenas, assentados, moradores de comunidades e agricultores de subsistência a estes movimentos. Por um lado esta *expertise* pode promover políticas mais alinhadas às reais necessidades dos grupos atendidos; por outro, pode levar à cooptação destes movimentos pelo Estado.

Para minimizar o risco de cooptação, esta autora argumenta que quanto mais efetivamente democrático o Estado, menor o risco de cooptação dos movimentos sociais. Outra estratégia possível aos movimentos sociais é a atuação junto a governos regionais para políticas públicas com foco em gênero. Desta forma, evitam-se os conflitos e dificuldades presentes na implantação de políticas públicas em nível nacional.

Acker (2006), por sua vez, defende a importância destes movimentos sociais com foco em gênero na forma de grupos de pressão para geração de políticas públicas e organizacionais privadas. Ela acredita que a ausência destes grupos que incomodam as organizações facilita a invisibilidade das questões internas de gênero, o que facilita a estagnação das políticas.

Como exemplo de práticas comunitárias com foco em gênero, podem-se citar as cotas para mulheres que foram implementadas em alguns *Panchayats* (conselhos locais das vilas) indianos, em regiões como Madras, Mumbai e Nova Delhi. Apesar destas cotas representarem

um avanço em relação aos números anteriores de mulheres na política, corre-se o risco delas se tornarem um teto pró-forma para a ocupação destes cargos eletivos devido a estereótipos culturais de gênero, que desencorajam a participação feminina em cargos públicos. Em Bangladesh, por outro lado, os 10% de cota para mulheres no parlamento nacional são nomeados pelos parlamentares eleitos, em sua maioria homens (TAMBIAH, 2003).

No entanto, quando as mulheres efetivamente acessam os cargos políticos eletivos há riscos como: (1) a cooptação das mulheres eleitas pelos partidos políticos, em geral liderados por homens, devido à dependência econômica para financiamento de campanhas; (2) a concepção de que as mulheres constituem um grupo homogêneo, o que minimiza a possibilidade de implementação de políticas direcionadas a minorias.

No primeiro caso, as leis que garantem a totalidade ou parte da herança aos herdeiros homens em muitos países levam à impossibilidade feminina de financiamento das próprias campanhas, o que pode enviesar o projeto político das mesmas na direção desejada pelos dirigentes partidários. No segundo, pode-se ter a eleição de grupos privilegiados de mulheres e a implementação de políticas públicas que desconsideram as interseccionalidades (classe, casta, etnia, profissão, contexto urbano vs. rural, etc.) que perpassam a questão de gênero (ACKER, 2006).

Basu (2003) aponta ainda que o fenômeno da cooptação de mulheres na política tem efeitos diferentes em termos nacionais e regionais. A autora observou que, em nível regional, são eleitas mais mulheres pobres; em nível nacional, são eleitas mais mulheres ricas, frequentemente filhas, esposas ou viúvas de políticos de grande expressão nacional. Devido ao maior compromisso das mulheres pobres com a mudança social e à menor inserção delas nos esquemas estabelecidos de política partidária, defende-se que há uma menor vulnerabilidade à cooptação nestes casos.

Em contrapartida, devido ao menor grau de escolaridade das mulheres pobres em cargos políticos, Tambiah (2003) aponta que elas são frequentemente humilhadas nas assembleias legislativas regionais por esta razão. Tanto para candidatas pobres quanto ricas, podem ocorrer estratégias discriminatórias com base em estereótipos de gênero durante as campanhas políticas, em que as mulheres são acusadas de abandonar sua família e obrigações domésticas para tomarem parte no meio político.

Após apresentar diversas perspectivas e casos de desigualdade de gênero, busca-se na seção a seguir traçar um currículo mínimo de direitos humanos com vistas a dirimir as iniquidades de gênero, com base na Teoria das Capacidades Humanas de Nussbaum (2001).

## Um currículo mínimo de direitos humanos: as Capacidades Humanas de Martha Nussbaum

Nussbaum (p. ex. 1995, 1997, 2001, 2007, 2011) oferece uma tentativa de solução para o dilema entre direitos humanos e relativismo cultural, propondo que há um conjunto mínimo de direitos humanos que devem ser contemplados em qualquer contexto cultural, respeitando, no entanto, a diversidade de práticas, costumes e valores endógenos. Ela acredita que estas diretrizes formam uma base mínima sobre a qual se pode construir o desenvolvimento humano em sociedades mais igualitárias e justas em termos de gênero, independentemente do contexto cultural em que são implementadas.

Estas diretrizes, apresentadas a seguir de maneira sintética, são denominadas “capacidades humanas centrais” (NUSSBAUM, 2001, p. 23-24, tradução nossa):

1. **Vida.** Possibilidade de viver até o fim de uma vida humana de tamanho normal; não morrer prematuramente, ou devido a falta de condições dignas de vida.
2. **Saúde do corpo.** Ter boa saúde, inclusive saúde reprodutiva; ter nutrição adequada; ter abrigo adequado.
3. **Integridade do corpo.** Ter liberdade para ir e vir; ter segurança contra violência, inclusive sexual e doméstica; ter oportunidades de satisfação sexual e de escolha em termos de reprodução.
4. **Sentidos, imaginação e pensamento.** Poder usar os sentidos, imaginar, pensar e raciocinar – e fazer estas coisas de maneira informada e cultivada por meio de educação adequada, incluindo, mas não limitada à alfabetização, matemática básica e treinamento científico. [...]
5. **Emoções.** Poder se vincular a coisas e pessoas exteriores a si mesmos; amar aqueles que nos amam e se importam conosco, poder expressar o luto em sua ausência; em geral, amar, enlutar-se, expressar desejos, gratidão e indignação justificada. [...]
6. **Razão prática.** Poder construir uma concepção do que é bom e se engajar em reflexão crítica a respeito do planejamento de sua vida. (Isto inclui proteção à liberdade de consciência e de religião).
7. **Afiliação.**
  - A. Poder viver com e para os outros, reconhecer e demonstrar preocupação com outros seres humanos, engajar-se em várias formas de interação social; poder imaginar a situação do outro. [...]
  - B. Ter bases sociais para o auto-respeito e a não-humilhação; ser tratado como um ser digno, cujo valor é igual ao dos outros. [...]
8. **Relações com outras espécies.** Poder viver numa perspectiva de cuidado e relação com os animais, plantas e a natureza.
9. **Recreação.** Poder rir, brincar e exercer atividades recreativas.
10. **Controle sobre o próprio ambiente.**
  - A. **Político.** Poder participar efetivamente em escolhas políticas que governam sua vida; ter o direito à participação política e proteção à livre comunicação e associação.
  - B. **Material.** Direito à propriedade (de bens móveis e imóveis/terra), ter direito à propriedade em base igual aos outros indivíduos; ter direito a ter emprego da mesma maneira que os outros; ter direito a não sofrer buscas ou ataques injustificados. [...]

Pode-se perceber ao longo das diretrizes propostas pela autora que a sua perspectiva de desenvolvimento é a mesma de Sen (2001), conforme admitido por ela (NUSSBAUM, 2003, 2009). Além disso, Nussbaum (2003) considera que capacidades como Integridade do

corpo, Saúde, capacidade Política e Material refletem demandas feministas de movimentos sociais vinculados a diversos países com questões de gênero comuns.

Voltando à perspectiva de Sen (2001), o desenvolvimento econômico não é o principal objetivo a ser perseguido pelos países. Este é apenas um meio de proporcionar a realização das potencialidades dos povos, na forma de desenvolvimento humano. Sen (2001) considera que os indicadores de renda e produto interno bruto não são confiáveis para medir o bem-estar, tanto em nível individual quanto em nível nacional. Além disso, há uma preocupação expressiva por parte de Amartya Sen e Martha Nussbaum com a melhoria das condições de vida em geral dos povos mais pobres do mundo. Devido a esta preocupação, a perspectiva das capacidades foi adotada pelas Nações Unidas como a perspectiva a ser adotada para o desenvolvimento humano nos países em geral (NUSSBAUM, 2007).

Nesta perspectiva de transversalização dos direitos humanos, uma primeira preocupação de Nussbaum (2009) é a de que os direitos sejam declarados nas constituições de maneira positiva, de forma a explicitar o papel do Estado na garantia dos direitos de seus cidadãos. Como exemplo, a autora coloca a Constituição Indiana (ÍNDIA, 1950, Art. 19, parágrafo 1) em que se diz que

Todos os cidadãos devem ter o direito: à liberdade de comunicação e expressão; de reunir-se de forma pacífica e desarmada; de formar associações ou sindicatos; de movimentar-se livremente pelo território da Índia; de residir em qualquer parte do território da Índia; de praticar qualquer profissão, ocupação, comércio ou negócio.

Este trecho da constituição demonstra a quebra de tradições restritivas aos cidadãos devido ao sistema de castas e aos costumes ancestrais, o que a autora considera como riqueza e criatividade na legislação indiana atual (NUSSBAUM, 2002). Adicionalmente, pode-se notar que no artigo 14 (parágrafo único), esta quebra ainda é mais explícita, pois prevê a igualdade entre todos os cidadãos perante a lei, não importando sua casta, dentro do território da Índia. De maneira complementar, o artigo 15 (parágrafo 1) proíbe a discriminação por parte do estado devido a raça, casta, gênero e local de nascimento. O artigo 17 (parágrafo único), por sua vez, abole a casta dos intocáveis.

No entanto, apesar da promulgação da constituição indiana em 1950, é de conhecimento que estas diretrizes não foram implementadas de fato e de maneira consistente desde então no cotidiano dos/as cidadãos/ãs indianos/as. Nussbaum (2002) relatou, por exemplo, o caso de Mathura, uma jovem indígena indiana sob custódia que foi estuprada por dois policiais em 1979, quando tinha 16 anos. No julgamento em primeira instância, ambos foram absolvidos sob o argumento de que a vítima tinha relações sexuais regularmente com o

namorado, o que levou à crença de que ela estaria acostumada com a situação, que não foi caracterizada como estupro. No entanto, a Suprema Corte reverteu a decisão, argumentando que a mera rendição sob grave ameaça não pode ser compreendida como consentimento da vítima. Infelizmente, a decisão final da Suprema Corte foi revista pelos seus membros, validando portanto a decisão em primeira instância, o que gerou uma série de protestos de movimentos sociais e da comunidade acadêmica local.

Além do caso de Mathura, Nussbaum (2002) trouxe à tona o caso de Bhanwari Devi, sobrevivente de um estupro coletivo perpetrado em 1993 por líderes comunitários de uma vila em que havia casamento infantil. De maneira semelhante e recorrente, Hanuffa Khatoon, mulher líder de central sindical em Bangladesh, sofreu estupro coletivo em 1998 por funcionários do sistema nacional de transporte público da Índia e vendedores que trabalhavam na estação.

Nussbaum (2002) conta que a primeira sobrevivente atuava num movimento social contra casamentos infantis e que o Estado se recusou a aceitar a denúncia a tempo do exame de corpo de delito; além disso, devido a outras anomalias no devido processo legal, todos os agressores foram absolvidos. No segundo caso, de maneira oposta, a Suprema Corte argumentou que ocorrera uma violação à Constituição (ÍNDIA, 1950, art. 21), pois não foram respeitados o direito à vida e à liberdade pessoal da cidadã de Bangladesh. Considerou-se na decisão que a Constituição se aplica a todas as pessoas em território indiano, não só aos cidadãos daquele país. Também se ressalta que há precedentes na Suprema Corte Indiana de interpretar o direito à vida como direito a uma vida com dignidade humana.

De maneira geral, a filósofa relata que em média os casos de estupro levam 10 anos para irem a julgamento na Índia, sendo conduzidos levando fortemente em conta qual o histórico da vítima, assim como a vestimenta dela no momento da agressão. Na percepção dela, a procrastinação do julgamento é uma estratégia estatal, principalmente em nível regional, para que a vítima desista do processo devido à ocorrência de casamento, por exemplo. Em casos mais recentes, tem havido uma tendência crescente da Suprema Corte indiana em coibir possibilidades de injustiça devido a falhas nas legislações regionais e nas decisões pelos *Panchayats* (conselhos locais das vilas).

Olhando agora para o contexto americano, Nussbaum (2009) considera que constituições como a dos EUA (EUA, 2017 [1787]) não explicitam o papel do Estado na garantia de direitos dos cidadãos. Como exemplo, ela cita o trecho:

Nenhum Estado deve elaborar ou fazer cumprir qualquer lei que abranja os privilégios ou imunidades dos cidadãos dos Estados Unidos; nem nenhum Estado

*Barbarói, Santa Cruz do Sul, n. 57, p.<165-187>, jul./dez. 2020*

privará ninguém de vida, liberdade ou propriedade, sem o devido processo legal; nem negar a qualquer pessoa em sua jurisdição a igual proteção das leis (Emenda XIV, seção 1).

A autora considera que esta forma negativa de expressar os direitos, derivada do iluminismo, deixa indeterminado como se vão garantir os direitos fundamentais dos cidadãos, deixando-os à mercê do mercado e de atores privados. Neste caso, considera-se que apesar de haver avanços no sentido da igualdade de gênero na sociedade, estes podem sofrer retrocessos consideráveis por não estarem respaldados pela Carta Magna daquele país.

Na seção a seguir, são apresentadas diretrizes de transversalização de gênero propaladas pela ONU. Apesar de não se caracterizarem enquanto garantias constitucionais nos países signatários, elas gradativamente estão sendo adotadas nas legislações nacionais por meio de ratificação.

### **A perspectiva das Convenções da ONU para a Igualdade de Gênero**

Independentemente de qualquer constituição, como forma de incentivar o comprometimento dos países com a causa da igualdade de gênero, foi realizada nas Nações Unidas, em 1979, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW). A partir dela, 189 países (exceto Vaticano, Irã, Somália, Sudão e Tonga) se declararam signatários do tratado resultante (ONU, 1979). O Brasil ratificou sua participação neste tratado por meio do decreto 89.460 (BRASIL, 1984), revogado e aperfeiçoado pelo decreto 4.377 (BRASIL, 2002).

No total, a ONU organizou 4 grandes convenções com o objetivo de fazer avançar a igualdade de gênero no mundo (ONU, 2017):

- **México (1975):** foi definido um plano de ações de igualdade de gênero a ser cumprido até 1985. Participaram 133 países.
- **Copenhague (1980):** foram priorizadas linhas de ação relacionadas ao emprego, saúde, educação, direito à propriedade, herança, custódia dos filhos e nacionalidade. Participaram 145 países.
- **Nairobi (1985):** foram elaboradas diretrizes com relação a mulheres em questões de paz e desenvolvimento humano. Participaram 157 países.
- **Pequim (1995):** foram consolidados 12 eixos de atuação para a igualdade de gênero: pobreza, educação, saúde, violência, conflitos armados, economia, poder e tomada de decisão, políticas institucionais, direitos humanos, relações com a mídia, meio ambiente, infância e adolescência. Estes eixos foram publicados na Declaração de

Pequim (ONU, 1995).

Houve ainda reuniões *follow-ups* na sede da ONU em Nova Iorque para a Conferência de Pequim (1995), conforme descrito em ONU (2017):

- **2000:** aperfeiçoamento das diretrizes de Pequim (1995);
- **2005:** apreciação das convergências com as metas do milênio da ONU;
- **2010:** avaliação dos progressos obtidos nos países em relação a Pequim (1995) e encorajamento para a aceleração das ações no mesmo sentido;
- **2015:** realização da Beijing+20, com avaliação das políticas nacionais implementadas a partir de Pequim (1995) e encorajamento para a implementação de políticas e avaliações regionais.

Ao longo da história das Nações Unidas, pode-se perceber que houve um impacto destas grandes conferências no desenvolvimento de diretrizes gerais a serem implementadas como políticas públicas pelos países membros, num esforço coletivo de transversalização de gênero. Um exemplo são as metas do Milênio das Nações Unidas, endossadas globalmente, conforme divulgado por ONU (2017b):

1. Erradicar a extrema pobreza e a fome;
2. Alcançar a educação primária universal;
3. Promover a igualdade de gênero e empoderar as mulheres;
4. Reduzir a mortalidade infantil;
5. Melhorar a saúde das mães;
6. Combater a AIDS, malária e outras doenças;
7. Garantir a sustentabilidade ambiental;
8. Estabelecer parcerias globais para o desenvolvimento.

Pode-se perceber que as perspectivas da ONU e das Capacidades Humanas estão alinhadas no sentido de defender os direitos femininos independentemente do contexto cultural.

### **Considerações finais**

Em termos práticos, não importando o contexto cultural específico ou a forma de redação das Cartas Magnas, considera-se que para que a autonomia feminina se efetive, devem ser garantidos às mulheres educação, saúde, segurança pública, renda e acesso à propriedade, seja na forma de diretrizes internacionais, legislação, políticas públicas ou atuação do terceiro setor e da sociedade civil. Ressalta-se que estes avanços vão ocorrer na

medida em que os países experimentarem avanços no desenvolvimento humano, conforme prescrito, por exemplo, nas metas do milênio das Nações Unidas (ONU, 2017).

No contexto brasileiro, considera-se que as perspectivas apresentadas neste artigo podem ser utilizadas como exemplos de boas práticas e de práticas que não devem ser repetidas. Além disso, dão prova da concretude e plausibilidade das situações misóginas a que as mulheres são submetidas ao redor do globo, representando um contraponto à ideia de que o feminismo não é mais necessário, gerando o pós-feminismo (MCROBBIE, 2004).

Em termos do dilema entre defensores de direitos humanos e relativistas culturais, foi apresentada a perspectiva de que há um conjunto mínimo de direitos humanos a ser defendido em todas as culturas, baseado nas concepções das declarações universais de direitos humanos. Isto não implica imperialismo ou colonialismo cultural, pois para além deste conjunto mínimo é mantido intacto um amplo espaço para manifestações, costumes e práticas endógenas pertinentes a cada contexto cultural específico.

## **GENDER EQUALITY: A NATIONAL AND INTERNATIONAL LITERATURE REVIEW**

### **Abstract**

A review of national and international literature on the theme of Gender Equality was carried out. Throughout this review, examples of good practices have been reported within the theme, as well as extreme cases of misogyny. This kind of study is relevant because many of the practices adopted internationally to promote gender equality are not yet recognized inside the Brazilian context. As a research agenda for future studies on gender equality, the UN conventions on Gender Equality and the Theory of Capabilities of Martha Nussbaum (2001) were suggested as guides. These themes were considered interesting because they can provide a common denominator between the Human Rights Advocates and Cultural Relativists.

**Keywords:** Gender equality; gender inequality.

### **REFERÊNCIAS**

ABRAMO, L. Trabajo, género y raza: Un tema presente en la agenda brasileña. *Nueva Sociedad*, v. 218, n. 1, pp. 87-108, 2008.

ACKER, J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, v. 20, n. 4, pp. 441-464, 2006.

AGARWAL, B. *A field of one's own: Gender and land rights in South Asia*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1994.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de rendimentos por gênero no Brasil: uma análise regional. *Revista Econômica do Nordeste*. v. 33, n. 2, pp. 196-217, 2002.

BAPTISTA, D. B.D. A. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de  
*Barbarói, Santa Cruz do Sul, n. 57, p.<165-187>, jul./dez. 2020*

trabalho brasileiro na década de 90. Encontro Nacional de Estudos Populacionais. 12. **Anais...** Caxambu, Brasil: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2000, pp. 1-25.

BARROSO, C. Metas de desenvolvimento do milênio, educação e igualdade de gênero. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, n. 123, pp. 573-582, 2004.

BASU, A. Gender and governance: Concepts and contexts. In: NUSSBAUM, M. C. (org.) **Essays on gender and governance**. Nova Delhi: MacMillan India, 2003, p. 20-58.

BORTOLUZZO, A. B.; MATAVELLI, I. R.; MADALOZZO, R. Determinantes da Distribuição da (Des)igualdade de Gênero entre os Estados Brasileiros. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 46, n. 1, pp. 161-188, 2016.

BRASIL. **Decreto n. 89.460**, de 20 de março de 1984. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979). Brasília: Presidência da República, 1984.

BRASIL. **Decreto n. 4.377**, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília: Presidência da República, 2002.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos pagu**, n. 17-18, pp. 157-196, 2002.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero: intraocupações no Brasil, em 2004. **Revista de economia contemporânea**, v. 11, n. 2, pp. 331-350, 2007.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de economia política**, v. 18, n. 1 (69), pp. 158-175, 1998.

COCKBURN, C. **In the way of women: Men's resistance to sex equality in organizations**. Nova Iorque: Cornell University Press, 1991.

COLLINSON, D.; HEARN, J. **Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements**. Newcastle, Reino Unido: Sage, 1996.

CONNELL, R. **Gender Short Introductions**. Cambridge, Reino Unido: Polity Press in association with Blackwell Publishers, 2002.

CONNELL, R. **Masculinities**. Berkeley, EUA: University of California Press, 2005.

DEUTSCH, F. M. Undoing gender. **Gender & society**. v. 21, n. 1, pp. 106-127, 2007.

ESTADOS UNIDOS. **The Constitution of the United States of America: Analysis and Interpretation**. Washington: US Government Printing Office, 2017 [1787].

FALUDI, S. **Backlash: The undeclared war against American women**. Nova Iorque: Broadway Books, 2009.

GIFFIN, K. Poverty, inequality, and equity in health: considerations based on a transversal gender perspective. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, pp.103-112, 2002.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**. v. 9, n. 3, pp. 369-384, 2005.

GUIMARÃES, N. A. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu**, v. 17-18, n. 1, pp. 237-266, 2002.

GUIMARÃES, N. A. Gênero e trabalho. **Revista Estudos Feministas**. v. 12, n. 2, pp.145-146, 2004.

GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho? desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3, pp. 709-732, 2012.

HEALY, G.; BRADLEY, H.; FORSON, C. Intersectional sensibilities in analysing inequality regimes in public sector organizations. **Gender, Work & Organization**, v. 18, n. 5, pp. 467-487, 2011.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences**: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. New Castle, Reino Unido: Sage publications, 2003.

HOLTER, O. G. **Gender, patriarchy and capitalism**: A social forms analysis. Oslo, Noruega: Work Research Institute, 1997.

HOOKS, b. **Feminism is for everybody**: Passionate politics. Londres: Pluto Press, 2000.

IBGE. **Censo demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011.

INDIA. **The Constitution of India**. Nova Delhi: Ministry of Law & Justice, 1950.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4. ed. Brasília: IPEA, 2011.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**: 1995 a 2015. Brasília: IPEA, 2017

MATTA, R. **A casa e a rua**. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

MCMAHON, A. **Taking care of men**: Sexual politics in the public mind. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1999.

MCROBBIE, A. Post-feminism and popular culture. **Feminist media studies**, v. 4, n. 3, p. 255-264, 2004.

PINTO, E. L.; MIDDLEJ, S. Gender Pro-Equity Program: the discuss about relationships between men and women in the Caixa Econômica Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 46, n. 6, pp. 1529-1550, 2012.

MÖHWALD, U. **Changing attitudes towards gender equality in Japan and Germany**. Munique, Alemanha: Iudicium Verlag, 2002.

NUSSBAUM, M. C. **Women, culture, and development: a study of human capabilities**. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press, 1995.

NUSSBAUM, M. C. Capabilities and human rights. **Fordham Law Review**. v. 66, n. 1, pp. 273-288, 1997.

NUSSBAUM, M. C. **Women and human development: the capabilities approach**. v. 3. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2001.

NUSSBAUM, M. C. Capabilities and social justice. **International Studies Review**. v. 4, n.2, p. 123-135, 2002.

NUSSBAUM, M. C. Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. **Feminist economics**. v. 9, n. 2-3, pp. 33-59, 2003.

NUSSBAUM, M. C. Constitutions and capabilities: Perception against lofty formalism. **Harvard Law Review**. v. 121, n. 1, pp. 4-19, 2007.

NUSSBAUM, M. C. Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. **From employability towards capability**. v. 4, n. 1, pp. 15-30, 2009.

NUSSBAUM, M. C. **Creating capabilities**. Cambridge, MA, EUA: Harvard University Press, 2011.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Panorama Laboral 2015**. Lima: Regional Office for Latin America and the Caribbean, 2015. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_435169.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf)>. Acesso em 15/11/2017.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Convention on the elimination of all forms of discrimination against women**. Nova Iorque: ONU, 1979. Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>>. Acesso em 15/11/2019.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Beijing Declaration and Platform for Action**. Nova Iorque: ONU, 1995. Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>>. Acesso em 15/11/2019.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Human Development Report 2016: Human Development for Everyone**. Nova Iorque: ONU, 2016. Disponível em: <[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf)>. Acesso em 15/11/2019.

ONU (Organização das Nações Unidas). **World Conferences on Women**. Nova Iorque: ONU, 2017a. Disponível em: <<http://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>>. Acesso em 13/11/2019.

ONU (Organização das Nações Unidas). **News on Millennium Development Goals**. Nova Iorque: ONU, 2017b. Disponível em: <<http://www.un.org/millenniumgoals/>>. Acesso em 13/11/2019.

PATEMAN, C. **Participation and democratic theory**. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1970.

QUADROS, W. Gênero e raça na desigualdade social brasileira recente. **Estudos Avançados**. v. 18, n. 50, pp. 95-117, 2004.

SOUZA, L. C. G. **A mensuração da desigualdade de gênero: um índice para os estados brasileiros**. 2012. 65 f., Monografia (Bacharelado em Economia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5731/1/2012\\_LuisaCardosoGuedesdeSouza.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5731/1/2012_LuisaCardosoGuedesdeSouza.pdf)>. Acesso em 15/11/2019.

ROMARIZ, S. B.; GOMES, S. M. F.; VOTRE, S. Em busca da equidade de gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 1, pp. 262-264, 2007.

ROOMI, M. A.; PARROTT, G. Barriers to development and progression of women entrepreneurs in Pakistan. **The Journal of Entrepreneurship**, v. 17, n. 1, pp. 59-72, 2008.

RUDMAN, L. A.; GLICK, P. Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. **Journal of social issues**. v. 57, n. 4, pp. 743-762, 2001.

RYAN, M. K.; HASLAM, S. A. The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. **British Journal of management**. v. 16, n. 2, pp. 81-90, 2005.

SCHIEBINGER, L. Gender, science and technology. In: UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (org.) **Background paper for the Expert Group meeting on Gender, Science and Technology, United Nations Division for the Advancement of Women (DAW, part of UN Women) and United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)**. Paris: UNESCO, 2010, p. 1-15.

SEN, A. **Development as freedom**. Oxford, Reino Unido: Oxford Paperbacks, 2001.

TAMBIAH, Y. The impact of gender inequality on governance. In: NUSSBAUM, M.; BASU, A.; TAMBIAH, Y.; JAYAL, N. G. **Essays on gender and governance**. Nova Delhi, Índia: Human Development Resource Centre, UNDP, 2003, pp. 59-89.

THORNTON, A. Changing attitudes toward family issues in the United States. **Journal of Marriage and the Family**, v. 1, n. 1, pp. 873-893, 1989.

UN WOMEN. **Sticking points in STEM**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/2/feature-sticking-points-in-stem>>. Acesso em 13 de julho de 2020.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM. **Human Development Report 2016: Human Development for Everyone**. Nova Iorque: United Nations Development Program, 2016.

WALBY, S. **Gender transformations**. Hove, Reino Unido: Psychology Press, 1997.

WALSH, J. Equality and diversity in British workplaces: the 2004 workplace employment relations survey. **Industrial Relations Journal**, v. 38, n. 4, pp. 303-319, 2007.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2016**. World Economic Forum: Genebra, Suíça, 2016. Disponível em:  
<[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Rankings**. Disponível em:  
<<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

ZULEHNER, P. M.; VOLZ, R. **Männer im Aufbruch**: wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen: ein Forschungsbericht. Ostfildern, Alemanha: Schwabenverlag, 1998.

Data de recebimento: 16/11/2017

Data de aceite: 17/08/2020

**Sobre a autora:**

*Helga Midori Iwamoto* é Doutora em Administração pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professora Adjunta IV na UFT (Fundação Universidade Federal do Tocantins). Professora de Matemática e Estatística na Graduação em Administração - UFT. Professora do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas da UFT. Professora do Mestrado e do Doutorado em Desenvolvimento Regional da UFT. Endereço eletrônico: [helga@uft.edu.br](mailto:helga@uft.edu.br)