



ESTRATÉGIA DE GÊNERO DO GRUPO
BANCO MUNDIAL 2024-2030

ACCELERAR A IGUALDADE DE GÊNERO PARA ACABAR COM A POBREZA EM UM PLANETA HABITÁVEL



© 2024 Grupo Banco Mundial
1818 H Street NW, Washington, DC 20433
Telefone: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org

Esta obra foi produzida pelo pessoal do Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), a Associação Internacional de Desenvolvimento (AID), a Corporação Financeira Internacional (IFC) e a Agência Multilateral de Garantia de Investimentos (MIGA), coletivamente conhecidos como Grupo Banco Mundial, com contribuições externas.

O Grupo Banco Mundial não garante a exatidão, confiabilidade ou integridade do conteúdo apresentado nesta obra, nem das conclusões ou julgamentos aqui descritos, e não assume responsabilidade ou obrigação por omissões ou erros (incluindo, entre outros, erros tipográficos e técnicos) no conteúdo ou em consequência de seu uso. As fronteiras, cores, denominações, links/notas de rodapé e outras informações apresentadas nesta obra não indicam qualquer julgamento por parte do Grupo Banco Mundial quanto à situação jurídica de algum território, nem o endosso ou a aceitação de tais fronteiras. A citação de obras de terceiros não significa que o Grupo Banco Mundial endossa as opiniões expressas por esses autores ou o conteúdo de suas obras. As constatações, interpretações e conclusões expressas nesta obra não refletem necessariamente as opiniões das organizações do Grupo Banco Mundial, de seu Conselho Diretor nem dos governos que representam.

O conteúdo desta obra destina-se apenas a fins informativos gerais e não pretende constituir aconselhamento jurídico, de valores mobiliários ou de investimento, opinião sobre a adequação de qualquer investimento ou solicitação de qualquer tipo. Algumas das organizações do Grupo Banco Mundial ou suas afiliadas podem ter investimento, oferecer assessoria ou serviços, ou ter interesse financeiro em algumas das empresas e partes aqui mencionadas.

Nada aqui deve constituir, ser interpretado ou considerado uma limitação, renúncia, rescisão ou modificação de quaisquer privilégios, imunidades ou isenções, conforme aplicável, de qualquer uma das organizações do Grupo Banco Mundial, todos os quais são especificamente reservados.

Direitos e Permissões



Esta obra está disponível sob licença da [Creative Commons Atribuição-Não Comercial-Sem Derivações 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/). Nos termos da licença da Creative Commons Atribuição-Não Comercial-Sem Derivações, o usuário pode copiar, distribuir e transmitir esta obra, apenas para fins não comerciais, nas seguintes condições:

Atribuição — Favor citar a obra como segue: Grupo Banco Mundial. 2024. Estratégia de Gênero do Grupo Banco Mundial 2024-2030: Acelerar a Igualdade de Gênero para Acabar com a Pobreza em um Planeta Habitável. Washington, DC: Banco Mundial. Licença: Creative Commons Atribuição-Não Comercial-Sem Derivações (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).

Não Comercial — Esta obra não pode ser usada para fins comerciais.

Sem Derivações — Esta obra não pode ser alterada, transformada ou usada com base para a criação de conteúdo.

Conteúdo de terceiros — O Grupo Banco Mundial não é necessariamente proprietário de todos os componentes do conteúdo desta obra. Portanto, o Grupo Banco Mundial não garante que o uso de algum componente individual de terceiros ou parte do conteúdo da obra não infrinja direitos de terceiros. O risco de reivindicações resultantes de tal violação recai inteiramente sobre o usuário. Se o usuário desejar reutilizar um componente da obra, recairá sobre ele a responsabilidade de determinar se é necessária permissão para tal reutilização, bem como obter a referida permissão junto ao detentor dos direitos autorais. Exemplos de componentes podem incluir, embora não de forma exclusiva, tabelas, figuras ou imagens.

Todas as consultas sobre direitos e licenças devem ser endereçadas a World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; e-mail: pubrights@worldbank.org.



ACCELERAR A IGUALDADE DE GÊNERO PARA ACABAR COM A POBREZA EM UM PLANETA HABITÁVEL

O Grupo Banco Mundial promoverá ações conjuntas, financiamento e programas em escala para acabar com a violência de gênero e melhorar o capital humano, expandir e possibilitar oportunidades econômicas e estimular a participação das mulheres como líderes

ÍNDICE

v	AGRADECIMENTOS
viii	ABREVIACÕES
ix	VISÃO GERAL
	1. A URGÊNCIA E IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE DE GÊNERO
02	Os avanços em prol da igualdade de gênero têm sido lentos, desiguais e, às vezes, revertidos
06	A igualdade de gênero é fundamental para acabar com a pobreza em um planeta habitável
07	As lições aprendidas revelam a necessidade de um envolvimento diferente para promover a igualdade de gênero
	2. MARCO CONCEITUAL
11	A arena política molda os resultados da igualdade de gênero
13	Indutores de mudança para a igualdade de gênero: Inovação, financiamento e ação coletiva
	3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E RESULTADOS
20	Bem-estar fundamental: Acabar com a violência de gênero e melhorar o capital humano
23	Participação econômica: Expandir e viabilizar oportunidades econômicas
26	Liderança: Engajar as mulheres como líderes
	4. IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA DE GÊNERO 2024-2030
29	Aprendizado após a implementação da Estratégia de Gênero 2016-2023
30	O Grupo Banco Mundial se engajará de forma mais ambiciosa e diferente
30	Direção nº 1 Preparação para a nova ambição: Conhecimento, capacidade e parcerias
32	Direção nº 2 Implantação dos indutores da mudança
34	Direção nº 3 Maior responsabilização pelos resultados da igualdade de gênero
35	Apoio à implementação e monitoramento dos resultados
38	Conclusão
39	ANEXO 1: IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA DE GÊNERO DO GRUPO BANCO MUNDIAL 2024-2030
40	ANEXO 2: MATRIZ DE RESULTADOS
43	REFERÊNCIAS

AGRADECIMENTOS

A Estratégia de Gênero 2024-2030 do Grupo Banco Mundial (GBM) é estruturada pela visão estratégica do Presidente do GBM, Ajay Banga, elaborada após a discussão sobre Engajamento Estratégico com os Diretores Executivos e a liderança sênior do GBM. A estratégia foi desenvolvida em conjunto pela Associação Internacional de Desenvolvimento (AID), pelo Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), pela Corporação Financeira Internacional (IFC) e pela Agência Multilateral de Garantia de Investimentos (MIGA). Essa iniciativa é o resultado de dois anos de intenso engajamento interno e externo, começando com a campanha [Acelerar a Igualdade](#), que durou um ano, seguida por um ano de diálogos informais e [consultas formais](#).

A estratégia também contou com uma série de contribuições técnicas, incluindo a [Série de Notas Temáticas de Políticas Públicas](#) sobre Gênero do Grupo Banco Mundial, a [Série de Evidências Causais](#) da Federação do Laboratório de Inovação de Gênero, a [Retrospectiva sobre Prevenção e Resposta à Violência de Gênero](#) nas Operações do Banco Mundial, a [Retrospectiva sobre Gênero e Desenvolvimento](#) e a [Retrospectiva da Implementação pela IFC](#) da Estratégia de Gênero do Grupo Banco Mundial.

A estratégia foi preparada sob a direção de Hana Brixi (Diretora Global de Gênero, BM) em colaboração com Nathalie Kouassi Akon Gabala (Diretora de Gênero e Inclusão Econômica, IFC), Mary Porter Peschka (Diretora de Sustentabilidade, Meio Ambiente, Social e Governança e Soluções de Gênero, IFC), Paul Barbour (Diretor de Estratégia, MIGA), Merli Margaret Baroudi (Diretora de Economia e Sustentabilidade, MIGA), Kate Wallace (Gerente do Setor de Sustentabilidade, Infraestrutura e Manufatura, Agricultura e Serviços, MIGA) e Moritz Nebe (Gerente do Setor de Economia, MIGA).



A orientação geral foi fornecida por Mamta Murthi (Vice-Presidente para Desenvolvimento Humano, BM), Emmanuel B. Nyirinkindi (Vice-Presidente de Soluções Transversais, IFC), Susan M. Lund (Vice-Presidente de Desenvolvimento Econômico e do Setor Privado, IFC) e Ethiopis Tafara (Vice-Presidente e Diretor de Risco, Jurídico e Administrativo, MIGA). Axel Van Trotsenburg (Diretor Administrativo Sênior, BM), Anna Bjerde (Diretora Administrativa de Operações, BM), Makhtar Diop (Diretor Gerente da IFC) e Hiroshi Matano (Vice-Presidente Executivo, MIGA) contribuíram com a liderança geral.

O Conselho de Liderança de Gênero do GBM, que inclui Louise Cord, Amit Dar, Manuela Francisco, Arturo Herrera Gutierrez, Elisabeth Huybens, Soukeyna Kane, Stefan G. Koeberle, Luis-Felipe Lopez-Calva, Samia Msadek, Illango Patchamuthu, Jean Pesme, Christine Zhenwei Qiang, Carolina Sanchez-Paramo, Iffath Sharif, Ayat Soliman e Jill Wilkins, contribuiu de maneira estratégica.

A equipe principal foi liderada por Laura Rawlings (Economista-Chefe de Gênero, BM), Atia Byll-Catarina (Diretor de Gênero, MIGA), Amy Luinstra (Gerente Interina de Operações, Gênero e Inclusão Econômica, IFC) e Priyanka Tayal Kolasa (Cogerente Interina e Líder de Estratégia, Gênero e Inclusão Econômica, IFC). Juntamente com a equipe principal, a equipe de desenvolvimento da estratégia também incluiu Lucia Hanmer, Maria Ionata, Andrea Kucey, Brett Libresco, Maria Beatriz Orlando, Diego Ubfal e Michael Woolcock do Banco Mundial, Henriette Kolb e Carol Marina Tojeiro da IFC e Elizabeth Mensah da MIGA.

A equipe estendida incluiu Agartha Adubofuor, Charlotte Ampaire, Anna Tabitha Bonfert, Sarah Bunker, Meghna Chadha, Sandra Karolina Jansson, Elizabeth Koechlein, Sundas Liaqat, Meg McClure, Shirley Bekoe Ohene, Simona Palummo, Saman Rejali e Harsh Vardhan Sahni do Banco Mundial; Laila Elrefai e Heather Kipnis da IFC, e Hiroyuki Hatashima e Hilary Steiner da

MIGA. Chiara Broccolini, Israel David Melendez, Bruce Ross-Larson e Junya Yuan contribuíram para o apoio logístico, de design e de edição. Contribuições valiosas foram recebidas da Federação do Laboratório de Inovação em Gênero, dos Líderes de Gênero e de centenas de outras equipes e funcionários do GBM.

A estratégia contou com a consultoria do Conselho Consultivo de Gênero do GBM, incluindo Chatib Basri (Presidente Comissário, Bank Mandiri e Presidente do Conselho Consultivo, Mandiri Institute), Gabriela Bucher (Diretora Executiva da Oxfam International), Anila Denaj (Membro do Parlamento e ex-Ministra das Finanças da Albânia), Mats Granryd (Diretor-Geral da GSM Association), Zainab Ahmed (ex-Ministra de Finanças, Orçamento e Planejamento Nacional da Nigéria), Sima Bahous (Diretora Executiva da ONU Mulheres), Cina Lawson (Ministra da Economia Digital e Transformação Digital do Togo), Nourah Mehyar (CEO da Nafith Logistics International), Rebecca Miano (Secretária de Gabinete da Comunidade da África Oriental, Terras Áridas e Semiáridas e Desenvolvimento Regional) e David Miliband (Presidente e CEO do Comitê Internacional de Resgate).

Consultas globais

O Grupo Banco Mundial realizou consultas presenciais em 28 países e interagiu com representantes de mais de 600 entidades de mais de 110 países. Entre eles estavam representantes do governo, parlamentares, acadêmicos, setor privado, filantropias, grupos de jovens, organizações feministas, grupos indígenas, agências da ONU, bancos multilaterais de desenvolvimento e outros parceiros de desenvolvimento. Foi feito um esforço especial para envolver as organizações da sociedade civil, com o apoio da William and Flora Hewlett Foundation. Milhares de partes interessadas, representando uma diversidade de conhecimentos e especialidades, participaram de reuniões presenciais, diálogos virtuais,



uma pesquisa on-line, fizeram contribuições por escrito e participaram em fóruns globais. Os resumos dessas discussões, consultas e *feedback* estão disponíveis no [site de consultas do GBM](#).

A equipe de Relações Externas e Corporativas do GBM foi um parceiro inestimável nas consultas. Além disso, Abigail Goodnow Dalton, Elizabeth Mensah, Mary Porter Peschka, Laila Elrefai, Carla Pittalis, Abhilasha Sahay, Diego Ubfal e Najibullah Ziar foram fundamentais na organização das consultas globais, em colaboração com centenas de funcionários do GBM nos escritórios dos países.

Foram recebidas contribuições valiosas de uma ampla gama de partes interessadas públicas, privadas e não governamentais por meio de consultas nos seguintes países: Angola,

Bósnia-Herzegovina, Cazaquistão, Egito, El Salvador, Estados Unidos, França, Índia, Indonésia, Irlanda, Malawi, Marrocos, Mauritânia, Moçambique, Nigéria, Panamá, Paquistão, Peru, Quênia, Reino Unido, República Democrática do Congo, República do Quênia, Ruanda, Tailândia, Tanzânia, Turquia, Uruguai e Vietnã.

As partes interessadas também forneceram contribuições em vários fóruns globais e regionais, incluindo a conferência *Women Deliver* em Kigali, a cúpula de Mulheres Líderes Políticas em Bruxelas, reuniões da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - Comitê de Assistência ao Desenvolvimento sobre Igualdade de Gênero em Paris, a 67ª sessão da Comissão sobre o Status da Mulher em Nova Iorque e as Reuniões de Primavera e Reuniões Anuais do GBM e do Fundo Monetário Internacional (FMI).

ABREVIACÕES

AFE	África Oriental e Meridional
AFW	África Ocidental e Central
AID	Associação Internacional de Desenvolvimento
ALC	América Latina e Caribe
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
Covid-19	Doença do Coronavírus 2019
CPF	Estratégia de Parceria com o País
DPO	Operação de Política de Desenvolvimento
EAP	Leste Asiático e Pacífico
EAS/AS	Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual
FCV	Fragilidade, Conflito e Violência
GBM	Grupo Banco Mundial
GIL	Laboratórios de Inovação de Gênero
GSIP	Plano de Implementação da Estratégia de Gênero
IFC	Corporação Financeira Internacional
MENA	Oriente Médio e Norte da África
MIGA	Agência Multilateral de Garantia de Investimentos
ONU	Organização das Nações Unidas
OSC	Organização da Sociedade Civil
SAR	Região da Ásia Meridional
SDSR	Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos
STEM	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
UFGE	Fundo Geral para a Igualdade de Gênero
VG	Violência de Gênero
We-Fi	Iniciativa Financeira para Mulheres Empreendedoras
WSME	Pequenas e Médias Empresas Comandadas por Mulheres

VISÃO GERAL

A igualdade de gênero é um imperativo urgente. As crises, os conflitos e as tendências globais, como as mudanças climáticas, a escassez de recursos naturais e as transições tecnológicas, exacerbam as desigualdades. Em muitas sociedades, os reveses e as reações contrárias à igualdade de gênero, bem como o lento crescimento econômico e os encargos fiscais e de dívida dos governos, agravam o desafio. O atraso no progresso em relação ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 sobre igualdade de gênero é preocupante.

A igualdade de gênero para todas as pessoas é uma questão de equidade e justiça. A igualdade de gênero é um princípio do direito internacional reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Ela também é essencial para o desenvolvimento. Evidências crescentes mostram como a remoção das barreiras de gênero libera a produtividade econômica, reduz a pobreza, aprofunda a coesão social e aumenta o bem-estar e a prosperidade para as gerações atuais e futuras. A participação e a liderança das mulheres melhoram a gestão dos recursos naturais, fortalecem a resiliência e tornam as economias mais competitivas.

No entanto, a experiência mostra que alcançar a igualdade de gênero é um desafio único e complexo. A igualdade exige mudanças que abrangem leis e políticas nacionais, normas, atividades dos setores público e privado e trajetórias de vidas pessoais. Tais mudanças são inatingíveis sem um compromisso sustentado e amplo. Os resultados

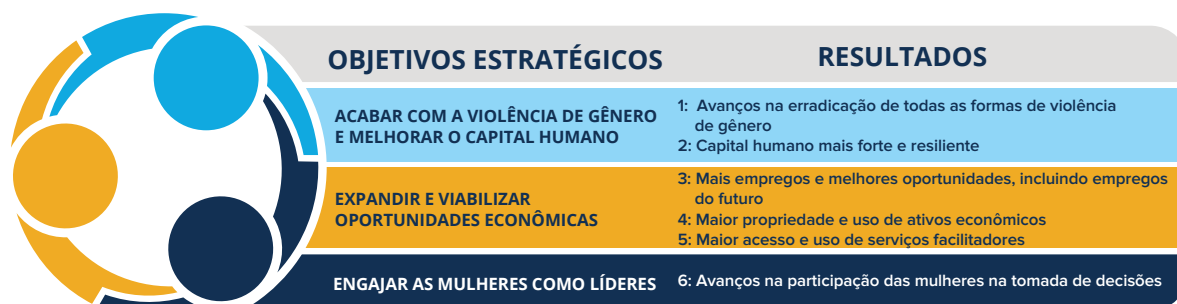
melhoram quando as abordagens são abrangentes - com reformas e investimentos que abordam múltiplas restrições simultaneamente - e quando são respaldadas por ações coletivas.

Em consonância com a missão do Grupo Banco Mundial, a Estratégia de Gênero 2024-2030 expressa a ousada ambição de acelerar a igualdade de gênero para acabar com a pobreza em um planeta habitável. Ela propõe um engajamento diferente, com base nas lições da Estratégia de Gênero 2016-2023 e no *feedback* de uma ampla gama de partes interessadas.

Em sua ambição, a nova estratégia prioriza três objetivos estratégicos: acabar com a violência de gênero e melhorar o capital humano, expandir e possibilitar oportunidades econômicas e engajar as mulheres como líderes. Os objetivos estratégicos serão mensurados com base em seis resultados (Figura 1) que refletem tanto o valor intrínseco da igualdade de gênero quanto sua contribuição para a redução da pobreza e para o desenvolvimento.

A estratégia reconhece a centralidade do investimento em mulheres e meninas, ao mesmo tempo em que reconhece as desvantagens enfrentadas por homens e meninos e as vulnerabilidades decorrentes da interseção de gênero com pobreza, etnia, deficiência e outras características. Ela reafirma o compromisso do Grupo Banco Mundial com a não discriminação, a inclusão e a igualdade de oportunidades, incluindo as minorias sexuais e de gênero. A estratégia será adaptada a contextos específicos, como a fragilidade, e às

FIGURA 1 Objetivos Estratégicos e Resultados da Estratégia de Gênero 2024-2030





necessidades de grupos específicos, como as adolescentes. Ela incluirá homens e meninos para abordar questões específicas a eles e questões que impedem a igualdade de gênero.

Em seu marco conceitual, a estratégia identifica a inovação, o financiamento e a ação coletiva como indutores da mudança em prol da igualdade de gênero (Figura 2). A inovação promove reformas e programas baseados em dados, evidências, tecnologia e *insights* comportamentais, entre outros, além de aprender com as abordagens locais e aperfeiçoá-las. O financiamento envolve a garantia e a alocação de recursos dos setores público e privado, ao mesmo tempo em que distingue as diferentes funções do financiamento público e privado para investimentos em pessoas, prosperidade e um planeta habitável. A ação coletiva requer o esforço conjunto de uma ampla gama de partes interessadas e parceiros. Os indutores de mudança podem influenciar a arena política (influenciando as instituições e os atores formais e informais, ao mesmo tempo em que lidam com suas relações de poder) em prol de políticas, programas, práticas e comportamentos que promovam a igualdade de gênero.

O Grupo Banco Mundial implementará a estratégia de acordo com seu modelo de engajamento liderado pelos países, que reconhece que os países enfrentam desafios heterogêneos e têm diferenças

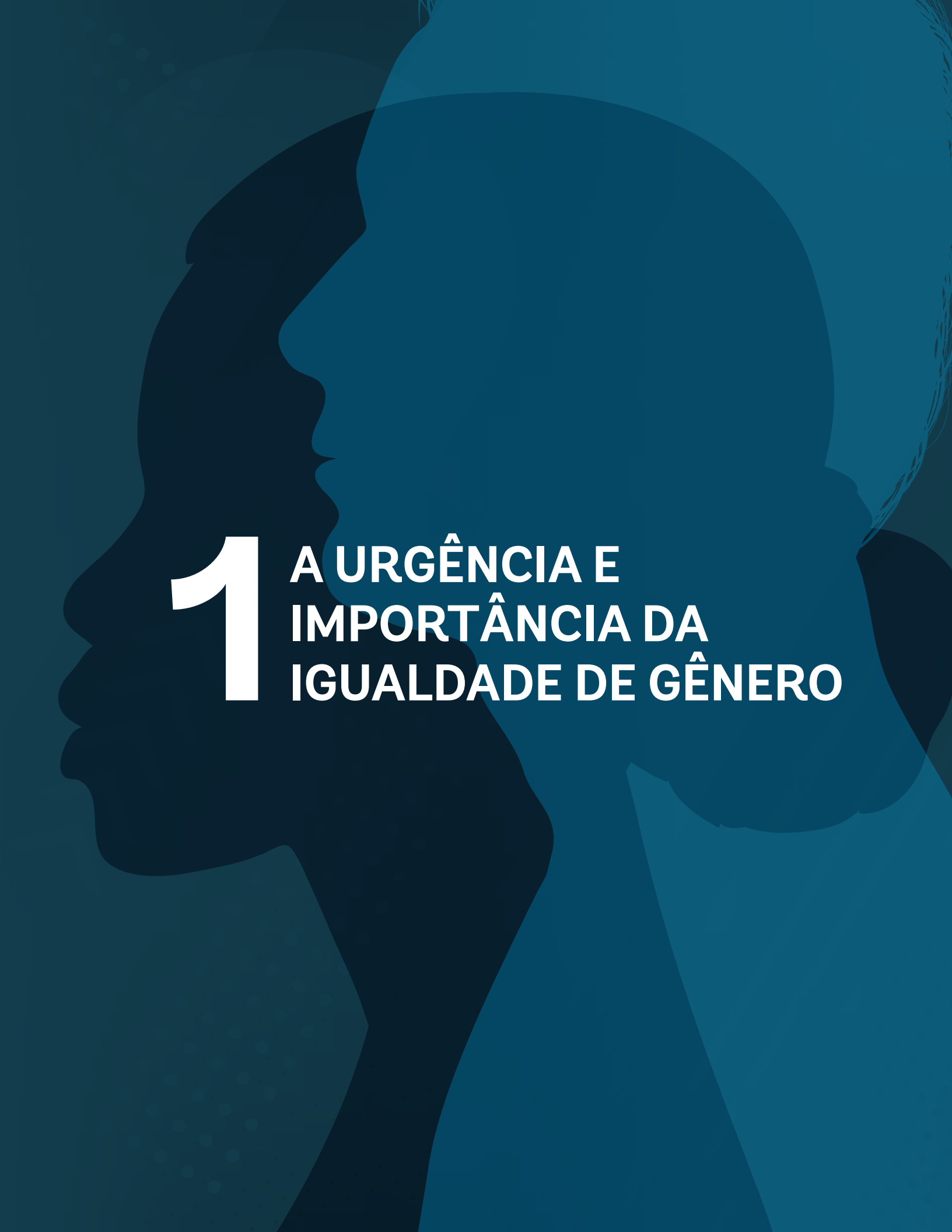
em suas políticas e marcos legais. As Estratégias de Parcerias com os Países contribuirão com os resultados da igualdade de gênero em sinergia com outras prioridades de desenvolvimento, envolverão mais atores no espaço de gênero e promoverão a igualdade de gênero como um Grupo Banco Mundial unificado nos setores público e privado.

O Grupo Banco Mundial mobilizará ações conjuntas por meio de dados, conhecimento e *advocacy* com parceiros, incluindo os da sociedade civil, para facilitar as reformas e a implementação. Ele ajudará os clientes a lidar com as limitações estruturais e a promover os resultados da igualdade de gênero por meio de reformas institucionais e políticas e programas em escala. Para expandir e sustentar esses avanços, o Grupo Banco Mundial ajudará a garantir recursos públicos e a mobilizar capital do setor privado. De um modo mais geral, o envolvimento do Grupo Banco Mundial em todos os setores contribuirá ainda mais para a igualdade de gênero.

O Grupo Banco Mundial converterá a sua Estratégia de Gênero 2024-2030 em metas e avaliará o progresso com vistas aos resultados de igualdade de gênero. A responsabilidade pelos resultados de igualdade de gênero constará no *Scorecard* do Banco, e o Banco informará sobre o progresso durante a implementação.

FIGURA 2 Marco Conceitual da Estratégia de Gênero 2024-2030





1 A URGÊNCIA E IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE DE GÊNERO



1. O progresso em prol da igualdade de gênero é essencial, urgente e desafiador.¹ O mundo está passando por crises, conflitos e megatendências com impactos desproporcionalmente negativos sobre mulheres, meninas, minorias sexuais e de gênero e outros grupos marginalizados. Os impactos das mudanças climáticas são profundos e acentuados pelas desigualdades de gênero.² A economia global está lenta e a pobreza aumentou. Os governos enfrentam escolhas difíceis diante de restrições fiscais cada vez mais rígidas e por vezes reduzem os gastos com serviços essenciais, como saúde e educação. A igualdade de gênero como resultado do desenvolvimento com profundo valor intrínseco corre o risco de ser ofuscada por crises e minada por relações de poder tradicionais e retrocessos. No ritmo atual de progresso, seriam necessários mais de 100 anos para que as mulheres alcançassem a paridade com os homens.³ No entanto, a igualdade de gênero é essencial para o desenvolvimento. Ela contribui para a sustentabilidade e a resiliência, bem como para o crescimento econômico, a produtividade e a redução da pobreza.

Os avanços em prol da igualdade de gênero têm sido lentos, desiguais e, às vezes, revertidos

2. Nas últimas décadas assistimos a alguns ganhos duramente conquistados na igualdade de gênero. O capital humano das meninas agora é equivalente ou superior ao dos meninos em 90% dos países com dados do Índice de Capital Humano desagregados por sexo (Figura 1.1).⁴ As taxas de mortalidade materna caíram, embora a taxa de redução se mantenha insignificante desde 2016.

As reformas legais, o acesso a ativos e a inclusão financeira avançaram, embora lentamente.

3. Os ganhos foram desiguais, com grandes variações regionais e algumas reversões. Dois terços das mortes maternas do mundo ocorrem na África Ocidental e Central (AFW) e na África Oriental e Meridional (AFE). As meninas estão atrasadas em relação aos meninos na conclusão do ensino médio na AFE e na AFW, enquanto os meninos estão ficando atrasados em relação às meninas em outros lugares.⁵ Em muitos países, a pandemia da Covid-19 corroeu os ganhos de capital humano.⁶

4. As perspectivas econômicas das mulheres continuam limitadas. De acordo com o relatório Mulheres, Empresas e o Direito de 2024, as mulheres em todo o mundo têm apenas dois terços dos direitos legais dos homens. Em 77 países, as mulheres não têm permissão legal para trabalhar nos mesmos empregos e indústrias que os homens, exacerbando a segregação setorial e a diferença salarial entre os gêneros.⁷ Mais de 1 bilhão de mulheres não têm acesso a financiamento, e as mulheres têm uma probabilidade 21% menor de usar a Internet do que os homens.⁸

5. A educação mais igualitária não se traduziu em empregos mais igualitários. A participação na força de trabalho da população em idade ativa está estagnada há três décadas, em torno de 53% para as mulheres e 80% para os homens. As maiores lacunas estão nos países de renda média baixa (Figura 1.2) e, regionalmente, no Oriente Médio e Norte da África (MENA, 20% contra 75%) e na Ásia Meridional (SAR, 30% contra 79%).⁹

1 Gênero refere-se aos papéis, comportamentos, atividades e atributos que uma determinada sociedade, em um determinado momento, considera apropriados para homens e mulheres, além de abranger os conceitos de diversidade de gênero e identidade de gênero. ([Glossário de Igualdade de Gênero ONU Mulheres](#)).

2 Fruttero et al. 2023; Deininger et al 2023.

3 O [Relatório Global de Desigualdade de Gênero de 2023 do Fórum Econômico Mundial](#) estima que serão necessários 131 anos, enquanto a [ONU Mulheres](#) estima que podem ser necessários mais 286 anos para eliminar as leis discriminatórias e eliminar as lacunas nas proteções legais para mulheres e meninas.

4 O capital humano consiste no conhecimento, nas habilidades e na saúde que a pessoa acumula ao longo de sua vida, permitindo que realize seu potencial como membro produtivo da sociedade. O [Índice de Capital Humano](#) do Banco Mundial é uma métrica que compara os principais componentes do capital humano nas economias: Probabilidade de sobrevivência até os 5 anos de idade, Anos esperados de escolaridade, Pontuações de testes harmonizados, Fração de crianças com menos de 5 anos sem déficit de crescimento e Taxa de sobrevivência de adultos.

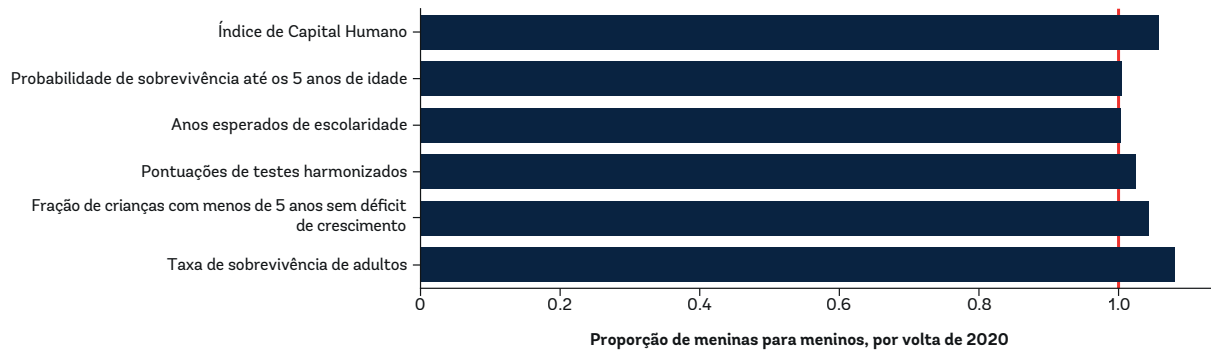
5 Dados retirados do Portal de Dados de Gênero do Banco Mundial: [Mortalidade Materna](#) e [Conclusão do Ensino Médio](#).

6 Schady et al. 2023.

7 Banco Mundial 2024.

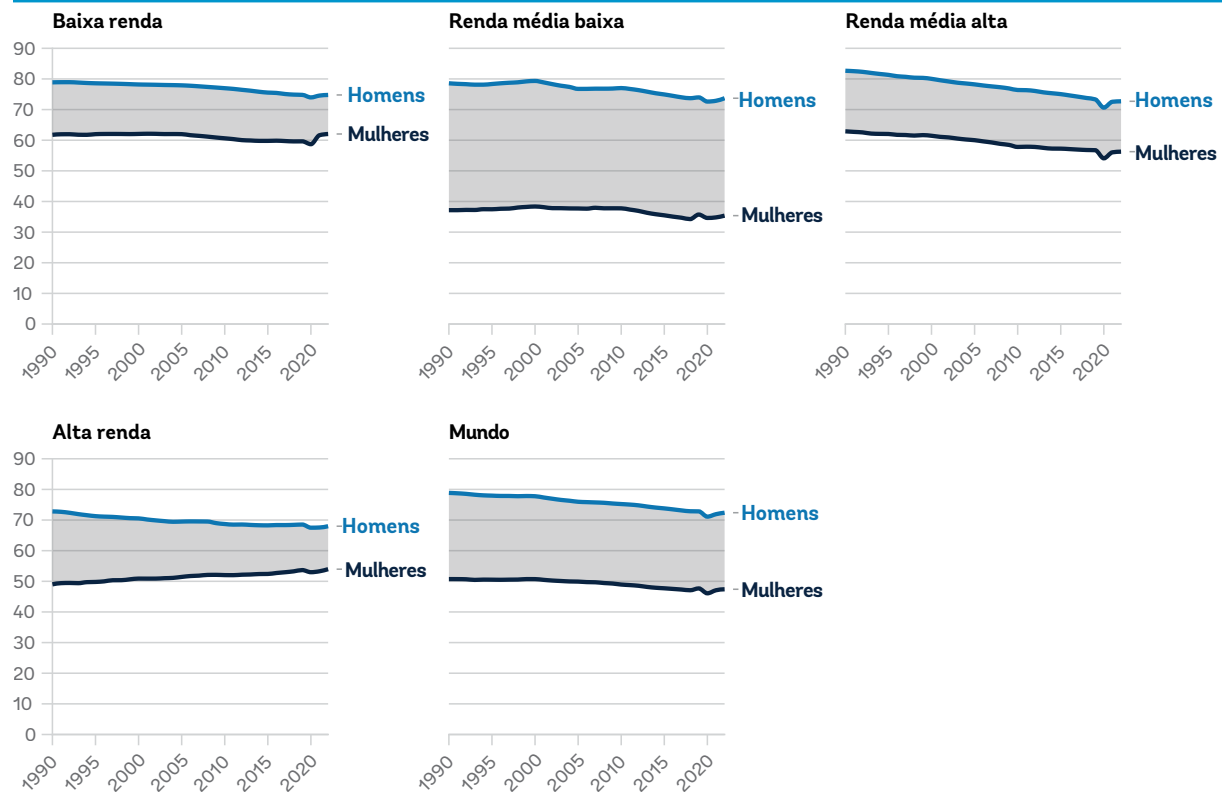
8 Iglesias 2020.

9 Pimkina e de La Flor 2020 e Organização Internacional do Trabalho, retirado do portal de dados de gênero do Banco Mundial: [Participação na força de trabalho](#).

**FIGURA 1.1** Proporção de meninas para meninos do Índice de Capital Humano e seus componentes, 2020

Fonte: Cálculos do Banco Mundial com base na atualização de 2020 do Índice de Capital Humano (ICH).

Observação: A linha vertical vermelha indica a paridade de gênero para cada componente. As médias simples são calculadas sem pesos populacionais.

FIGURA 1.2 Participação na força de trabalho (% da população de 15 a 64 anos) 1991-2022

Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dados retirados do portal de dados de gênero do Banco Mundial.

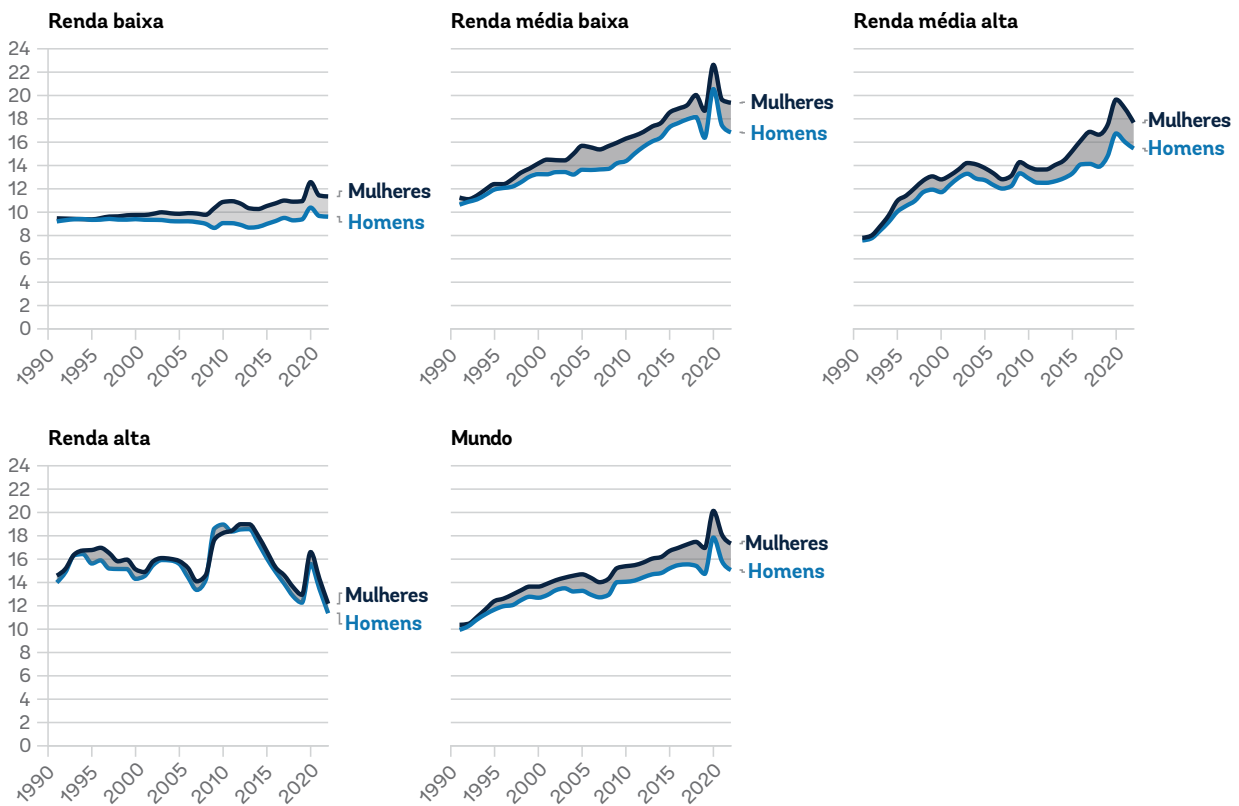


6. O desemprego juvenil é maior entre as mulheres do que entre os homens (Figura 1.3), especialmente na região da MENA.¹⁰ As mulheres na força de trabalho têm metade da probabilidade de ter empregos assalariados em tempo integral, seus empregos tendem a ser mais informais e vulneráveis, e elas ganham 77 centavos para cada dólar pago aos homens.¹¹ Os trabalhos com melhores salários tendem a ser dominados por homens.¹² As mulheres agricultoras representam 36% da força de trabalho agrícola nos países em desenvolvimento, mas menos de 15% dos proprietários de terras agrícolas.¹³ Com menos acesso a informações, crédito, insumos, produção de culturas comerciais e grupos de agricultores, elas produzem de 15% a

35% menos por unidade de terra do que os homens agricultores.

7. A pobreza de tempo das mulheres e meninas limita as suas escolhas. A carga desproporcional dos cuidados e do trabalho doméstico das mulheres tem amplas consequências.¹⁴ Após a pandemia de Covid-19, em parte devido às responsabilidades desproporcionais de cuidado das mulheres,¹⁵ as taxas de perda de emprego foram mais altas para elas do que para os homens em todas as regiões, com as maiores disparidades na região da MENA e na América Latina e Caribe (ALC). As diferenças de gênero na perda de renda foram maiores na AFE, AFW e no Leste Asiático e Pacífico (EAP).¹⁶

FIGURA 1.3 Desemprego juvenil, por gênero e grupo de renda do país, 1991-2022



Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dados retirados do portal de dados de gênero do Banco Mundial.

¹⁰ Dados retirados do portal de dados de gênero do Banco Mundial: [Desemprego juvenil](#).

¹¹ Lo Bue et al. 2022.

¹² Banco Mundial 2022.

¹³ FAO 2023.

¹⁴ O Painel de Alto Nível da ONU sobre Empoderamento Econômico das Mulheres identificou sete restrições, ONU 2018.

¹⁵ Cuidados referem-se a cuidados prestados a crianças, a idosos e a pessoas com deficiência.

¹⁶ Flor et al. 2022.



8. A disparidade de gênero é acentuada na propriedade e liderança de empresas. A parcela global de empresas formais com propriedade majoritária de mulheres ou com uma mulher como gerente principal é de apenas 25%, e a parcela de empresas lideradas por mulheres diminui acentuadamente com o tamanho da empresa. As mulheres continuam a ser sub-representadas em cargos de liderança; por exemplo, no setor privado, as mulheres representam apenas 20% dos assentos em conselhos de administração de empresas, 7% são presidentes de conselhos, 5% são diretoras executivas e 16% são diretoras financeiras.¹⁷ As diferenças de gênero reduzem a produtividade, o desempenho e os lucros das empresas e podem ser atribuídas a uma série de restrições - incluindo habilidades, redes e acesso a financiamento, tecnologia e mercados - que afetam a decisão das mulheres de se tornarem empreendedoras, suas escolhas setoriais e seus investimentos comerciais.¹⁸ Durante a pandemia de Covid-19, as empresas pertencentes a mulheres enfrentaram maiores quedas de receita e taxas de fechamento mais altas do que as empresas pertencentes a homens.¹⁹

9. A violência de gênero (VG) é a manifestação mais flagrante da desigualdade de gênero e um desafio alarmante para a saúde pública global, os direitos humanos e o desenvolvimento. A Organização Mundial da Saúde estima que uma em cada três mulheres no mundo sofre violência física ou sexual por parte de um parceiro íntimo ou violência sexual por parte de um não parceiro.²⁰ O abuso on-line é ainda mais prevalente, afetando 85% das mulheres e meninas em todo o mundo. O casamento infantil e forçado, a exploração e o assédio sexual, a violência entre parceiros íntimos e a mutilação genital feminina continuam sendo comuns. A pandemia de Covid-19 aumentou as taxas de violência de gênero.²¹ A VG tem amplas repercussões, incluindo a deterioração da saúde física e mental, a redução do acesso à educação

e ao emprego e piores resultados econômicos e de desenvolvimento humano para sobreviventes e seus filhos. Pesquisas relatam que o assédio sexual no transporte, em espaços públicos e no local de trabalho é um impedimento para a participação econômica das mulheres.²² No local de trabalho, a VG está associada à redução da produtividade, ao aumento do presenteísmo²³ e do absenteísmo e à maior rotatividade de funcionários.

10. As crises, a fragilidade e as tendências globais, como as mudanças climáticas e a escassez de recursos naturais, agravam as desigualdades de gênero. A escassez de água agrava a pobreza de tempo das mulheres e meninas. As desvantagens no acesso a empregos, bens e informações reduzem a capacidade de adaptação das mulheres e sua participação em soluções de mitigação e preparação para desastres.²⁴ Os contextos de fragilidade, conflito e violência (FCV) geralmente enraízam e amplificam normas e práticas de gênero prejudiciais devido ao mau funcionamento das instituições, à fragilidade do Estado de Direito e às falhas do mercado, acompanhadas de um tecido social desgastado. Os contextos de FCV estão correlacionados com uma elevada desigualdade de gênero e VG. O deslocamento forçado amplifica a VG, bem como as barreiras de gênero às oportunidades econômicas, à saúde e aos direitos sexuais e reprodutivos (SDSR), à proteção social, à saúde e à educação.²⁵

11. Em alguns contextos, homens e meninos estão em situação pior. As rápidas transformações econômicas se traduziram em perda de empregos em setores como manufatura e mineração, que tradicionalmente empregam predominantemente homens, afetando sua renda e identidade. As “mortes por desespero” foram pronunciadas entre os homens em resposta aos deslocamentos sociais provocados pelas rápidas mudanças econômicas; além disso, as expectativas sociais de masculinidade

17 Deloitte 2022.

18 Ubfal 2023, Halim et al. 2023a.

19 Goldstein et al. 2022.

20 OMS 2021.

21 ONU Mulheres 2021

22 ONU Mulheres 2021; BERD, CDC e IFC 2020.

23 Trabalhadores que estão fisicamente no trabalho, mas não estão trabalhando plenamente e podem não ser capazes de desempenhar plenamente suas funções.

24 Deininger et al 2023

25 Banco Mundial 2020a



muitas vezes desencorajam os meninos a buscar apoio, o que pode contribuir para taxas mais altas de problemas de saúde mental, como depressão e suicídio.²⁶ Homens e meninos também correm um risco maior de morte e ferimentos relacionados a conflitos e enfrentam dificuldades de reintegração social e econômica após o conflito.

12. As minorias sexuais e de gênero são frequentemente prejudicadas. Elas tendem a enfrentar estigma, violência e leis, políticas e práticas discriminatórias. Em muitos países, as minorias sexuais e de gênero são marginalizadas e constrangidas e lutam para ter acesso a serviços essenciais, como educação, saúde, proteção social e moradia - com consequências negativas para a sociedade.²⁷ Elas também costumam ser submetidas a normas de gênero repressivas e enfrentam punição, violência e outras formas de exclusão quando não se adaptam.

13. A desigualdade de gênero tende a ser agravada por outras características. A interseção do gênero com características como pobreza, deficiência e, às vezes, etnia e religião, pode aumentar a vulnerabilidade. Povos indígenas, refugiados e indivíduos deslocados internamente também são frequentemente vulneráveis. Por exemplo, apenas um quarto das economias em todo o mundo reconhece explicitamente os direitos das mulheres com deficiência²⁸ e quase três quartos das meninas fora da escola pertencem a uma minoria étnica. A igualdade de gênero, por definição, implica garantir que todas as pessoas, independentemente de sua identidade e características de gênero, tenham direitos e oportunidades iguais.

14. Normas sociais desiguais, bem como estereótipos e preconceitos sobre os papéis de gênero persistem, reforçando as desigualdades estruturais. O Índice de Normas Sociais de Gênero do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento destaca que 91% dos homens e 86% das mulheres apresentam pelo menos um

preconceito contra a igualdade de gênero.²⁹ A Gallup World Poll, que abrange 60 países representando 80% da população mundial, mostra que o estereótipo de gênero é predominante e que as pessoas subestimam o apoio a políticas de igualdade de gênero em países com alta desigualdade devido a percepções equivocadas das normas de gênero. Uma parcela considerável dos entrevistados na Pesquisa de Atitudes Globais de 2019 do Pew Research Center defendeu o tratamento preferencial dos homens quando os empregos são escassos.³⁰ Além disso, um estudo global realizado pela Equimundo revela que os homens jovens têm opiniões cada vez mais restritivas.³¹ Alguns países reverteram leis e políticas que apoiam os direitos das mulheres,³² incluindo SDR.

A igualdade de gênero é fundamental para acabar com a pobreza em um planeta habitável

15. A igualdade de gênero é parte integrante da redução da pobreza e do desenvolvimento. O empoderamento das mulheres aumenta a igualdade e aborda muitas dimensões da pobreza, inclusive a renda e a segurança nutricional. Dentro das famílias, a igualdade de gênero melhora as escolhas, levando a melhores resultados de desenvolvimento infantil, o que, por sua vez, reduz a transmissão intergeracional da pobreza.³³ Ignorar as ligações entre a pobreza e as restrições de gênero pode minar os esforços de redução da pobreza. A igualdade de gênero e a participação das mulheres na tomada de decisões contribuem para instituições mais inclusivas e escolhas políticas a favor das pessoas de baixa renda.³⁴ A igualdade de gênero é um imperativo moral, um princípio bem estabelecido do direito internacional reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos e essencial para resultados positivos de desenvolvimento. A igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres estão consagrados no Objetivo de Desenvolvimento

26 Case e Deaton 2020; King et al 2022.

27 Badgett 2020.

28 Braunmiller e Dry 2022.

29 PNUD 2020.

30 Horowitz e Fetterolf 2020.

31 Equimundo 2022.

32 Banco Mundial 2023c e Banco Mundial 2024.

33 Duflo 2003; Tommasi 2019.

34 Beaman et al. 2012; Pande 2020.



Sustentável 5 e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

16. A igualdade de gênero promove o crescimento econômico inclusivo e a produtividade. O Fundo Monetário Internacional reconhece o poder de crescimento do aumento da participação das mulheres na força de trabalho, da alocação de talentos, dos salários, da representação e da liderança.³⁵ A renda per capita de longo prazo seria quase 20% maior se as mulheres estivessem empregadas na mesma proporção que os homens.³⁶ A produtividade aumenta com a crescente igualdade no acesso a ativos (como terra, financiamento, moradia e tecnologia), empregos produtivos e mercados de produtos de alto valor agregado.³⁷ Por outro lado, a VG reduz a atividade econômica: um aumento de 1 ponto percentual na proporção de mulheres que sofrem violência pode reduzir a atividade econômica em até 8%.³⁸ Indiretamente, o crescimento e a produtividade também ganham com o fornecimento de serviços facilitadores, como transporte seguro e atendimento de qualidade a preços acessíveis, e com normas equitativas de gênero, como escolhas acadêmicas e econômicas imparciais e a divisão de cuidados e responsabilidades domésticas.

17. O argumento comercial para a igualdade de gênero é forte. O aumento da igualdade de gênero e da contribuição econômica das mulheres pode impulsionar a competitividade das empresas, fortalecer as cadeias de suprimentos, melhorar o capital humano e ajudar a criar um ambiente de negócios favorável.³⁹ As empresas que têm equipes equilibradas em termos de gênero geraram retornos mais altos sobre o patrimônio líquido do que aquelas que não têm.⁴⁰ Cada vez mais, as empresas percebem que podem expandir a cobertura do mercado, aumentar a produtividade e impulsionar

os lucros ao engajar as mulheres como líderes de empresas, funcionárias, empreendedoras, clientes e partes interessadas da comunidade. As carteiras de empréstimos bancários para pequenas e médias empresas comandadas por mulheres (WSMEs) têm uma proporção consistentemente menor de empréstimos inadimplentes.⁴¹

18. As mulheres são essenciais para construir um futuro mais sustentável e resiliente. Essa construção inclui a criação e a adoção de soluções para as mudanças climáticas nas fazendas, nas empresas e em casa, além da preservação dos ativos naturais.⁴² A participação das mulheres na tomada de decisões fortalece os serviços comunitários e a resiliência às catástrofes naturais. Engajar as mulheres na preparação de planos de contingência e de emergência não só salva vidas, mas também pode transformar a dinâmica de gênero da comunidade.⁴³ A diversidade de gênero em cargos no setor privado está ligada à sustentabilidade. Por exemplo, os bancos com conselhos de administração mais diversificados em termos de gênero fornecem mais crédito a empresas mais verdes e emprestam menos a empresas com altos índices de poluição.⁴⁴ Um aumento de 1% no número de mulheres gerentes em 2000 empresas listadas em bolsa em 24 países levou a uma redução de 0,5% nas emissões de carbono.⁴⁵

As lições aprendidas revelam a necessidade de um envolvimento diferente para promover a igualdade de gênero

19. As lições da experiência global exigem um envolvimento diferente. Quatro lições se destacam.⁴⁶

20. Em primeiro lugar, a igualdade de gênero é inatingível sem um compromisso amplo e

35 FMI 2022.

36 Pennings 2022.

37 Lee 2021.

38 FMI 2022.

39 IFC 2017.

40 IFC 2019.

41 IFC 2023a.

42 OIT 2015, ONU 2022..

43 Erman et al. 2021.

44 Gambacorta et al. 2022.

45 Altunbas et al. 2021.

46 Ver Banco Mundial 2023c e IFC 2023b.



sustentado. A experiência mostra que alcançar a igualdade de gênero é um desafio único e complexo. Esse processo exige mudanças que abrangem leis e políticas públicas, comportamentos e normas, atividades dos setores público e privado e as vidas das pessoas. A história revela que a igualdade de gênero é socialmente problemática, politicamente controversa e vulnerável a retrocessos, mesmo quando as condições parecem mais favoráveis. As pontuações do Índice de Teto de Vidro, que mede a liderança das mulheres na política e nos negócios, diminuíram nos últimos seis anos nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. A formalização da igualdade de gênero tem sido uma aspiração em alguns países há mais de 200 anos, mas ainda não foi concretizada.

21. Em segundo lugar, dados e conhecimento impulsionam soluções. O Relatório de Desenvolvimento Mundial de 2012 sobre Igualdade de Gênero e Desenvolvimento incentivou investimentos para verificar as causas e as implicações da desigualdade de gênero e para encontrar soluções. Evidências recentes revelam como direitos legais frágeis, políticas tendenciosas, infraestrutura e serviços deficientes, trabalho não remunerado e normas e mentalidades de gênero profundamente arraigadas contribuem para a desigualdade de gênero. Avaliações de impacto e pesquisas rigorosas geram inovações para abordar as desigualdades. Essas inovações incluem programas que fornecem às mulheres e às meninas cartões de identificação digital, ampliam a educação das meninas, ensinam às meninas habilidades socioemocionais e para a vida, empregam mulheres como agentes de extensão agrícola, melhoram os meios de subsistência das mulheres ao agregar informações e serviços às transferências de renda e envolvem escolas e comunidades para acabar com práticas prejudiciais, como casamento infantil e gravidez na adolescência. Em países de renda média, os exemplos incluem a expansão da participação das mulheres na educação e nos empregos nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM); a criação de locais de trabalho seguros, respeitosos e inclusivos; a assistência a empresas lideradas por mulheres para que tenham acesso a financiamentos e mercados; e a expansão do acesso a serviços de atendimento de qualidade a preços acessíveis.

22. Em terceiro lugar, a aceleração da igualdade de gênero requer a abordagem simultânea

de várias restrições de gênero e um esforço conjunto para expandir as inovações que funcionam. Intervenções restritas e pilotos não podem gerar um impacto transformador sem o compromisso do cliente, o financiamento e a implementação por meio de sistemas nacionais. A análise de gênero ajuda a priorizar os pontos de entrada, informar as ações para enfrentar as barreiras e orientar as reformas institucionais e políticas. As restrições de vinculação variam, e as ações precisam ser coordenadas entre os setores público e privado, mas também adaptadas para serem eficazes em diferentes cenários. Trabalhar com uma ampla gama de parceiros e partes interessadas ajuda a dimensionar a inovação e a implementar reformas.

23. Em quarto lugar, os resultados melhoram quando as abordagens são abrangentes, incluindo mudanças sociais e comportamentais. Os resultados da igualdade de gênero são influenciados pelas normas prevalecentes e envolvem mudanças de atitudes e comportamentos. As pesquisas mostram que considerar os *insights* comportamentais na implementação de políticas pode gerar melhores resultados. O envolvimento de homens e meninas e a reformulação de suas percepções podem promover o apoio e a adesão deles à igualdade de gênero. Coalizões de líderes e abordagens baseadas na comunidade podem promover efetivamente mudanças comportamentais e alinhamento para a promoção de novas normas e práticas que melhoram os resultados da igualdade de gênero.

24. A Estratégia de Gênero 2024-2030 do GBM responde à urgência, importância e complexidade de alcançar a igualdade de gênero. De acordo com a nova missão do GBM, a estratégia expressa a ambição de acelerar a igualdade de gênero para acabar com a pobreza em um planeta habitável. Com base em evidências e lições recentes, bem como em amplas consultas com uma grande variedade de partes interessadas (Quadro 1.1), a estratégia destaca a inovação, o financiamento e a ação coletiva como indutores de mudança (Seção 2). Ela prioriza objetivos para acabar com a violência de gênero e melhorar o capital humano, expandir e possibilitar oportunidades econômicas e engajar as mulheres como líderes (Seção 3). O GBM implementará a estratégia de acordo com seu modelo de engajamento liderado pelo país e sua vantagem comparativa, trabalhando como um Grupo Banco Mundial unificado (Seção 4).



Quadro 1.1 Incorporação do *feedback* das consultas

O Grupo Banco Mundial (GBM) realizou consultas presenciais sob demanda em 28 países e interagiu com representantes de 600 entidades e mais de 110 países, incluindo organizações da sociedade civil (OSCs), representantes de governo, parlamentares, filantropias, acadêmicos, setor privado, organizações feministas, grupos indígenas, agências da ONU, bancos multilaterais de desenvolvimento e outros parceiros de desenvolvimento. O GBM ouviu milhares de pessoas em diálogos presenciais e virtuais, uma pesquisa on-line, contribuições por escrito e fóruns globais. As valiosas contribuições estão refletidas nesta estratégia e estão resumidas abaixo:

- **A ambição:** Endossou os objetivos estratégicos propostos, incluindo a urgência de abordar a violência de gênero, expandir os serviços de assistência, promover a liderança de mulheres e meninas e abordar as barreiras persistentes à participação econômica produtiva das mulheres.
- **Indutores de mudança:** Acolheu com satisfação a ênfase na ação coletiva, especialmente no envolvimento da sociedade civil e de homens e meninas, juntamente com o financiamento e a inovação, e o foco em intervenções comportamentais e normativas. Influenciar as normas sociais para obter resultados duradouros foi reconhecido como importante, mas desafiador.
- **Mudanças climáticas e tecnologia:** Destacou as mudanças climáticas como uma preocupação transversal e a necessidade de equilibrar os perigos da tecnologia não regulamentada com seu potencial transformador. *A estratégia endossa a prioridade de um planeta habitável e promove os investimentos necessários em capital humano e inclusão (inclusive digital), reformas institucionais e liderança das mulheres.*
- **O papel essencial do governo:** Levantou preocupações sobre as limitações estruturais à igualdade de gênero e o impacto das restrições fiscais (muitas vezes ligadas ao ônus da dívida) sobre a prestação de serviços públicos. *A estratégia promove reformas institucionais e políticas para abordar as limitações estruturais que impulsionam as desigualdades de gênero. A estratégia apoia o financiamento do setor público para serviços essenciais. Ela reforça o apoio do GBM aos clientes para promover a igualdade de gênero por meio de políticas fiscais, estratégias setoriais e gestão orçamentária.*
- **Contextos e populações diversas:** Expressou exigências para adaptar a estratégia aos contextos, principalmente os de fragilidade, conflito e violência, e às populações, especialmente adolescentes e grupos vulneráveis. Juntamente com o amplo apoio à expansão da diversidade, da equidade e da inclusão, as partes interessadas observaram o risco de reação contra os esforços dos setores público e privado para promover esses princípios. *A estratégia visa à igualdade de gênero para todos, com uma abordagem nacional, adaptada aos contextos locais e aos grupos populacionais.*
- **Trabalhar com parceiros para fortalecer a efetividade, a eficiência e a responsabilidade:** Reivindicou a ampliação da colaboração, especialmente com a sociedade civil, o compartilhamento de conhecimento e a implementação com responsabilidade. Várias partes interessadas ofereceram parcerias para financiamento, geração e utilização de dados e reforço da proteção social. *A estratégia promove um envolvimento mais amplo das partes interessadas globais, regionais e locais e parcerias para impulsionar a mudança.*
- **Implementação, dados, transparência e resultados:** Destacou as contribuições do GBM para dados sobre gênero, conhecimento para impacto, financiamento e convocação. As partes interessadas perguntaram como a estratégia será operacionalizada, como a implementação será monitorada e como o impacto será medido. *A estratégia inclui ações para apoiar a implementação e uma matriz de resultados, ancorada no Scorecard do Grupo Banco Mundial.*

The image features a stylized profile of a woman's head and neck, facing right. The profile is composed of several overlapping layers in shades of blue and orange. The background is a warm orange color with subtle patterns of dots and lines. The text '2 MARCO CONCEITUAL' is overlaid on the profile.

2

**MARCO
CONCEITUAL**



25. A Estratégia de Gênero 2024-30 do GBM introduz um novo marco conceitual que reflete evidências e lições.⁴⁷

O marco retrata os resultados da igualdade de gênero como o produto de indutores de mudança mediados pela arena política e por fatores externos a ela. O envolvimento do GBM é uma das muitas forças que interagem e moldam a igualdade de gênero. Dessa forma, a arena política e os indutores da mudança são compreendidos como meios pelos quais o GBM pode avaliar a adicionalidade de suas atividades e ampliar efetivamente as parcerias e o engajamento das partes interessadas para facilitar uma mudança ampla e sustentável.

26. O marco aborda a complexidade do avanço da igualdade de gênero.

Como a igualdade de gênero envolve questões complexas, inter-relacionadas e, às vezes, controversas, são necessárias abordagens e financiamento baseados em evidências para obter melhores resultados. As evidências melhoram a qualidade da implementação do projeto e promovem mudanças incrementais mais eficazes em prol da igualdade de gênero. Dito isso, os resultados da igualdade de gênero podem ser acelerados com uma melhor compreensão de três condições: como as normas e as mentalidades sociais, mediadas por instituições formais e informais, moldam as expectativas, as prioridades e as práticas cotidianas; como a natureza e a extensão das relações de poder podem resultar em apoio, indiferença ou hostilidade em relação à igualdade de gênero; e como o conjunto de atores e forças que constituem os contextos institucionais e de mercado mais amplos nos quais o GBM opera afeta as abordagens e os resultados.

A arena política molda os resultados da igualdade de gênero

27. Os resultados da igualdade de gênero são mediados pela arena política. A arena política (Quadro 2.1) é o espaço em que os atores e as partes interessadas interagem e negociam acordos que podem eventualmente levar a mudanças (ou afirmar a prevalência) em instituições, leis, políticas e práticas. Suas estruturas e atores moldam os resultados, mesmo quando as relações de poder dentro e fora de seus limites a submetem à contestação. Analisar a arena política pode gerar *insights* práticos sobre questões complexas, como a forma como as instituições formais e informais moldam a discriminação de gênero, como as formas mais arraigadas de discriminação de gênero resistem ativa ou passivamente aos esforços para mudá-las e como as relações de poder refletem as leis (ou a ausência delas) sobre os direitos das mulheres, tais como a representação das mulheres na tomada de decisões ou a proibição da discriminação de gênero no emprego, no acesso ao crédito e na herança de propriedades familiares.

28. O avanço da igualdade de gênero requer compreensão e influência na arena política. Esse processo inclui lidar com as assimetrias de poder entre instituições e atores e compreender as crenças amplamente difundidas pelos atores na arena política sobre as relações de poder baseadas em gênero. Alcançar a igualdade de gênero exige trabalhar em todas as instituições políticas, econômicas e sociais - formais, tradicionais e informais. Isso pode implicar a ampliação da participação na tomada de decisões e a mudança dos incentivos e da mentalidade dos formuladores de políticas e de outros agentes formais e informais.

⁴⁷ O marco reflete análises e experiências da implementação da Estratégia de Gênero 2016-2023. Ele se baseia no *WDR 2012: Igualdade de Gênero e Desenvolvimento* (Banco Mundial 2012) e *WDR 2017: Governança e a Lei* (Banco Mundial 2017b), que implantou pela primeira vez o conceito de "arena política" no Banco Mundial.



Quadro 2.1 A arena política

Inúmeras instituições, atores e relações de poder compõem a arena política e são moldados pelas decisões que dela emergem. As tarefas e os desafios que os países enfrentam na arena política podem mudar durante a transição de renda baixa para renda média e alta. Eles também podem ser diferentes em contextos de fragilidade, conflito e violência, em que a arena política pode ser ilegítima, subfinanciada, sem capacidade de implementação ou quase inexistente. Criar e manter uma arena política credível é essencial para alcançar resultados de desenvolvimento equitativos. Portanto, mesmo em circunstâncias profundamente desafiadoras, a igualdade de gênero deve ser protegida e promovida.

A arena política para os resultados da igualdade de gênero possui três dimensões:

Instituições: Os órgãos formais, como parlamentos, tribunais, órgãos do setor público e instituições do setor privado, e as leis, regras e práticas sociais correspondentes que orientam sua interação e lhes conferem legitimidade para criar e aplicar políticas, são uma força fundamental. Quando as instituições são fracas, comprometidas ou corruptas, elas prejudicam os esforços em prol da igualdade de gênero. Os resultados de gênero também são moldados por instituições sociais informais, normas e atitudes prevalecentes baseadas no gênero. Conflitos podem ocorrer quando as instituições formais e informais não se alinham, como quando as decisões de um tribunal estão em desacordo com a opinião pública.

Atores: Partidos políticos, empresas, associações profissionais, sociedade civil, movimentos sociais, mídia on-line e tradicional, pessoas em posições de influência e outros atores formais e informais exercem sua influência individual e coletivamente. O tamanho, a composição, a influência relativa e os interesses compartilhados de cada pessoa ou grupo, seu modo principal de engajamento com os outros e as regras que permitem ou restringem seu comportamento moldam a forma como eles interagem com as instituições e melhoram ou restringem os resultados da igualdade de gênero. Por exemplo, as associações empresariais movidas pelo lucro podem exigir políticas governamentais e mudanças institucionais para aumentar a mobilidade, a segurança e as competências das mulheres. Os programas para engajar as mulheres como líderes podem alterar a gama de atores, seus interesses e suas prioridades políticas. Alguns atores podem fomentar reações contrárias à igualdade de gênero. As arenas de políticas nacionais podem, portanto, se tornar um local de disputa acirrada sobre os direitos das mulheres e o status das minorias sexuais e de gênero.

Relações de poder: A forma como o contrato social vincula os cidadãos e o Estado (como os respectivos direitos e responsabilidades, mecanismos de reparação de queixas e remediação e a força da legitimidade concedida às partes dominantes pelas partes não dominantes e vice-versa) determina como os setores público e privado interagem e o papel e a influência de grupos externos e agências multilaterais. O progresso em direção à igualdade de gênero pode realocar o poder entre os atores e, assim, alterar a forma como as políticas são determinadas, implementadas e avaliadas.



29. Na arena política, as políticas públicas e práticas implementadas para alcançar resultados de igualdade de gênero são moldadas por instituições, incluindo leis, regulamentos, normas e mentalidades coletivas relacionadas a gênero.

Essas influências incluem leis que definem quem pode se casar com quem e em que idade e se o divórcio é aceitável; quem pode assumir papéis de liderança; se as mulheres podem ou devem participar do mercado de trabalho formal; os setores e as ocupações em que se espera que as mulheres trabalhem; se as mulheres têm acesso igualitário à terra, ao capital e a outros ativos; a base da pureza ritual; as leis sobre herança; as expectativas sociais (inclusive religiosas) em relação ao tamanho da família, à visibilidade pública e ao comportamento; e se a violência de gênero é aceita. Essas influências interagem para criar preconceitos sistêmicos que impedem o acesso a oportunidades para mulheres e minorias sexuais e de gênero.

30. Os resultados da igualdade de gênero retroalimentam a arena política.

O empoderamento econômico das mulheres, por exemplo, influencia indiretamente as instituições, os atores e as relações de poder. Isso pode criar um ciclo virtuoso. No entanto, o exercício de direitos legais e ganhos sociais duramente conquistados por mulheres e minorias de gênero pode provocar reações contrárias por parte daqueles que se sentem ameaçados pelas mudanças. As percepções de ilegitimidade ou perda (como na

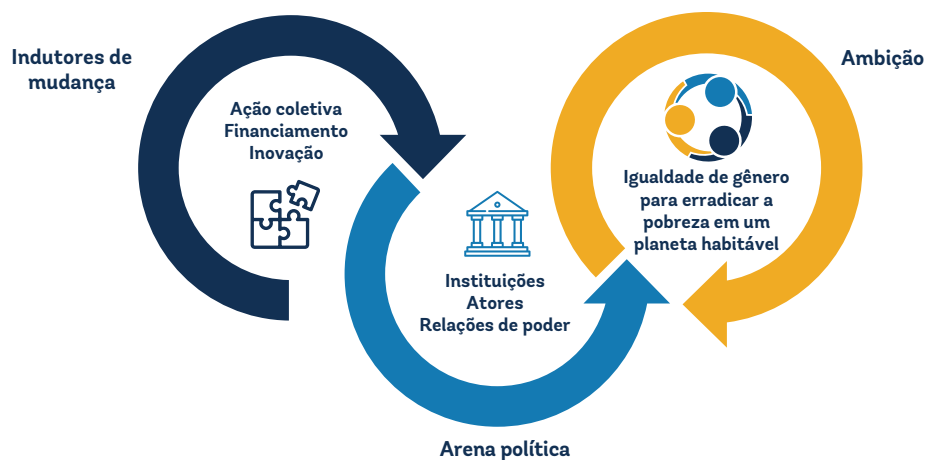
renda e na identidade dos homens) associadas a essas mudanças institucionais e políticas podem levar à resistência ou à oposição ativa.

31. Os resultados do desenvolvimento, incluindo a igualdade de gênero, estão relacionados a fatores dentro e fora da arena política. Esses fatores incluem uma combinação de forças exógenas e políticas domésticas, estruturas de mercado, prioridades políticas, sistemas jurídicos, práticas sociais e relações intrafamiliares. Os resultados do desenvolvimento refletem não apenas quais políticas e práticas são implantadas, mas também como elas são implementadas e se adquirem legitimidade local e se tornam rotineiras na vida cotidiana. A legitimidade local é vital para lidar com questões que impliquem mudanças no comportamento estabelecido e para garantir amplo apoio a essas mudanças.

Indutores de mudança para a igualdade de gênero: Inovação, financiamento e ação coletiva

32. Com base em lições e evidências, o marco conceitual da Estratégia de Gênero 2024-2030 (Figura 2.1) amplia e consolida as abordagens anteriores, concentrando-se em três fatores de mudança: inovação, financiamento e ação coletiva. A inovação refere-se à promoção de soluções baseadas

FIGURA 2.1 Marco Conceitual da Estratégia de Gênero 2024-2030





em dados, evidências, ferramentas digitais e *insights* comportamentais, entre outros, bem como ao aprendizado e ao refinamento de soluções iniciadas por líderes locais, empresas e comunidades. O financiamento envolve a garantia e a alocação de recursos nos setores público e privado e por meio deles, ao mesmo tempo em que distingue as diferentes funções do financiamento público e privado para investimentos em pessoas, na prosperidade compartilhada e num planeta habitável. A ação coletiva representa os esforços conjuntos de atores dos setores público e privado, grupos comunitários, sociedade civil, grupos de *advocacy* globais e agências internacionais, entre outros, para obter melhores resultados de igualdade de gênero.

33. Os setores público e privado podem utilizar seus mandatos e sua vantagem comparativa em graus variados na arena política e nos fatores de mudança. Enquanto o setor privado pode mudar os incentivos de mercado para uma maior inclusão e igualdade, o setor público pode transformar as condições estruturais que geram a desigualdade. Abordagens coordenadas em ambos os setores podem ampliar a capacidade das mulheres de influenciar sua realidade normativa.

34. A inovação pode melhorar as políticas e práticas relacionadas à igualdade de gênero. A inovação envolve o uso de dados, tecnologia, conhecimento global e local e aprendizado para desenvolver soluções técnicas e de políticas públicas. Os resultados melhoram quando as soluções são testadas e adaptadas com flexibilidade pelos implementadores. Os avanços na geração de dados, conhecimento e aprendizado são um bem público global valioso que tem ajudado a ajustar as abordagens operacionais em todos os países. A disponibilidade de dados sobre gênero ajuda a documentar a natureza e a extensão das desigualdades na área e a responder de forma mais construtiva. A compreensão e a mensuração não apenas das barreiras formais, mas também das barreiras institucionais informais, como normas sociais e modelos mentais prejudiciais, aprimoram

as políticas públicas e as intervenções. Exemplos recentes de soluções inovadoras incluem ferramentas móveis digitais, cartões de identificação digital e outras soluções e plataformas tecnológicas. Programas inovadores de inclusão econômica combinam dinheiro e intervenções complementares, como transferências de ativos; treinamento; orientação; programas de apoio à inclusão financeira; cuidados; meios de subsistência e oportunidades econômicas; e soluções de cadeia de valor.

35. As inovações eficazes geralmente incluem intervenções comportamentais que são apropriadas ao contexto para mobilizar a ação dos principais atores.

Definir como uma escolha é apresentada - por exemplo, em termos de ganhos ou perdas e como sua distribuição poderia alterar a escolha feita - ajuda a moldar um discurso mais amplo e uma compreensão mútua do impacto das desigualdades de gênero. A maneira como uma situação é apresentada pode promover uma visão compartilhada dos caminhos para uma maior igualdade de gênero e para o empoderamento. Esse processo pode refletir uma abordagem baseada em direitos, econômica ou comercial e pode revelar pontos de entrada específicos do contexto que ilustram o impacto positivo da igualdade de gênero em desafios como a segurança alimentar e as mudanças climáticas. As intervenções comportamentais podem abordar os modelos mentais ou contorná-los, evitando que preconceitos e estereótipos silenciem os impactos das políticas públicas. A promoção da propriedade conjunta da terra por casais casados, por exemplo, incluiu mudanças simples nos formulários (como a obrigatoriedade dos nomes do marido e da esposa na Etiópia), incentivos monetários (como a participação em loterias na Costa do Marfim) e divulgação para maridos e esposas (como um vídeo em Uganda explicando os benefícios de adicionar a esposa a um título de terra como coproprietária).

36. A promoção da igualdade de gênero requer a mobilização e alocação eficazes de recursos nos setores público e privado.

A integração da análise de gênero na política



fiscal, na gestão orçamentária e nos sistemas de aquisição pode melhorar a alocação de recursos públicos e eliminar as barreiras estruturais à igualdade de gênero. Os recursos externos podem motivar os clientes a adotar melhores políticas e programas e a fornecer evidências dos impactos. A Associação Internacional de Desenvolvimento (AID) contribuiu para eliminar as lacunas de gênero por meio da reforma de políticas e orçamentos fiscais, da remoção de legislações tributárias discriminatórias e da maior efetividade dos gastos públicos. O Mecanismo de Financiamento Global está melhorando os resultados de saúde para mulheres, crianças e adolescentes. A Corporação Financeira Internacional (IFC) catalisa fundos para investimentos de alto impacto no setor privado que beneficiam as mulheres empresárias por meio da Iniciativa Financeira para Mulheres Empreendedoras (We Fi) e outros mecanismos de financiamento, como o Mecanismo de Oportunidades para Mulheres Empresárias (Quadro 2.2). Os investidores públicos e privados estão expandindo o financiamento

inteligente em termos de gênero para incluir financiamento misto e financiamento vinculado à sustentabilidade.⁴⁸ A Agência Multilateral de Garantia de Investimentos (MIGA) mobilizou fundos por meio do Fundo Fiduciário para o Avanço da Sustentabilidade para assistência técnica a fim de eliminar as lacunas de gênero e abordar os riscos de VG.

37. A ação coletiva envolve os atores para melhor alinhar instituições formais, políticas públicas, atitudes, normas e práticas. As coalizões podem incluir atores dos setores público e privado e da sociedade civil que representam a dinâmica e os interesses dentro da arena política relacionada a resultados específicos de igualdade de gênero. A ação coletiva pode ser estimulada pelo governo, como no caso do planejamento familiar em Bangladesh (Quadro 2.3) e da recente Waii (Conscientização) no Egito, coordenando ações de assistentes sociais e líderes religiosos locais para alterar normas de gênero desafiadoras, como as relacionadas à violência de gênero.

Quadro 2.2 Um título de gênero promove negócios comandados por mulheres no Brasil

A IFC aprovou US\$ 200 milhões para o Itaú Unibanco na forma de um título de gênero a fim de promover o programa de empréstimos do banco para pequenas e médias empresas lideradas por mulheres (WSMEs) no Brasil, com parte dos recursos voltados para empresas em regiões carentes do Norte e Nordeste. Essa assinatura marcou o aniversário de 10 anos do Itaú Mulher Empreendedora, um programa de capacitação criado pela IFC e pelo Itaú para inspirar, conectar e capacitar mulheres empreendedoras em suas jornadas profissionais. Por meio dessa parceria de longo prazo de investimento e consultoria com o banco (dois investimentos em 2013 e 2023 e quatro compromissos contínuos de consultoria), o programa alcançou mais de 910 mil mulheres empreendedoras, resultando em um aumento de 20% a 30% da participação feminina na carteira do banco, um crescimento de 1.028% nos empréstimos a WSMEs, pontuações de crédito 4% mais altas, lucratividade 31,5% maior para as participantes do programa do sexo feminino e um aumento de 18% nos limites totais de crédito para que as participantes do programa continuem a expandir seus negócios.

⁴⁸ O financiamento vinculado à sustentabilidade mobiliza capital para contribuir com a melhoria do desempenho ambiental, social e de governança do mutuário, incluindo esforços para melhorar a igualdade de gênero. Os empréstimos vinculados à sustentabilidade, por exemplo, incluem metas de resultados relacionados a gênero, como mulheres na gerência ou contratos com empresas pertencentes a mulheres na cadeia de suprimentos. Quando as metas são atingidas, os mutuários podem se qualificar para uma redução predeterminada nas taxas de juros. O financiamento misto pode cobrir o custo da redução.



Quadro 2.3 Como o empoderamento das mulheres impulsionou o desenvolvimento humano, social e econômico em Bangladesh

De 1970 a 2022, Bangladesh reduziu sua taxa de fertilidade total de sete nascimentos por mulher para dois e diminuiu a mortalidade de menores de cinco anos em dois terços. A taxa de alfabetização feminina quadruplicou, a participação da força de trabalho feminina dobrou e a renda per capita mais do que triplicou. Um estudo de caso recente atribui esses sucessos a três fatores principais:

- *Inovações que promovem o empoderamento das mulheres para a redução da pobreza e o crescimento econômico.* Isso inclui a garantia do acesso das mulheres ao capital econômico e social por meio de programas de microfinanciamento e desenvolvimento econômico voltados para mulheres em situação de extrema pobreza e a mobilização de mulheres em grupos e redes, ampliando, assim, sua voz e autonomia em ativismo com o apoio de agentes de desenvolvimento e organizações da sociedade civil.
- *Políticas e programas,* incluindo os programas de planejamento familiar da década de 1970, os programas de educação feminina gratuita obrigatória das décadas de 1980 e 1990 e a criação de empregos no setor de vestuário voltados para a exportação entre 1985 e 2015.
- *Engajamento de diversas partes interessadas.* Os líderes políticos e comunitários locais e as instituições religiosas forjaram um amplo esforço para influenciar as mentalidades e normas coletivas nas comunidades. A mobilização maciça e emprego de professoras e profissionais de saúde da linha de frente, casadas e assalariadas - recrutadas nas comunidades em que viviam e tinham a confiança das pessoas - deram a elas uma identidade profissional e autoridade e, ao fazê-lo, tornaram a mobilidade e o trabalho das mulheres mais socialmente aceitáveis.

Em um círculo virtuoso, o empoderamento das mulheres ainda enfrenta desafios remanescentes, como empregos de baixa qualidade, casamento infantil e violência de gênero. Mas sustentar mudanças positivas exige um esforço contínuo.

Fonte: Banco Mundial (2020).

38. No Níger, os investimentos em capital humano e as ações políticas que apoiam as reformas legais para acabar com o casamento infantil são complementados por parcerias com influenciadores da comunidade para mudar as normas (Quadro 2.4). A ação coletiva também pode ser de baixo para cima, iniciada por meio de negociações coletivas, movimentos feministas e organizações de direitos das mulheres, ou outras com apoio nacional ou internacional,

como a Associação de Mulheres Autônomas (um sindicato de mulheres de baixa renda que trabalham por conta própria no setor informal) na Índia, ou por meio do setor privado, como em Fiji (consulte o Quadro 2.4). A ação coletiva pode criar um ambiente propício para que as mulheres aproveitem as oportunidades. O envolvimento de homens e meninos em ações coletivas traz vários benefícios, inclusive a mudança de atitudes em relação à igualdade de gênero e a reflexão sobre ideais de masculinidade.⁴⁹

49 Casey, et al. 2018.



Quadro 2.4 Ação coletiva para empoderar as mulheres no Sahel, Níger e Fiji

O projeto Empoderamento e Dividendo Demográfico das Mulheres do Sahel busca empoderar mulheres e meninas adolescentes na África Subsaariana. Ele vem testando, iterando e replicando inovações, como a criação de espaços seguros para adolescentes, a promoção de suas habilidades para a vida e mentalidade empreendedora, o apoio ao acesso a serviços de higiene menstrual e saúde reprodutiva e o envolvimento de maridos e “futuros maridos” em questões como SDR. As narrativas compartilhadas incluíram a divulgação das contribuições do empoderamento de mulheres e meninas para o dividendo demográfico, para o bem-estar da comunidade e para o capital humano. O projeto engaja uma série de parceiros de desenvolvimento e mobiliza líderes religiosos locais, professores, parteiras, formuladores de políticas e influenciadores para promover uma mudança de mentalidade e normas.

No Níger, uma análise do Banco Mundial revelou como as normas de gênero, as altas taxas de casamento infantil, o baixo nível de escolaridade das meninas e o acesso limitado aos serviços de saúde reprodutiva contribuem para a alta taxa de fertilidade do país e para as restrições em oportunidades econômicas das mulheres jovens. Essas descobertas avançaram o diálogo sobre políticas e parcerias, envolvendo influenciadores da comunidade e líderes locais que aplicam as normas existentes. As reformas incluíram o estabelecimento de estruturas e planos locais e nacionais para desencorajar o casamento infantil, melhorar o acesso das adolescentes aos serviços de SDR e eliminar as restrições à educação de meninas casadas ou grávidas. A ampla coalizão criada a partir desses esforços serviu de incentivo para um ambicioso acordo multifásico de 15 anos com o Banco Mundial e o Mecanismo de Financiamento Global para ampliar a implementação das reformas em todo o Níger.

Em Fiji, a IFC trabalhou com parceiros para promover um mercado de cuidados infantis de alta qualidade, acessível e inclusivo para capacitar as mulheres. A pesquisa da IFC constatou que as empresas e o setor público estavam perdendo 12,7 dias de trabalho por ano por funcionário devido às responsabilidades dos pais que trabalham. Em resposta, a IFC criou a Rakorako, uma plataforma de aprendizagem entre pares para apoiar 28 organizações do país no aprimoramento de políticas, comportamentos e práticas de cuidados infantis com apoio dos empregadores. Devido às conclusões do estudo, o governo de Fiji criou a Força-Tarefa de Educação e Cuidados na Primeira Infância, que elaborou e posteriormente aprovou o primeiro Marco de Políticas de Serviços de Cuidados na Primeira Infância de Fiji com o apoio da IFC.

39. O marco conceitual orienta os esforços do GBM para explorar caminhos para a igualdade de gênero em diferentes contextos.

Ele cria espaço para iniciativas locais na adaptação de soluções, na adoção de iniciativas de mercado, na implementação de políticas e no aprendizado de lições com os trabalhos de monitoramento e avaliação. O GBM está gerando evidências globais para informar soluções e revelar como

diferentes combinações de abordagens e fatores podem influenciar os resultados em contextos locais, incluindo contextos de FCV, oferecendo percepções de variações subnacionais nos resultados.⁵⁰ A arena política e os indutores de mudança servem como lentes para avaliar as contribuições e ampliar as parcerias e o engajamento das partes interessadas.

50 Brix, et al. 2015 e Banco Mundial 2023a.



3

**OBJETIVOS
ESTRATÉGICOS
E RESULTADOS**



40. A Estratégia de Gênero 2024-2030 representa uma ambição ousada de acelerar a igualdade de gênero para todas as pessoas a fim de acabar com a pobreza em um planeta habitável. Para que o GBM maximize seu impacto, a estratégia prioriza três objetivos estratégicos: acabar com a violência de gênero e melhorar o capital humano, expandir e possibilitar oportunidades econômicas e engajar as mulheres como líderes (Figura 3.1). Cada objetivo estratégico será medido por resultados específicos.

41. Os objetivos estratégicos e resultados refletem tanto o valor intrínseco da igualdade de gênero quanto sua contribuição para os resultados do desenvolvimento. Eles priorizam o bem-estar fundamental, a participação econômica e a liderança. Em comparação com os quatro pilares da Estratégia de Gênero 2016-2023 (dotações humanas, empregos, controle e propriedade de ativos, e voz e autonomia), essa estratégia responde às tendências e crises globais, com ênfase no fim da violência de gênero, na expansão de serviços de assistência, digitais, jurídicos e outros serviços facilitadores, e no engajamento das mulheres como líderes para um futuro sustentável, resiliente e inclusivo.

42. Para atingir os objetivos estratégicos, o GBM aproveitará sua vantagem comparativa como uma instituição que aprende e é orientada para o cliente, mobilizando um esforço conjunto para a mudança. Os objetivos estratégicos e as soluções propostas

nesta seção baseiam-se nas evidências e nas boas práticas resumidas nas [Notas de Políticas Temáticas](#) e nos [Resumos de Evidências Causais](#), que as acompanham, bem como nas lições da implementação da Estratégia de Gênero 2016-2023.⁵¹ Ao aplicar as lições da experiência global juntamente com o conhecimento local, o GBM ajudará os clientes a desenvolver soluções, usando o marco conceitual para encontrar caminhos e promover parcerias para obter melhores resultados de igualdade de gênero.⁵²

43. O Grupo Banco Mundial promoverá ações coordenadas nos setores público e privado como um GBM unificado para promover um ciclo virtuoso em prol da igualdade de gênero. Essas ações podem, por exemplo, abordar o assédio sexual nos meios de transporte, espaços públicos e locais de trabalho, permitindo que as mulheres e as minorias sexuais e de gênero tenham acesso a mais e melhores empregos, desenvolvam negócios mais lucrativos e surjam como líderes nas comunidades, empresas e em outros ambientes. Essas ações, por sua vez, podem criar novas aspirações para as mulheres jovens. A participação das mulheres na tomada de decisões sobre políticas e investimentos em transporte pode também facilitar as opções de transporte com baixo teor de carbono e promover reformas, bem como mudanças sociais e normativas para acabar com o assédio sexual, o que sustentará ainda mais os avanços em direção à igualdade de gênero.

FIGURA 3.1 Objetivos Estratégicos e Resultados da Estratégia de Gênero 2024-20300



51 Consulte [Igualdade de Gênero no Desenvolvimento do Banco Mundial: Uma Retrospectiva de Dez Anos](#) e [Uma Retrospectiva da Implementação da IFC da Estratégia de Gênero do Grupo Banco Mundial](#).

52 O peso atribuído a cada um dos objetivos estratégicos dependerá das prioridades do país e dos contextos locais. O Banco Mundial 2023c discute abordagens para eliminar as lacunas de gênero em todas as regiões nos últimos dez anos.



44. O envolvimento setorial do GBM também contribuirá para a igualdade de gênero. Os investimentos nos setores de energia, água, saneamento, transportes, finanças, digital, indústria transformadora, agronegócio, entre outros, melhoram os resultados para mulheres e meninas. Por exemplo, o compromisso do GBM de fornecer eletricidade a 250 milhões de pessoas na África antes do final da década aumentará a segurança das mulheres, evitará a violência de gênero, promoverá a saúde, o aprendizado e as oportunidades econômicas para mulheres e meninas e reduzirá a pobreza de tempo. A melhoria das instalações de água e saneamento traz benefícios semelhantes, além de diminuir a vulnerabilidade de mulheres e meninas em relação à menstruação e à saúde reprodutiva. O apoio do GBM nos setores de energia, proteção social e saúde promove soluções integradas de tecnologia e combustível de cozinha limpo para uma vida mais saudável e produtiva de mulheres e crianças. O apoio do GBM à prestação de serviços de saúde de qualidade e acessíveis para 1,5 bilhão de pessoas até 2030 melhora a saúde sexual, reprodutiva, materna e infantil e do adolescente em escala como parte de um padrão básico de atendimento. As reformas do setor financeiro e a transformação digital incluem abordagens personalizadas para aumentar a literacia financeira e as habilidades digitais das mulheres, expandir o uso de serviços financeiros e digitais, bem como melhorar seu acesso a capital, redes, mercados e ecossistemas empresariais. Reformas que abrangem toda a economia, como códigos trabalhistas aprimorados, planos de desenvolvimento nacional e reformas fiscais informadas por análises e dados de gênero mudam as perspectivas econômicas e de emprego das mulheres. A contribuição do envolvimento do GBM em todos os setores para os resultados de igualdade de gênero é ilustrada abaixo.

Bem-estar fundamental: Acabar com a violência de gênero e melhorar o capital humano

45. O primeiro objetivo estratégico ressalta o bem-estar fundamental para todas as pessoas. Ele representa uma aspiração para acabar com todas as formas de VG e construir e proteger o capital humano. O caminho para acabar com a VG inclui ações para desafiar normas de gênero prejudiciais, priorizar serviços centrados em sobreviventes, capacitar mulheres e adolescentes e dismantelar sistemas patriarcais que perpetuam a VG. O primeiro objetivo estratégico também enfatiza as abordagens diferenciadas por gênero para proteger os resultados do capital humano durante as crises, promovendo a igualdade de gênero por meio de sistemas de proteção social, melhorando os resultados da saúde e da educação e facilitando o processo de transição da escola para o trabalho. Os esforços para atingir esse objetivo incluem desafiar atitudes de desigualdade de gênero, combater o assédio sexual em todos os setores, garantir cobertura universal de saúde e educação inclusiva e romper barreiras de gênero no desenvolvimento de habilidades. Para motivar os clientes, o GBM usará evidências do impacto macroeconômico, social e comercial (incluindo um dividendo demográfico em contextos de alta fertilidade) da formação de capital humano e do combate à violência de gênero.

Resultado 1: Progresso na eliminação de todas as formas de violência de gênero

46. Com base em evidências recentes, abordagens promissoras para combater a VG combinam ações nos âmbitos nacional, comunitário e empresarial.⁵³ Essas ações incluem o desenvolvimento de planos de políticas nacionais com financiamento adequado, a promulgação de reformas legais e regulatórias com

53 Maruo et al. 2023.



base em convenções internacionais e a promulgação de medidas anticorrupção para combater a extorsão sexual (“sextorsão”). Na última década, o Banco Mundial aumentou significativamente o número de operações em todos os setores que incorporam atividades de prevenção e/ou resposta, com base no conhecimento global, bem como em *insights* de amplas consultas com grupos de mulheres. As abordagens promissoras incluem o fortalecimento dos serviços de resposta à violência de gênero, a implementação de intervenções de prevenção com base na comunidade e códigos antiassédio para superar normas de gênero prejudiciais, além de abordar a VG nas escolas e por meio delas, promovendo o respeito mútuo e posturas de gênero positivas. Em ambientes de FCV, nos quais a VG é aguda e as instituições estatais e os sistemas nacionais geralmente são fracos, soluções de longo prazo que evitem a dependência da ajuda humanitária podem ser desenvolvidas por meio de parcerias com agentes não governamentais e com o setor privado. No Haiti, por exemplo, um projeto que promove serviços de VG centrados em sobreviventes e baseados na comunidade para mulheres e meninas combina serviços de resposta e mitigação de riscos de VG, capacitação socioeconômica e espaços seguros para mulheres e meninas, operados por organizações locais lideradas por mulheres. Outros exemplos com o apoio da sociedade civil incluem o trabalho operacional do GBM em contextos de FCV, como as operações de VG na República Democrática do Congo. A IFC apoia empresas de todos os setores para combater a VG no local de trabalho. As abordagens do setor privado criam locais de trabalho seguros e respeitosos, prevenindo e enfrentando o *bullying*, a agressão por parte de clientes e consumidores, a exploração sexual, o abuso e o assédio no ambiente de trabalho e responsabilizando fornecedores e prestadores de serviços por suas ações. Os empregadores também podem auxiliar os funcionários que enfrentam violência sexual ou por parceiro íntimo facilitando o acesso a serviços para sobreviventes (como em [Papua Nova Guiné](#)), auxiliando no planejamento da segurança e aumentando a conscientização.

47. Programas abrangentes de prevenção abordam a VG como uma questão estrutural e sistêmica.

Os programas se concentram na transformação das normas patriarcais e dos sistemas sociais que endossam a dinâmica de poder prejudicial às mulheres e meninas. Os programas educativos e comunitários podem combater as causas profundas da VG. Parcerias para transmitir mensagens de prevenção da VG por meio de escolas, organizações de jovens, mídia social e tecnologia podem alcançar crianças e adolescentes. Estas intervenções são mais eficazes quando combinadas com programas que capacitam mulheres e adolescentes e permitem que sobreviventes da VG ganhem independência econômica.⁵⁴ Por exemplo, as operações de educação constroem escolas mais seguras e, ao mesmo tempo, promovem comportamentos sensíveis ao gênero para professores, alunos e, em alguns casos, pais e responsáveis para lidar com estereótipos de gênero. Programas de infraestrutura e melhoria urbana criam espaços públicos seguros para mulheres e meninas. Em todos os setores, as políticas e os protocolos abordam o assédio sexual e outras formas de VG.⁵⁵ Áreas que também merecem atenção incluem o nexo entre o desenvolvimento na primeira infância, a violência contra crianças e a VG; VG e mudança climática; VG facilitada pela tecnologia; e a VG contra minorias sexuais e de gênero e pessoas com deficiências.

Resultado 2: Capital humano mais forte e resiliente

48. Construir e proteger o capital humano requer considerar as dimensões de gênero ao longo de toda a vida.

Alcançar a cobertura universal e construir sistemas de prestação de serviços resilientes nos domínios da saúde, da educação e da proteção social exige abordagens sensíveis ao gênero. Essas abordagens incluem o envolvimento de professores, trabalhadores comunitários e influenciadores para desafiar as atitudes desiguais de gênero; a adoção de abordagens diferenciadas de gênero para

54 Halim et al. 2023b

55 Maruo et al. 2023



adolescentes; a facilitação da participação das mulheres na educação e em profissões STEM; o direcionamento de intervenções de inclusão econômica e de transferência de renda para as mulheres; a expansão da cobertura previdenciária; e a garantia de acesso igualitário, atendendo às diversas necessidades de minorias sexuais e de gênero e de grupos marginalizados pelo gênero. A Internet de banda larga pode promover soluções inclusivas de tecnologia educacional e de tecnologia de saúde.⁵⁶

49. Para os resultados de saúde, a cobertura universal de saúde inclui acesso a serviços de SDRS, apoio psicossocial e serviços de resposta à violência de gênero.⁵⁷ Os sistemas de saúde podem promover a liderança e o emprego inclusivos, juntamente com a participação da comunidade, para fortalecer as abordagens sensíveis ao gênero na área da saúde (como no caso de doenças não transmissíveis, saúde mental e envelhecimento) e na preparação e resposta a pandemias. A extensão comunitária e as intervenções nas escolas ajudam a alcançar melhores resultados de saúde para as meninas adolescentes, incluindo o reforço de SDRS e a prevenção da mutilação genital feminina.

50. Para os resultados de educação e habilidades, as abordagens sensíveis ao gênero são aplicadas desde a primeira infância até o ingresso na escola e a conclusão do ensino médio, permitindo enfoques individualizados que facilitam o processo de transição da escola para o trabalho e contribuem para a aprendizagem ao longo da vida.⁵⁸ As medidas eficazes incluem apoio financeiro com foco em componentes psicossociais, bolsas de estudo (inclusive para meninas adolescentes, para estudantes pertencentes a minorias sexuais e de gênero⁵⁹ e outros grupos marginalizados), transporte seguro e escolas seguras e universalmente acessíveis com banheiros adequados e produtos para o período menstrual. Intervenções direcionadas, como aulas de

reforço ou educação corretiva, ajudam a lidar com o baixo desempenho educacional dos meninos, além de apoiar jovens mães e jovens que não frequentam a escola. Os programas direcionados ajudam a trazer as meninas que não frequentam a escola de volta ao sistema de educação formal e proporcionam às meninas que nunca frequentaram a escola habilidades para a vida e para o trabalho. Os professores e os influenciadores da comunidade podem ajudar a promover normas positivas, como persuadir os pais a manter as meninas na escola e investir em todas as crianças, evitar o casamento infantil e rejeitar a mutilação genital feminina. As escolas podem fomentar as aspirações das adolescentes por meio de orientação profissional, mentoria, treinamento socioemocional e de habilidades para a vida, espaços seguros, clubes e modelos de referência. As escolas também podem incentivar os meninos a terem relacionamentos saudáveis, masculinidade positiva e SDRS (como nos projetos de educação do BM em Angola, Moçambique, Nigéria e Tanzânia).

51. Uma série de programas pode ajudar a desenvolver competências para melhores empregos. Para meninas e mulheres, essas iniciativas incluem alfabetização digital e financeira, educação STEM e treinamento de habilidades em setores tradicionalmente dominados por homens - incluindo energia renovável, logística verde e mobilidade elétrica.⁶⁰ Programas de estudo e trabalho e treinamento em habilidades socioemocionais, juntamente com habilidades relevantes para o trabalho, têm se mostrado eficazes. A identificação precoce de talentos, bolsas de estudo para o ensino superior, mentoria e apoio de carreira podem ajudar no avanço da trajetória acadêmica e na liderança de pensamento. Programas complementares combinam elementos informativos, aspiracionais e normativos; cotas de treinamento técnico e vocacional para mulheres, especialmente as refugiadas e com deficiências; e iniciativas para combater o preconceito entre empregadores e educadores.

⁵⁶ IFC 2022.

⁵⁷ Al Tuwaijiri et al. 2023.

⁵⁸ Murad Khan et al. 2023.

⁵⁹ Cortez et al. 2023.

⁶⁰ Sahay 2023.



52. Os programas de proteção social ajudam a construir e proteger o capital humano. Os programas de seguro-desemprego e as normas trabalhistas podem proteger os trabalhadores do setor formal, enquanto as redes de proteção social podem apoiar os do setor informal, incluindo a segurança na velhice para mulheres sem histórico de emprego formal. Os programas de inclusão econômica produtiva e de transferência de renda que oferecem apoio psicossocial e acesso a bens e serviços podem empoderar as mulheres, melhorar seus meios de subsistência e promover seu poder de ação e negociação no lar.⁶¹ Os programas de proteção social precisam abordar vulnerabilidades específicas e oferecer apoio adaptativo para lidar com crises e choques. Os programas podem promover a conscientização, a mudança de comportamento e respostas preventivas com relação à violência e à SDR, entre outros.

Participação econômica: Expandir e viabilizar oportunidades econômicas

53. O segundo objetivo estratégico promove a participação econômica para todas as pessoas. Ele aborda o nexo de acesso a mais e melhores empregos, ativos econômicos e “serviços facilitadores” que expandem a escolha econômica no contexto das mudanças climáticas e de outras tendências e crises globais desafiadoras. Nas áreas rurais pobres, por exemplo, o plano combinaria programas que apoiam a participação econômica produtiva e o empreendedorismo das mulheres e aqueles que expandem a propriedade e o controle das mulheres sobre a terra e os *smartphones*, com acesso a transporte seguro e serviços de atendimento. Essas medidas seriam complementadas por intervenções para acabar com a violência de gênero, aprimorar as habilidades e a saúde sexual e reprodutiva (SDSR) e incluir as mulheres na tomada de decisões da comunidade, promovendo a sinergia entre os três

objetivos estratégicos. As evidências sobre os possíveis ganhos de produtividade dos serviços de capacitação, como transporte seguro, Internet móvel, serviços de extensão agrícola e creches, podem motivar os agentes do setor privado a combater as barreiras de gênero.

Resultado 3: Mais empregos e melhores oportunidades, incluindo empregos do futuro

54. A igualdade de acesso a empregos de qualidade, ao empreendedorismo e a oportunidades nos setores formais e informais requer ações em múltiplas frentes. Melhorar a participação econômica e os meios de subsistência das mulheres exige a mudança de leis e regulamentos restritivos; políticas, práticas e serviços governamentais e patronais; e normas.⁶² Os empregadores podem se opor aos estereótipos e preconceitos que restringem o acesso das mulheres a empregos produtivos e que reforçam as barreiras e desigualdades de gênero no local de trabalho; implementar estratégias e programas para melhorar a diversidade, a equidade e a inclusão; e fortalecer as políticas e práticas para recrutar, reter e promover funcionárias e líderes mulheres. Os projetos da IFC cada vez mais promovem os benefícios de investir no emprego de mulheres e contribuem com o financiamento vinculado à sustentabilidade ligado às mulheres na força de trabalho (como no [Brasil](#), nas [Ilhas Salomão](#) e na [Turquia](#)). Ações jurídicas, políticas e comunitárias adequadas protegem as mulheres, as minorias sexuais e de gênero, as pessoas com deficiência, os povos indígenas e outros grupos marginalizados que têm empregos precários, além de apoiar a criação de empregos nos setores formais e informais e em ambientes frágeis e de deslocamento forçado.⁶³

55. A transição para uma economia de baixo carbono cria novas oportunidades. Intervenções intencionais e políticas de inclusão

61 Halim et al. 2023c, Bastagli et al. 2016, Heinemann, Mossman et al 2024, Banco Mundial 2024.

62 Halim et al. 2023.

63 Consulte as [Normas Internacionais do Trabalho da OIT](#), e outras instituições e direitos trabalhistas, bem como as [Normas Ambientais e Sociais](#) do Grupo Banco Mundial.



de gênero podem garantir que as mulheres se beneficiem de oportunidades de trabalho em setores em que elas estão sub-representadas, como energia renovável e serviços ambientais. O desenvolvimento de novas tecnologias e outras inovações pode ser projetado para superar preconceitos e garantir que mulheres e minorias sexuais e de gênero tenham acesso igualitário a empregos e oportunidades de crescimento como pessoas inovadoras e líderes de pensamento.

56. Programas personalizados em agricultura e sistemas agroalimentares aumentam o emprego, a produtividade, a diversificação de produtos e outros meios de subsistência das mulheres.⁶⁴ Esses programas

ampliam o acesso das mulheres agricultoras a insumos e tecnologias agrícolas, e cadeias de valor e mercados da pecuária e do agronegócio. Investimentos direcionados, financiamento de negócios e programas de apoio podem gerar benefícios comerciais em todas as cadeias de valor agrícolas e no agroprocessamento. O aproveitamento das tecnologias digitais e o incentivo à produção de culturas e produtos de maior valor agregado podem permitir que as mulheres agricultoras tenham acesso a informações e a novos mercados. O treinamento de habilidades técnicas e socioemocionais com boa participação de agentes de extensão do sexo feminino, financiamento e programas de *networking* podem promover a diversificação e facilitar o acesso ao mercado. Os programas de inclusão social e econômica reforçados pelo treinamento ajudam as mulheres de baixa renda e os grupos marginalizados a desenvolverem meios de subsistência produtivos e sustentáveis na agricultura ou em outros setores e a desenvolverem sua autonomia e seus ganhos.

57. Políticas, programas e investimentos ajudam as empresas lideradas por mulheres a superar as barreiras de gênero, permitindo que elas cresçam em número e tamanho e melhorem a produtividade.⁶⁵ Exemplos

de intervenções que abordam as restrições específicas enfrentadas pelas empresas lideradas por mulheres incluem o treinamento sobre iniciativa pessoal, a facilitação de redes de contatos, o apoio financeiro para empresas ganhadoras de competições de planos de negócios, a melhoria do acesso financeiro, de capital e de mercado, o fornecimento de serviços facilitadores e o uso de dados desagregados por sexo e treinamento para reduzir os preconceitos de gênero nas avaliações de crédito e nas decisões de investimento de capital em estágio inicial.⁶⁶ Outras intervenções têm como alvo meninas e mulheres jovens, desenvolvendo suas habilidades técnicas e socioemocionais e promovendo sua participação em setores dominados por homens por meio de escolas e programas comunitários.

Resultado 4: Maior propriedade e uso de ativos econômicos

58. A igualdade de gênero na propriedade e no controle de ativos requer um trabalho contínuo, especialmente no que se refere a direitos de propriedade, finanças, mercados e tecnologia. As abordagens

promissoras envolvem o teste e a disseminação de inovações, a mobilização de investimentos dos setores público e privado e a ampliação das oportunidades viabilizadas pela tecnologia. Para as mulheres que vivem em extrema pobreza, intervenções eficazes combinam transferências de ativos com um conjunto de intervenções que integram a inclusão financeira, a capacitação em habilidades para a vida, o empoderamento social e o apoio psicossocial por meio de treinamento.

59. A igualdade de gênero se beneficia dos programas de formalização da propriedade de terras que oferecem incentivos para a titulação de lotes em nome das mulheres ou titulação conjunta.⁶⁷ Reformas legais, regulatórias e políticas precisam melhorar o acesso das mulheres à terra e seu uso produtivo,

64 Halim et al. 2023d.

65 Ubfal 2023.

66 IFC 2020.

67 Stanley e Lisher 2023; Halim et al. 2023e.



incluindo direitos iguais à propriedade do casal. A participação das mulheres na governança e conservação da terra, incluindo comitês de adjudicação, mecanismos de resolução de disputas, comitês de alocação de terras e estruturas de gestão do uso da terra, promove reformas mais amplas. As políticas e os programas que facilitam o financiamento habitacional para mulheres podem aumentar a renda e a segurança das famílias, o acesso à terra para mulheres deslocadas à força e repatriadas e o acesso à moradia para mulheres e minorias sexuais e de gênero.

60. Eliminar a exclusão digital de gênero e gerenciar as promessas e os possíveis perigos das novas tecnologias facilitam uma participação econômica maior e mais igualitária. O apoio a mulheres e meninas na aquisição de habilidades digitais e na compreensão das tecnologias de inteligência artificial pode facilitar a entrada e a liderança de mulheres no setor de tecnologia. As plataformas digitais podem promover um acesso mais igualitário a bens, serviços, aprendizado, finanças, emprego, liderança e empreendedorismo.⁶⁸

61. A inclusão financeira pode ser acelerada de várias maneiras. As abordagens incluem a implementação de estratégias nacionais de inclusão financeira que promovam a igualdade de gênero; o foco em investimentos com perspectiva de gênero; melhor acesso a produtos de crédito, poupança e seguro convenientes e adaptados às necessidades das mulheres; o uso do modelo psicométrico de crédito ou de empréstimos baseados em fluxo de caixa para substituir os requisitos de garantia; a expansão do acesso em todos os subsetores financeiros, incluindo habitação, comércio e financiamento climático; a viabilização de soluções baseadas em tecnologia; e uma maior utilização de instrumentos de financiamento do setor privado, como garantias de financiamento misto e mercados de capital de dívida (como títulos de gênero em projetos da IFC na [Tanzânia](#), [Tailândia](#), e [Turquia](#)). A expansão das redes de proteção social durante a pandemia

da Covid-19 facilitou e expandiu os pagamentos digitais em dinheiro e as contas bancárias ou de dinheiro móvel, permitindo que as mulheres recebessem benefícios de assistência social, salários e remessas eletronicamente. A remoção de barreiras ao acesso envolve mudanças regulatórias, incluindo um marco legal não discriminatório, acesso igualitário a carteiras de identidade e propriedade de telefones celulares, rastreabilidade digital, distâncias mais curtas até os bancos e aprimoramento das capacidades financeiras.

62. Várias abordagens podem expandir o acesso aos mercados para empresárias, agricultoras e produtoras. Essas abordagens incluem dar às mulheres maior acesso às cadeias de suprimentos corporativas por meio de contratos de aquisições públicas e privadas, promovendo a prontidão comercial das mulheres e incentivando o uso de plataformas digitais para que elas possam lucrar com as oportunidades no comércio eletrônico e nas plataformas de distribuição empresa-para-empresa (B2B) (como os projetos da IFC na [Colômbia](#), [Egito](#), [Filipinas](#), [Nigéria](#) e [Quênia](#)).

Resultado 5: Acesso mais amplo e uso de serviços facilitadores

63. Serviços jurídicos, de assistência, de infraestrutura e outros serviços facilitadores geram ganhos múltiplos. A justiça e os serviços jurídicos podem fortalecer os direitos das mulheres. Os investimentos dos setores público e privado em serviços de atendimento, transporte seguro e universalmente acessível, água, energia e infraestrutura digital são essenciais para o poder e a participação econômica das mulheres. Intervenções complementares podem combater percepções errôneas e barreiras normativas aos serviços de assistência e incentivar os empregadores a adotar políticas e práticas favoráveis à família.⁶⁹

68 Aranda Jan e Qasim 2023.

69 Muñoz et al 2023. Consulte também Jayachandran (2021) e Narayan (2022) sobre o papel das normas sociais na promoção do empoderamento econômico das mulheres; e Bursztyn et al. (2023) sobre as percepções equivocadas.



64. Serviços de assistência de qualidade, acessíveis e a preços razoáveis permitem uma maior participação econômica dos cuidadores, especialmente das mulheres, e criam empregos.⁷⁰ Os serviços de assistência, incluindo assistência a crianças, idosos e pessoas com necessidades especiais, geralmente não são remunerados, não são quantificados e não são reconhecidos. A valorização do trabalho de cuidado não remunerado é essencial para corrigir as desigualdades de gênero existentes e melhorar os resultados do mercado de trabalho. Serviços de atendimento de qualidade também melhoram os resultados do desenvolvimento infantil, o bem-estar da família e a produtividade das empresas. É necessário aumentar o financiamento público para o cuidado e, ao mesmo tempo, incentivar diversas soluções por meio do setor não estatal, inclusive o cuidado com apoio do empregador, para reconhecer, reduzir e redistribuir os custos e os benefícios do trabalho de cuidado não remunerado e aumentar a participação econômica e social dos cuidadores, especialmente das mulheres. A promulgação de leis sobre cuidados infantis facilita a participação econômica produtiva das mulheres.⁷¹ O investimento em infraestrutura, incluindo acesso a água, saneamento, energia, transporte e saúde, pode reduzir o tempo gasto com as responsabilidades de cuidado. Os serviços psicossociais e de reabilitação podem promover a inclusão econômica de pessoas com deficiência e apoiar os cuidadores. Também é fundamental proteger os direitos trabalhistas dos prestadores de serviços de assistência por meio de regulamentação e aplicação rigorosas, incentivando remuneração e benefícios razoáveis e facilitando a representação de prestadores de serviços remunerados e não remunerados.⁷²

Liderança: Engajar as mulheres como líderes

65. O terceiro objetivo estratégico enfatiza a contribuição da liderança de mulheres para resultados sustentáveis, resilientes e inclusivos. O GBM expandirá e fará uso das evidências e dos dados que mostram o impacto da liderança de mulheres nos resultados climáticos, ambientais, sociais e de mercado. O caminho para a igualdade de gênero nas lideranças envolve parcerias para aprimorar as estruturas de governança, os incentivos e a capacidade de liderança de mulheres nos setores público e privado nos níveis local, nacional e global.

Resultado 6: Avanços na participação das mulheres nas tomadas de decisões

66. Abordagens proativas em plataformas comunitárias e estruturas de governança de prestação de serviços podem ampliar a participação das mulheres na tomada de decisões. As abordagens incluem uma combinação de regras, treinamento, orientação e projetos comportamentais para aumentar a participação ativa. A implementação inclui o engajamento de líderes locais e a promoção de grupos locais voltados para a inclusão social e econômica das mulheres, como associações de poupança e empréstimo, grupos de autoajuda e cooperativas. O GBM apoia essas abordagens em todos os setores, incluindo associações de usuários de água e de gestão de resíduos, associações comerciais, sindicatos, escolas (apoio a professoras para que se tornem diretoras de escolas) e clínicas de saúde. Intervenções personalizadas podem aumentar o poder de decisão das mulheres dentro da família. Esforços para aumentar a liderança de meninas e mulheres devem envolver meninos e homens e facilitar mudanças nas normas e mentalidades sobre o papel social das mulheres.

⁷⁰ Ahmed et al. 2023.

⁷¹ S. Anukriti et al. 2023.

⁷² Consulte OIT 2018 e o marco 5R para obter um guia útil sobre o trabalho de cuidado decente com igualdade de gênero.



67. Em nível nacional e subnacional, todos os setores podem incluir as mulheres na tomada de decisões. É mais fácil em setores com altas taxas de emprego feminino, como educação e saúde, mas é fundamental em setores dominados por homens, como energia, tecnologia da informação e comunicação, administração pública e representação política. O GBM está expandindo parcerias (como WePower, Powered by Women e EqualAqua) para a liderança de mulheres.

68. O setor privado implementa parcerias, redes e padrões para aumentar a diversidade e a inclusão de gênero nas estruturas de gestão das empresas.⁷³

Programas complementares podem desenvolver habilidades de liderança e fomentar canais de talentos, orientação e patrocínio, além de aumentar a conscientização (por exemplo, ao comunicar o valor da diversidade em bolsas de valores e empresas listadas). A coleta, o compartilhamento e a análise de dados sobre gênero e o envolvimento de reguladores, investidores e outros participantes do mercado podem promover práticas que beneficiam igualmente mulheres, homens, minorias sexuais e de gênero e grupos marginalizados. As incubadoras, o capital inicial, os programas de aceleração e o combate à violência de gênero

podem promover a liderança de mulheres como inovadoras na pesquisa e desenvolvimento e como fundadoras na tecnologia.

69. Expandir o papel das mulheres na ação climática pode contribuir para os objetivos climáticos.

A voz e a liderança das mulheres beneficiam a transição verde e justa; a gestão dos recursos naturais e da biodiversidade; a governança climática, incluindo o diálogo multilateral sobre o clima; e os diálogos locais, nacionais e do setor privado sobre a gestão de riscos de desastres.⁷⁴ A liderança das mulheres pode aprimorar o projeto e a implementação de ações climáticas, desde fogões a biogás e irrigação de precisão até transições nacionais para emissões líquidas zero. A participação das mulheres ajuda a reduzir a poluição e afeta a forma como os programas lidam com os impactos diferenciados das mudanças climáticas, da perda de biodiversidade e da poluição, incluindo iniciativas de resposta a desastres e resiliência. A liderança e a voz das mulheres também podem promover opções de mobilidade menos intensivas em carbono que sejam seguras, confiáveis, econômicas e acessíveis. Os investimentos climáticos vistos por meio de uma perspectiva de gênero podem contribuir para as receitas dos investidores, bem como para a igualdade de gênero.

⁷³ Salazar e Moline 2023.

⁷⁴ Deininger et al. 2023.



4

**IMPLEMENTAÇÃO
DA ESTRATÉGIA DE
GÊNERO 2024-2030**



70. Após aprender com a implementação da Estratégia de Gênero 2016-2023, o GBM se envolverá de maneira mais ambiciosa e diferente para alcançar resultados.

Com base nos esforços para melhorar a eficiência operacional, o GBM se preparará para a nova ambição, implantará os indutores de mudança e fortalecerá a responsabilidade pelos resultados da igualdade de gênero alinhados à nova missão do GBM. O Banco abordará a implementação da Estratégia de Gênero 2024-2030 de acordo com seu modelo de engajamento liderado pelos países e sua vantagem comparativa e trabalhará como um GBM unificado.

Aprendizado após a implementação da Estratégia de Gênero 2016-2023

71. A execução da Estratégia de Gênero 2016-2023 se beneficiou de robustos compromissos corporativos.

Os compromissos da AID com a igualdade de gênero evoluíram de processos internos para resultados externos. A AID20, por exemplo, introduziu compromissos para expandir o cuidado com as crianças, a inclusão econômica produtiva e digital, as oportunidades de emprego de média e alta qualificação para as mulheres, a prevenção e a resposta à violência de gênero e a eliminação das disparidades de gênero por meio de políticas fiscais e sistemas orçamentários.⁷⁵ Os aumentos de capital do Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e da IFC também refletem compromissos com a igualdade de gênero.

72. O GBM tem utilizado cada vez mais o conhecimento, os dados e as evidências para melhorar os resultados das operações e aprimorar os resultados dos programas nacionais.⁷⁶ Para promover abordagens baseadas

em evidências e complementar as unidades de pesquisa do GBM, o GBM estabeleceu Laboratórios de Inovação de Gênero (GILs) regionais financiados pelo Fundo Geral para a Igualdade de Gênero (UFG). Os GILs geram evidências testando inovações, realizando avaliações de impacto e fornecendo lições para a elaboração de projetos, implementação e diálogo sobre políticas.

73. O sistema 'tag/flag' reforçou a ênfase na eliminação das desigualdades de gênero na elaboração de projetos. O sistema 'tag/flag' é voltado para resultados, baseando-se em análises para orientar ações e indicadores de resultados.⁷⁷ Conforme observado na Revisão de Meio-Termo do Grupo de Avaliação Independente, o sistema 'tag/flag' motivou a criação, o fluxo e o uso de evidências sobre como eliminar as desigualdades de gênero em projetos e investimentos. O sistema 'tag/flag' aumentou os incentivos para que as equipes identificassem pontos de entrada para intervir em operações e investimentos em todo o portfólio do GBM. Ele também estimulou inovações e sinergias, além de iniciativas setoriais em energia, água e transporte.

74. Uma rede crescente de funcionários do GBM com experiência em gênero facilitou a adoção do sistema 'tag/flag'. A parcela de operações do BIRD e da AID com sinalização de gênero aumentou de 50% no exercício fiscal de 2017 para mais de 90% no exercício fiscal de 2023, uma tendência que é consistente em todos os setores e regiões.⁷⁸ A IFC quadruplicou sua parcela de investimentos e dobrou seus serviços de consultoria com perspectiva de gênero durante o período da primeira Estratégia de Gênero do GBM (2016-2023), tendo cumprido e excedido com sucesso seus quatro compromissos de aumento de capital corporativo relacionados a gênero.⁷⁹ A MIGA adotou o sistema 'tag/flag' por meio de seu Plano de Implementação da Estratégia de Gênero (GSIP)

75 Normalmente, os doadores se reúnem a cada três anos para repor os recursos da AID e revisar seu quadro de políticas. A reposição mais recente, a AID20, foi adiantada em um ano em resposta ao aumento da demanda da Covid-19 e continuará até o exercício fiscal de 2025.

76 Consulte Banco Mundial 2023c e IFC 2023b para uma discussão detalhada das lições da Estratégia de Gênero 2016-2023.

77 Para ser 'tagged/flagged', uma operação deve usar diagnósticos para identificação de uma lacuna de gênero, propor ações específicas para reduzir a lacuna e acompanhar o progresso da ação proposta. O Banco Mundial usa o termo 'tag'; a IFC e a MIGA usam 'flag'.

78 O exercício fiscal de 2017 foi a linha de base para o relatório do [Scorecard](#) e do [Sistema de Medição de Resultados da AID](#).

79 Para a IFC, no exercício fiscal de 2023, 62% das mulheres diretoras foram nomeadas para assentos no conselho da IFC, e US\$ 5,1 bilhões foram comprometidos com instituições financeiras voltadas para mulheres, com US\$ 1,47 bilhão em financiamento dedicado a mulheres e WSMÉs. Dos projetos com perspectiva de gênero, os investimentos financeiros de longo prazo representaram 32%, enquanto os serviços de consultoria voltados para o cliente representaram 55%.



de 2021. O número crescente de operações com perspectiva de gênero é o resultado de uma rede horizontal de gênero que inclui pontos focais regionais, nacionais e de Práticas Globais/Setoriais que fornecem aconselhamento e suporte às equipes.

75. A Estratégia de Gênero 2016-2023 facilitou abordagens do setor privado focadas em gênero. A IFC investiu em dados e avaliação para orientar investimentos e aconselhar clientes do setor privado. A IFC também desenvolveu, testou, expandiu e adaptou soluções de investimento e consultoria com clientes focadas em gênero. Ela estabeleceu o argumento comercial para a igualdade de gênero, trabalhando em soluções de ponta a ponta adaptadas a diferentes contextos, usando uma variedade de instrumentos de financiamento para ampliar a disposição ao risco e a inovação do setor privado, fortalecendo sua capacidade interna e a arquitetura de gênero e criando parcerias sólidas. Em resposta ao aumento das desigualdades, a IFC aumentou seu foco em modelos de negócios que atingem grupos de baixa renda e socialmente desfavorecidos, incluindo pessoas com deficiências e minorias sexuais e de gênero. A MIGA mobilizou compromissos de capital para as WSMEs, por meio de um produto de otimização de capital no setor de Finanças e Mercado de Capitais e por

meio do processo 'tag/flag'. Os projetos da MIGA no setor financeiro mostram que os bancos de menor porte e do setor público podem promover resultados de igualdade de gênero nos mercados nacionais.

76. As lições aprendidas durante a implementação revelam desafios na priorização, coordenação e implementação.

Embora o sistema 'tag/flag' tenha estimulado inovações para abordar as lacunas de gênero em todos os setores e contextos, muitas dessas inovações permanecem restritas ou fragmentadas e ainda precisam ser expandidas ou replicadas em escala. Muitas vezes, as intervenções do GBM não foram alinhadas para abordar as restrições de gênero mais relevantes ou coordenadas em todo o programa nacional do GBM para abordar várias restrições simultaneamente.

O Grupo Banco Mundial se engajará de forma mais ambiciosa e diferente

77. A Estratégia de Gênero 2024-2030 apresenta três direções para implementação (Figura 4.1). Para se preparar para a nova ambição, o GBM investirá em conhecimento global, capacidade técnica e parcerias para acelerar a igualdade de gênero para todos, a fim

FIGURA 4.1 Participação de forma mais ambiciosa e diferente





de acabar com a pobreza em um planeta habitável. O GBM também participará de forma diferente. Isso inclui a implementação dos fatores de mudança: inovação, financiamento e ação coletiva. Também inclui medidas concretas para fortalecer a responsabilidade pelos resultados de gênero nas operações e como parte do envolvimento estratégico do país como um GBM unificado.

Direção nº 1 Preparação para a nova ambição: Conhecimento, capacidade e parcerias

78. Investimentos contínuos em dados de gênero e evidências do que funciona orientarão os caminhos futuros para melhores resultados de igualdade de gênero.

Há uma escassez de evidências sobre questões fundamentais, inclusive sobre como expandir os serviços de atendimento de qualidade para empoderar as mulheres, como envolver homens e meninos para a igualdade de gênero e como materializar o impacto positivo da liderança feminina em questões de fragilidade e mudanças climáticas. O GBM continuará impulsionando a produção e o uso de tais evidências e apoiará os clientes na coleta e no uso de dados de gênero para informar a formulação de políticas.⁸⁰ As iniciativas Mulheres, Empresas e o Direito, WE Finance Code e o Gender Data Portal, juntamente com dados geoespaciais, de telefonia móvel, administrativos e on-line com novas tecnologias, estão informando ações e aumentando a transparência dos dados.

79. O Grupo Banco Mundial investirá em conhecimentos especializados e fortalecerá a capacidade técnica em áreas chave. O GBM usará o Marco Ambiental e Social e os Marcos de Sustentabilidade da IFC e da MIGA para promover a capacidade de abordar a violência de gênero, as restrições de gênero e as diversas necessidades de grupos populacionais marginalizados alinhados com os princípios de não discriminação, inclusão e igualdade de oportunidades. O GBM fortalecerá

ainda mais sua capacidade técnica em áreas emergentes, incluindo como promover a igualdade de gênero na abordagem de desafios globais, como mudanças climáticas e fragilidade. O Banco expandirá os programas de aprendizado para alinhar a experiência de gênero com a experiência técnica em cada departamento de Prática Global e dos Setores.

80. As parcerias impulsionarão as ações. Com base nas consultas da Estratégia de Gênero, o GBM ampliará as parcerias com a sociedade civil, o setor privado e a academia. Ele fará parcerias com agências da ONU e outros parceiros de desenvolvimento para aprimorar a coordenação, coletar e compartilhar dados, desenvolver soluções inovadoras, desenvolver a capacidade do cliente por meio do *World Bank Group Academy*, mobilizar cofinanciamento e financiamento concessional e, por fim, aumentar o impacto. Parcerias promissoras incluem a Aliança Financeira para Mulheres, o Mecanismo de Financiamento Global, o We-Fi, a Iniciativa Invest in Childcare e a colaboração com a ONU Mulheres.⁸¹ A parceria com o UFGE é essencial para atividades nos espaços de inovação, curadoria e compartilhamento de conhecimento. As parcerias com as OSCs serão especialmente valiosas para atingir os grupos mais marginalizados e as minorias sexuais e de gênero, além de abordar as desigualdades de gênero nos contextos de FCV. Essas parcerias também podem aumentar a transparência, reduzir a corrupção, promover a responsabilidade pelos resultados da igualdade de gênero e facilitar a coordenação entre as intervenções humanitárias e de desenvolvimento.⁸²

Direção nº 2 Implantação dos indutores de mudança

81. O GBM irá intervir nos três indutores de mudança. Com base nos investimentos em conhecimento global, capacidade e parcerias para atender à nova ambição, o GBM promoverá a inovação, o financiamento e a ação coletiva para acelerar o progresso. Esse movimento exigirá

80 Bonfert et al. 2023. Cortez et al. 2023 discutem a integração da inclusão de SOGI no trabalho do GBM e dos parceiros na geração de dados de gênero, avaliação e aprendizado, reformas políticas e institucionais e capacitação.

81 Outras iniciativas de parceria promissoras incluem Mulheres, Empresas e Direito, e Igualdade de Oportunidades para Minorias Sexuais e de Gênero (EQOSOGI).

82 Banco Mundial 2020b.



uma compreensão detalhada da arena política, bem como uma colaboração mais ampla com os principais atores e partes interessadas.

82. Em termos de inovações, o GBM ajudará os países nas reformas das políticas institucionais e na obtenção de resultados em escala.

O GBM apoiará de forma mais sistemática as reformas que abordam as restrições de gênero. Usando seu conhecimento, o GBM ajudará os clientes a replicar e ampliar os programas que funcionam, começando com os Programas de Desafio Global do GBM, como Digitalização, e Abordagens Programáticas Multifásicas, tais como o Programa Regional de Resiliência e Empoderamento das Meninas da África Oriental. Além disso, expandirá as operações que capacitam mulheres e meninas adolescentes por meio de educação, habilidades, SDSR, inclusão financeira e digital, cuidados infantis e empregos, inclusive em ocupações dominadas por homens, e pela promoção de cadeias de suprimentos inclusivas. Em áreas de trabalho mais recentes, como o engajamento de mulheres como líderes em ambientes de FCV e para lidar com a crise climática, o envolvimento de homens e meninos para acabar com a violência de gênero, a abordagem de normas sociais e preconceitos de gênero e o uso de ciência comportamental e tecnologias digitais, o GBM continuará testando e avaliando abordagens para impacto futuro. A maior ambição, aliada à responsabilidade pelos resultados da igualdade de gênero (consulte a Direção nº 3), incentivará a priorização e a replicação para promover os resultados da igualdade de gênero em escala, inclusive por meio de parcerias para coordenar investimentos e apoiar reformas institucionais e políticas.

83. O GBM abordará as barreiras à igualdade de gênero aplicando perspectivas comportamentais e normativas às atividades de seus projetos. Compreender e abordar as barreiras comportamentais à igualdade de gênero

pode melhorar os resultados de projetos de forma sustentável. O desenvolvimento da capacidade das equipes do GBM e dos clientes para aplicar uma perspectiva de ciência comportamental e normas sociais melhorará a efetividade das reformas e programas institucionais e de políticas para abordar as desigualdades de gênero de forma mais holística e sustentável. O Banco Mundial aplica a ciência comportamental em todo o seu portfólio analítico e de empréstimos, abordando características de burocracias, tecnologias e prestação de serviços que, muitas vezes, são negligenciadas na elaboração tradicional de políticas públicas. O Banco tem usado essa abordagem para identificar, compreender e tratar as desigualdades de gênero, inclusive aquelas decorrentes de normas sociais e de gênero desiguais.⁸³ A expansão dessas abordagens exigirá mais e melhores evidências e habilidades para aplicar *insights* comportamentais às desigualdades de gênero.

84. O GBM ajudará os clientes a obter, alocar e usar recursos públicos e a adotar inovações nos sistemas nacionais.

O GBM ajudará os governos a integrar a análise de gênero na política fiscal e na gestão orçamentária, a priorizar a igualdade de gênero na alocação das finanças públicas e a garantir que os gastos em prol da igualdade de gênero sejam protegidos durante períodos de restrição fiscal. A integração de dados e análises de gênero em políticas, sistemas e práticas facilitará o desmantelamento de barreiras estruturais à igualdade de gênero e melhorará o desempenho nos setores público e privado. O Banco também ajudará os governos a considerar as dimensões de gênero nas políticas e sistemas de impostos e despesas (em andamento nos Balcãs Ocidentais, Cazaquistão, Moldávia e Turquia) e nos sistemas de aquisição (em andamento na Indonésia).

83 Os projetos do Banco Mundial usaram a ciência comportamental e abordagens conscientes das normas em todos os setores para aumentar o acesso das mulheres a [oportunidades econômicas](#), melhorar o uso de [serviços de saúde materna](#), [acesso a títulos de propriedade de terra](#), [uso de licença parental](#) e [acesso ao financiamento](#), entre outros. Mais recentemente, os projetos reforçaram seu foco nas normas sociais e de gênero, incluindo uma melhor medição para identificar normas sociais que limitam [a participação de mulheres na força de trabalho](#), e intervenções para lidar com esse tema, tais como o engajamento dos homens nos esforços para reduzir a violência de gênero e [reduzir o assédio no transporte público](#). Estas abordagens também podem ser aproveitadas para abordar os preconceitos [dos decisores políticos](#) e [prestadores de serviços](#), e podem ser adaptadas para trabalhar com novas tecnologias e com a crescente penetração digital, incluindo plataformas de emprego, meios de comunicação social e entretenimento educativo.



85. Para o setor privado, o GBM empregará uma série de instrumentos de financiamento para apoiar a inovação, alcançar resultados e ampliar a base de investidores.

A IFC alavancará ainda mais os instrumentos, incluindo o financiamento misto (financiamento concessional catalisador combinado com capital comercial) e o financiamento vinculado à sustentabilidade (títulos de gênero, títulos sociais e de sustentabilidade e empréstimos e títulos vinculados à sustentabilidade com base no desempenho), que podem reduzir as lacunas de gênero no acesso ao capital e aos mercados e impulsionar os investimentos de alto impacto no setor privado em economias emergentes e em desenvolvimento. Os mecanismos de financiamento misto geraram oportunidades de investimento em prol da igualdade de gênero, catalisando e permitindo o acesso das mulheres empresárias ao capital para projetos pioneiros com altos riscos percebidos e retornos incertos.⁸⁴ Todos os mecanismos de investimento de financiamento misto específicos para gênero da IFC apoiaram o acesso aos mercados de capital e à capacitação e ajudaram a testar novos tipos de investimentos com fundos e o setor real (como em [Camarões](#), [Tunísia](#) e [Cisjordânia e Gaza](#)). A MIGA usará suas garantias e produtos de melhoria de crédito para reduzir a lacuna de gênero na inclusão financeira e promover a igualdade de gênero. Como parte do plano de ação para questões de gênero da MIGA em projetos com perspectiva de gênero, os clientes da MIGA podem concordar com metas de empréstimo para WSMEs, permitindo assim que os bancos ofereçam maior acesso a financiamento. A MIGA também apoiará seus clientes para que integrem ações de gênero no setor real, possibilitando uma maior inclusão de gênero em todas as suas atividades.

86. O GBM aprimorará a coordenação e o engajamento entre os setores público e privado para promover reformas e programas

⁸⁴ O financiamento misto é utilizado pela IFC e por outras instituições financeiras de desenvolvimento para desenvolver um novo mercado, atender aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e mobilizar o financiamento do setor privado quando ele não estaria disponível de outra forma. Essa abordagem pode atenuar riscos específicos de investimento e ajudar a reequilibrar os perfis de risco-recompensa de investimentos pioneiros que não podem ser realizados em termos estritamente comerciais. Ao reduzir o risco, o financiamento misto pode mobilizar mais capital para mulheres e empresas comandadas por mulheres. Esses instrumentos podem promover a criação de empregos, aumentar a produtividade e melhorar outras condições econômicas e sociais.

⁸⁵ No México, por exemplo, uma DPO promoveu uma reforma na Lei de Instituições de Crédito para atender às necessidades financeiras das mulheres, priorizando programas relacionados a poupança, crédito e proteção ao consumidor. No final de 2021, em menos de dois anos, o número de mulheres que acessam produtos financeiros fornecidos por bancos de desenvolvimento estatais aumentou em um terço, chegando a mais de 2,3 milhões.

em escala. Os esforços bem-sucedidos para harmonizar os instrumentos do BIRD, da AID, da IFC e da MIGA incluem o apoio coordenado a intervenções setoriais. Por exemplo, no setor financeiro, o apoio do BIRD e da AID inclui frequentemente reformas jurídicas e políticas para melhorar o ambiente de implementação. A IFC pode, então, trazer investimentos e serviços de consultoria para instituições financeiras, e a MIGA pode fornecer garantias que favoreçam investimentos privados em instituições financeiras dos setores público e privado para reduzir as lacunas de gênero em nível nacional por meio de compromissos para aumentar o acesso das mulheres ao financiamento. As Operações de Políticas de Desenvolvimento (DPOs) e as Abordagens Programáticas Multifásicas podem conectar os esforços privados com as mudanças políticas necessárias por meio de programas e sistemas nacionais nos setores público e privado.⁸⁵ O Banco, a IFC e a MIGA trabalharão em conjunto para desenvolver modelos de sucesso. Por exemplo, o programa multissetorial de gênero da IFC liderado pelo governo do Sri Lanka reforça as ações políticas de DPO do Banco Mundial, enquanto as abordagens setoriais da IFC ([instituições financeiras](#), [fundos](#), [agronegócio](#), [manufatura](#) e [infraestrutura](#)) complementam o envolvimento do Banco Mundial e da MIGA. Os Programas de Desafio Global do GBM também incluirão soluções de gênero para atender às necessidades de desenvolvimento do país e aos desafios globais, além de facilitar esforços multissetoriais coordenados.

87. Para promover a ação coletiva em prol da igualdade de gênero, o GBM expandirá suas parcerias.

Ampliar a interação com as partes interessadas - incluindo líderes comunitários, organizações locais e nacionais de mulheres e grupos de *advocacy* global - ajudará a formar coalizões de líderes para defender as reformas. Nos casos em que os costumes e as normas



sociais impedem a reforma, o GBM pode auxiliar várias plataformas de ação coletiva (como plataformas digitais para campanhas de marketing social em apoio a uma legislação sensível ao gênero) e programas (como programas escolares para incentivar a educação e as carreiras STEM das meninas e programas comunitários para incluir homens e meninos). A ação coletiva com o setor privado pode impulsionar reformas legais, como leis contra discriminação e assédio, que facilitem o acesso igualitário a oportunidades econômicas e proteções para mulheres e minorias sexuais e de gênero. A mobilização de percepções, experiência e apoio de grupos de *advocacy* globais pode ampliar as vozes e a efetividade das campanhas nacionais de igualdade de gênero. O GBM pode tornar a ação coletiva mais eficaz ajudando as partes interessadas a desenvolver capacidades para participar de deliberações formais sobre políticas e fornecendo espaços seguros para deliberações abertas sobre práticas de igualdade de gênero. O GBM promoverá esses esforços no âmbito local, nacional, regional e global.

88. Uma maior atenção à arena política ajudará o GBM a adaptar soluções aos contextos locais. Uma melhor compreensão das instituições formais e informais, dos atores locais e das relações de poder permitirá alinhar as inovações e o financiamento às perspectivas locais. Uma abordagem personalizada pode revelar maneiras mais eficazes de envolver homens e meninos, bem como oportunidades de aplicar *insights* comportamentais e promover ações coletivas. Ela também pode promover novas parcerias ou trabalhar por meio de mecanismos comunitários testados previamente e expandir abordagens bem-sucedidas. Por exemplo, os desafios específicos dos contextos de FCV elevam a importância das parcerias com organizações locais e de mulheres e com agentes humanitários para prestar serviços, fortalecer a responsabilidade organizacional e abordar as hierarquias e normas discriminatórias de gênero.⁸⁶ O GBM incorporará a análise da arena política nas parcerias com os países, tais como as Avaliações de Gênero.

86 IRC 2023.

87 Banco Mundial 2021b.

88 IBID.

Direção nº 3 Maior responsabilização pelos resultados da igualdade de gênero

89. Para melhorar os resultados nacionais de igualdade de gênero, o GBM abordará a igualdade de gênero de forma mais coerente e estratégica em seu engajamento com os países. A Revisão de Meio-Termo da Estratégia de Gênero do Grupo de Avaliação Independente constatou que os resultados da igualdade de gênero poderiam ser melhorados por meio do fortalecimento das abordagens lideradas pelos países, além de um apoio mais coordenado por parte do GBM aos setores público e privado.⁸⁷ A avaliação constatou que nos casos onde o comprometimento do país incluiu prioridades explícitas de gênero houve um maior apoio à igualdade de gênero.⁸⁸ O engajamento estratégico com o país usará a análise de gênero para orientar o diálogo sobre políticas e o programa geral do país, priorizando os pontos de entrada em que o GBM tem uma vantagem comparativa, inclusive como GBM unificado, para melhorar os resultados. Os programas nacionais estão usando cada vez mais todos os instrumentos do GBM, incluindo DPOs e operações focadas em objetivos de igualdade de gênero, para melhorar os resultados. As equipes do GBM nos países - às vezes beneficiárias de programas e plataformas de gênero - promoverão a implementação da Estratégia de Gênero do GBM em âmbito nacional. Durante as consultas, 11 países de todas as regiões manifestaram interesse em acelerar a implementação da estratégia, inclusive como um GBM unificado.

90. As Estratégias de Parceria com os Países (CPFs) identificarão e abordarão as prioridades de gênero dos países de forma estratégica e coordenada. A adoção de resultados específicos apoiados pelo CPF pode tornar as prioridades de gênero baseadas em evidências mais coesas, mensuráveis e focadas em resultados. Ela também pode aumentar a responsabilidade organizacional,



pois a contribuição é monitorada por meio de Revisões de Meio-Termo de Desempenho e de Aprendizagem, além de Revisões de Conclusão e de Aprendizagem no final do ciclo.⁸⁹ Por exemplo, o CPF de Moçambique inclui um foco na melhoria do capital humano e no empoderamento das mulheres, com metas alinhadas às prioridades do país de garantir acesso igualitário à educação primária, serviços de saúde e reprodutivos e oportunidades econômicas, incluindo o combate à VG e ao casamento infantil. Espera-se que as reformas no modelo de comprometimento do país facilitem a ênfase nos resultados da igualdade de gênero, ampliem as consultas e parcerias e promovam abordagens coerentes e coordenadas para a igualdade de gênero em todo o programa do GBM no país.

91. A análise de gênero orientará os principais estudos e prioridades nacionais. A integração da perspectiva de gênero na análise do país orientará as ações e ajudará os formuladores de políticas e outras partes interessadas a avaliar os possíveis ganhos ao abordar barreiras específicas de gênero.⁹⁰ Por exemplo, a análise do dividendo demográfico potencial ajudou a mobilizar ações de reforma como parte das DPOs em Benin, e a análise das restrições do mercado de trabalho que as mulheres enfrentam no Vietnã ajudou a transformar o código trabalhista nacional, substituindo uma lei que protegia as mulheres por uma lei que promovia um mercado de trabalho com igualdade de gênero. Na Argentina, os resultados de estudos mostrando que as minorias sexuais e de gênero apresentavam taxas de evasão escolar mais altas e um nível de escolaridade mais baixo do que seus pares motivaram sua inclusão em programas de apoio à educação. No Egito, a análise da lacuna de gênero da iniciativa Mulheres, Empresas e o Direito levou à promulgação de leis que proíbem a discriminação baseada em gênero no acesso a serviços financeiros e à remoção de restrições de emprego para mulheres. Outros exemplos incluem Memorandos Econômicos Nacionais para o [Benin](#), [Papua Nova Guiné](#) e [Paquistão](#), bem como análises

dos impactos econômicos da desigualdade de gênero no [Chade](#), [Guiné](#) e [Níger](#).

92. Acompanhar os resultados da igualdade de gênero ao longo do tempo melhorará o foco dos resultados de projetos e investimentos. O sistema ‘tag/flag’ motivará a responsabilidade por ações baseadas em evidências para combater as principais restrições à igualdade de gênero, mas com maior responsabilidade pelos resultados durante todo o ciclo do projeto. Os indicadores de resultados da igualdade de gênero que medem o número de beneficiários serão acompanhados durante a implementação do projeto.⁹¹ Os resultados esperados em termos de gênero também serão comunicados na conclusão.

Apoio à implementação e monitoramento de resultados

93. As metas de igualdade de gênero e os compromissos corporativos do GBM guiarão os resultados e conclusões. O GBM medirá e reportará o progresso rumo às metas. O Banco monitorará os compromissos corporativos nos Indicadores-Chave de Desempenho da IFC, os compromissos de Aumento de Capital e os compromissos de política da AID. O novo *Scorecard* do GBM irá monitorar o progresso. A maioria dos indicadores do *Scorecard* será desagregada por sexo e um indicador específico medirá o número de pessoas que se beneficiam das ações para promover a igualdade de gênero nas operações do GBM. O GBM também continuará a promover a igualdade de gênero por meio de seus processos internos (Quadro 4.1), incluindo políticas e práticas de aquisições corporativas que apoiam empresas pertencentes a mulheres em toda a cadeia de suprimentos do GBM e integram princípios de aquisições com foco em gênero nas decisões de compra.

89 Dos 26 CPFs no exercício fiscal de 2023, mais da metade apresentava objetivos e indicadores para promover a igualdade de gênero.

90 As principais análises incluem, por exemplo, Revisões de Finanças Públicas, Avaliações de Pobreza e Equidade, Relatórios sobre Clima e Desenvolvimento do País, Avaliações de Risco e Resiliência, Diagnósticos do Setor Privado do País e Memorandos Econômicos Nacionais.

91 Isso inclui Relatórios do Status de Implementação, Revisões de Meio-Termo, Relatórios de Conclusão da Implementação e Resultados, Revisão do Relatório de Conclusão da Implementação e Resultados do Grupo Independente de Avaliação, Relatórios Ampliados de Supervisão do Projeto da IFC, e sistema de medição de resultados da MIGA.



Quadro 4.1 O GBM conta com processos internos sólidos e em constante evolução sobre a igualdade de gênero

As políticas de aquisições corporativas do Grupo Banco Mundial (GBM) promovem a igualdade de gênero. O GBM é o único banco multilateral de desenvolvimento com a meta de adquirir mais bens e serviços de empresas pertencentes a mulheres por meio de seu programa de diversidade e inclusão de fornecedores. Esse programa abriu oportunidades para que as empresas pertencentes a mulheres concorressem a contratos do GBM por meio da divulgação, capacitação e outras melhorias promovidas pelo programa. Em maio de 2024, a WEConnect International nomeou o GBM como campeão global (Platinum Top Global Champion) pelo terceiro ano consecutivo, demonstrando o mais alto compromisso com o fornecimento inclusivo global e a diversidade de fornecedores. Em consonância com a Estratégia de Gênero do GBM, o GBM se compromete a aumentar a parcela de suas aquisições corporativas globais com empresas pertencentes a mulheres para 12% até 2030, acima dos 7,4% no ano fiscal de 2023, juntamente com o aumento do número atual de empresas pertencentes a mulheres de 9% da base total de fornecedores do GBM para 15% até 2030. Novas métricas para avaliar o impacto econômico, como a criação de empregos para mulheres e a contribuição fiscal das empresas lideradas por mulheres, serão adicionadas no futuro. Esses esforços também serão ampliados por meio de parcerias e assistência técnica aos países clientes e às organizações internacionais parceiras.

O GBM possui políticas de salvaguarda contra exploração, abuso e assédio sexual (EAS/AS). Os Marcos de Sustentabilidade da Corporação Financeira Internacional (IFC) e da Agência Multilateral de Garantia de Investimentos (MIGA), incluindo os Padrões de Desempenho, são explícitos sobre a prevenção e combate à EAS/AS. Ambos estão inclusos no Marco Ambiental e Social do GBM e no novo Marco de Aquisições atualizado para garantir a responsabilidade por parte dos governos e das empresas contratadas. Em 2021, o GBM se tornou o primeiro banco multilateral de desenvolvimento a desqualificar as empresas contratadas por não cumprirem com as obrigações relacionadas à violência de gênero. As operações de desenvolvimento humano, bem como os projetos de investimento com grandes obras civis, verificam os riscos de EAS/AS e adotam medidas de mitigação. Desde 2019, a IFC tem usado seu Marco de Sustentabilidade com Padrões de Desempenho Ambiental e Social para avaliar todos os investimentos quanto à igualdade de gênero com os objetivos de não discriminação, igualdade de oportunidades, inclusão e bem-estar da comunidade, inclusive considerando VG e EAS/AS como riscos. A MIGA tem aplicado uma abordagem semelhante aos seus projetos de garantias e de melhoria de crédito desde 2021. As soluções de sustentabilidade ambiental e social da IFC e da MIGA promovem padrões globais e aprimoram o desempenho social das empresas.

O GBM melhorou a igualdade de gênero nas práticas de recursos humanos. No Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e na Associação Internacional de Desenvolvimento (AID), a proporção de homens e mulheres que acreditam que recebem oportunidades justas para serem promovidos aumentou e o equilíbrio entre os gêneros nos cargos mais altos melhorou. No entanto, as diferenças de gênero passaram dos níveis técnicos intermediários para os níveis gerenciais e a proporção de mulheres em cargos de gerência sênior diminuiu desde a reorganização de 2013.⁹² Na IFC, a retenção de mulheres em cargos

92 Kandpal et al 2023.



sênior melhorou e é proporcional à retenção em cargos júnior, e as políticas e práticas de recrutamento, promoção e trabalho flexível melhoraram. A MIGA alcançou a paridade de gênero para cargos técnicos sênior e aumentou a porcentagem de mulheres na gestão e de homens em níveis júnior. A MIGA criou uma plataforma para os funcionários se envolverem em questões de diversidade, equidade e inclusão. Além disso, o GBM progrediu da certificação EDGE Assess para a certificação EDGE Move em 2022 (o segundo de três níveis) graças aos esforços contínuos da organização para melhorar o equilíbrio de gênero em todos os níveis de responsabilidade.

94. O sucesso da Estratégia de Gênero do GBM depende de uma forte implementação em toda a instituição. Para alcançar a ambição da estratégia, será necessário não apenas o comprometimento da Administração Sênior, mas também uma forte rede de funcionários com as habilidades e a capacidade de realizar o trabalho. Isso implicará o aprofundamento do conhecimento especializado em gênero nas Práticas Globais e em todos os departamentos da IFC, o trabalho contínuo dos GILs regionais e os investimentos no aprendizado dos funcionários. As Plataformas de Gênero e os programas dos países podem facilitar a coordenação e a implementação como um GBM unificado. As equipes globais de gênero do GBM continuarão a inspirar e auxiliar as equipes rumo a uma maior ambição reunindo conhecimentos globais, desenvolvendo a capacidade das equipes e dando apoio na hora certa para abordagens regionais e lideradas pelo país, bem como apresentando e aprendendo com os sucessos operacionais. Com base nas relações e no *feedback* do processo de consulta, as equipes globais de gênero do GBM continuarão a

trabalhar com as partes interessadas para apoiar a implementação.

95. A responsabilização interna será reforçada por meio de iniciativas contínuas para aumentar a eficiência e a efetividade operacionais. Exemplos de ações propostas para apoiar a implementação incluem a atualização e a criação de novos guias técnicos, modelos, treinamento e materiais de referência - alguns dos quais serão monitorados na Matriz de Resultados (Anexo 2) e incentivados pelos processos existentes de planejamento estratégico, orçamento e análise de desempenho. Dentro do GBM, as Regiões e as Práticas Globais/Setores podem adotar medidas adicionais, como Planos de Ação Regionais para Questões de Gênero,⁹³ GSIPs⁹⁴ (MIGA e IFC), notas de Práticas Globais/Setores e indicadores para acompanhar resultados específicos. Uma Matriz de Resultados acompanhará os resultados e produtos das operações e investimentos do GBM. Os CPFs monitorarão os resultados dos países e medirão a efetividade global do engajamento com os países. Os resultados e conclusões serão reportados anualmente ao Conselho Diretor.

93 Os Planos de Ação Regionais para Questões de Gênero incluem, por exemplo, relatórios anuais sobre CPFs para aprofundar a abordagem orientada para o país, aprender com as evidências e a experiência operacional e mergulhar em tópicos desafiadores.

94 O terceiro GSIP da IFC (EF25-27) servirá como um roteiro operacional para implementar a Estratégia de Gênero do Banco Mundial. A IFC planeja aprofundar e expandir seus esforços em gênero e inclusão em todos os objetivos e resultados da Estratégia de Gênero, com ênfase na aceleração da inclusão financeira, tornando as cadeias de suprimentos inclusivas e removendo barreiras ao emprego e à liderança no setor privado. A IFC expandirá o uso de instrumentos financeiros com perspectiva de gênero, como o financiamento combinado e o financiamento vinculado à sustentabilidade, para reduzir as lacunas de gênero; integrar considerações de gênero nos investimentos; e considerar os resultados ao longo do ciclo do projeto (como a gestão ativa da carteira, o aumento dos dados de impacto desagregados por sexo e as avaliações posteriores). A MIGA está preparando seu segundo GSIP para 2024-2026. O plano concentra-se no aprofundamento da integração e da capacidade de gênero com o objetivo de ampliar as oportunidades de gênero nos projetos apoiados pela MIGA. A MIGA integrará as lições aprendidas e as melhores práticas da IFC, do BIRD e da AID para desenvolver sua arquitetura e implementação de gênero. O segundo GSIP refletirá os caminhos estratégicos e as estruturas estabelecidas na Estratégia de Gênero do Banco Mundial para 2024-2030, garantindo que sua ambição seja proporcional à sua capacidade.



Conclusão

96. O GBM se envolverá de maneira mais ambiciosa e diferente para acelerar a igualdade de gênero. A Estratégia de Gênero 2024-2030 reconhece a urgência e a importância da igualdade de gênero para alcançar a missão do GBM de acabar com a pobreza em um planeta habitável. A estratégia se baseia no amplo feedback das partes interessadas e nas lições aprendidas com a experiência. Em resposta, o GBM priorizará os principais objetivos de igualdade de gênero, ou seja, acabar com a

violência de gênero e melhorar o capital humano, expandir e possibilitar oportunidades econômicas e engajar as mulheres como líderes. O GBM promoverá ações conjuntas, financiamento e programas em escala para acelerar o progresso rumo a esses objetivos. Ao adotar a abordagem de um GBM unificado, essa estratégia promove um envolvimento coordenado liderado pelos países com responsabilidade pelos resultados de igualdade de gênero.



ANEXO 1:

IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA DE GÊNERO DO GRUPO BANCO MUNDIAL 2024-2030





ANEXO 2: MATRIZ DE RESULTADOS

A Estratégia de Gênero 2024-2030 do GBM será monitorada por meio de uma Matriz de Resultados exclusiva, complementada por compromissos corporativos atuais e futuros, incluindo o novo *Scorecard* do GBM, que apresenta um uso ampliado da desagregação de dados com base no sexo (dois terços dos indicadores de resultados do GBM são desagregados por sexo). A Matriz de Resultados situa os *resultados do GBM no contexto do cliente*, ao mesmo tempo que aumenta a responsabilização pelo progresso rumo aos resultados da igualdade de gênero, com foco na escala dos resultados do GBM. A Matriz adiciona um nível de *suporte do GBM* para acompanhar o progresso na implementação.

- O **Contexto do Cliente** monitora resultados globais de alto nível nos três objetivos estratégicos da Estratégia de Gênero, definindo os desafios que os clientes enfrentam e o contexto em que o GBM opera. Esses indicadores de resultados de igualdade de gênero incluem todos os indicadores de contexto do *Scorecard* do GBM que serão desagregados por sexo e são relevantes para a igualdade de gênero. Os indicadores do contexto do cliente são projetados para refletirem a matriz de resultados das Estratégias de Parceria com os Países (CPF) para melhorar a orientação para os resultados. Também se espera que essa abordagem promova o aprendizado e a inovação dos resultados.
- Os **Resultados do GBM** acompanham os efeitos das ações promovidas pelo GBM que contribuem para as seis áreas de resultados da Estratégia de Gênero do GBM. O indicador 2.1 mede a *escala* dos resultados do GBM em seu apoio à igualdade de gênero e reflete uma atualização no sistema 'tag/flag' para enfatizar os resultados. Os resultados serão medidos

como parte do indicador de igualdade de gênero do *Scorecard* do GBM, que agregará os beneficiários de ações projetadas para promover a igualdade de gênero em todas as operações do GBM incluídas no sistema 'tag/flag'. O indicador 2.2 agrega o número de mulheres beneficiárias de ações promovidas pelo GBM em todo o portfólio do GBM. Será possível mapear os indicadores 2.1 e 2.2 para as áreas de resultados da Estratégia.

- O **Apoio do GBM** está alinhado com as reformas no âmbito do processo de evolução. Esses indicadores de atividades e resultados medem até que ponto o GBM integrou a igualdade de gênero em seus programas de desenvolvimento nos níveis nacional e operacional. O indicador 3.3 apresenta a responsabilidade pelos resultados das operações com foco em gênero.

Muitos dos indicadores da Matriz de Resultados são novos e ainda não possuem metodologias detalhadas ou dados de referência. Essas metodologias serão desenvolvidas e testadas durante a implementação da estratégia, e o progresso será discutido durante as Atualizações Anuais do Conselho Diretor.

**Figura 1** Matriz de Resultados da Estratégia de Gênero do GBM para 2024-2030

1. Contexto do Cliente. Circunstâncias nos países clientes.		
Indicador	Fonte	Scorecard do GBM
1.1 Porcentagem de crianças menores de cinco anos com déficit de crescimento (por sexo)	Estimativas Conjuntas da Desnutrição Infantil do UNICEF-OMS-Banco Mundial	Sim
1.2 Porcentagem de crianças que não sabem ler até o final da idade escolar primária (por sexo)	Relatório sobre a Pobreza no Aprendizado, publicação conjunta do Banco Mundial, UNICEF, FCDO, USAID, BMGF e em parceria com a UNESCO	Sim
1.3 Porcentagem de emprego assalariado na população em idade ativa (por sexo)	WDI, ILOSTAT	Sim
1.4 Porcentagem de jovens que não estudam, não trabalham nem fazem treinamento (por sexo)	WDI, ILOSTAT	Sim
1.5 Número de pessoas que utilizam conta financeira (por sexo)	Base de dados Global Findex do Banco Mundial, Gallup World Poll	Sim
1.6 Porcentagem da população que não utiliza a Internet (por sexo)	ITU	Sim
1.7 Número de países que introduziram mudanças legais para promover a igualdade de gênero	Relatório Mulheres, Empresas e o Direito, relatório EQOSOGI (abordagem liderada pelos países)	Não

Observações: O Portal de Dados de Gênero apresenta dados e tendências adicionais de gênero, inclusive sobre os objetivos da Estratégia, incluindo violência de gênero, capital humano, oportunidades econômicas e liderança de mulheres. Os Resumos do Panorama de Gênero do País fornecem uma visão específica para cada país. Os dados disponíveis mais recentes serão reportados para os indicadores 1.1 a 1.6. O indicador 1.7 será reportado anualmente.

2. Resultados do Grupo Banco Mundial. Resultados intermediários do apoio do GBM.			
Indicador	Monitoramento	Frequência	Fonte
2.1 Milhões de pessoas se beneficiam da maior igualdade de gênero, entre as quais: (a) ações para avançar rumo à eliminação de todas as formas de VG (b) ações para melhorar a saúde sexual e reprodutiva (c) ações para expandir e possibilitar oportunidades econômicas (d) ações para promover a participação das mulheres nas tomadas de decisões	Reporta relatórios obtidos e resultados esperados	Anual	Scorecard do GBM
2.2 Indicadores do Scorecard do GBM - desagregados por sexo	Reporta relatórios obtidos e resultados esperados	Anual	Scorecard do GBM

Observações: Os indicadores do Scorecard do GBM informarão sobre o estoque de resultados obtidos (resultados que ocorreram na carteira de operações ativas durante um determinado exercício fiscal) e os resultados esperados (agregação de resultados previstos ao longo do horizonte de resultados de cada projeto). O indicador 2.1 reflete uma mudança na forma como o sistema 'tag/flag' é implementado para captar o número de beneficiários. O indicador 2.2 inclui indicadores do Scorecard do GBM desagregados por sexo.



3. Apoio do Grupo Banco Mundial. Principais resultados e ações internas para catalisar o impacto do GBM.

Indicador	Monitoramento	Frequência	Fonte
3.1 Parcela de CPFs que incluem um objetivo de CPF que monitora resultados de igualdade de gênero	Monitorado	Anual	GBM
3.2 Parcela das operações do GBM que demonstram uma cadeia de resultados ao abordar as restrições de gênero com ações específicas monitoradas na matriz de resultados ('Tag/Flag'), desagregadas por resultado	Monitorado	Anual	GBM
(a) Parcela das operações do Banco Mundial que focam na igualdade de gênero		Anual	BM
(b) Parcela das operações do Banco Mundial que apoiam reformas institucionais e políticas para promover a igualdade de gênero		Anual	BM
3.3 Parcela das operações do Banco Mundial incluídas no sistema 'tag/flag' que atingem os resultados de igualdade de gênero na conclusão do projeto, conforme documentado nos relatórios de conclusão	Monitorado	Anual, 3 anos consecutivos	ICRRs
3.4 Número de projetos da IFC que utilizam financiamento misto para promover a igualdade de gênero	Monitorado	Anual	IFC CBF

Observações: O indicador 3.2 acompanha a parcela de operações do GBM que receberam a "Gender tag" (no Banco Mundial) ou a "Gender Flag" (na IFC e na MIGA) no exercício fiscal corrente. Essa parcela é definida como a porcentagem de operações que usam análise de gênero para propor ações específicas visando promover a igualdade de gênero e incluir indicadores na matriz de resultados para acompanhar o progresso. O indicador 3.2 desagregará os resultados pelos seis resultados da Estratégia. O indicador 3.2a inclui as operações que têm um objetivo específico de promoção da igualdade de gênero no objetivo de desenvolvimento do projeto ou no objetivo de desenvolvimento do programa (PDO).

UNICEF=Fundo das Nações Unidas para a Infância; OMS=Organização Mundial da Saúde; FCDO=Escritório do Reino Unido para Relações Exteriores, Commonwealth e Desenvolvimento; USAID=Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional; BMGF=Fundação Bill e Melinda Gates; UNESCO=Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura; WDI=Indicadores de Desenvolvimento Mundial; ILOSTAT=Departamento de Estatística da Organização Internacional do Trabalho; ITU=União Internacional de Telecomunicações; EQOSOG=Igualdade de Oportunidade para Minorias Sexuais e de Gênero; CPF=Estratégia de Parceria com o País; ICR=Relatório de Conclusão e Resultados da Implementação; CBF=Departamento de finanças combinadas da IFC.



REFERÊNCIAS

- Ahmed, Tanima, Amanda Devercelli, Elena Glinskaya, Rudaba Nasir, and Laura Rawlings. 2023. "Addressing Care to Accelerate Equality." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40184>.
- Altunbas, Yener, Leonardo Gambacorta, Alessio Reghezza, and Giulio Velliscig. 2021. "Does Gender Diversity in the Workplace Mitigate Climate Change?" BIS Working Papers 977, Bank for International Settlements, Basel, Switzerland.
- Al Tuwaijri, Sameera, Amparo Elena Gordillo-Tobar, Charlotte Pram Nielsen, Priyadarshini Rakh, and Seemeen Saadat. 2024. "Prioritizing Gender in Universal Health Coverage at the World Bank." World Bank Thematic Notes Series, World Bank, Washington, DC.
- Anukriti, S.; Dinarte Diaz, Lelys Ileana; Elefante, Marina; Montoya Aguirre, Maria; Sakhonchik, Alena. Filling the Gaps: Childcare Laws for Women's Economic Empowerment (English). Policy Research working paper; no. WPS 10492. Washington, D.C: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099018006212310610/IDU0c29425380315704ea90bf020573349106bf8>.
- Aranda Jan, Clara, and Qursum Qasim. 2023. "Increasing Access to Technology for Inclusion." Issues and Practice Note Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39495>.
- Badgett, L. 2020. *The Economic Case for LGBT Equality: Why Fair and Equal Treatment Benefits Us All*. Boston, MA: Beacon Press.
- Bastagli, Francesca, Jessica Hagen-Zanker, Luke Harman, Valentina Barca, Georgina Sturge, and Tanja Schmidt. 2016. *Cash Transfers: What Does the Evidence Say? A Rigorous Review of Programme Impact and of the Role of Design and Implementation Features*. London: Overseas Development Institute. <https://cdn.odi.org/media/documents/11316.pdf>.
- Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova. 2012. "Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India." *Science* (6068): 582–586. <https://doi.org/10.1126/science.1212382>.
- BNEF. 2020. *Gender Diversity and Climate Innovation*. Bloomberg NEF and Sasakawa Peace Foundation. https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/BNEF-Sasakawa-Peace-Foundation-Gender-Diversity-and-Climate-Innovation_12012020_FINAL.pdf.
- Bonfert, Anna Tabitha; Bunker, Sarah; Tojeiro, Carol Marina; Hovhannisyan, Shoghik. 2023. *Leveraging Gender Data to Accelerate Gender Equality*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39991>.
- Braunmiller, Julia Constanze; Dry, Marie. 2022. *The Importance of Designing Gender and Disability Inclusive Laws: A Survey of Legislation in 190 Economies*. Global Indicators Briefs; No. 11. World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/38089>.
- Brixi, Hana, Ellen Lust, and Michael Woolcock. 2015. *Trust, Voice, and Incentives: Learning from Local Success Stories in Service Delivery in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: World Bank.



- Bursztyn, Leonardo, Alexander Cappelen, Bertil Tungodden, Alessandra Voena, and David Yanagizawa-Drott. 2023. "How Are Gender Norms Perceived?" Working Paper. <https://www.leonardobursztyn.com/HowAreGenderNormsPerceived.pdf>.
- Casey, Erin, Juliana Carlson, Sierra Two Bulls, and Aurora Yager. 2018. "Gender Transformative Approaches to Engaging Men in Gender-based Violence Prevention: A Review and Conceptual Model." *Trauma, Violence, and Abuse* 19 (2): 231–246.
- Case, Anne, and Angus Deaton. 2020. *Deaths of Despair and the Future of Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpr7rb2>.
- Cortez, Clifton, Trishna Rana, Rusaba Nasir, and John Ioannis Arzinos. 2023. "Sexual Orientation and Gender Identity Inclusion and Gender Equality." Gender Thematic Policy Notes, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40384>.
- Deininger, Franziska, Andrea Woodhouse, Anne Kuriakose, Ana Gren, and Sundas Liaqat. 2023. "Placing Gender Equality at the Center of Climate Action." World Bank Gender Thematic Policy Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39436>.
- Duflo, Esther. 2003. "Grandmothers and Granddaughters: Old-Age Pensions and Intrahousehold Allocation in South Africa." *The World Bank Economic Review* 17 (1): 1–25. <https://doi.org/10.1093/wber/lhg013>.
- Deloitte Singapore. 2023. *Women in the Boardroom: A Global Perspective*. [Deloitte](https://www.deloitte.com).
- EBRD (European Bank for Reconstruction and Development), CDC, and IFC (International Finance Corporation). 2020. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*. EBRD, CDC, and IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=orHDkxv.
- Elefante, Marina; Hasan, Tazeen; Hyland, Marie; Mazoni Silva Martins, Natalia; Trumbic, Tea. 2023. World Bank Gender Thematic Policy Note, World Bank, Washington, DC. *Accelerating Gender Equality Through Reforming Legal Frameworks*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39875>.
- Equimundo. 2022. *The International Men and Gender Equality Survey: A Status Report on Men, Women, and Gender Equality in 15 Headlines*. Equimundo. <https://www.menandgendersurvey.org/global-headlines-report/>.
- Erman, Alvina, Sophie Anne De Vries Robbé, Stephan Fabian Thies, Kayenat Kabir, and Mirai Maruo. 2021. *Gender Dimensions of Disaster Risk and Resilience*. Washington, DC: World Bank. <https://wrds.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Gender-Dimensions-of-Disaster-Risk-and-Resilience-Existing-Evidence.pdf>.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2023. *The Status of Women in Agrifood Systems – Overview*. Rome. <https://doi.org/10.4060/cc5060en>.
- Flor, L. S., J. Friedman, C. N. Spencer, J. Cagney, A. Arrieta, M. E. Herbert, C. Stein, E. C. Mullany, J. Hon, V. Patwardhan, R. M. Barber, J. K. Collins, S. I. Hay, S. S. Lim, R. Lozano, A. H. Mokdad, C. J. L. Murray, R. C. Reiner, R. J. D. Sorensen, A. Haakenstad, D. M. Pigott, and E. Gakidou. 2022. "Quantifying the Effects of the Covid-19 Pandemic on Gender Equality on Health, Social, and Economic Indicators: A Comprehensive Review of Data from March 2020, to September 2021." *The Lancet* 399 (10344): 2381–2397. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)00008-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00008-3).



Fruttero, Anna; Halim, Daniel; Broccolini, Chiara; Coelho, Bernardo; Gninafon, Horace; Muller, Noel. *Gendered Impacts of Climate Change: Evidence from Weather Shocks* (English). Policy Research Working Paper no. 10442 Washington, D.C.: World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-10442>.

Gambacorta, L., L. Pancotto, A. Reghezza, and M. Spaggiari. 2022. "Gender Diversity in Bank Boardrooms and Green Lending: Evidence from Euro Area Credit Register Data." ECB Working Paper 2022/2741, European Central Bank, Frankfurt am Main, Germany. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4244413>.

Gender Data Portal. n.d. "Labor Force Participation Rate (Percent of Population)." World Bank Gender Data Portal. Accessed January 10, 2023. <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/>.

Goldstein, M., P. Gonzalez, S. Papineni, and J. Wimpey. 2022. "Childcare, Covid-19 and Female Firm Exit: Impact of Covid-19 School Closure Policies on Global Gender Gaps in Business Outcomes." Policy Research Working Paper 10012, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/1b92ddd8-d8fe-5b8a-821c-432972bfa5a2/content>.

Halim, Daniel, Michael O'Sullivan, and Abhilasha Sahay. 2023. "Increasing Female Labor Force Participation." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39435>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023a. "Policy Lessons on Supporting Women Entrepreneurs." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 3, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39427>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023b. "Policy Lessons on Reducing Gender-Based Violence." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 1, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39425>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023c. "Policy Lessons on Social Protection." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 8, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39433>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023d. "Policy Lessons on Agriculture." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 5, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39430>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023e. "Policy Lessons on Women's Land Titling." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 6, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39431>.

Heinemann, Alessandra, Lindsay Mossman, Afrah Al-Ahmadi and Laura Rawlings. 2024. "Accelerating Gender Equality through Social Protection". World Bank, Washington, DC.

Horowitz, J. M., and J. Fetterolf. 2020. "Worldwide Optimism About Future of Gender Equality, Even as Many See Advantages for Men." Pew Research Center, April 30. <https://www.pewresearch.org/global/2020/04/30/worldwide-optimism-about-future-of-gender-equality-even-as-many-see-advantages-for-men/>.

IFC (International Finance Corporation). 2017. *Investing in Women: New Evidence for the Business Case*. Washington, DC: World Bank. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ac8fca18-6586-48cc-bfba-832b41d6af68/IFC+Invest+in+Women+October+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IYLVAcA>.



- IFC (International Finance Corporation). 2019. *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*. Washington, DC: IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/gender-balance-in-emerging-markets.
- IFC (International Finance Corporation). 2020. *Venture Capital and the Gender Financing Gap: The Role of Accelerators*. Washington, DC: IFC. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/vc-gender-financing>.
- IFC (International Finance Corporation). 2022. *Women and Online Learning in Emerging Markets*. Washington, DC: IFC. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2022/women-and-online-learning-in-emerging-markets>.
- IFC (International Finance Corporation). 2023a. *IFC Banking on Women, Business Case Update #5: Lower NPLs for Women-Owned SMEs*. Washington, DC: World Bank. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8233ad37-7de8-4168-90d9-e993eb954770/NPL_Business_Case_Update_5_Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=opYv1DD.
- IFC (International Finance Corporation). 2023b. *A Retrospective of IFC's Implementation of the World Bank Group Gender Strategy*. World Bank Group, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40342> License: CC BY-NC-ND 3.0 IGO
- Iglesias, C. 2020. "The Gender Gap in Internet Access: Using a Women-centred Method." World Wide Web Foundation, March 10. <https://webfoundation.org/2020/03/the-gender-gap-in-internet-access-using-a-women-centred-method/>.
- ILO (International Labour Organization). 2015. "Gender Equality and Green Jobs." Policy Brief, ILO, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf.
- ILO (International Labour Organization). 2018. "Care work and care jobs for the future of decent work". International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- IMF (International Monetary Fund). 2022. "IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender." Policy Paper 2022/037, IMF, Washington, DC. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2022/07/28/IMF-Strategy-Toward-Mainstreaming-Gender-521344>.
- IRC (International Rescue Committee). 2023. *The New Geography of Extreme Poverty: How the World Bank Can Deliver for Communities Impacted by Conflict*. <https://www.rescue.org/report/new-geography-extreme-poverty-how-world-bank-can-deliver-communities-impacted-conflict>.
- Jayachandran, S. 2021. "Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries." *IMF Economic Review* 69 (3): 576–595. <https://doi.org/10.1057/s41308-021-00140-w>.
- Kandpal, Eeshani, Brian Webster, and Charles Kenny. 2023. *Missing Figures: Women's Underrepresentation in IFI Leadership*. CGD Working Paper 669. Washington, DC: Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/Hidden-Figures-Women-in-IFIs.pdf>.
- King, Lawrence, Gábor Scheiring, and Elias Nosrati. 2022. "Deaths of Despair in Comparative Perspective." *Annual Review of Sociology* 48 (1): 299–317. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030320-031757>.



- Klapper, Leora, Dorothe Singer, and Saniya Ansar. 2022. “Women and Financial Inclusion.” In *The Global Findex Database 2021*. Washington, DC: World Bank.
<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/0254f85d1cceceb6e72362a71eb600e4-0430062023/original/Findex2021-GenderBrief-030823.pdf>.
- Lee, J. E. 2021. “Marriage and Misallocation: Evidence from 70 Years of U.S. History.” Department of Economics, London School of Economics. https://jayeuijunglee.github.io/website/jay_paper.pdf.
- Lo Bue, M. C., T. T. N. Le, M. Santos Silva, and K. Sen. 2022. “Gender and Vulnerable Employment in the Developing World: Evidence from Global Microdata.” *World Development* 159: 106010.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106010>.
- Maruo, Mirai, Diana Arango, Ariana Grossi, and Manuel Contreras Urbina. 2023. “Addressing Gender-Based Violence to Accelerate Gender Equality.” Gender Thematic Policy Notes Series: Issues and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40469>.
- Muñoz Boudet, Ana María, Tasmia Rahman, Nour Nasr, and Abigail Dalton. 2023. “Addressing Social and Gender Norms to Promote Gender Equality.” World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39992>.
- Murad Khan, Myra, Raja Bentaouet Kattan, and Shobhana Sosale. 2023. “Examining Trends and Policies in Girls’ Education and Beyond.” World Bank Gender Thematic Notes Series, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40595>.
- Narayan, D. 2023. *Gender Equality and Collective Well-being: The Power of Changing Mindsets*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40017>.
- Pande, R. 2020. “Can Democracy Work for the Poor?” *Science* 369 (6508): 1188–1192.
- Pennings, S. M. 2022. “A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands.” Policy Research Working Paper 9942, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37062>.
- Pimkina, S., and L. de La Flor. 2020. “Promoting Female Labor Force Participation.” Jobs Working Paper 56, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34953>.
- Sahay, Abhilasha. 2023. “Closing Gender Gaps in Earnings.” World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39596>.
- Salazar, Loty, and Ann Moline. 2023. “Increasing Women’s Representation in Business Leadership.” World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39870>.
- Schady, Norbert, Alaka Holla, Shwetlena Sabarwal, Joana Silva, and Andres Yi Chang. 2023. *Collapse and Recovery: How the COVID-19 Pandemic Eroded Human Capital and What to Do about It*. Washington, DC: World Bank. <https://doi.10.1596/978-1-4648-1901-8>.
- Stanley, Victoria, and Jennifer Lisher. 2023. “Why Land and Property Rights Matter for Gender Equality.” World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39990>.



- The Economist. 2023. "The Economist's Glass-ceiling Index." *The Economist*, March 6. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>.
- Tommasi, D. 2019. "Control of Resources, Bargaining Power and the Demand of Food: Evidence from PROGRESA." *Journal of Economic Behavior & Organization* 161: 265–286. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.04.008>.
- Ubfal, Diego. 2023. *What Works in Supporting Women-led Businesses?* Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/38564>.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2020. *2020 Gender Social Norms Index (GSNI)*. New York: UNDP. <https://hdr.undp.org/content/2020-gender-social-norms-index-gsni>.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2022. *Leave No Child Behind: Global Report on Boys' Disengagement from Education*. Paris: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381105>.
- United Nations. 2018. *UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment*. New York: UN Women.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2021. *Measuring the Shadow Pandemic: Violence against Women during Covid-19*. New York: UN Women. <https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga>.
- WHO (World Health Organization). 2021. "Devastatingly Pervasive: 1 in 3 Women Globally Experience Violence." Press release, March 9. <https://www.who.int/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>.
- World Bank. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/4391>.
- World Bank. 2017a. *Gender Strategy FY16-23: Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth*. Washington, DC: World Bank. Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/World-Bank-Group-gender-strategy-FY16-23-gender-equality-poverty-reduction-and-inclusive-growth>.
- World Bank. 2017b. *World Development Report 2017: Governance and the Law*. Washington, DC: World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2017>.
- World Bank. 2020a. *World Bank Group Strategy for Fragility, Conflict, and Violence 2020–2025*. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/844591582815510521/World-Bank-Group-Strategy-for-Fragility-Conflict-and-Violence-2020-2025>.
- World Bank. 2020b. *Demographic Transition: Lessons from Bangladesh's Success Story*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33672>.
- World Bank. 2021a. *2021 Development Policy Financing (DPF) Retrospective: Facing Crisis, Fostering Recovery*. Washington, DC: World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099623509132210285/pdf/IDU0249804670b2fc0466f083850d1aad1818915.pdf>.



World Bank. 2021b. *World Bank Group Gender Strategy Mid-Term Review: An Assessment by the Independent Evaluation Group*. Washington, DC: World Bank.

<https://ieg.worldbankgroup.org/evaluations/gender-strategy-mid-term-review>.

World Bank. 2022b. *Breaking Barriers: Female Entrepreneurs Who Cross Over to Male-Dominated Sectors*.

Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36940>.

World Bank. 2023a. *Addressing Gender Inequalities in Countries Affected by Fragility, Conflict, and Violence: An Evaluation of the World Bank Group's Support*. Independent Evaluation Group. Washington, DC: World Bank.

<https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/Evaluation/files/gender-in-FCV.pdf>.

World Bank. 2023b. *World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies*. Washington, DC:

World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>.

World Bank. 2023c. *Gender Equality in Development: A Ten-Year Retrospective*. Washington, DC: World Bank.

<https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/39939>.

World Bank. 2024. *Women, Business and the Law 2024*. Washington, DC: World Bank.

