



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Instituto de Relações Internacionais – IREL/UnB

Lara Maia Rio Lima Silveira

Sob orientação do Prof. Dr. Eiiti Sato

**UMA REFLEXÃO SOBRE AS QUESTÕES DE GÊNERO
o caso da União Europeia**

Brasília, 2017

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Instituto de Relações Internacionais – IREL/UnB

Lara Maia Rio Lima Silveira

UMA REFLEXÃO SOBRE AS QUESTÕES DE GÊNERO o caso da União Europeia

Monografia apresentada como requisito para conclusão da disciplina “Dissertação em Relações Internacionais”, como item opcional de conclusão do Bacharelado em Relações Internacionais da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Eiiti Sato

Brasília, 2017

Silveira, Lara Maia Rio Lima Silveira

Uma reflexão sobre as questões de gênero: o caso da União Europeia / Lara Maia Rio Lima Silveira - Brasília, 2017

69 f.

Monografia (Graduação) – Universidade de Brasília, Instituto de Relações Internacionais, 2017

Orientador: Prof. Dr. Eiiti Sato

1. União Europeia. 2 *Gender Mainstreaming*. 3. Igualdade de Gênero. I. Uma reflexão sobre as questões de gênero. II Título: o caso da União Europeia

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Instituto de Relações Internacionais – IREL/UnB

Lara Maia Rio Lima Silveira

UMA REFLEXÃO SOBRE AS QUESTÕES DE GÊNERO o caso da União Europeia

Monografia apresentada como requisito para conclusão da disciplina “Dissertação em Relações Internacionais”, como item opcional de conclusão do Bacharelado em Relações Internacionais da Universidade de Brasília.

Aprovado por

Prof. Dr. Eiiti Sato (IREL/UnB)

Orientador

Prof. Dr. Antonio Jorge Ramalho da Rocha (IREL/UnB)

Prof. Dr. Luiz Daniel Jatobá França (IREL/UnB)

Brasília, 16 de dezembro de 2017

Dedico este trabalho a minha mãe, Larissa, por sonhar todos os meus sonhos, por ter persistido no sonho de cursar Relações Internacionais na Universidade de Brasília, por insistir na importância do trabalho acadêmico e por ser o meu maior exemplo de força de trabalho feminina.

AGRADECIMENTOS

Sempre me considereei uma pessoa de sorte. Sorte por ter pais como a Larissa e o Léo que, em momento algum, tentaram me “prender embaixo das suas asinhas” e podar meus sonhos, mesmo que isso custasse morar longe dos seus olhos, da supervisão, do calor da nossa terra. Sorte por ter avós como a Alice, o Zé, o Dinand e a Lúcia que nunca mediram esforços para realizar todas as minhas vontades e sempre foram meu melhor colo. Sorte por ter irmãos como o Guto, a Lou e a Lorie que sempre foram sinônimos de alegria, companheirismo e casa cheia. Sorte por ter tios como o Dindin, tio Té, tio Alex e tio Maurilo e tias-mães como a tia Fernanda, tia Lu e tia Gió que são minhas fontes de conselhos, das simples e rápidas receitas do dia-a-dia aos questionamentos da vida “pós-Unb”. Sorte por ter a Ju na vida do meu pai, que sempre me acolheu com muito carinho. Sorte por uma tia-avó como a tia Jurá que desde meu primeiro momento em Brasília me lembra que a saúde tem que vir sempre em primeiro lugar. Sorte por ter primos como o Luiz, Maurilinho, Carol, Gui, Gustavo e Alexandrinho que, como irmãos, vibram comigo a cada nova conquista. Sorte por ter o Tarsis sempre ao meu lado, me lembrando dos meus próprios sonhos, sendo ombro e apoio na aventura desses anos longe de casa. Quanta sorte! Quantas bênçãos! Quão agradecida sou a vocês! Nada disso seria possível sem o apoio e a torcida de cada um! Meu eterno agradecimento estará para sempre registrado nos arquivos da UnB.

E, claro, não poderia deixar de agradecer a todos os professores e funcionários do Instituto de Relações Internacionais. Em especial, ao professor Eiiti Sato, que me orientou com tanta paciência e maestria e aos professores Antônio Jorge e Daniel Jatobá, que aceitaram o convite de compor minha banca de avaliação. Meu carinho e admiração por vocês ultrapassam as paredes da sala de aula. Muito obrigada por toda a dedicação e compromisso com os ensinamentos passados!

Por fim, e não menos importante, um agradecimento geral à Universidade de Brasília, instituição que tanto amo e que abriu meus horizontes não apenas academicamente, mas me transformou muito como pessoa!

Muito obrigada!

Because the reality is that if we do nothing it will take 75 years, or for me to be nearly a hundred before women can expect to be paid the same as men for the same work. 15.5 million girls will be married in the next 16 years as children. And at current rates it won't be until 2086 before all rural African girls will be able to receive a secondary education.

If you believe in equality, you might be one of those inadvertent feminists that I spoke of earlier, and for this, I applaud you. We are struggling for a uniting word, but the good news is, we have a uniting movement. It is called HeForShe. I invite you to step forward, to be seen and to ask yourself, "If not me, who? If not now, when?"

Emma Watson

(Speech by UN Women Goodwill Ambassador Emma Watson at a special event for the HeForShe campaign, United Nations Headquarters, New York, 20 September 2014)

RESUMO

O presente trabalho propõe a realização de uma reflexão acerca das políticas de gênero na União Europeia, bem como da implementação do *gender mainstreaming*. Para tal, realizaremos uma análise histórica da adoção de tais políticas por parte do bloco europeu, tanto no nível doméstico, quanto no nível global, analisando o papel da UE em prol dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Posteriormente, analisaremos quantitativamente a adoção de tais medidas, para, assim, discorrer sobre a evolução ou involução das políticas de gênero praticadas pela União Europeia.

ABSTRACT

This work proposes a reflection on the gender politics implemented by the European Union, as well as, about the implementation of the gender mainstreaming. Bearing this in mind, we will develop an historical analysis concerning the adoption of these politics by the European bloc, both domestically and globally, foregrounding the EU's role on the Millenium Development Goals and the Susteainable Development Goals. Subsequently, we will analyze quantitatively the adoption of these politics. Finally, we intend to give a critical account about the evolution or involution of the gender politics practiced by the European Union.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Compilado geral da participação de homens e mulheres nos setores público e privado.....	48
Tabela 2: Taxa de Empregabilidade entre homens e mulheres em 2010, 2015 e 2016.....	53
Tabela 3: Diferença: Taxa de Empregabilidade de homens em % – Taxa de Empregabilidade de Mulheres em %, nos anos 2010, 2014 e 2016.	54
Tabela 4: Diferença salarial em porcentagem	57

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Países europeus com maior proporção de participação das mulheres nos quadros corporativos e comitês executivos.....	46
Gráfico 2: Balanço de gênero entre mulheres no board, chairs e como CEOs das empresas listadas na UE.....	46
Gráfico 3: Porcentagem de Homens e Mulheres em Assembleias locais.....	47
Gráfico 4: Porcentagem de homens e mulheres em parlamentos nacionais (<i>single/lower house</i>) e governos (ministérios).....	47
Gráfico 5: Diferença da taxa de empregabilidade por gênero, de 20 a 64 anos, entre os anos de 2010 e 2016	52
Gráfico 6: Tendência salarial entre os 28 países-membro da União Europeia de forma não ajustada, 2010-2014.....	56

LISTA DE SIGLA DOS PAÍSES

EU – União Europeia

AT – Áustria

BE – Bélgica

BG – Bulgária

HR – Croácia

CY – Chipre

CZ – República Tcheca

DK – Dinamarca

EE – Estônia

FI – Finlândia

FR – França

DE – Alemanha

EL – Grécia

HU – Hungria

IE – Irlanda

IT – Itália

LV – Letônia

LT – Lituânia

LU – Luxemburgo

MT – Malta

NL – Países Baixos

PL – Polônia

PT – Portugal

RO – Romênia

SK – Eslováquia

SI – Eslovênia

ES – Espanha

SE – Suécia

UK – Reino Unido

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1. O CASO DA UNIÃO EUROPEIA.....	21
1.1 Do Tratado de Roma à Terceira Convenção de Mulheres em Nairóbi: 1957 – 1985	25
1.2. Dos Objetivos da Terceira Conferência Mundial das Mulheres em Nairóbi ao Estabelecimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio: 1985 – 2000.....	27
1.3. Das contribuições dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio à Declaração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, passando pelo Tratado De Lisboa: 2000 – 2015.	32
1.3.1 Atuação No Nível Doméstico.....	32
1.3.2 Atuação No Nível Global	34
1.4. Considerações Gerais Do Capítulo.....	36
2. EVOLUÇÃO (OU INVOLUÇÃO) DAS POLÍTICAS DE GÊNERO.....	38
2.1. <i>Gender Mainstreaming</i> : Consenso Ou Divergência?.....	39
2.1.1 <i>Cargos De Decision-Making Ocupados Pelas Mulheres Nos Setores Público E Privados</i>	42
2.1.2. <i>Diferenças Nas Taxas De Empregabilidade.....</i>	49
2.1.3. <i>Diferenças Nas Taxas Salariais</i>	55
2.1.4 <i>Considerações Finais Da Seção</i>	57
2.2. <i>Integrationist Aproach X Agenda Setting</i>	59
2.3. <i>Hard X Soft Law</i>	62
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

INTRODUÇÃO

Quando se trata das questões de promoção da igualdade entre homens e mulheres, inúmeros aspectos devem ser considerados, sejam eles políticos, econômicos ou sociais. O presente trabalho pretende analisar as políticas de gênero nesses aspectos, especialmente as voltadas para o mercado de trabalho. Para isto, serão analisadas as medidas de empoderamento da mulher adotadas pela União Europeia (UE).

Segundo Amartya Sen na obra que lhe concedeu o Prêmio Nobel da Economia, “Desenvolvimento como Liberdade” (2015), o papel ativo da condição de agente das mulheres promove dinâmicas de transformações sociais que alteram não apenas a vida delas mesmas, como também dos homens. Para ilustrar tais mudanças apresentaremos, ao longo desta introdução, as principais motivações e desafios dos campos político, econômico e social – se é que podemos separá-los, como mostraremos mais adiante. Primeiramente, será apresentada a importância no campo político e, posteriormente, no econômico (principal foco da pesquisa). Por fim, uma breve explanação do viés social será colocada em pauta.

Faz-se necessário considerar a importância do empoderamento político das mulheres, bem como sua ascensão a posições de liderança em todos os níveis como uma característica essencial para alcançar vários dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e um mundo mais equalizado. Isto acontece porque, como é de se imaginar, com mais mulheres em cargos de liderança, há uma maior tendência para a defesa e inclusão de agendas de interesse das mesmas. Entende-se, assim, que a igual participação de homens e mulheres em cargos de *decision-making* remete a questões de justiça, respeito pelos direitos fundamentais e boa governança, além de serem necessários para fortalecer a democracia (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p. 28). Globalmente, a participação das mulheres em questões políticas ainda permanece muito baixa, até mesmo em países com alto desenvolvimento econômico, como os Estados Unidos e o Reino Unido. Nestes países, a porcentagem de mulheres que ocupam cargos em ministérios e parlamentos são, respectivamente, 24% e 34% (MCKINSEY&COMPANY, 2017).

De fato, nos últimos anos, os números de normas e de padrões internacionais voltados para a liderança e participação feminina aumentaram. Isto se deu, em

grande parte, pela influência da inserção do *gender mainstreaming*¹ nas agendas promovidas pela ONU e, claro, dos próprios movimentos feministas transnacionais, sobretudo por meio de ONGs. Dessa maneira, tanto os órgãos internacionais quanto esses movimentos foram responsáveis por propagar uma maior consciência e reconhecimento da importância da participação feminina em processos políticos e para o desenvolvimento econômico tanto globalmente, quanto internamente aos Estados. Como será mostrado no próximo capítulo, a União Europeia já se apresentava como uma instituição internacional aberta para as questões e problemas de gênero. E, como é de se esperar, se engajou ainda mais nessas questões por influência do Sistema ONU e do Lobby das Mulheres, o que será melhor desenvolvido posteriormente. Por ora, cabe entender as motivações políticas, econômicas e sociais que levam à propagação dessas agendas.

De acordo com dados da ONU Mulheres (UN WOMEN, s.d.) na medida em que as mulheres entram no mercado de trabalho, a economia cresce. Primeiramente, porque esse ingresso promove o compartilhamento da renda familiar estimulando mais benefícios para os filhos e, conseqüentemente, tende a promover a redução da mortalidade infantil, bem como a redução da taxa de fecundidade – fatores considerados importantes para o desenvolvimento em geral (SEN, 2015). Além disso, também contribui para o aumento da inserção de mulheres de diferentes idades na educação. No entanto, não necessariamente com níveis mais altos de escolaridade as mulheres conseguirão melhores empregos em comparação com os homens, visto que existem inúmeros empecilhos para a contratação de mulheres, tal como as elevadas taxas que devem ser pagas em caso de licença maternidade. Muitas vezes, esses elevados encargos, associados às ideias de que as mulheres apresentam menor disponibilidade de tempo, acabam desestimulando empregadores a contratarem trabalhadoras do sexo feminino.

A lógica por trás das licenças maternidades também acaba trazendo mais um questionamento: será que tantas concessões para mulheres não acaba por desestimular a entrada no mercado de trabalho, ao invés de estimular? Aqui, necessário ficar claro que nosso objetivo não é responder a todas as questões levantadas, visto que precisam de discussões mais profundas. Dessa maneira, alguns questionamentos que serão levantados ao longo deste trabalho ficarão sem

¹ Ver definição da ECOSOC nas páginas 27 e 28.

² Na União Europeia, as Comissões são nomeadas com o nome do Presidente da época. Neste período, o presidente da Comissão Europeia era Jacques Santer, o qual ficou no cargo de 1993 a 2004.

respostas prontas e claras para, assim, incitar reflexões por parte do leitor. Outro questionamento que pode ser levantado é: será que tantas normas são suficientes quando a sociedade, como um todo, ainda precisa se conscientizar sobre as questões de promoção da igualdade de gênero? Claramente, a inserção de normas reflete, de algum modo, os questionamentos por parte da sociedade, mas ainda requer um debate mais aprofundado por parte da consciência social em geral. Segundo o relatório da McKinsey&Company (2017), um estudo realizado em 2013 mostrou que aproximadamente 1/3 dos homens não estavam conscientes das dificuldades enfrentadas por mulheres para alcançar posições mais elevadas no mercado de trabalho. Além disso, muitos acreditavam que medidas ou iniciativas para promover as lideranças femininas eram injustas para os homens (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p. 55).

Mesmo com todos os benefícios econômicos promovidos pela mulher como agente de mudanças, ainda há uma grande desigualdade em relação ao mercado de trabalho como um todo. De acordo com dados da McKinsey&Company, em 2017, as mulheres, mesmo representando mais que 50% da população universal, contribuem com apenas 37% do PIB global e representam apenas 39% da força de trabalho mundial (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p. 8-9). As previsões feitas pela consultoria avaliam que se os países e regiões promovessem progressos em prol da diminuição da disparidade de gênero, poderia ser percebido um aumento de \$12 trilhões de dólares no PIB anual global em 2025 (aumento de 11,8% em relação ao que é atualmente) (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p. 11). Dessa maneira, a entrada de mais mulheres no mercado de trabalho poderia beneficiar especialmente países com população envelhecida, que já enfrentam pressões relacionadas às ferramentas de trabalho e ao crescimento do PIB (MCKINSEY&COMPANY, 2017). Além dos ganhos econômicos ressaltados acima, é necessário também elencar as vantagens da igualdade de gênero para os negócios, especialmente para empresas do setor privado. Estima-se que empresas com três ou mais mulheres em comitês executivo, apresentam maior eficiência em alguns setores, como direção, coordenação, capacidade, motivação, liderança de equipe, ambiente de trabalho e valores, entre outros. Inclusive, também são observados melhores resultados financeiros (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p.13).

É notório que as mulheres ainda são sub-representadas em várias esferas e posições de *decision-making*, tanto no setor público quanto no privado, mesmo com vários estímulos como quotas de participação feminina, tanto para partidos políticos quanto para empresas. Tal representação, claramente, varia de acordo com os estímulos positivos promovidos por cada país. Empresas europeias tendem a apresentar taxas mais elevadas de mulheres nos seus conselhos do que empresas de países de outros continentes, como é o caso da França (39%), Itália (33%) e Alemanha (28%) em comparação com os Estados Unidos (22%) e China (10%) (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p. 26). Estes dados comprovam que as maiores economias não necessariamente apresentarão as políticas de promoção de gênero mais eficientes. Isto ocorre graças às medidas de ação afirmativa e quotas para mulheres nos conselhos de empresas europeias, assunto que promove debates internacionais, mas que, por vezes, se fazem indispensáveis para alterar uma realidade estrutural e sistêmica. O relatório da consultoria apresenta também posicionamentos de diversos líderes – tanto homens, quanto mulheres – acerca dos desafios globais. Em um deles, o Secretário-Geral da OCDE, Angel Gurría, declara que a instituição não é a favor das quotas, mas defende que, em algumas questões, essas quotas são necessárias, talvez por serem os únicos meios para direcionar mudanças no longo prazo. Por outro lado, a Diretora Geral e CEO do Banco da Nigéria, Bola Adesola, declara que apoia a utilização de quotas apenas quando baseadas no mérito e quando vão de acordo com os objetivos da instituição, visto que nunca devem ser utilizadas apenas para “maquiar” números, já que o foco deve ser as competências femininas (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p. 28). Mais à frente mostraremos que medidas de ações afirmativas estão previstas como exceções na Comissão Europeia (CE), a qual segue a mesma lógica dos dois depoimentos apresentados sobre o tema.

Diante desse breve panorama das questões políticas e econômicas, percebe-se, acima de tudo, que as questões de promoção de igualdade de gênero são relações sociais construídas através das demais relações políticas e econômicas, visto que dependem da mútua relação entre essas variáveis para surtir efeito, já que não podem ser pensados separadamente. Dessa maneira, uma norma voltada para a questão econômica não vai ser exclusivamente econômica, visto que apresentará influências e consequências políticas – tal como defendido por Susan Strange

(1998) – e, aqui, acrescentam-se também as influências e consequências sociais. Por um lado, a tendência é que uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho aumenta a instrução, estimulando uma maior participação em cargos de tomada de decisão política o que, por sua vez, pode levar a maior criação de normas e regras para mulheres, estimulando ainda mais a inserção econômica e laboral. Percebe-se assim, um círculo vicioso, com inúmeras consequências positivas para os homens e para crianças, como os argumentos levantados por Amartya Sen (2015). No entanto, entende-se, também, que por mais que progressos estejam sendo realizados em prol da igualdade de gênero, as disparidades ainda são muito grandes, o que aumenta, ainda mais, a importância de tratar o tema como global.

O objetivo desta introdução é incitar uma reflexão acerca da importância e dos benefícios de se adotar políticas de gênero, da mesma maneira que pretende alertar para a ainda elevada disparidade nas inúmeras esferas. Para fins metodológicos não será possível detalhar cada uma das questões trabalhadas até o momento. Assim, o recorte escolhido para analisar a evolução – ou involução, como será discutido mais adiante – dessas políticas são as medidas adotadas pela União Europeia, tanto internas à instituição e aos Estados-membros, como globalmente, o que será historicamente analisado no próximo capítulo.

De antemão, destaca-se que a razão da escolha da UE como estudo de caso se deu por conta do seu pioneirismo na promoção de políticas de gênero. Ademais, é inegável o papel desempenhado pela União Europeia em prol dos Objetivos de Desenvolvimento da ONU. Como será analisado, vários foram os projetos e programas desta instituição voltados para empoderar mulheres em países pouco desenvolvidos ou em desenvolvimento, promovendo a busca por equilíbrio entre os gêneros. Outro ponto de importante destaque são os resultados mais elevados no que concerne à participação feminina nos conselhos empresariais europeus, mesmo em relação às grandes economias mundiais (EUA e China). Frente ao exposto até o momento, torna-se necessário retomar, mais uma vez, o ganhador do Nobel de economia, Amartya Sen, ao considerar que

“nada atualmente é tão importante na economia política do desenvolvimento quanto um reconhecimento adequado da participação e liderança política, econômica e social das mulheres. Esse é, de fato, um aspecto crucial do desenvolvimento como liberdade” (SEN, 2015)

Em um primeiro momento, parece que a UE já apresenta essa consciência acerca do reconhecimento do desenvolvimento global, promovendo as políticas de participação e também na liderança política, econômica e social das mulheres tanto dentro da instituição, por seus membros, quanto para países fora do bloco. No entanto, ao longo dos anos, percebe-se um certo recuo nessas políticas, como será melhor analisado no próximo capítulo. Antecipa-se que não há como concluir se há um retrocesso ou sucesso generalizado do *gender mainstreaming*. Além disso, destaca-se que a UE precisa apresentar incentivos mais rígidos, bem como um monitoramento mais eficaz das políticas de gênero em cada um dos seus Estados-membros.

Para melhor desenvolver o objetivo aqui proposto, o trabalho será dividido em dois capítulos. O primeiro vai tratar do histórico das políticas de gênero na União Europeia desde o Tratado de Roma, de 1957, ao estabelecimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em 2015, mostrando a atuação da instituição tanto no âmbito regional e doméstico a cada um dos países-membros, quanto global. O segundo capítulo, por sua vez, apresentará uma análise da implementação de tais políticas com base em três ideias principais. A primeira, se há um consenso ou divergência das questões de gênero em cada um dos países membros, com base em uma análise quantitativa da ocupação de cargos de tomada de decisão nos setores públicos e privados, nas taxas de empregabilidade entre homens e mulheres e nas diferenças salariais. A segunda tentará analisar a tendência desempenhada acerca da inclusão das agendas de gênero na UE. Já a terceira buscará avaliar os tipos de incentivos adotados (*high* ou *soft law*). Por fim, uma conclusão desenvolverá uma consideração final, bem como tentará mostrar as principais tendências que deverão ser traçadas pela União Europeia.

1. O CASO DA UNIÃO EUROPEIA

Relevante entender que a União Europeia representa um modo “diferente” de regime político, visto que não é nem um estado nação, nem uma instituição intergovernamental clássica. É, acima de tudo, um modelo de governança regional, ou seja, uma forma de autoridade política capaz de direcionar os desafios globais e oportunidades, protegendo a autonomia local (MOGHERINI, 2016). Por governança, entende-se a resolução de ações coletivas e problemas através do estabelecimento e manutenção de regimes e instituições, incluindo ações de diferentes atores, estatais e não estatais (SPERO, HART, 2010). Nesse sentido, retoma-se a diferença, explicitada por Rosenau (2000), entre governo e governança, esta considerada como um fenômeno mais amplo do que primeiro, visto que abrange, além das instituições governamentais, mecanismos informais de caráter não-governamental.

Há de se destacar que o final da Guerra Fria foi representado por uma grande mudança estrutural, especialmente ao permitir uma maior expansão geográfica do sistema capitalista ao incluir países comunistas da Europa e da Ásia. Consequentemente, novas agendas e preocupações emanaram no sistema internacional associadas, sobretudo, a questões de segurança, proliferação nuclear e a certo temor relacionado ao retorno do comunismo. No entanto, não se restringiram apenas a esses campos. Alterações nos eixos políticos e econômicos incentivaram a mobilização de diferentes grupos que cobiçavam uma maior participação nas decisões monetárias, comerciais, nos debates políticos e em investimentos. Consequentemente, os atores não-estatais (multinacionais, regimes, instituições) passaram a exercer um papel mais importante no *framework* internacional, buscando, assim, novas maneiras de governar a economia global, com o objetivo de representar o interesse dos cidadãos em agendas específicas (SPERO, HART, 2010).

Entende-se, assim, que o conceito de governança global surgiu frente à necessidade de identificar, entender e direcionar problemas de caráter mundial e processos que estavam além da capacidade individual dos Estados (WEISS, WILKINSON, 2014). Por isso, existem várias críticas em torno desse conceito, visto que representa um nível macro de análise, sem conseguir apresentar uma análise mais detalhada do funcionamento mundial. Sendo assim, tem sido utilizado para

descrever a complexidade sobre como o mundo é organizado e a autoridade exercida, bem como uma forma de se referir a uma coleção de instituições com alcance global (WEISS, WILKINSON, 2014). Isto porque “em nosso tempo, são as instituições e práticas universais que emergem diante de Estados construídos e consolidados sobre a noção de soberania” (SATO, 2012, p.12-13)

Frente ao exposto, há de se destacar que a União Europeia se inspira, de alguma forma, em uma instituição tal qual os moldes do institucionalismo neoliberal de Keohane (1984), visto que facilita a comunicação entre os atores, reduz os riscos de trapagens na cooperação e a existência de normas e regras ajuda a moldar o comportamento dos Estados-Membros. No entanto, os desafios da União Europeia se apresentam muito maiores do que aqueles das instituições governamentais clássicas, já que o bloco europeu atua como um reflexo das necessidades da sociedade, incentivando pessoas e organizações a escolherem determinadas condutas que acarretarão na satisfação dos seus desejos, o que abrange não apenas elementos intersubjetivos como também, constituições e estatutos formalmente instituídos (ROSENAU, 2000). Para Cox (2000), as instituições são reações dos problemas particulares que confrontam uma sociedade e se transformam em rotinas compostas por regras. Dessa maneira, apoiam-se em entidades mais amplas, denominadas “estruturas”, as quais são socialmente construídas, visto que dependem da intersubjetividade dos grupos relevantes (COX, 2000). Percebe-se, portanto, que a governança global tende a ser associada ao campo teórico construtivista, entendendo a realidade não como previamente dada, e sim, como construída socialmente, com base nos interesses dos atores.

Nesse contexto, o termo governança global tenta explicar o que Robert Cox (COX, 2000) destacou como duplo movimento do final do século XX: de um lado, uma tendência econômica associada à liberalização comercial, mercado livre das amarras sociais; de outro, elementos relacionados às inquietudes sociais, como conflitos resultantes de problemas ecológicos, migrações, polarização social e, assim, agendas identificadas e manipuladas para servir aos interesses das fissuras econômicas e sociais, entre elas, as questões de gênero, como será destacado mais adiante.

O presente trabalho mostrará, assim, que a UE do anos 90 participou desses dois movimentos. Mostraremos, no entanto, que não é possível separar

completamente o movimento econômico do social. Será então que Cox estaria um tanto confuso ao separá-los? O correto não seria encarar como uma questão ampla e complexa que envolve inúmeras facetas?

Logo, há de se falar no papel fundamental exercido pela UE em torno da governança global, visto que sua influência ultrapassa as fronteiras dos seus países membros. Isto porque

“o avanço da integração nacional, hoje genericamente referido como globalização, tornou a realidade internacional um fator relevante para todas as dimensões da vida em sociedade, sendo difícil compreender as instituições nacionais sem observar também o cenário internacional”
(SATO, 2012, p. 13)

Como iremos apresentar, a UE é um dos atores que mais contribui para fenômenos e medidas de caráter internacional, como as práticas em torno dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Entende-se, assim, que grande parte das medidas da UE foram frutos das características intersubjetivas, tanto no cenário doméstico quanto no internacional. No caso do nosso objeto de estudo, as políticas de gênero desenvolvidas pelo bloco europeu, é inegável que os movimentos sociais por parte das mulheres foram fundamentais para o estabelecimento das agendas de gênero, um exemplo é a criação do Lobby das Mulheres, que será melhor apresentado adiante.

Considerando tudo o que foi apresentado até o momento, é possível antecipar que, frente à “pressão” do cenário internacional, muitas mudanças foram inseridas no contexto da União Europeia no pós Guerra Fria, como a instalação do euro, a própria transformação para “União Europeia” (antes era Comissão Europeia) e a inserção do conceito de *gender mainstreaming*, como um meio de estabelecer políticas em prol da igualdade de gênero. Há de se falar que gênero é uma questão social construída através de outras relações sociais (WHITWORTH, 1997). Por isso, o construtivismo é essencial para entender o feminismo, já que há uma insistência no compartilhamento de ideias ou na intersubjetividade dos significados do sistema, na constituição da realidade social e na acomodação de códigos culturais e dimensões subjetivas que apresentam uma força particular na economia política atual (PETERSON, 2005).

Logo, inúmeras iniciativas têm sido adotadas ao redor do mundo para promover a equidade de gênero em diversas instâncias, sejam elas públicas ou privadas. Compreende-se que, por meio de uma variedade de atividades, como a inserção do conceito de *gender mainstreaming*, feministas têm expandido as suas capacidades de influenciar o *policy making*, informar o desenvolvimento de estratégias, direcionar agendas de pesquisas e promover as questões voltadas para as mulheres (PETERSON, 2005). Assim, nos anos 90, houve também uma maior proliferação das teorias feministas no âmbito acadêmico, passando a entender o gênero como uma categoria empírica e analítica necessária para entender as relações de poder global (TRUE, 2001).

Na obra *“Gendering World Politics: Issues and Approaches in the Post-Cold War Era”* (2001), J. Ann Tickner, uma das principais expoentes da teoria feminista nas Relações Internacionais (RI), apresenta os debates entre as inúmeras correntes teóricas do feminismo. De antemão, ressalta-se que nosso intuito neste trabalho é analisar as políticas que vêm sendo adotadas ao longo dos anos por parte da UE, frente às pressões estabelecidas tanto por parte dos países membros quanto pelo cenário internacional. Por isso, deixaremos os debates feministas para outro momento, mesmo reconhecendo a importância dos mesmos para a construção do *gender mainstreaming* e para a própria adoção das práticas e políticas em torno da equidade de gênero. Tal como defendido por Ann Tickner (2001), entender a subordinação da mulher e revelar os fundamentos de gênero nas teorias e práticas da política internacional tem sido o papel central das feministas nas RI (ANN TICKNER, 2001). Aqui, não nos limitaremos a apresentar o porquê da subordinação social das mulheres em relação aos homens e, sim, apresentar o que tem sido adotado por parte da União Europeia para que essa subordinação seja superada e para que a agenda “Planeta 50-50”, estabelecida pela ONU Mulheres, seja alcançada.

Após essa introdução geral sobre o papel da União Europeia como um modelo de governança global e sobre as correntes teóricas que inspiram as políticas de gênero, destaca-se que o presente capítulo pretende descrever e analisar historicamente as principais evoluções – ou involuções – dessas políticas estabelecidas pela UE, bem como a influência de outros órgãos internacionais – especialmente do Sistema ONU – para a adoção dessas medidas. Ressalta-se que,

apesar das questões de gênero terem sido enfatizadas na década de 90, com a adoção do *gender mainstreaming*, as políticas de igualdade entre homens e mulheres no bloco europeu vem sendo adotadas desde o Tratado de Roma de 1957. A fim de criar uma correlação temporal entre os eventos, este capítulo será dividido em quatro seções: a primeira, enquadrará os anos entre 1957 e 1985; a segunda, de 1985 a 2000; a terceira, de 2000 a 2015 e; a quarta será uma conclusão analítica das variações das políticas de gênero da UE. Os marcos temporais para as escolhas das datas, conforme será apresentado, foram Tratados e Convenções relevantes tanto para a própria UE quanto para o Sistema Internacional como um todo.

1.1 DO TRATADO DE ROMA À TERCEIRA CONVENÇÃO DE MULHERES EM NAIRÓBI: 1957 – 1985

Não é possível analisar a história da União Europeia sem retomar o Tratado de Roma – assinado em 25 de março de 1957 por Alemanha Ocidental, França, Itália, Bélgica, Países Baixos e Luxemburgo – que instituiu a Comunidade Europeia da Energia Atômica (EURATOM) e a Comunidade Econômica Europeia (CEE). Apesar do Tratado de Roma ter sido o tratado fundador das duas Comunidades, na maioria das vezes é associado apenas à segunda, a qual almejava assegurar o progresso social e econômico entre os países-membros por meio da ação comum de eliminação das barreiras tarifárias e não tarifárias que dividiam o mercado europeu e a melhoria das condições de vida e de trabalho da população (THE TREATY OF ROME, 1957, p. 2).

Neste trabalho, o objetivo não é o de detalhar as principais características, objetivos e artigos do Tratado. O intuito principal é analisar as políticas voltadas para as mulheres na União Europeia. Para tal, iremos nos restringir ao Artigo 119, o qual declara: “*each Member State shall during the first stage ensure and subsequently maintain the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work [...]*” (THE TREATY OF ROME, 1957, p. 43). Importante ressaltar que, ao contrário do que possa parecer, as motivações para a criação desse Artigo tenderam a apresentar uma faceta mais econômica do que social (BURRI e PRECHAL, 2010, p. 2). Como já mencionado, um dos objetivos da criação da CEE era a eliminação das barreiras que dificultavam o comércio, bem como da competição entre os países membros. Dessa maneira, o principal incentivo para o

Artigo era proveniente da França, país signatário que já tinha adotado internamente a medida de igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo trabalho e temia que a mão-de-obra feminina mais barata em outros Estados membros colocasse as empresas francesas em desvantagem (BURRI e PRECHAL, 2010, p. 2).

A previsão era a de que o Artigo seria adotado em janeiro de 1962, no entanto, os membros eram incapazes de implementá-lo ou não o queriam e, por isso, o item não era transposto para as leis nacionais (BURRI e PRECHAL, 2010, p. 2). Logo, a implementação do mesmo começou a ser efetuada apenas após 1974, quando o Conselho Europeu aprovou o primeiro Programa de Ação Social, o qual conduziu a uma política social mais proativa na esfera comunitária (PARLAMENTO EUROPEU, 2017). Em 1975, foram apresentados casos à Corte de Justiça da União Europeia, levando o Tribunal a decidir que os indivíduos poderiam invocar órgãos jurisdicionais nacionais, no âmbito do Artigo 119.

No âmbito internacional, o ano de 1975 foi consagrado como o Ano Internacional das Mulheres, marcado pela primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres, na Cidade do México, cujo tema central foi a “eliminação da discriminação da mulher e seu avanço social”. Como consequência, a ONU declarou a “Década da Mulher”, abrangendo o período de 1976 a 1985. Relevante destacar que, desde os seus primórdios, as Nações Unidas já desenvolviam medidas voltadas para os direitos das mulheres. No primeiro ano da Organização, por exemplo, “o Conselho Econômico e Social (ECOSOC) estabeleceu sua Comissão sobre o Status da Mulher, como principal órgão de decisão política dedicado exclusivamente à igualdade de gêneros e ao avanço das mulheres” (ONUBR, s/d). O próprio Artigo 1º da Carta da Organização já destacava o propósito de defesa das liberdades fundamentais, sem distinção de sexo:

“conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais de todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião” (CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945, Art. 1º-3)

Sem dúvida, a adoção do primeiro Plano de Ação Social do Conselho Europeu, assim como a primeira Conferência Mundial das Mulheres, juntos, influenciaram para o desenvolvimento de novas políticas de gênero na União Europeia. Prova disso, por exemplo, são as três Diretivas da Década de 70 (75/115; 76/207; 79/7), as quais constituem o núcleo da legislação da Comissão Europeia, proibindo a discriminação no tratamento e no salário por conta do sexo (ROSSILLI, 2000, p.6). Dessa maneira, tais diretivas atuavam como catalizadoras da legislação dos Estados membros para avançar a igualdade formal das mulheres no sistema e, conseqüentemente, providenciar melhores garantias contra a discriminação sexual direta (ROSSILLI, 2000, p.6).

Em 1980, realizou-se a Segunda Conferência Mundial das Mulheres em Copenhague e foram estabelecidas algumas estratégias que seriam revisadas na próxima Conferência. Em 1985, ano em que se realizou a Terceira Conferência Mundial das Mulheres em Nairóbi, constatou-se que, das metas estabelecidas, poucas tinham sido alcançadas, o que apresentou como uma das conseqüências, o aumento de pressão por parte da sociedade civil (ONU MULHERES, s/d). Frente a esse quadro, foram apontadas medidas de caráter jurídico, com o objetivo de garantir a igualdade tanto na participação social quanto na participação política e nos lugares de tomada de decisão (ONU MULHERES, s/d).

Os efeitos dessas Conferências, como já imaginado, serão refletidos na União Europeia. Um dos principais, é a origem da ideia de *gender mainstreaming* como um “quadro político” nas Relações Internacionais nos anos subsequentes à terceira Conferência e a inserção do mesmo como um dos objetivos das organizações e governos europeus, bem como organizações internacionais do sistema ONU (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2000), conforme será melhor discutido no próximo tópico.

1.2. DOS OBJETIVOS DA TERCEIRA CONFERÊNCIA MUNDIAL DAS MULHERES EM NAIRÓBI AO ESTABELECIMENTO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO: 1985 – 2000

Antes de começar uma análise mais específica acerca das políticas de gênero adotadas durante esse período na União Europeia, faz-se necessário retomar a contextualização mundial brevemente apresentada no início deste capítulo, que

justifica parte das mudanças e novas agendas que começaram a ganhar mais ênfase no *framework* internacional no pós Guerra-Fria, permitindo que determinadas agendas ganhassem novas ênfases, como é o caso das questões de gênero. Como apresentado na seção anterior, no âmbito da UE, essas políticas têm sido estabelecidas desde 1957, no entanto, ganharam mais ênfase a partir da década de 1990, isto se deu em grande parte pelos esforços estabelecidos pela ONU e pelo Lobby das Mulheres, conforme mostraremos ao longo desta seção.

Iniciaremos esta análise ressaltando a variedade de atores não estatais que começaram desempenhar papéis cada vez mais relevantes, tais como multinacionais, sindicatos, ONGs, dentre outros, os quais afirmavam possuir um papel semelhante aos dos grupos de interesse nas políticas domésticas por afirmar sua independência de governos e a habilidade de melhor representar os interesses dos cidadãos em áreas específicas (SPERO, HART, 2010). Enquanto os sistemas políticos nacionais providenciavam mais acesso aos grupos de interesse domésticos, as instituições internacionais se apresentavam mais fechadas para os mesmos, visto que a maioria dos processos das instituições de caráter internacional se concentravam nas mãos de governantes que limitavam o acesso às informações. Neste sentido, um grande desafio da governança global era providenciar o acesso aos atores não estatais em todos os âmbitos, já que os objetivos sociais estavam cada vez mais relacionados à nova maneira de governar (SPERO, HART, 2010).

Frente a esse contexto, a complexidade e novas agendas do cenário mundial começaram a demandar por movimentos sociais, tal como o Lobby das Mulheres Europeias, cuja origem remete à uma conferência em Londres em 1987, na qual 120 mulheres, de 85 organizações e representando 50 milhões de indivíduos solicitaram a adoção de duas resoluções. A primeira, visava à criação de uma estrutura de influência aberta a todas as mulheres interessadas que faziam parte das organizações e, assim, desejavam pressionar instituições europeias e nacionais para defender a representação dos interesses das mulheres. A segunda resolução, direcionada à Comissão Europeia, solicitava o apoio para a implementação da estrutura “Lobby das Mulheres”. Assim, em 1990, a CE garantiu o suporte para a fundação do Lobby das Mulheres Europeias, com Secretariado localizado em Bruxelas, tal como a maioria das instituições da UE. Essa estrutura foi criada com o objetivo de promover a consciência em prol das necessidades e interesses das

mulheres no nível da UE (EUROPEAN WOMEN'S LOBBY, 2015). Dessa maneira, entende-se o que Ruggie (1998) apresentou como o papel da consciência humana para a construção das realidades com base nos interesses e nas identidades dos agentes sociais.

Não há dúvida acerca da importância dos movimentos sociais por parte das mulheres, bem como das conferências internacionais os quais, juntos, começaram a promover uma maior consciência sobre a necessidade das políticas de gênero. Como já apontado, a Conferência das Mulheres em Nairóbi estimulou o estabelecimento do conceito de *gender mainstreaming*, o qual foi utilizado pela primeira vez na Comunidade Econômica Europeia em 1991, quando pareceu ser um elemento ainda com pouca influência, mas inovador para a declaração do Terceiro Programa de Ações para as Oportunidades Iguais (1991-1996). A primeira metade da década de 90 apresentou-se como uma janela de oportunidades favorável às mudanças estruturais na CEE, agora transformada para União Europeia. Primeiramente, com a entrada em vigor do Tratado de Maastricht em 1993, foi conferido mais poder ao Parlamento Europeu, o qual historicamente já vinha apresentando esforços em prol das agendas voltadas para mulheres. Além disso, o Tratado estabeleceu um novo pilar voltado para as questões de *Justice and Home Affairs*, criando espaço político para iniciativas relacionadas à violência contra a mulher, um assunto até então pouco trabalhado pela Comissão Europeia (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2000). Durante esse período, a Comissão adotou atividades setoriais específicas voltadas para o comportamento das mulheres e participou ativamente dos preparativos para a Quarta Conferência Mundial das Mulheres em Beijing que seria realizada no ano de 1995 (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2000).

A Quarta Conferência atuou, assim, como o evento-chave para a adoção oficial do *gender mainstreaming*, considerado um conceito revolucionário que levaria a dimensão de gênero para todos os níveis da governança internacional (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2002). A definição oficial do termo foi apresentada em 1997 pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), o qual define:

"Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation,

policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality"(ECOSOC, 1997, CHAPTER IV)

Frente ao exposto, é notório que a adoção do gender mainstreaming pela ONU, e consequentemente pela União Europeia, foi um incentivo para que mais políticas de gênero fossem adotadas no contexto europeu. Duas razões para esse incentivo foram: (1) a inclusão da Suécia, Áustria e Finlândia na UE, países que, internamente, já adotavam medidas de igualdade de gênero e; (2) o início da Comissão Santer², a qual apresentou o recorde de cinco mulheres nomeadas como representantes e um crescente interesse no compromisso da igualdade de oportunidades, lançando o *Equality Group of Commissioners*. Logo, com essas alterações significativas, foi estabelecido o Quarto Programa de Ação para Oportunidades Iguais para Homens e Mulheres (1996–2000) por parte da Comissão Europeia. Posteriormente, com a assinatura do Tratado de Amsterdã em 1997, a abordagem das questões de gênero foi refletida e ainda mais reforçada, gerando em 1998, o *Council Regulation on integrating gender issues in Development Cooperation*, o qual impulsionou muitos Diretórios Gerais da Comissão a adaptarem o *mainstreaming* às suas questões centrais. (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2000).

Com todas essas alterações frente à implementação do *gender mainstreaming*, é possível afirmar que houve uma notável mudança na abordagem da União Europeia para essas medidas, com forte influência do Sistema ONU e das Conferências Mundiais de Mulheres, como já destacado. Outra alteração perceptível na abordagem de oportunidades iguais na UE foi a mudança de foco de políticas voltadas para o tratamento igual no mercado de trabalho para aceitação gradual de medidas de ação positiva. Tais medidas são previstas no Artigo 141 da Comissão Europeia, o qual declara que para assegurar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho não se deve impedir qualquer Estado Membro de adotar

² Na União Europeia, as Comissões são nomeadas com o nome do Presidente da época. Neste período, o presidente da Comissão Europeia era Jacques Santer, o qual ficou no cargo de 1995 a 1999.

medidas que prevejam vantagens específicas a fim de facilitar o acesso do sexo sub-representado e compensar as desvantagens prévias nas carreiras profissionais (BURRI e PRECHAL, 2010).

Conforme apresentado no começo do capítulo, tais políticas foram inicialmente adotadas com base em uma preocupação relacionada ao viés econômico e ao mercado de trabalho. Há uma percepção generalizada por parte dos analistas de que, ao longo dos anos e à medida que surgiam motivações provenientes do cenário internacional, o viés social começou a apresentar cada vez mais relevância para as questões de igualdade de gênero, em contraposição ao viés econômico que motivou os primeiros Artigos relacionados à questão. Um exemplo ilustrativo são as diretivas 92/85 e 96/34 da União Europeia. A primeira, voltada para os direitos das mulheres grávidas ou que acabaram de dar a luz; enquanto a segunda, voltada para a licença paternidade e maternidade, ressaltando a importância de se tentar alcançar a igualdade não apenas juridicamente e no mercado de trabalho, como também no cotidiano com a contribuição da participação dos pais na criação dos filhos (BURRI e PRECHAL, 2010).

Para outros estudiosos como Mariagrazia Rossilli (2000), no entanto, sob os títulos de empregabilidade e adaptabilidade, o que era entendido como “*women and family friendly*” poderia ser, na verdade, facilmente disfarçado para atender apenas às necessidades do mercado de trabalho. Isto porque os Estados membros da UE comportam-se de acordo com os termos e governança mercadológicas o que pode justificar, inclusive, o porquê de inicialmente, se apresentarem contra as propostas de austeridade apresentadas no Tratado de Maastricht (ROSSILLI, 2000).

Necessário retomar, mais uma vez, que o progresso nas questões em vigor não foi exclusivo da União Europeia. Como já demonstrado, outros instrumentos nacionais e internacionais foram fundamentais para a adoção da legislação dessas políticas. Além disso, destaca-se que uma das principais contribuições do Sistema ONU como um todo é lançar agendas de caráter global, como as metas lançadas a cada Conferência Mundial das Mulheres e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, lançados em 2000. Claramente, a implementação dessas metas depende de cada um dos seus membros e do grau de abertura que apresentam para as questões em vigor. Assim como apresentado por Hafner-Burton e Pollack (2002), a União Europeia se apresentava como uma instituição aberta às discussões de

gênero e com uma forte capacidade de implementação das mesmas por parte dos Estados-Membros. Essas características justificam, ainda mais, o quadro exposto até o presente momento.

1.3. DAS CONTRIBUIÇÕES DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO À DECLARAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PASSANDO PELO TRATADO DE LISBOA: 2000 – 2015.

Com a chegada dos anos 2000, a agenda global voltada para a questão de gênero se intensificou, especialmente com o estabelecimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio pela ONU. Dessa maneira, é necessário observar a atuação da UE tanto no nível doméstico, quanto no nível global. Por questões metodológicas, esta seção será dividida em duas sub-seções, representando cada um dos níveis de análise. Aqui, o objetivo não é analisá-los como independentes um do outro, a divisão é apenas para facilitar a compreensão das políticas.

1.3.1 Atuação no nível doméstico

Ainda em 2000 foi estabelecida a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a qual proíbe a discriminação em qualquer nível, incluindo sexual (Art 21), reconhece o direito à igualdade de gênero em todas as áreas, não apenas no mercado de trabalho, mas na possibilidade de ações positivas para a sua promoção (Art 23). Ademais, define os direitos relacionados à proteção familiar e à igualdade de gênero, bem como o direito de licença maternidade/paternidade remuneradas (Art 33) (BURRI e PRECHAL, 2010). Válido destacar que a Carta foi proclamada em 2000, mas só ganhou caráter juridicamente vinculante em 2009, quando do estabelecimento do Tratado de Lisboa, o qual será apresentado em breve.

Mais especificamente sobre as políticas de gênero, uma das maiores modificações foi o estabelecimento da *Recast Directive*, em 2006, a qual juntou em um só documento as diretivas já existentes sobre a igualdade no tratamento entre homens e mulheres e incorporou casos de lei na Corte de Justiça Europeia. Assim, o *Recast* agregou em um único documento as provisões sobre o acesso a empregos, incluindo promoção, treinamento vocacional, bem como condições de trabalho, pagamento e esquemas de segurança social. Destaca-se, ainda, que essas

diretivas reconhecem as ações positivas, as quais são enquadradas como uma exceção ao princípio de igual tratamento (BURRI e PRECHAL, 2010).

Outra grande mudança no novo milênio foi a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, em 2009. O Tratado, além de apresentar um caráter reformista, foi a última reforma significativa dos princípios constitucionais, visto que emenda o Tratado da União Europeia (TUE) – originalmente assinado em Maastricht em 1992 – e o Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE) – originalmente assinado em Roma em 1957. Tanto o TUE quanto o TFUE são importantes para o desenvolvimento das leis de igualdade de gênero porque serviram como base para a adoção de uma futura legislação e outras medidas em prol do igual tratamento. Ademais, também foram importantes em relação à apresentação de valores, tarefas e obrigações gerais porque são guiados pela Corte de Justiça Europeia (BURRI e PRECHAL, 2010). Com a assinatura do Tratado de Lisboa, a Carta de Direitos Fundamentais da UE ganhou caráter vinculante, enfatizando ainda mais a importância da não discriminação e igualdade como princípios fundamentais e confirmando, assim, o posicionamento histórico da importância da igualdade de gênero na União Europeia, reiterando as obrigações para/com o *gender mainstreaming* (BURRI e PRECHAL, 2010).

Existem várias análises acerca do enfraquecimento das políticas de gênero na União Europeia ao longo dos anos 2000, objeto de estudo do próximo capítulo. Tais análises giram em torno da ideia de consenso ou divergência entre os países membros da UE em prol da promoção do *gender mainstreaming*. Outras, são focadas no discurso integracionista *versus* configuração de agendas próprias das políticas de gênero. E, por fim, existem aquelas mais preocupadas com o monitoramento dos resultados desses processos e sobre os incentivos que deveriam ser utilizados para obter os resultados almejados. Reconhecem que em comparação com as outras instituições internacionais e sistemas políticos domésticos, a UE apresenta um forte compromisso com as questões de gênero. No entanto, ao considerar que o *mainstreaming* deveria ser empregado em todas as áreas e por todos os atores envolvidos, a Comissão tem alcançado um resultado abaixo do esperado, justamente porque deveriam ser utilizados incentivos mais precisos e obrigatórios (*high*), com um monitoramento mais eficaz e não apenas incentivos de persuasão voluntária (*soft law*) (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2009).

1.3.2 Atuação no nível global

No nível global, a chegada dos anos 2000 apresentou uma nova campanha por parte da ONU para os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, dos quais dois - eram voltados para as questões de gênero, mais especificamente, os Objetivos 3 e 5 – “promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres” e “melhorar a saúde materna”, respectivamente. Como o objetivo do presente trabalho é analisar as políticas da UE voltadas para a questão de gênero, não iremos nos alongar na discussão sobre a efetividade dos dois objetivos apresentados e, sim, como o bloco europeu influenciou nos mesmos.

Inicialmente é preciso entender que, até o momento, foram apresentadas as políticas da União Europeia voltadas para os seus Estados Membros e para o próprio bloco. Com a declaração das Metas do Milênio, percebe-se que a UE começou a desenvolver medidas e políticas de caráter global, com um forte comprometimento com os países em desenvolvimento. Prova disto, foi o *European Consensus on Development*, apresentado em 2006, o qual declara que não apenas os países em desenvolvimento precisam assumir o compromisso com os objetivos. Considerando que o combate à pobreza mundial é necessário para construir um mundo mais estável, pacífico e próspero, a responsabilidade em prol dos objetivos do desenvolvimento também deve ser dos países já desenvolvidos (EUROPEAN COMMISSION, 2006).

Dessa maneira, o documento foi produzido com o intuito de apresentar um consenso em torno dos princípios e valores – respeito aos direitos humanos, às liberdades fundamentais, democracia, boa governança, igualdade de gênero, *rule of law*, solidariedade e justiça – da União Europeia e, assim, guiar a Comunidade e seus Estados Membros no progresso da cooperação com os países em desenvolvimento (EUROPEAN COMMISSION, 2006). Em relação à igualdade de gênero, o documento declara que é uma conquista essencial para todas as políticas e práticas dos países para o desenvolvimento em geral (EUROPEAN COMMISSION, 2016). Aqui, cabe retomar o argumento de Amartya Sen (2015) de que nada é tão importante para o desenvolvimento global quanto o reconhecimento da participação e da liderança das mulheres nos níveis políticos, econômicos e sociais.

Na tentativa de monitorar o progresso de cada uma das oito Metas do Milênio, a ONU estabeleceu alguns indicadores. Para o terceiro objetivo pretendia-se mensurar

a razão existente entre meninos e meninas na educação primária, secundária e terciária; aumentar a participação das mulheres no emprego assalariado não-agrícola e; aumentar a proporção de assentos de mulheres nos parlamentos nacionais (MILLENIUM DEVELOPMENT GOALS INDICATORS, s/d). Para tal, a UE estabeleceu alguns programas e financiamentos para apoiar a participação política, assim como melhorar o status social e econômico das mulheres. Entre 2004 e 2014, a UE ajudou 300.000 mulheres a se matricularem na educação primária. Além disso, mais 18.000 alunas da educação superior participaram de programas de mobilidade estudantil como o *Erasmus Mundus*, o qual forneceu bolsas de estudo para alunas de países em desenvolvimento estudarem na Europa entre 2007 e 2014. Ademais, desenvolveu projetos como o “*Strogim Mere*”, voltado para incentivar mulheres das Ilhas do Pacífico a se engajarem politicamente e a aceitarem posições de liderança e de tomada de decisão (EUROPEAN COMMISSION, 2015).

O quinto objetivo é dividido em duas vertentes. A primeira, é reduzir a mortalidade materna. Para tal, os indicadores são a taxa de mortalidade e a proporção de nascimentos atendidos por pessoas habilitadas da área da saúde. A segunda vertente, por sua vez, é o acesso universal para a saúde reprodutiva, cujos indicadores são as taxas de prevalência contraceptivas; taxas de adolescentes grávidas; cobertura de cuidados pré-natais e; taxas de necessidades insatisfeitas em relação ao planejamento familiar (MILLENIUM DEVELOPMENT GOALS INDICATORS, s/d). Em prol desse objetivo, a UE apoiou mais de 30 governos de países diferentes a implementar políticas e estratégias nacionais, fortalecer os sistemas de saúde e melhorar o acesso a seguros de vida maternos e à serviços de saúde reprodutiva e sexual. Um exemplo ilustrativo, é o apoio financeiro destinado ao Lêmen, que desde 1999 recebeu mais de 40 milhões de euros provenientes da UE para expansão da qualidade reprodutiva e serviços de saúde para as áreas mais negligenciadas do país (EUROPEAN COMMISSION, 2015).

Por meio desse breve panorama da atuação da União Europeia voltada para os Objetivos do Milênio, é notório que o bloco tem se preocupado com o desenvolvimento global, assim como tem promovido ações de cunho social. É possível perceber alguns avanços na agenda de gênero, considerando os projetos apresentados. No entanto, é importante ressaltar que, além de serem difíceis de mensurar, os resultados que têm sido apresentados são desiguais e mal

documentados. Além disso, claramente ainda são necessários muitos progressos. Apesar do difícil monitoramento, o envolvimento da UE para/com as metas do milênio é inegável, o que justifica, inclusive, seu engajamento com a Agenda até 2030 ilustrada pelos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

1.4. CONSIDERAÇÕES GERAIS DO CAPÍTULO

Após apresentar este breve panorama histórico, percebe-se que há, de fato, um progresso das questões de gênero na UE desde 1957. Tal avanço, como mostrado, ultrapassou as fronteiras do Bloco e dos seus Estados Membros e passou manifestar, até mesmo uma atuação de caráter global. Assim, retoma-se o argumento de que as primeiras motivações para as questões de gênero tenderam a apresentar um viés mais econômico, voltado para os interesses de mercado e, ao longo dos anos, começou-se a perceber cada vez mais um movimento de caráter social, o que pode ser confirmado pela própria atuação da UE em relação à promoção do desenvolvimento com foco nas Metas do Milênio.

Seguindo a lógica dos argumentos, faz-se necessário questionar: será que há, de fato, uma mudança de um viés econômico para um viés mais social? Ao revisar os argumentos apresentados de Susan Strange na obra *States and Markets* (1998), entende-se que não há fenômeno econômico que possa ser interpretado, exclusivamente como econômico; nem fenômeno político que possa ser interpretado desconsiderando os fundamentos econômicos. Assim, independente do viés “predominante” em cada uma das políticas de gênero adotadas elas apresentarão tanto caráter econômico, quanto caráter político e, aqui, também incluímos o social. Essa forma de entender o integrado sistema econômico/político foi justificado, inclusive quantitativamente na introdução e continuará sendo uma das nossas principais linhas de raciocínio frente à importância de compreender que são fenômenos intrínsecos uns aos outros.

Outra conclusão possível da análise histórica é que o progresso da realização das medidas de igualdade de gênero não é exclusivo da UE, os Objetivos do Milênio 3 e 5 são prova disso. No início do capítulo, a proposta inicial era analisar as influências do Sistema ONU nas medidas de gênero adotadas pela União Europeia. Ao longo da análise, percebe-se que não fica claro se há uma hierarquia em relação “a quem influencia quem” e, sim, que os dois órgãos se influenciam mutuamente.

Isto acontece porque um dos principais papéis do Sistema ONU é lançar agendas no *framework* internacional e, nesta análise, fica evidente que a política de igual tratamento entre homens e mulheres é uma forte agenda semeada pelas Nações Unidas, mas só é possível observar qualquer progresso graças a ação dos demais membros (no caso, a UE), o que acaba por influenciar novamente o meio internacional (ONU) como um processo de retroalimentação.

Como demonstrado durante toda a pesquisa, a UE não apenas estava aberta às agendas propostas e exigidas pela sociedade civil e pelo sistema internacional, como também possui força de ação para exercê-las (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2002). Nesse sentido, o grande diferencial da União Europeia, sem dúvida, são os papéis desempenhados tanto pela Legislação quanto pela Corte de Justiça, dentro dos parâmetros de monitoramento da Comissão Europeia, a qual observa se os Estados Membros estão cumprindo suas obrigações com a implementação dos Tratados, Provisões e Diretivas. De fato, a UE conseguiu acrescentar o *gender mainstreaming* às suas atividades e conseguiu promover várias políticas de igualdade de gênero. No entanto, as disparidades entre homens e mulheres ainda são elevadas em algumas áreas, até mesmo em uma instituição tão pioneira e ativa nessas questões quanto a União Europeia. Como já destacado, entende-se que caso fossem adotados os incentivos corretos (*hard* e não *soft*) para todas as políticas, os resultados alcançados seriam ainda melhores.

O grande questionamento que se levanta após toda essa análise histórica é: por que alguns autores acreditam que houve um recuo na declaração e implementação das políticas de gênero na União Europeia nesse novo século? Essa tendência é observada apenas no bloco europeu ou também é percebida em outras instituições, como no sistema ONU como um todo? Esses questionamentos servirão como base para a discussão do nosso próximo capítulo.

2. EVOLUÇÃO (OU INVOLUÇÃO) DAS POLÍTICAS DE GÊNERO

Como o observado até o presente momento, a igualdade de gênero na representação política, na economia e no mercado de trabalho, apesar do progresso em algumas partes do mundo, ainda vai demorar para alcançar uma mudança total. No capítulo introdutório mostramos que caso os países e regiões implementassem esse tipo de política de maneira efetiva, poderia gerar, até 2025, um aumento de \$12 trilhões de dólares em relação ao PIB global atual. O questionamento passa a ser: como desenvolver políticas que gerem resultados efetivamente positivos quanto às questões de gênero? Conforme o observado até o momento, o que promove essas transformações não são os números de iniciativas desenvolvidas pelas mais diversas instituições e, sim, a efetividade de cada uma (MCKINSEY&COMPANY, 2017). Dessa maneira, a qualidade da implementação, de fato, deve ser melhorada, uma assertiva válida para todas as instituições que adotam as políticas de gênero, inclusive para a União Europeia.

A análise das políticas de gênero da UE tem nos mostrado que o bloco tem sido um dos mais engajados no compromisso de desenvolver legislações para promover a igualdade entre homens e mulheres, especialmente nas questões voltadas para o mercado de trabalho e maior inserção feminina em cargos de *decision-making*. Dessa maneira, uma análise da adoção do *gender mainstreaming* na União Europeia parecia ser bem positiva em um primeiro momento, visto que estava conseguindo cumprir o objetivo de gerar várias políticas em prol da igualdade entre gêneros. Entretanto, de que vale a declaração de inúmeras políticas se a implementação das mesmas apresentam muitos problemas? Os desafios de efetividade começaram a se mostrar presentes tanto no nível interno da UE como instituição, quanto no nível doméstico dos seus Estados membros (VERLOO, 2005). Um bom exemplo do paradoxo gerado pelo bloco europeu no nível doméstico dos seus membros são as contradições geradas pelas várias ações da Comissão Europeia (CE), que proporcionaram, de um lado, a criação de novos empregos para mulheres, enquanto por outro, contribuíram para um maior crescimento de desigualdade em termos de diferença salarial, segregação ocupacional e outros benefícios sociais (ROSSILLI, 2000). Consequentemente, as ações da CE geraram um enfraquecimento dos direitos sociais das mulheres em relação aos dos homens (ROSSILLI, 2000).

Partindo da premissa de que um elevado número de políticas não implica a efetividade de implementação, o objetivo deste capítulo será levantar algumas reflexões acerca dos prováveis motivos que levaram a um recuo na declaração e na implementação das políticas de gênero na UE, bem como em outras instituições do sistema ONU. Para isto, iremos dividir esta seção em três sub-tópicos: o primeiro, como o próprio título sugere, pretende analisar se há um consenso em relação a implementação de políticas de *gender mainstreaming* por parte dos países membros; o segundo, vai examinar a maneira como as questões de gênero entram como agenda, se por meio do discurso integracionista ou por meio de uma configuração de agendas próprias; e, por fim, o terceiro buscará fazer uma avaliação do pós implementação, trazendo as noções de incentivos *high* e *soft* (apresentadas brevemente no capítulo anterior).

2.1. GENDER MAINSTREAMING: CONSENSO OU DIVERGÊNCIA?

Para entender se há um consenso ou divergência em torno da percepção do *gender mainstreaming*, é necessário, antes de tudo, retomar a ideia por trás do termo. Primeiramente, é preciso entendê-lo como um processo contínuo que não se limita apenas às mulheres. O principal objetivo é alcançar a igualdade entre gêneros e, conseqüentemente, reduzir a pobreza, melhorar o crescimento econômico e fortalecer a cidadania. Além disso, o conceito reconhece que existem diferenças fundamentais entre as necessidades, experiências e prioridades de homens e mulheres (EUROPEAN COMMISSION, 2004, p.9). A própria Comissão Europeia no relatório *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming* (2004) reconhece que o termo se apresenta um tanto confuso, por ser muito abstrato o que pode gerar divergências quanto a sua implementação.

Segundo Verloo (2005), existem diferentes percepções e adaptações da ideia de *gender mainstreaming* tanto por parte da UE como instituição, como por parte dos seus próprios Estados Membros, levando a diferentes medidas de implementação, bem como à problemas quanto à eficácia das mesmas. Assim, uma das principais dificuldades por trás das práticas do *mainstreaming* são as inúmeras facetas que ele assume em torno das políticas de gênero. Isto ocorre, especialmente, porque o conceito compreende múltiplos níveis de governança, sejam eles nacionais, regionais, supranacionais ou internacionais, envolvendo atores individuais e

institucionais, tanto dentro quanto fora da burocracia estatal e, além disso, abrangendo temas variados, que vão desde a ciência à economia (VERLOO, 2005). Nesse sentido, para se utilizar do *gender mainstreaming* como estratégia, seria preciso desenvolver mais discussões acerca do seu principal objetivo (BEHNING; PASCUAL, 2001 apud VERLOO, 2005).

Ainda de acordo com Verloo (2005), as problemáticas de gênero podem ser descritas como “bagunçadas” visto que não há um consenso sobre o que é o problema, onde estão localizados, quem são os responsáveis e qual deve ser a solução para a questão. Assim, muitas estratégias acabam sendo adotadas, baseadas em diversos discursos, sejam eles voltados para a qualidade e excelência na ciência, para igualdade, democracia, ou até mesmo crescimento econômico (VERLOO, 2005, p.17). Pela análise das medidas adotadas pela UE percebe-se que a instituição foi guiada por todas essas questões não apresentando, assim, um “foco na sua atuação”, o que de acordo com Verloo (2005) pode justificar as falhas de implementação de tais políticas. Inicialmente, percebeu-se que a União Europeia tendeu a enfatizar suas ações nas políticas com viés mais econômico voltado para o mercado de trabalho, inspirada pela França, como já explicitado. Também houve uma forte atuação no estímulo de mais mulheres em cargos de *decision-making*, tanto nos setores públicos quanto nos privados. Por causa disso, alguns autores defendem que mesmo as medidas de cunho mais social que começaram a ser adotadas ao longo dos anos, também poderiam ser disfarçadas para atender às necessidades mercadológicas (ROSSILLI, 2000).

Nesse sentido, faz-se necessário retomar, mais uma vez, os argumentos de Susan Strange (1998) no que concerne a não separação entre os assuntos de natureza política e econômica, visto que um sempre depende do outro. Analisando por essa lógica, é difícil sustentar o argumento de Verloo (2005) sobre a necessidade de separação de um viés econômico, de um viés democrático, de igualdade ou até mesmo científico. Conforme vem sendo defendido ao longo do trabalho, não há como separar as áreas políticas e econômicas, das sociais porque entende-se que os ganhos de igualdade de gênero em uma área acabam por gerar consequências para as outras. Dessa maneira, maior participação das mulheres nas esferas públicas de tomada de decisão reforçam os valores democráticos e, conseqüentemente, tendem a gerar mais agendas voltadas para o empoderamento

da mulher em outras esferas, seja no mercado de trabalho, seja na ciência ou em outros meios. Logo, acabam por gerar também ganhos mais voltados ao viés social, como a diminuição da taxa de fecundidade e a redução da mortalidade infantil, promovendo o desenvolvimento, tal como defendido por Sen (2015)

De fato, é possível perceber que sempre existirão divergências entre os Estados membros acerca do conceito e da importância do *gender mainstreaming*, visto que alguns países poderão ser mais engajados do que outros nas políticas em geral ou em políticas de determinados temas. Assim como também existirão divergências quanto ao enfoque que cada país irá apresentar – seja um enfoque mais econômico, mais político ou social. Frente ao exposto, deve-se questionar por que há divergências quanto aos resultados da implementação dessas políticas? Por que alguns países parecem ser mais abertos do que outros? É possível observar algum padrão?

No capítulo anterior, mostramos que a França tinha adotado políticas de equidade de remuneração para homens e mulheres, estimulando que a UE estabelecesse os padrões franceses para os demais membros. Também mostramos que a inserção da Finlândia, Suécia e Áustria – países que já adotavam políticas de igualdade de gênero domesticamente – incentivou a adoção de mais políticas dessa natureza na instituição. Por outro lado, os Países Baixos, que sempre se mostraram favoráveis às ações da UE, demoraram cerca de 14 anos para adotar o Artigo 119 de Igual Pagamento (VAN DER VLEUTEN, 2001 *apud* VERLOO, 2005).

Com essas informações, tentaremos analisar o consenso ou divergência na implementação das políticas promovidas por meio do *gender mainstreaming* pelos signatários da União Europeia com base em dados quantitativos disponíveis pelo *2017 Report on equality between women and men in the EU*, especialmente em dois campos: cargos de *decision-making* ocupados por mulheres (tanto no setor público quanto no privado); bem como a disparidade de pagamentos e desemprego entre homens e mulheres. O exame desses fenômenos permite compreender se há uma relação histórica de adoção do *mainstreaming* por alguns países, bem como a tendência de alguns em enfatizarem certas políticas em comparação a outras.

2.1.1 Cargos de Decision-making ocupados pelas mulheres nos setores público e privados

Por meio de uma breve análise dos gráficos e tabela abaixo, é possível perceber que a França é o país com maior proporção de mulheres em *boards*, *chairs* e como *CEOs* de empresas, com 41,2% de representação em 2016. Conforme apresentado no capítulo introdutório deste trabalho isto se dá, especialmente, porque a França adotou políticas de quotas para incentivar a participação feminina nos cargos empresariais de tomada de decisão. Em seguida, encontra-se a Suécia, com 36,9%. No entanto, ao contrário do primeiro país, o segundo não emprega quotas para a participação de mulheres. De acordo com relatório da McKinsey&Company, oito países europeus adotam esse tipo de incentivo para empresa: França (41,2%)³, Itália (32,3%), Alemanha (29,5%), Bélgica (28,6%), Noruega⁴, Espanha (20,3%), Áustria (18,1%) e Grécia (9,1%). Destes, os quatro primeiros apresentaram resultados acima da média da UE (23,9%), enquanto os três últimos, apresentaram resultados abaixo. Importante destacar que no setor privado, houve aumento da proporção das mulheres em quase todos os países no ano de 2016, quando comparado à 2010 e 2013. As únicas exceções são Bulgária, República Tcheca, Letônia e Lituânia, um fenômeno interessante já que os quatro são países do Leste Europeu, constatação que pode ser fruto de uma coincidência e que não necessariamente implica em algum movimento contrário à inserção de mulheres em empresas nesses países, até porque os decréscimos foram relativamente baixos.

De modo geral, a participação das mulheres em empresas de países da União Europeia, cresceu de 11,9% em Outubro de 2010 para 23,9% em Outubro de 2016 (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p.29). Ademais, também percebeu-se um limitado progresso em posições mais elevadas, como por exemplo, desde outubro de 2012, a proporção de mulheres ocupando *board* e *chairs* cresceu de 2,8% para 7,7% , ao mesmo tempo, o número de *CEOs* mulheres aumentou de 3,3% para

³ Dados apresentados entre parênteses são referentes à proporção de mulheres em cargos de *decision-making* em empresas, com base no *2017 Report on gender equality between women and men in the EU* (EUROPEAN COMMISSION, 2017). Os dados apresentados pela McKinsey&Company são um tanto divergentes do relatório da UE.

⁴ Noruega está entre os países europeus que adotam políticas de quota, no entanto, não faz parte da União Europeia. É um dos quatro países que não é candidato à adesão do bloco, mas possui acordos de livre comércio com o mesmo, tal qual Suíça, Lichtenstein e Islândia.

5,7% (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p.29). Mesmo com o relativo aumento, não se pode deixar de perceber que o progresso, de maneira geral, tem sido lento e que muitas disparidades ainda permanecem (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p. 25). Tal como demonstrado no primeiro gráfico, muitos países aumentaram a participação feminina nos Conselhos, no entanto, o progresso foi mais moderado em relação aos comitês executivos, no qual Suécia parece bem longe de alcançar a paridade (MCKINSEY&COMPANY, 2017, p. 25). A ausência de mulheres assumindo cargos de tomada de decisão em empresas é uma preocupação mundial, ciente disso e frente ao compromisso com o *gender mainstreaming*, a Comissão Europeia alocou € 5 milhões de euros para 23 projetos, com o intuito de apoiar Estados Membros (governos, parceiros sociais, negócios, ONGs, Universidades), nos seus esforços para promover o equilíbrio de gênero em vários níveis de gestão econômica (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p. 30).

Resumidamente, progressos tem sido realizados para a inserção de mulheres nos cargos de *decision making* empresariais, como o caso das quotas estabelecidas por alguns Estados membros e da quantia destinada à alguns projetos por parte da Comissão Europeia. Embora as disparidades ainda sejam elevadas, compreende-se que, quanto ao equilíbrio de gênero na iniciativa privada, há uma certa tendência em prol do consenso entre os países membros, já que a maioria apresentou progresso nessa instância. A análise mostra que a maior parte dos países que estabeleceram políticas de quotas ficaram acima da média europeia e mesmo aqueles que ficaram abaixo da média apresentaram um considerável aumento, exceto Grécia. Ao mesmo tempo, importante ressaltar que dos 10 países acima da média, apenas 4 desenvolvem tais políticas de incentivo. Isso leva a uma reflexão: será que as quotas para participação das mulheres nos conselhos empresariais são, de fato necessárias? Esta questão vai depender muito da disponibilidade e abertura dos países para esse tipo de questão, alguns, de fato, precisam de mais incentivos. Outros países, como a Suécia, já possuem uma clara consciência histórica em torno das políticas de igualdade, neste caso, como já provado, as quotas não aparentam ser necessárias.

Após a análise da participação feminina nos cargos de *decision-making* no setor privado, voltaremos a nossa atenção agora para o setor público, o qual será dividido em três áreas de atuação: (1) Assembleias Locais e (2) Parlamentos

Nacionais (*single/lower house*) e (3) Governo (Ministérios). A priori, a grande característica notada ao avaliar os gráficos 3 e 4 e a tabela 1 é que a Suécia lidera os três “rankings” de atuação da mulher na política, com 43,7% em Assembleias Locais; 45,8% em Parlamentos e; 50% nos Ministérios. Outra percepção é a existência de um certo padrão de repetição em relação aos países cuja porcentagem de mulheres nesses cargos é acima da média da UE, como é claramente o caso da Suécia, Finlândia e Eslovênia que possuem proporções maiores que a média nos três setores. Além disso, alguns países ficaram acima da média em duas áreas, como é o caso da Espanha e Bélgica que apresentam elevadas porcentagens em Assembleias Locais e Parlamentos, bem como o caso francês, país que se apresenta acima da média em Assembleia Locais e Ministérios.

Outro fenômeno que merece destaque é que dos três setores, apenas os Ministérios já apresentaram representação de mulheres igual ou acima de 50%. Em 2010, a Espanha apresentava uma porcentagem de 50% e a Finlândia de 55%; enquanto em 2013 a Suécia chegou a contar com 54,2% representando um decréscimo na participação feminina em relação a 2016. Interessante notar também que em comparação aos outros dois setores, os Ministérios apresentaram vários decréscimos ao longo dos anos. Grécia e Hungria, por exemplo, não tiveram mulheres como Ministras em 2016. Também é notório que a atuação de mulheres nos Parlamentos cresceu de 24,4% para 28,7% entre 2010 e 2016, enquanto a participação das mesmas a nível governamental aumentou de 26,2% para 27,9%, mesmo com os inúmeros decréscimos observados. Entende-se que esse progresso ainda é muito baixo e que na maioria dos países da UE os parlamentos e governos não refletem a composição da sociedade que representam (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p. 32). O relatório da Comissão Europeia (2017) destaca que além da sub-representação há uma forte evidência que sugere que as mulheres são alocadas em portfólios específicos, muitas vezes associados à questões socioculturais, enquanto os homens acabam assumindo 68,2% de funções básicas ou econômicas, o que leva a Comissão a defender que se uma alocação mais neutra fosse desempenhada, os governos iriam mostrar um compromisso mais forte com as igualdades de gênero (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p. 33).

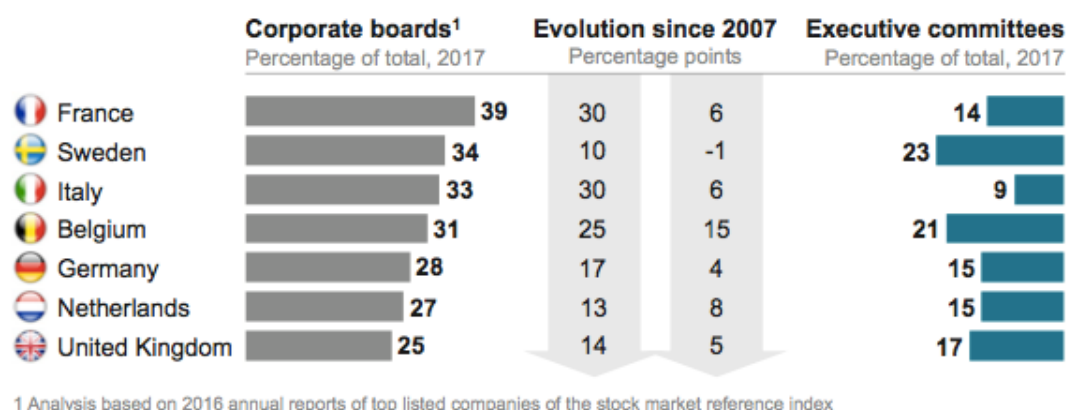
Assim como em relação a presença das mulheres em cargos de *decision-making* no setor privado, a UE também tem demonstrado apoio para os países

membros melhorarem o equilíbrio de gênero no setor público. Para tal, promoveram um encontro em julho de 2016, no qual 16 Estados membros concluíram que precisam desenvolver ações com forte engajamento de partidos políticos para superar as barreiras de promoção de um igual acesso entre homens e mulheres para posições políticas, reconhecendo, assim, a necessidade de quotas para acelerar o ritmo do progresso e encorajar que os partidos busquem a participação feminina. Destacaram também a importância de promover políticas que conciliem família e trabalho (tanto para homens quanto para mulheres), alterando a cultura política e superando os estereótipos de gênero associados à liderança. Por fim, também ressaltaram a importância de implementar monitoramento qualitativo e quantitativo, a fim que avaliem o progresso mais efetivamente (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p. 35).

Considerando o exposto até o momento, entende-se que houve um progresso no balanço de gênero nos setores público e privado que permite observar um certo padrão em relação a abertura dos países para tais políticas. Neste sentido, destaca-se o compromisso de países como a Bélgica, Alemanha, Itália, França, Suécia e Finlândia, dentre outros. Dentre estes, os três últimos apresentam, inclusive, um comprometimento histórico estimulando a própria adoção do *gender mainstreaming*. Por outro lado, países como Hungria, Grécia, Malta e República Tcheca, precisam de políticas mais efetivas já que demonstraram, até mesmo, retrocesso ao longo dos anos. Nesse sentido, nota-se que há, sim, uma divergência entre a implementação das políticas de *decision-making* entre os países membros da UE. O objetivo deste trabalho não é tentar entender os porquês de cada membro em particular, mas apresentar uma noção geral da implementação das políticas em cada um e, assim, analisar como a União Europeia – com seu peso regional e internacional, e como uma instituição que acredita no *gender mainstreaming*, – pode promover e estimular o equilíbrio de gênero.

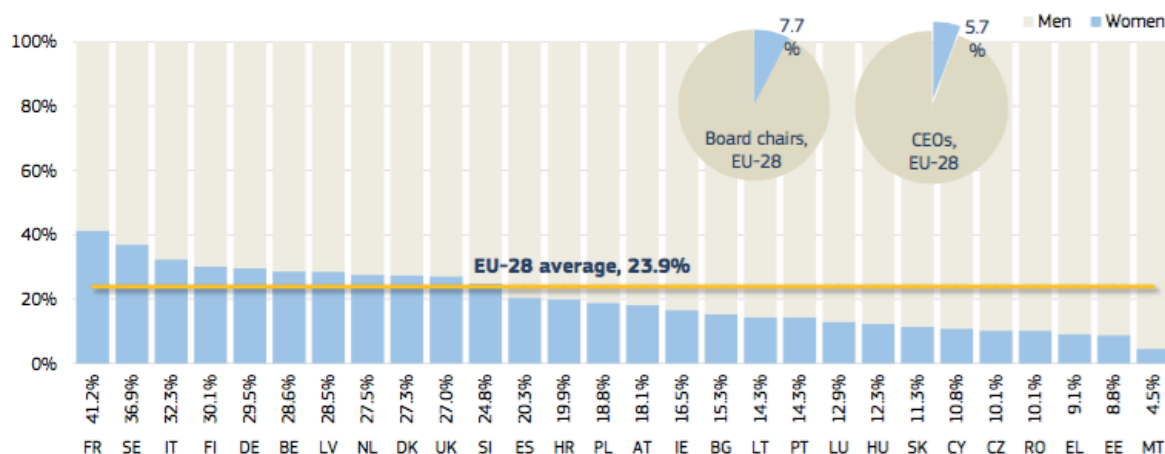
Participação feminina em cargos de *decision-making* no setor privado:

Gráfico 1: Países europeus com maior proporção de participação das mulheres nos quadros corporativos e comitês executivos



Fonte: McKinsey&Company: *Women Matter – Time to accelerate: Ten years of insights into gender diversity*, p. 26 (McKINSEY&COMPANY, 2017)

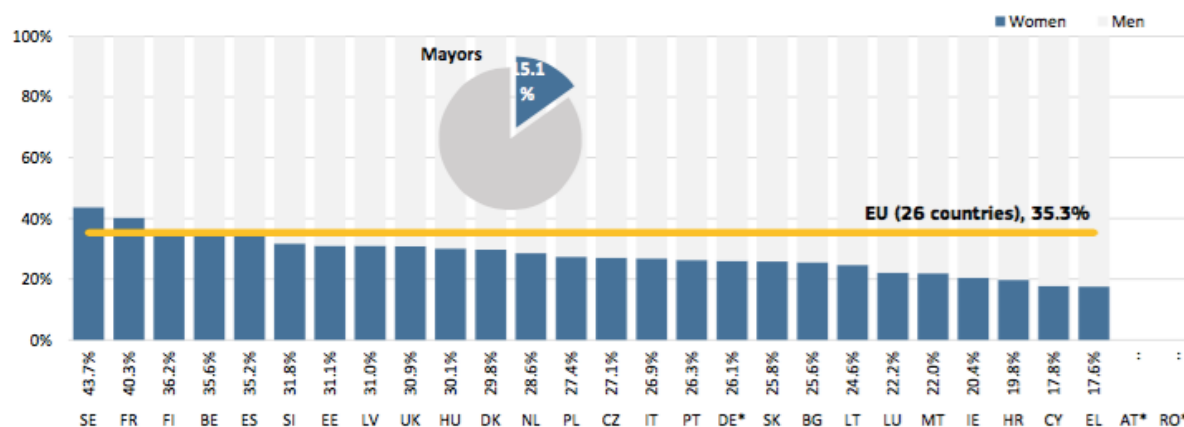
Gráfico 2: Balanço de gênero entre mulheres no board, chairs e como CEOs das empresas listadas na UE



Fonte: European Commission, *2017 Report on Gender Equality between Women and Men in the EU*, p. 28 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

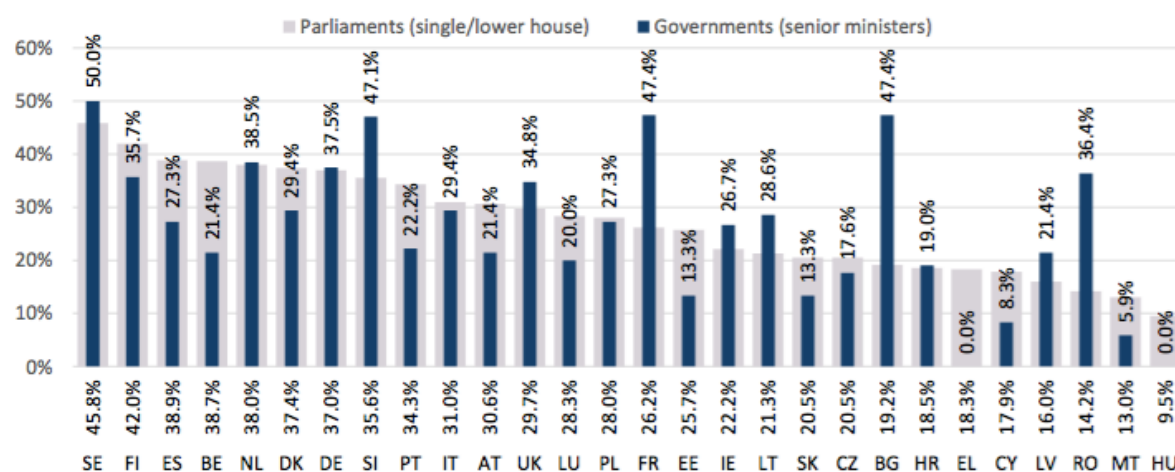
Participação feminina em cargos de *decision-making* no setor público

Gráfico 3: Porcentagem de Homens e Mulheres em Assembleias locais



Fonte: European Commission: 2017 *Report on Gender Equality between Women and Men in the EU*, p. 34 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

Gráfico 4: Porcentagem de homens e mulheres em parlamentos nacionais (*single/lower house*) e governos (ministérios)



Fonte: European Commission: 2017 *Report on Gender Equality between Women and Men in the EU*, p. 32 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

Participação feminina em cargos de *decision-making* nos setores público e privado:

Tabela 1: Compilado geral da participação de homens e mulheres nos setores público e privado

	Proportion of women in boards of the largest publicly listed companies (%)			Proportion of women in the single/lower houses of the national/federal Parliaments (%)			Proportion of women among senior ministers in national/federal governments (%)		
	2010	2013	2016	2010	2013	2016	2010	2013	2016
EU-28	11.9%	17.8%	23.9%	24.4%	27.4%	28.7%	26.2%	26.6%	27.9%
Belgium	10.5%	16.7%	28.6%	40.0%	40.0%	38.7%	33.3%	38.5%	21.4%
Bulgaria	11.2%	16.7%	15.3%	22.1%	24.6%	19.2%	16.7%	38.9%	47.4%
Czech Republic	12.2%	11.3%	10.1%	22.0%	19.5%	20.5%	0.0%	6.7%	17.6%
Denmark	17.7%	22.9%	27.1%	37.6%	38.0%	37.4%	47.4%	45.5%	29.4%
Germany	12.6%	21.5%	29.5%	32.6%	36.5%	37.0%	37.5%	33.3%	37.5%
Estonia	7.0%	7.3%	8.8%	22.8%	17.8%	25.7%	7.7%	7.7%	13.3%
Ireland	8.4%	11.1%	16.5%	13.9%	15.7%	22.2%	20.0%	13.3%	26.7%
Greece	6.2%	8.4%	9.1%	17.0%	21.0%	18.3%	16.7%	5.0%	0.0%
Spain	9.5%	14.8%	20.3%	36.9%	39.7%	38.9%	50.0%	28.6%	27.3%
France	12.3%	29.7%	41.2%	19.2%	26.2%	26.2%	34.2%	47.4%	47.4%
Croatia	15.6%	15.1%	19.9%	24.8%	23.8%	18.5%	15.8%	19.0%	19.0%
Italy	4.5%	15.0%	32.3%	21.1%	31.3%	31.0%	21.7%	28.6%	29.4%
Cyprus	4.0%	7.3%	10.8%	12.5%	14.3%	17.9%	16.7%	8.3%	8.3%
Latvia	23.5%	28.6%	28.5%	19.0%	25.0%	16.0%	21.4%	23.1%	21.4%
Lithuania	13.1%	16.1%	14.3%	19.1%	24.1%	21.3%	13.3%	6.7%	28.6%
Luxembourg	3.5%	11.3%	12.9%	20.0%	23.3%	28.3%	26.7%	26.7%	20.0%
Hungary	13.6%	11.3%	12.3%	8.8%	9.4%	9.5%	0.0%	10.0%	0.0%
Malta	2.4%	2.1%	4.5%	8.7%	14.3%	13.0%	22.2%	13.3%	5.9%
Netherlands	14.9%	25.1%	27.5%	41.3%	38.0%	38.0%	25.0%	38.5%	38.5%
Austria	8.7%	12.6%	18.1%	27.9%	33.3%	30.6%	42.9%	42.9%	21.4%
Poland	11.6%	12.3%	18.8%	19.8%	24.4%	28.0%	25.0%	20.0%	27.3%
Portugal	5.4%	8.8%	14.3%	30.4%	31.3%	34.3%	29.4%	20.0%	22.2%
Romania	21.3%	7.8%	10.1%	11.4%	13.5%	14.2%	11.8%	21.4%	36.4%
Slovenia	9.8%	21.6%	24.8%	15.9%	33.3%	35.6%	26.3%	21.4%	47.1%
Slovakia	21.6%	24.0%	11.3%	16.0%	18.7%	20.5%	14.3%	6.7%	13.3%
Finland	25.9%	29.8%	30.1%	39.5%	42.5%	42.0%	55.0%	47.4%	35.7%
Sweden	26.4%	26.5%	36.9%	45.6%	44.4%	45.8%	45.8%	54.2%	50.0%
United Kingdom	13.3%	21.0%	27.0%	22.0%	22.6%	29.7%	16.0%	18.2%	34.8%

Fonte: European Commission: *2017 Report on Gender Equality between Women and Men in the EU*, p. 61 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

2.1.2. Diferenças nas taxas de empregabilidade

Por meio da observação do gráfico 5 e das tabelas 2 e 3, nota-se que as taxas de empregabilidade de homens e mulheres dos países-membros da UE, de maneira geral, aumentaram entre 2010 e 2016. Sabe-se que a crise na União Europeia afetou bastante as taxas de emprego e que embora o desemprego tenha começado a diminuir devido a uma recuperação gradual, muitos ainda não conseguiram encontrar um emprego, gerando mais de 10,5 milhões de homens desempregados em comparação a 9,6 milhões de mulheres no terceiro semestre de 2016 (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p. 11). Grécia e Chipre se apresentam como duas exceções à performance geral, pois não apresentaram progresso no aumento da empregabilidade, o que era de se esperar já que a crise econômica atingiu esses dois países de maneira considerável. Importante destacar que em países nos quais as taxas de desemprego são maiores, as taxas femininas são, geralmente, mais elevadas que as masculinas. Por exemplo, o caso grego alcançou 27,2% para as mulheres e 18,9% para os homens; na Espanha 20,7% para as primeiras e 17,4% para os segundos; já o Chipre 13,6% e 12,5% (seguindo a mesma ordem), dentre outros (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p.11).⁵

Ao observar mais especificamente o gráfico 5, vê-se que em 2013 houve uma redução geral da taxa de empregabilidade masculina, gerando uma diminuição da lacuna entre os gêneros, que desde então se estabilizou em torno dos 12% na UE em geral (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p.9). Nesse sentido, desenvolvemos a tabela 3 com o intuito de estudar mais especificamente a diferença entre as taxas de homens e mulheres empregados ao longo dos anos em cada um dos países membros da UE. Nesse caso, quanto menor a taxa, melhor, já que menor é a disparidade. Importante ressaltar que nosso objetivo é tentar entender tendências gerais de consenso/divergência entre os membros, por isso tal avaliação será, de certa forma, simplista já que desconsideraremos as diferenças entre trabalho remunerado e não remunerado, a idade das pessoas empregadas, a quantidade de

⁵ Destaca-se que há uma diferença básica entre taxa de empregabilidade e taxa de desemprego, esta última considera como desempregados aqueles que estão procurando empregos. Por isso, não tem como analisar esses dados com base na tabela de empregabilidade, foram dados oferecidos diretamente no *2017 Report on Gender Equality Between Women and Men in the EU* (EUROPEAN COMMISSION)

horas, bem como os setores em que estão alocados⁶, fatores que influenciam consideravelmente na taxa. Importante destacar, para fins de conhecimento, que a porcentagem de mulheres que ocupam ofícios não remunerados, assim, como as que assinam contratos temporários ou de meio-expediente são muito maiores do que as de homens.

Também é perceptível com a análise do gráfico e tabelas que ao mesmo tempo em que as taxas de empregabilidade aumentaram tanto para homens quanto para mulheres, houve uma certa redução na disparidade entre as duas, mostrando um tímido progresso em prol do equilíbrio entre os gêneros. No entanto, alguns fenômenos se apresentaram bem curiosos, como o caso da Finlândia, país que se apresentou como um exemplo na inserção de mulheres em cargos de *decision-making* e aparentemente não seguiu a mesma tendência quanto a lacuna em relação aos empregos, apresentando, assim, uma redução de 2010 para 2014, mas um aumento da disparidade em 2016.

Outro caso interessante é o grego que teve uma drástica redução na empregabilidade para os dois gêneros e, mesmo assim, diminuiu a disparidade. Como já estudado, a Grécia foi um dos países que menos demonstrou avanço em relação aos cargos de tomada de decisão, o que leva a questionar se essa disparidade quanto aos empregos se deu graças a políticas de gênero ou por outros fenômenos relacionados à crise econômica. A Dinamarca, por sua vez, tem demonstrado um certo recuo geral, tanto na redução na presença em cargos de tomada de decisão públicos quanto no aumento da disparidade nas taxas de empregabilidade. Outro país que aumentou de maneira gritante a disparidade foi a Estônia, de 1,9% em 2010 aumentou para 11,1% em 2016. Outros fatos curiosos foram os da Letônia e Lituânia que, aparentemente, apresentaram taxa de empregabilidade das mulheres mais alta do que as dos homens em 2010 e, posteriormente, aumentaram a diferença entre os dois, apresentando mais homens empregados e aumentando a disparidade⁷. Além desses casos específicos, necessário destacar os casos da Itália, Bélgica, França, Áustria, Espanha, dentre

⁶ Para uma análise mais aprofundada ver *2017 Report on Gender Equality between Women and Men in the EU* (EUROPEAN COMMISSION, 2017)

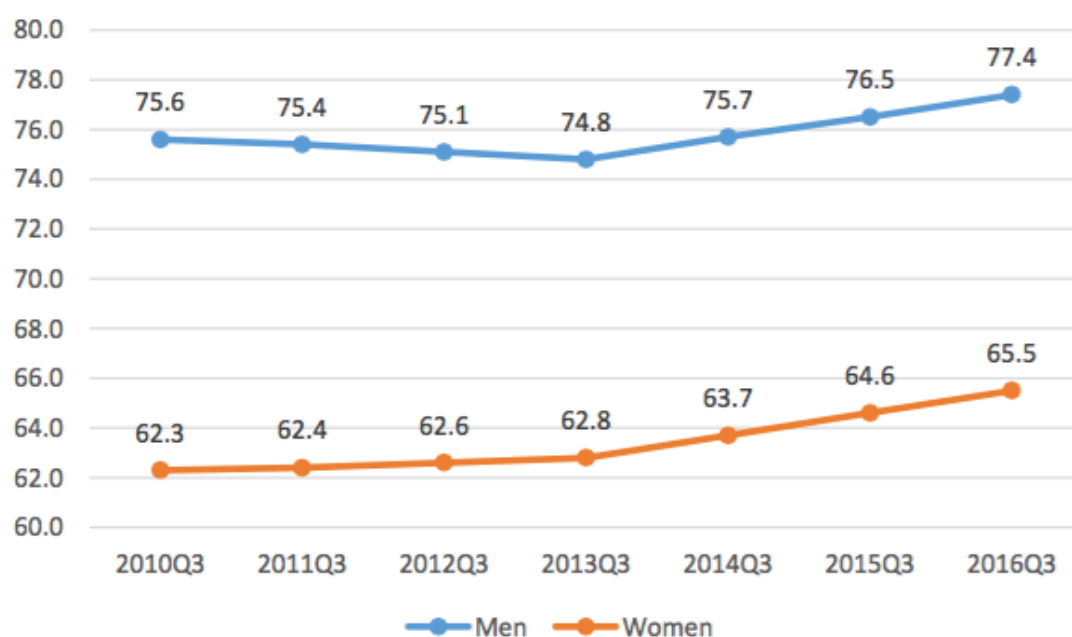
⁷ Lembrando que talvez essas taxas de empregabilidade mais elevadas sejam nos setores não-remunerados ou com contratos de meio-expediente/temporários.

outros que apresentaram uma redução de 2010 para 2014, mas um aumento das disparidades entre 2014 e 2016.

Frente ao quadro de crise econômica na União Europeia desde 2011, mesmo com a gradual recuperação nos últimos anos, não há como declarar se os motivos de tais disparidades foram frutos da crise ou consequências da ausência de políticas voltadas para a promoção do *gender mainstreaming*. Em geral, há uma tímida redução das disparidades quando analisa a diferença entre 2010 e 2016, no entanto, ao comparar com 2014 compreende-se que vários países, inclusive aqueles que historicamente se apresentam bastante compromissados com as políticas de gênero, apresentaram um aumento na disparidade entre 2014 e 2016. Dessa maneira, é perceptível que quanto à empregabilidade é mais difícil de se estabelecer um padrão, ao contrário da ocupação dos cargos de *decision-making*.

Quanto às medidas da UE para diminuir essas disparidades no mercado de trabalho, encontra-se a Resolução adotada pelo Parlamento Europeu em setembro de 2016 com o objetivo de criar medidas favoráveis para o balanço entre trabalho e vida pessoal que facilitem o compartilhamento das responsabilidades do cuidado dos filhos entre homens e mulheres, tal medida também é aplicada para estimular que mais mulheres atuem em cargos de tomada de decisão. Além disso, também estão sendo realizados esforços no sentido de melhorar a inserção de mulheres migrantes no mercado de trabalho por meio do Plano de Ação de integração de países terceiros, apresentado em junho de 2016 (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p.19).

Gráfico 5: Diferença da taxa de empregabilidade por gênero, de 20 a 64 anos, entre os anos de 2010 e 2016



Fonte: European Commission: *2017 Report on Gender Equality between Women and Men in the EU*, p. 9 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

Tabela 2: Taxa de Empregabilidade entre homens e mulheres em 2010, 2015 e 2016.

	Men			Women		
	2010	2015	2016Q3	2010	2015	2016Q3
EU 28	75.1	75.8	77.4	62.1	64.2	65.5
Austria	79.0	78.4	80.0	68.8	70.2	71.1
Belgium	73.5	71.3	72.3	61.6	63.0	62.6
Bulgaria	68.6	70.4	72.0	60.8	63.8	65.0
Croatia	67.9	65.2	68.5	56.4	55.8	57.5
Cyprus	81.7	72.3	74.3	68.8	64.0	64.5
Czech Rep.	79.6	83.0	85.0	60.9	66.4	68.7
Denmark	78.6	80.2	81.5	73.0	72.6	73.8
Estonia	67.8	80.5	83.0	65.9	72.6	71.9
Finland	74.5	73.9	76.4	71.5	71.8	72.5
France	74.0	73.2	74.3	64.9	66.0	66.4
Germany	80.4	82.3	82.9	69.7	73.6	74.7
Greece	76.0	64.0	66.8	51.8	46.0	47.7
Hungary	65.5	75.8	79.3	54.6	62.1	65.2
Ireland	69.1	75.1	77.3	60.2	62.6	64.3
Italy	72.7	70.6	72.2	49.5	50.6	51.7
Latvia	64.0	74.6	74.6	64.5	70.5	71.7
Lithuania	63.5	74.6	77.1	65.0	72.2	74.5
Luxembourg	79.2	76.7	74.9	62.0	65.0	64.9
Malta	78.2	81.4	83.4	41.6	53.6	56.4
Netherlands	82.8	81.9	82.9	70.8	70.8	72.0
Poland	71.3	74.7	77.0	57.3	60.9	62.5
Portugal	75.4	72.6	75.2	65.6	65.9	67.8
Romania	73.1	74.7	76.8	56.5	57.2	58.5
Slovakia	71.9	75.0	77.2	57.4	60.3	62.9
Slovenia	74.0	73.3	74.3	66.5	64.7	66.4
Spain	69.2	67.6	70.3	56.3	56.4	58.6
Sweden	81.1	82.5	84.1	75.0	78.3	80.0
United Kingdom	79.3	82.5	83.3	67.9	71.3	72.2

Fonte: European Commission: 2017 Report on Gender Equality between Women and Men in the EU, p. 54 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

Tabela 3: Diferença: Taxa de Empregabilidade de homens em % – Taxa de Empregabilidade de Mulheres em %, nos anos 2010, 2014 e 2016.

	Δ %Tx Homens - % Tx Mulheres		
	2010	2014	2016
EU 28	13	11.6	11.9
Austria	10.2	8.2	8.9
Belgium	11.9	8.3	9.7
Bulgaria	7.8	6.6	7.0
Croatia	11.5	9.4	11
Cyprus	12.9	8.3	9.8
Czech Rep.	18.7	16.6	16.3
Denmark	5.6	7.6	7.7
Estonia	1.9	7.9	11.1
Finland	3	2.1	3.9
France	9.1	7.2	7.9
Germany	10.7	8.7	8.2
Greece	24.2	18	19.1
Hungary	10.9	13.7	14.1
Ireland	8.9	12.5	13
Italy	23.2	20	20,5
Latvia	-0,5	4,1	2.9
Lithuania	-1,5	2.4	2.6
Luxembourg	17.2	11.7	10
Malta	36.6	27.8	27
Netherlands	12	11.1	10.9
Poland	14	13.8	14.5
Portugal	9.8	6.7	7.4
Romania	16.6	17.5	18.3
Slovakia	14.5	14.7	14.3
Slovenia	7.5	8.6	7.9
Spain	12.9	11.2	11.7
Sweden	6.1	4.2	4.1
United Kingdom	11.4	11.2	11.1

Fonte: feita pela autora com base nos dados da Tabela 2⁸

⁸ Tabela foi feita com base na diferença entre a taxa de empregabilidade de homens e a taxa de empregabilidades de mulheres com base nos dados fornecidos pela tabela 2 retirada do *2017 Report on Gender Equality between Women and Man in the EU* (EUROPEAN COMMISSION, 2017)

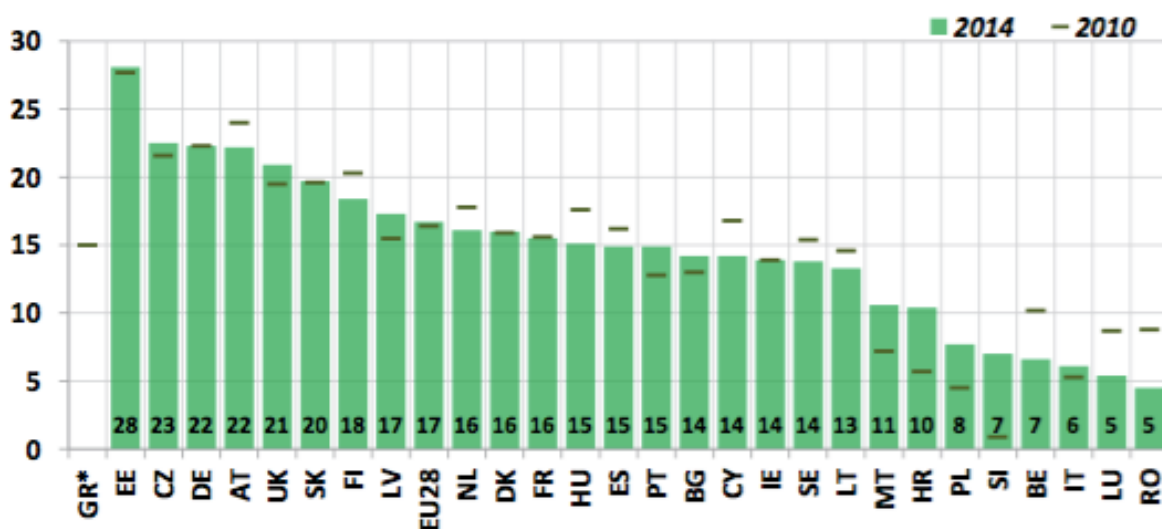
2.1.3. Diferenças nas taxas salariais

Conforme exposto no capítulo 1, o Artigo 119 do Tratado de Roma foi o primeiro voltado para um equilíbrio entre os gêneros e o seu foco principal era na igualdade salarial entre homens e mulheres. Nesse sentido, como já imaginado, uma das principais maneiras de avaliar a promoção do *gender mainstreaming* é por meio da consideração das diferenças salariais. Analisando o Gráfico 6, observa-se que em 2014 a disparidade salarial declinou de maneira considerável em 11 Estados membros da UE, enquanto permaneceu acima em 8. De acordo com a tabela 4, em 2015 os países com menor disparidade salarial entre gêneros foram Itália e Luxemburgo, ambos com 5,5%, seguidos da Romênia com 5,8% e Bélgica com 6,5%. O mais interessante ao constatar esses dados é que países como a França e Suécia apresentam taxas de disparidade de certa maneira elevadas ao considerar todo o histórico de apoio ao *gender mainstreaming*. Assertiva válida, especialmente, para o caso francês, já que o país foi considerado o principal influenciador do Art.119 e em 2015 apresentou, inclusive, um retrocesso na disparidade em relação aos anos anteriores. Pelo Gráfico 6 destaca-se que em 2014 a maior disparidade salarial estava presente na Grécia, o que retoma nosso questionamento acerca da forte extensão da crise econômica em todas as esferas, já que não há como separar o econômico, do social e do político.

Entende-se que as desigualdades salariais ainda são muito elevadas e o progresso muito baixo quando considerado que as políticas de redução salarial na UE existem há 60 anos. Isto se deve por várias razões tal como a segregação do mercado de trabalho (mulheres entrando em setores com salário mais baixo), discriminação direta entre homens e mulheres, tendência da maioria dos contratos de mulheres serem de meio-expediente ou temporários, dentre outros (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p. 21). Assim, os últimos esforços da UE tem sido no sentido de promover a transparência salarial e a consciência dos passos que devem ser adotados para conseguir diminuir tal disparidade, para isto, lançaram o *PROGRESS*, programa que visa apoiar 8 projetos transnacionais coordenados pela sociedade civil e por outros parceiros comerciais com o objetivo de entender o que leva às diferenças de pagamento entre gênero. Uma das conclusões que chegaram é que a alteração no salário mínimo pode afetar a disparidade, já que Reino Unido, República Tcheca e Eslováquia são exemplos de países que aumentaram os seus

salários mínimos e, ao mesmo tempo, continuaram com elevadas taxas de diferenças na remuneração (EUROPEAN COMMISSION, 2017, p.22).

Gráfico 6: Tendência salarial entre os 28 países-membro da União Europeia de forma não ajustada, 2010-2014



Fonte: European Commission: 2017 *Report on Gender Equality between Women and Men in the EU*, p. 20 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

Tabela 4: Diferença salarial em porcentagem⁹

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU28				16.4	16.9	17.3	16.8	16.7	16.3
Belgium	10.1	10.2	10.1	10.2	9.4	8.3	7.5	6.6	6.5
Bulgaria	12.1	12.3	13.3	13	13.2	15.1	14.1	14.2	15.4
Czech Republic	23.6	26.2	25.9	21.6	22.6	22.5	22.3	22.5	22.5
Denmark	17.7	17.1	16.8	15.9	16.4	16.8	16.5	16	15.1
Germany	22.8	22.8	22.6	22.3	22.4	22.7	22.1	22.3	22
Estonia	30.9	27.6	26.6	27.7	27.3	29.9	29.8	28.1	26.9
Ireland	17.3	12.6	12.6	13.9	12.7	12.2	12.9	13.9	
Greece	21.5	22		15					
Spain	18.1	16.1	16.7	16.2	17.6	18.7	17.8	14.9	14.9
France	17.3	16.9	15.2	15.6	15.7	15.6	15.5	15.5	15.8
Croatia				5.7	3.4	2.9	9	10.4	
Italy	5.1	4.9	5.5	5.3	5.7	6.5	7	6.1	5.5
Cyprus	22	19.5	17.8	16.8	16.1	15.6	14.9	14.2	14
Latvia	13.6	11.8	13.1	15.5	14.1	14.9	16	17.3	17
Lithuania	22.6	21.6	15.3	14.6	11.5	11.9	12.2	13.3	14.2
Luxembourg	10.2	9.7	9.2	8.7	7.9	7	6.2	5.4	5.5
Hungary	16.3	17.5	17.1	17.6	18	20.1	18.4	15.1	14
Malta	7.8	9.2	7.7	7.2	7.7	9.5	9.7	10.6	
Netherlands	19.3	18.9	18.5	17.8	18.6	17.6	16.5	16.1	16.1
Austria	25.5	25.1	24.3	24	23.5	22.9	22.3	22.2	21.7
Poland	14.9	11.4	8	4.5	5.5	6.4	7.1	7.7	7.7
Portugal	8.5	9.2	10	12.8	12.9	15	13.3	14.9	17.8
Romania	12.5	8.5	7.4	8.8	9.6	6.9	4.9	4.5	5.8
Slovenia	5	4.1	-0.9	0.9	3.3	4.5	6.3	7	8.1
Slovakia	23.6	20.9	21.9	19.6	20.1	20.8	18.8	19.7	19.6
Finland	20.2	20.5	20.8	20.3	19.1	19.2	18.8	18.4	17.3
Sweden	17.8	16.9	15.7	15.4	15.6	15.5	14.6	13.8	14
United Kingdom	20.8	21.4	20.6	19.5	19.7	21.2	20.5	20.9	20.8

Fonte: European Commission: *2017 Report on Gender Equality between Women and Men in the EU*, p. 20 (EUROPEAN COMMISSION, 2017).

2.1.4 Considerações finais da seção

O objetivo do capítulo é tentar entender se há um recuo na promoção do *gender mainstreaming*, para tal, foi proposto o desenvolvimento de uma análise quantitativa sobre o consenso ou divergência entre os países membros da UE em relação à adoção das práticas que visam a igualdade de gênero. De maneira geral, entende-se que há um progresso ainda tímido e que vários países membros precisam de muitos esforços para conseguir alcançar o principal objetivo do

⁹ Diferença salarial entre homens e mulheres é a diferença entre o salário médio bruto por hora de empregados do sexo masculino e feminino, mostrado como uma porcentagem do primeiro.

mainstreaming. Assim, foram analisados três fenômenos quantitativos: participação da mulher em cargos de *decision-making*, diferenças entre a quantidade de homens e mulheres no mercado de trabalho e, por fim, disparidade na remuneração por conta do gênero. Após avaliar os dados disponibilizados pela Comissão Europeia, compreende-se que não há um padrão definido seguido pelos países membros. Isto se dá por exemplo, quando se observa a Suécia, país que apresenta as melhores taxas da atuação da mulher em cargos de tomada de decisão públicos, uma baixa disparidade nas taxas de empregabilidade, mas uma ainda elevada discrepância salarial. Da mesma forma a França, Finlândia e demais países que possuem resultados muito bons em uma área, mas um tanto negativos em outras. Os que mais seguem padrões são países como a Grécia e República Tcheca que no geral, não apresentam resultados favoráveis para a igualdade de gênero.

Percebe-se, assim, que Verloo (2005) tem razão ao considerar que há uma divergência quanto a atuação de cada Estado membro e que, de fato, uns vão se apresentar mais abertos às políticas de gênero de maneira geral enquanto outros vão apresentar uma certa abertura voltada apenas para temas específicos. Importante destacar que o recorte realizado para desenvolver as análises dessa seção envolve um período que vai da recessão da economia europeia aos primeiros passos de recuperação, época em que o desemprego era a principal preocupação de um continente que vivia incertezas econômicas e deterioração dos seus programas de bem-estar social. O caso mais ilustrativo é o da Grécia, país assolado de uma maneira devastadora pela crise que, como o demonstrado, refletiu nos resultados do equilíbrio de gênero. Ademais, defende-se, mais uma vez, a necessidade de um conceito de *gender mainstreaming* mais claro para facilitar a implementação do mesmo. As próximas seções vão continuar avaliando se há um recuo nas políticas de gênero. Por ora, considera-se apenas que os resultados poderiam ser muito melhores já que não parece existir uma estratégia a ser seguida por todos os Estados membros, caso houvesse esse consenso talvez as disparidades não fossem ainda tão elevadas.

2.2. INTEGRATIONIST APPROACH X AGENDA SETTING

O *gender mainstreaming* tem sido defendido como uma estratégia em prol da igualdade de gênero para, assim, promover avanços relacionados aos direitos das mulheres, bem como o acréscimo de tais perspectivas em projetos e instituições (PORTER, SWEETMAN, 2005). Esta seção irá mostrar que um dos fatores para o recuo nas políticas de gênero se dá pela integração dessas políticas a outras agendas pré-estabelecidas ao invés de apresentarem uma configuração própria, ideia que foi primeiramente levantada por Jahan (1996), ao distinguir *integrationist approach* de *agenda-setting*. Esse argumento é compartilhado por várias autoras utilizadas para o desenvolvimento deste trabalho. A presente seção pretende, então, apresentar as justificativas e exemplos levantados pelas autoras para comprovar a ideia de que tais políticas de deveriam apresentar suas próprias estratégias e configurações.

Segundo Jahan (1996), o discurso integracionista introduz a perspectiva de gênero dentro de um processo político já existente, sem desafiar os paradigmas políticos em vigor. Enquanto a promoção de uma configuração de agendas envolve uma reformulação fundamental não apenas acerca do significado e procedimentos das ações que serão adotadas, mas sobre os fins e objetivos políticos de uma perspectiva do *gender mainstreaming*. Assim, promover agendas próprias implicaria, antes de tudo, em liderança, já que as mulheres teriam que desempenhar um papel proativo, estimulando a participação das mulheres em estruturas de *decision-making* e processos (JAHAN, 1996). Dessa maneira, as mulheres não apenas fariam parte do *mainstreaming*, como o reorientariam, aumentando o seu empoderamento.

Necessário ressaltar que há uma clara diferença entre “poder” e “empoderamento”. O primeiro, significa habilidade de fazer escolhas, enquanto o segundo é o processo de conquista de poder por parte daqueles a quem tinha sido negada tal habilidade, logo, empoderamento significa a capacidade de promover mudanças (KABEER, 2005). Assim, seguindo esse raciocínio, Verloo (2005) destaca que além do *gender mainstreaming* não ser um consenso geral por parte dos Estados Membros da UE, muitas das políticas implementadas por eles são apenas continuações de políticas prévias e o grande problema em torno desta ideia é que apesar do foco em torno da mulher como objeto de mudanças, há mais uma tentativa de encaixá-las no *status quo* ao invés de transformá-lo (VERLOO, 2005), o

que acaba por enfraquecer as políticas de gênero adotadas, bem como diminui a tentativa de empoderar as mulheres.

O estudo realizado por Hafner-Burton e Pollack (2002) mostrou que grande parte das Organizações Internacionais tende a adotar o discurso integracionista para o *gender mainstreaming*, o que impede uma reestruturação dos objetivos fundamentais das instituições por meio de uma perspectiva de gênero. Um exemplo apresentado é o do PNUD, instituição que se mostra aberta a essas políticas, mas tenta integrá-las no conceito de desenvolvimento econômico e social, como se essas fossem um meio de buscar o desenvolvimento e não como um fim para alcançar a igualdade de gênero. Dessa maneira, o discurso integracionista iniciado na década das mulheres da ONU (1976-1985), apresentava o objetivo de integrar a mulher e o homens em um cenário de desenvolvimento já existente, promovendo, assim, a ideia de que a mulher é um grupo marginalizado com interesses especiais ou adicionais (e não interesses próprios) e, conseqüentemente, os interesses de homens – como já mostrado são maioria em cargos de *decision making* públicos e privados – continuam sendo encarados como normas (PORTER, SWEETMAN, 2005, p.2). Ainda de acordo com Porter e Sweetman (2005), essa forma de encarar o *gender mainstreaming* pode ser vista como medidas em prol do bem-estar, anti-pobreza e eficiência da mulher em torno do desenvolvimento (PORTER, SWEETMAN, 2005). De fato, como está sendo observado ao longo de todo esse trabalho, a promoção do *mainstreaming*, ao estimular a maior inserção da mulher em diferentes esferas acaba por estimular o desenvolvimento ao reduzir as taxas de mortalidade infantil, taxas de fecundidade, etc (SEN, 2015). No entanto, o desenvolvimento deve ser encarado como uma consequência da igualdade de gênero e não como o fim, já que o correto seria que a finalidade fosse, acima de tudo, o equilíbrio entre homens e mulheres em todas as instâncias políticas, econômicas e sociais. Dessa maneira, os interesses das mulheres deveriam servir, acima de tudo, para empoderar seus discursos, e estimulá-las a exercer seus próprios interesses estratégicos e práticos para obter recursos suficientes para, assim, colocar suas escolhas em ação (PORTER, SWEETMAN, 2005).

Por sua vez, Jenson (2008) apresenta que, desde 2005 há sinais de adaptação e adoção de uma perspectiva social por parte da UE, assim que os países com regimes de bem-estar liberal e social democrático, como grande parte

dos membros da União Europeia, tem redesenhado suas políticas sociais ao focar em crianças e adolescentes como os principais meios para atingir melhorias para o futuro (JENSON, 2008). Com este argumento, a autora defende que a medida que se aumentou a ênfase em capital humano, investimentos, educação precoce e a conciliação entre família e trabalho, diminuiu a tradicional atenção para as desigualdades de gênero no mercado de trabalho como um todo e, por isso, entre 2005 e 2008 nenhum relatório com foto no equilíbrio de gênero foi apresentado. (JENSON, 2008). Isto se dá porque, ao invés das questões de igualdade de gênero apresentarem agendas próprias, passaram a ser incorporadas nas agendas destacadas e, muitas vezes, mascaradas pelo viés social sem, ao menos, apresentarem qualquer medida própria, caracterizando, mais uma vez, o discurso integracionista. Talvez, essa forma de ação da União Europeia seja uma consequência do terceiro Objetivo do Milênio, trabalhado no capítulo anterior.

Um dos indicadores desse objetivo é a diminuição da disparidade entre meninos e meninas na educação primária, secundária e terciária. Claramente, investir de maneira equitativa na educação dos jovens, sem discriminações em relação ao gênero é sim uma estratégia que deve ser estabelecida. No entanto, a UE não pode deixar de lado todo o histórico de conquistas e políticas em prol da inserção da mulher nas mais diversas áreas e precisa continuar estabelecendo estratégias mais rígidas voltadas para as mulheres.

Retoma-se, novamente, a ideia de que quanto à implementação do *gender mainstreaming*, muitos esforços são considerados inconsistentes e envolvem apenas algumas atividades ao invés de um processo integrado e coerente em prol do objetivo de reduzir as disparidades de gênero. Isto acontecer porque as políticas desse *mainstreaming* muitas vezes evaporam no planejamento e implementação dos processos, sendo incluídas em agendas como processos marginalizados (MOSER; MOSER, 2005), típicos do discurso integracionista. Para comprovar essa ideia, volta-se ao texto de Hafner-Burton e Pollack de 2000, no qual as autoras analisam a inserção do *maistreaming* em variados Diretórios Gerais da Comissão Europeia, tal como o de Emprego e questões Sociais, Desenvolvimento, Ciência, dentre outros, no qual mostra que UE simplesmente introduziu as perspectivas de gênero em processos políticos já existentes, sem desafiar os paradigmas. (HAFNER-BURTON, POLLACK, 2000). Dessa maneira, a estratégia utilizada pela

União Europeia parece ser muito mais no sentido de “vender” o *gender mainstreaming* como um processo que ajudaria a garantir os interesses dos *policy makers* e não os próprios (HAFNER-BURTON, POLLACK, 2000). Mais uma vez, defendemos que muitos progressos poderiam ter sido realizados em prol da igualdade entre gêneros e, conforme o exposto até o momento, a UE ainda precisa alterar várias práticas e procedimentos, já que não basta ter o discurso, é preciso agir para implementá-lo.

2.3. *HARD X SOFT LAW*

Até o momento, percebemos que organizações internacionais tem incluído o propósito do *gender mainstreaming* como uma política oficial, entre governos nacionais e subnacionais, no entanto, apesar da aparente universalidade, as implementações do mesmo parecem bem variáveis devido inúmeros fatores, entre eles, a ausência de procedimentos de mensuração, bem como de análises comparativas (HAFNER-BURTON, POLLACK, 2002), bem como a adoção dos “incentivos corretos” em relação à essas questão para, assim, obter os resultados almejados. . (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2009)(ABBOT, SNIDAL, 2000). Como defendido inúmeras vezes, não adianta a declaração de várias políticas se não são implementadas de maneira correta. Nesse sentido, alguns autores defendem que um dos principais problemas associados à Organizações Internacionais em geral é que estas não conseguem mobilizar o interesse necessário de alguns atores, visto que esses são mais suscetíveis aos interesses *hard* – obrigações legalmente vinculantes que fortalecem o compromisso dos atores com o que foi previamente estabelecido – e não aos interesses *soft* que são os mais utilizados por serem baseados nos esforços voluntários e nos espaços de socialização. (POLLACK, HAFNER-BURTON, 2009)(ABBOT, SNIDAL, 2000).

Por meio de uma análise das políticas de *gender mainstreaming* estabelecidas pela UE, Hafner-Burton e Pollack (2009) perceberam que estas tendem a ser apresentadas com base em incentivos *soft*, baseado no esforço voluntário de cada um dos membros para adquirir as políticas propostas pelo bloco. Como já observado no início deste capítulo, um dos motivos de falha se dá por conta da ausência de um consenso entre os países membros em torno da abertura e implementação das políticas de gênero propostas pela União Europeia. Será que,

caso o bloco adotasse incentivos *high*, essa realidade seria alterada? Muito provavelmente sim, já que os Estados membros precisariam aumentar o seu comprometimento para com essas políticas por uma exigência e não mais como uma sugestão.

Outro ponto relevante se refere a atuação atual da UE, percebida durante a avaliação do *2017 Report on equality between women and men in the EU* (EUROPEAN COMMISSION, 2017), no qual destaca-se que o bloco pretende promover esforços em prol da maior inserção da mulher em cargos de *decision-making*, bem como no mercado de trabalho e em prol da diminuição da diferença salarial. No entanto, não fica claro em nenhum momento como a efetividade dessas políticas serão mensuradas e qual a melhor forma de promovê-las. Isto leva a mais um questionamento: será que a União Europeia não está cometendo o mesmo erro frente ao não reconhecimento da necessidade de políticas de caráter *high*, voltadas para incentivos mais precisos e obrigatórios? Infelizmente, não há como responder essa questão por agora, frente à necessidade de esperar pelos próximos passos a serem adotados pela instituição.

CONCLUSÃO

Após uma análise geral de todos os argumentos levantados ao longo deste trabalho, entende-se que não há como concluir se há uma falha ou sucesso do *gender mainstreaming*, visto que este deve ser entendido, acima de tudo, como um processo para alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres nas diversas esferas. A conclusão alcançada é que os progressos nos cargos de *decision-making*, nas taxas de empregabilidade e na diferença salarial são muito tímidos frente ao histórico de 60 anos de implementação das políticas de gênero na União Europeia. Tendemos a concordar em que a UE precisa apresentar incentivos mais rígidos, bem como um monitoramento mais eficaz das políticas de gênero em cada um dos seus Estados-membros. Para isto precisam, acima de tudo, começar a estabelecer agendas próprias da igualdade de gênero, bem como definir estratégias mais coesas.

Voltamos, assim, ao nosso argumento de que serão precisos muitos anos para que um equilíbrio ocorra de fato. Além disso, retomamos os números hipotéticos traçados pela McKinsey&Company (2017) de que caso os países e regiões implementassem esse tipo de política de maneira efetiva, poderiam gerar, até 2025, um aumento de \$12 trilhões de dólares em relação ao PIB atual global. Hipotéticos porque insistimos na ideia de que não adianta a declaração de mais políticas se a implementação e mensuração das mesmas não são efetivas. Analisando o *2017 Report on equality between women and men in the EU* (EUROPEAN COMMISSION, 2017), entende-se que a União Europeia tem promovido encontros para entender as necessidades dos países membros, assim como pretende estabelecer mais projetos para aumentar a transparência salarial, consciência dos passos que devem ser adotados. No entanto, como já destacado, os esforços apresentados até o momento não tem sido suficientes e o bloco não parece que irá alterar radicalmente a sua forma de atuação para desenvolver políticas de gênero específicas (e não integradas a outras), assim como também não há indícios de que irão desenvolver políticas com incentivos *high*.

Em relação à atuação no nível global, percebeu-se o engajamento da UE em relação aos Objetivos do Milênio e para a própria criação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Necessário destacar, apenas para nível de conhecimento, que em 2010 a ONU criou a ONU Mulheres, uma agência das

Nações Unidas voltada para promover especificamente para a igualdade de gênero e para o empoderamento das mulheres. A UE tem demonstrado seu apoio e suporte à essa nova instituição desde a sua criação. Em 2012 afirmaram uma parceria entre as duas organizações para apoiar as medidas de igualdade de gênero e empoderamento ao redor do mundo, assegurando uma colaboração próxima, compartilhamento de informações e focando, especialmente, na representação das mulheres em cargos de tomada de decisão. A parceria foi reafirmada em 2016, com o objetivo de alcançar um planeta 50-50 até 2030, agenda crucial das políticas de gênero no âmbito dos ODS. Tal como apresentado pela ONU Mulheres, o alcance dessa meta depende de mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades, meios de comunicação e, claramente de instituições como a UE (ONU MULHERES,s/d).

Como parte da promoção global do *gender mainstreaming* e do Planeta 50-50, inúmeras campanhas tem sido adotadas por parte das Organizações Internacionais, tal como a iniciativa *SheTrades*, promovida pelo *International Trade Centre (ITC)*, o qual busca conectar um milhão de mulheres empreendedoras ao mercado até 2020 (SHE TRADES, s/d). Em junho de 2017, o ITC juntamente com a Comissão Europeia organizaram juntos o Fórum de Mulheres nos Negócios, no qual a UE demonstrou o seu apoio ao movimento *SheTrades* (EUROPEAN COMMISSION – TRADE, 2017). Outro movimento relevante e que tem ganhado inúmeros adeptos é o *HeForShe*, lançado pela ONU Mulheres em 2014, o qual convida pessoas do mundo inteiro a defenderem a igualdade de gênero, inclusive os homens (HEFORSHE, s/d). Assim como os demais movimentos, líderes da UE também se comprometeram em apoiar a recente iniciativa da ONU Mulheres afirmando que a igualdade de gênero é uma das agendas prioritárias da Comissão Europeia (HEFORSHE, 2015). De fato, o reconhecimento desses movimentos bem como a demonstração de apoio por parte da UE são fundamentais para poder desenhar os próximos passos sobre as políticas de gênero tanto no nível doméstico, quanto no nível internacional.

Considerando tudo que foi exposto até o momento, há de se destacar que a análise desenvolvida ao longo deste trabalho pode ser considerada um tanto simplista, visto que não entra em méritos raciais, étnicos, culturais, de sexualidade, nem nos restringimos aos setores mais ocupados por mulheres, a quantidade de

horas gastas no mercado de trabalho, nem as horas gastas no desenvolvimento de atividades domésticas, dados que claramente alteram os resultados analisados. Ademais, necessário destacar que o cenário atual da União Europeia também exige uma maior preocupação com a inserção das mulheres imigrantes no mercado de trabalho europeu, o que se apresenta como um dos novos desafios a serem enfrentados pela UE, juntamente com a recuperação da crise econômica.

Retomamos, mais uma vez, o argumento de que a UE vem se mostrando um modelo de governança global capaz de estabelecer agendas e de influenciar o cenário doméstico e internacional. Também retomamos a necessidade de se estabelecer políticas de gênero, de fato, eficazes, mesmo reconhecendo a dificuldade que existe para entender a melhor forma de atuar e de como monitorar tais políticas. Além do mais, retomamos um dos pontos levantados na introdução do trabalho: políticas de ação social afirmativas podem se apresentar como problemáticas para mulheres, ao invés de ajudá-las. A cobrança de altos encargos para questões como licença maternidade (especialmente em países onde não existe a tradição da licença paternidade) pode prejudicar a contratação de mulheres, especialmente em cargos de trabalho mais baixos, que não exigem tanta experiência prévia.

O ideal seria a conscientização de que várias mulheres são tão ambiciosas para a ocupação de cargos mais altos quanto os homens. Tão preparadas para o mercado de trabalho quanto a maioria dos homens. E tão eficientes quanto os homens. Como mostraram as pesquisas da McKinsey&Company (2017), ter mulheres em cargos de tomada de decisão é, inclusive, benéfico para grande parte das empresas que passam a apresentar melhorias em vários setores, até mesmo, no financeiro. Da mesma maneira, acontece no setor público. Ter mulheres em cargos públicos pode até estimular o crescimento da consciência acerca da necessidade de um mundo mais igualitário e um mundo onde prevaleça a consciência de que as diferenças de gênero não devem ser parâmetros para contratação de homens e mulheres. Acima de tudo, deve prevalecer a consciência acerca da liberdade de escolha das mulheres, frente a uma sociedade que vem especificando áreas e setores de atuação por meio do gênero. Nos resta, portanto, tentar agir dentro das nossas esferas de influência, aderir à campanha da ONU *HeForShe*, nos questionar *“if not me, who? If not now, when?”*, esperando que a

UE e outras instituições continuem implementando políticas de gênero de forma mais efetiva. Um planeta 50-50, até 2030, no ritmo em que as medidas se desenvolvem talvez não seja viável, mas mudanças vem sendo realizadas e espera-se que, de fato, se alcance um mundo mais igualitário em todos os âmbitos, especialmente, entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBOT, Kenneth W; SNIDAL, Duncan. **Hard and Soft Law in International Governance**; In: *International Organization*, IO Foundation and Massachusetts Institute of Technology, vol. 54, n. 3, p. 421-456, 2000.

TICKNER, J. Ann. **Gendering World Politics: Issues and Approaches in the Post-Cold War Era**; Columbia University Press, New York, 2001.

BURRI, Susanne; PRECHAL, Sacha. **EU Gender Equality Law: Update 2010**; European Union; European Commission – Directorate General for Justice, 2010.

COMISSÃO EUROPEIA. **The Treaty of Rome**; 1957. Disponível em: <http://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf>; Acesso em 02 de outubro de 2017.

COX, Robert. **Rumo a uma conceituação pós-hegemônica da ordem mundial: reflexões sobre a relevância de Ibn Kaldun**; In: ROSENAU, J; CZEMPIEL, E. *Governança sem governo*; Editora UnB, Brasília, 2000.

ECOSOC. **Reports of ECOSOC to the General Assembly – Excerpt from A/52/3**; 1997 Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>>; Acesso em 31 de outubro de 2017.

EUROPEAN COMMISSION. **EQUAL Guide on Gender Mainstreaming** ; In: European Communities, Belgium, 2005; Disponível em: <http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gender_main_en.pdf >; Acesso em 15 de novembro de 2017.

EUROPEAN COMMISSION. **The European Consensus on Development**; Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006. Disponível em: <https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/publication-the-european-consensus-on-development-200606_en.pdf >; Acesso em 03 de novembro de 2017.

EUROPEAN COMMISSION. **The EU's Contribution to the Millennium Development Goals – Key results from European Commission Programmes**; International Cooperation Development, 2015. Disponível em: <https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/brochure-mdg-2015_en.pdf>; Acesso em 04 de novembro de 2017.

EUROPEAN COMMISSION. **2017 Report on equality between women and men in the EU**; In: European Union, Belgium, 2017.

EUROPEAN COMMISSION TRADE, **INTERNATIONAL FORUM ON WOMEN AND TRADE**, 2017, Disponível em: <<http://trade.ec.europa.eu/doclib/events/index.cfm?id=1632>>, Acesso em 02 de dezembro de 2017.

EUROPEAN WOMEN'S LOBBY, **25 years of European Women's Lobby**, Disponível em: <<https://www.womenlobby.org/25-years-of-European-Women-s-Lobby?lang=en>>, acesso em 01 de dezembro de 2017.

HAFNER-BURTON, Emilie; POLLACK, Mark A.; **Mainstreaming Gender in European Union**. In: *Journal of European Public Policy*, special issue on "Women, Power and Public Policy", v. 7, n. 3, 2000.

HAFNER-BURTON, Emilie; POLLACK, Mark A.; **Mainstreaming Gender in Global Governance**. In: *European Journal of International Relations*, SAGE Publications and ECPR, v. 8, n. 3, 2002.

HAFNER-BURTON, Emilie; POLLACK, Mark A.; **Mainstreaming Gender the European Union: Getting the incentives right**. In: *Comparative European Politics*, v. 7, n. 1, p. 114-138, 2009.

HEFORSHE, **HeForShe – Mission**; Disponível em: <<http://www.heforshe.org/pt/our-mission>> , acesso em 02 de dezembro de 2017.

HEFORSHE, **Líderes da UE comprometem-se com a equidade de gênero**, 2015. Disponível em: <<http://www.heforshe.org/pt/newsroom/politics/eu-commissioners-commit-to-gender-equality>> acesso em 02 de dezembro de 2017.

JAHAN, Rounaq, **The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development**. In: *The Pakistan Development Review*, 34:4; Part II, Winter 1996, p. 825-834. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/fccf/dee8710fb05d0b53e9b74c2e392b06938949.pdf>>, acesso em 15 de novembro de 2017.

JENSON, Jane. **Writing Women Out, Folding Gender In: the European Union "Modernises" Social Policy**, In: Oxford University Press, 2008.

KABEER, Naila. **Gender Equality and Women's Empowerment: A critical analysis of the Third Millenium Development Goal**; In: *Gender and Development*, Vol. 13, No. 1, 2005, p. 13-24.

KEOHANE, Joseph. **After Hegemony: cooperation and Discord in World Political Economy**; Princeton University Press, 1984.

MCKINSEY & COMPANY; **Women Matter - Time to Accelerate: Ten years of insights into gender diversity**; 2017. Disponível em <<https://www.mckinsey.com/global-themes/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>>; Acesso em 12 de novembro de 2017.

MILLENIUM DEVELOPMENT GOALS INDICATORS, **Official list of MDG indicators**; Disponível em: <<https://mdgs.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm>> ; Acesso em 03 de Novembro de 2017.

MOGHERINI, Federica; **The Berlin Report of the Human Security Study Group. From Hybrid Peace to Human Security: Rethinking EU Strategy towards Conflict**; *Presented to The High Representative of the Union for Foreign Affairs & Security Policy*, Brussels, 2016.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR); **A Carta das Nações Unidas**; Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/carta/>>; Acesso em 25 de outubro de 2017.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR); **A ONU e as Mulheres**; Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/mulheres/>> ; Acesso em 25 de outubro de 2017.

ONU MULHERES; **Conferências Mundiais da Mulher**; Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>>; Acesso em 25 de outubro de 2017.

ONU MULHERES; **Por um Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero**; Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/>> Acesso em 02 de dezembro de 2017.

PARLAMENTO EUROPEU; **Política Social e de Emprego: Princípios Gerais**; Disponível em: < http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU_5.10.1.pdf> ; Acesso em 25 de outubro de 2017.

PETERSON, V. Spike. **How (the meaning of) Gender in Political Economy**. In: *New Political Economy*, Vol. 10, No. 4, December 2005.

PORTER, Fenella; SWEETMAN, Caroline. **Editorial**; In: *Mainstreaming Gender in Development*, Oxfam GB, 2005, p. 2-10.

ROSENAU, J; CZEMPIEL, E. **Governança sem governo**. Editora UnB, 2000.

ROSSILLI, Mariagrazia. **Gender Policies in the European Union**. New York: Peter Lang Publishing, Inc., 2000.

RUGGIE, John; **Constructing the World Polity: Essays on International Institutionalization**; Routledge; New York/London, 1998.

SATO, Eiiti. **Economia e Política das Relações Internacionais**. Editora Fino Traço, Belo Horizonte, 2012.

SEN, Amartya; **Desenvolvimento como Liberdade**; Companhia das Letras, São Paulo, 3ª Edição, 2015.

SHE TRADES; **About SheTrades**; Disponível em: < <https://shetrades.com/about-shetrades/>> Acesso em 02 de dezembro de 2017.

SPERO, Joan; HART, Jeffrey; **The Politics of International Economic Relations**; 7th Edition; Wadsworth Cengage Learning, Boston, 2010.

STRANGE, Susan. **States and Markets**. Pinter Publishers, London, 1998.

TRUE, Jacqui, **Feminism**, In: *Theories of International Relations*, Palgrave Macmillan, Second Edition, New York, 2001, p. 213-234.

UN WOMEN, **What we do**; Disponível em: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do>, acesso em 02 de outubro de 2017.

VERLOO, Mieke; **Mainstreaming Gender Equality in Europe. A Critical Frame Analysis Approach**; In: *The Greek Review of Social Research*, 117, p. 11-34, 2005; Disponível em https://www.researchgate.net/publication/285165624_Mainstreaming_gender_equality_in_Europe_A_critical_frame_analysis, Acesso em 01 de novembro de 2017

WEISS, Thomas; WILKINSON, Rorden; **Rethinking Global Governance? Complexity, Authority, Power, Change**; In: *International Studies Quarterly*, vol 58, 2014, p. 207-2015.

WHITWORTH, Sandra. **Gender and International Organizations**. In: *Feminism and International Relations*. Palgrave Macmillan, London, 1997, p. 64-79.