
GRUPO BANCO MUNDIAL

Promovendo a Igualdade de Gênero para Reduzir a Pobreza e Promover a Prosperidade Compartilhada



2016-2021

NOTA DE CONCEITOS



GRUPO BANCO MUNDIAL

Estratégia de Gênero do Grupo Banco Mundial (EF16-21) Mundial Promovendo a Igualdade de Gênero para Reduzir a Pobreza e Promover a Prosperidade Compartilhada

NOTA DE CONCEITOS

Sumário

| | |
|--|-----------|
| I. A IGUALDADE DE GÊNERO É CENTRAL PARA A REDUÇÃO DA POBREZA E AUMENTO DA INCLUSÃO..... | 2 |
| II. POR QUE UMA NOVA ESTRATÉGIA? | 3 |
| III. O HISTÓRICO DA INTEGRAÇÃO DE GÊNERO NO GRUPO BANCO MUNDIAL | 4 |
| IV. LIÇÕES APRENDIDAS DA EXPERIÊNCIA DO BANCO MUNDIAL | 7 |
| V. ESTRUTURA E OBJETIVOS | 9 |
| VI. PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DA ESTRATÉGIA E CRONOGRAMA | 17 |

Com esta Nota de Conceito o Grupo Banco Mundial (WBG) propõe desenvolver uma nova estratégia de gênero para examinar como a instituição pode apoiar países clientes e empresas a conseguirem maior igualdade de gênero como caminho-chave para assegurar a redução sustentável da pobreza e segurança e prosperidade compartilhadas.

Uma nova estratégia ajudaria a aproveitar as realizações do passado e elevar o nível da igualdade de gênero enfocando abordagens práticas que os setores público e privado podem utilizar para aliviar as restrições diferenciais para mulheres e homens pobres. Desenvolverá um enfoque estratégico que aproveite a especialização técnica do Banco Mundial e uma ampla série de serviços para oferecer soluções de gênero inteligentes e diálogos e operações de políticas. Esta nota descreve o contexto global e institucional, explica os fundamentos e objetivos desta estratégia e descreve os parâmetros do processo de desenvolvimento da estratégia.

Para ajudar o Grupo Banco Mundial a refletir sobre a futura estratégia, estão planejadas consultas em âmbito mundial no fim de abril até o início de julho de 2015 para procurar a colaboração de interessados sobre perspectivas nacionais e regionais, lições e boas práticas globais aprendidas para reduzir hiatos-chave de gênero e aliviar barreiras à participação econômica.

I. A IGUALDADE DE GÊNERO É CENTRAL PARA A REDUÇÃO DA POBREZA E AUMENTO DA INCLUSÃO.

“Quando os países valorizam as meninas e as mulheres tanto quanto os rapazes e os homens; quando investem em sua saúde, educação e geração de capacidades; quando dão às mulheres mais oportunidades de participar na economia, gerenciar a renda, serem proprietárias de negócios e os administrarem – os benefícios se estendem muito além das cada menina e cada mulher a seus filhos e famílias, às suas comunidades/ sociedades e economias em geral.”

- *Mensagem do Dr. Jim Yong Kim, Presidente do Banco Mundial*

“...A igualdade de gênero é mais do que uma meta em si mesma. É uma pré-condição para enfrentar o desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e reforçar a boa governança.”

- *Kofi Annan, Ex-Secretário-Geral das Nações Unidas.*

1. A igualdade de gênero é um objetivo central do desenvolvimento por direito próprio e é também uma política e prática inteligente de desenvolvimento. Nenhuma sociedade se pode desenvolver de forma sustentável sem aumentar e transformar a distribuição de oportunidades, recursos e escolhas para homens e mulheres, de forma que tenham igual poder de constituir a própria vida e contribuir para as respectivas famílias, comunidades e países. Há maior probabilidade de as economias crescerem substancialmente quando homens e mulheres participam plenamente como empregados, empresários, consumidores, partes interessadas da comunidade e líderes. Uma base de evidências sólidas mostra agora que a maior igualdade e diversidade de gênero pode aumentar a produtividade, melhorar os resultados do desenvolvimento na próxima geração e permitir que as empresas e instituições tenham melhor desempenho.
2. Políticas e ações públicas podem cobrir os hiatos de gênero e criar um ambiente melhor para enfrentar normas de gênero adversas e pôr fim à discriminação contra mulheres e meninas. O setor privado desempenha um papel crítico por meio da criação de empregos e oportunidades econômicas, tais como acesso ao capital ou à tecnologia para mulheres. Os atores privados e públicos podem formar parcerias poderosas para apoiar o empreendedorismo, emprego e acesso das mulheres em matéria de serviços mais amplos que anulem as limitações específicas de gênero.
3. Tem-se alcançado progresso significativo nas duas últimas décadas para elevar os padrões de vida e cobrir o hiato entre homens e mulheres, especialmente em áreas-chave como educação (matrícula no ensino fundamental). No entanto, persistem hiatos críticos no campo em oportunidades econômicas e como expressão e representação de mulheres e meninas. São necessários esforços continuados, mais sólidos e com melhores recursos para abordar as desigualdades de gênero no acesso a melhores empregos, bem como controle sobre ativos produtivos e propriedade dos mesmos. Isto, por sua vez, requer a superação de um conjunto complexo de desafios inter-relacionados, inclusive redução dos hiatos de capital humano e tecnologia; diminuição da responsabilidade desproporcional das mulheres por trabalho e cuidados não remunerados; eliminação da discriminação legal; e redução da predominância da violência baseada no gênero.
4. O próprio Banco Mundial deu passos importantes nas duas últimas décadas em matéria de contribuição para a igualdade de gênero. Conta agora com um vasto programa de trabalho no nível de país e analítico-global (incluindo especialmente o “Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012 sobre Igualdade de Gênero e Desenvolvimento” e relatórios regionais concomitantes). Muitas outras operações tinham analisado

disparidades de gênero no momento da preparação do projeto, inerentes a atividades destinadas a reduzir hiatos, e incluíam indicadores de gênero na estrutura de resultados. Atualmente o Grupo Banco Mundial é reconhecido como líder mundial em matéria de Gênero e Desenvolvimento.

5. **Com outras palavras, a Estratégia de Gênero visa a aproveitar essas realizações e elevar o nível da igualdade de gênero, caminho fundamental para assegurar uma redução duradoura da pobreza e prosperidade compartilhada.** A estratégia será orientada a maximizar o impacto das iniciativas do Grupo Banco Mundial para apoiar resultados mais equitativos entre homens e mulheres, especialmente os mais pobres, em termos de acesso a oportunidades socioeconômicas, bem como direcionando as atividades do Grupo Banco Mundial e monitorando projetos no sentido de resultados no campo.¹

II. POR QUE UMA NOVA ESTRATÉGIA?

6. A estratégia anterior do Banco Mundial sobre gênero – *Integrating Gender into the World Bank's Work: A Strategy for Action* (Integração do Gênero no Trabalho do Banco Mundial: Uma Estratégia para a Ação), foi adotada em 2001. Uma estratégia atualizada sobre igualdade de gênero é necessária para refletir mudanças fundamentais no mundo e no Grupo Banco Mundial. A nova estratégia responderá às oportunidades globais atuais e à evidência acumulada sobre o que funciona para cobrir os hiatos de gênero.
7. O ano de 2015 apresenta oportunidades importantes para uma nova estratégia sobre a igualdade de gênero. Nos próximos 12 meses as metas globais para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres passarão a focar os meios estratégicos. Em março de 2015 os Estados membros das Nações Unidas revisarão a implementação da Plataforma de Pequim para a Ação (BPFA), o roteiro para a igualdade de gênero acordada na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher de 1995 e se comprometerão com o progresso renovado. Em setembro de 2015 os 192 Estados membros das Nações Unidas examinarão os resultados finais da realização dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs, 2000-2015) e acordarão um novo conjunto de Objetivos Sustentáveis do Desenvolvimento (OSDs, 2015-2030). A meta independente da Igualdade de Gênero e Empoderamento da Mulher é o número cinco na lista e nas metas-chave de igualdade de gênero e os indicadores estão integrados nas outras metas. Uma nova estratégia permitirá ao Grupo Banco Mundial apoiar efetivamente os países e as empresas para fazerem progresso comensurável no sentido dos objetivos e metas.
8. Uma nova estratégia pode ajudar o Grupo Banco Mundial a alcançar as metas de erradicação da extrema pobreza até 2030 e assegurar que os benefícios da prosperidade sejam plenamente compartilhados. As desigualdades de capital humano e acesso a recursos e oportunidades, bem como normas e regulamentações discriminatórias significam que as mulheres e meninas frequentemente são pobres por razões diferentes com relação aos homens e rapazes, sofrem pobreza de forma diferente dos homens e rapazes e têm capacidades diferentes para suportar a pobreza e/ou sair dela.² A nova estratégia enfocará explicitamente abordagens práticas que os sectores público e privado podem adotar para aliviar as restrições diferenciais dos pobres, tanto mulheres como homens. Cobrir os hiatos de gênero em saúde e educação e aliviar as barreiras à participação econômica é crítico para a prosperidade compartilhada. Na América Latina e no Caribe, por exemplo, o aumento de investimentos no capital humano, juntamente com o declínio da fertilidade e idade mais tardia do casamento, contribuiu para o aumento de oportunidades econômicas para as mulheres: a participação da força de trabalho feminina aumentou 7% de 2000 a 2010.³ Como resultado, as mulheres têm desempenhado um papel-chave no declínio drástico da pobreza e desigualdade presenciado nesta região.
9. Além disso, nos últimos anos o setor privado tornou-se cada vez ciente de que a não adoção de políticas inteligentes em matéria de gênero pode resultar em lucros menores, menos clientes e redução da

produtividade. Parcerias globais do setor privado, tais como a Parceria Bancária Global para Mulheres, têm surgido para compreender e servir o mercado feminino. Essas parcerias desempenham um papel cada vez mais destacado na geração de capacidades de atores do setor privado em conjunto com a IFC e outras instituições financeiras de desenvolvimento.

10. A recente reorganização do Banco Mundial de 14 Práticas Globais (GPs) e das Áreas de Soluções Transversais (CCSAs), nos quais o gênero é um dos cinco tópicos (ser Anexo 3), bem como as medidas tomadas para integrar a IFC e o Banco Mundial proporcionam de forma mais eficaz um fundamento sólido para o enfoque coordenado e estratégico que alavanca a ampla experiência do Grupo Banco Mundial e toda uma série de serviços destinados a gerar soluções para os clientes do Grupo Banco Mundial. O novo modelo operacional do Grupo Banco Mundial oferece o potencial para uma colaboração mais sólida entre as regiões, Práticas Globais, CCSAs e IFC a fim de aplicar recursos, serviços, conhecimentos e talentos para obter resultados setoriais e nacionais comensuráveis. O novo modelo proporciona maior oportunidade de abordar de forma coordenada a natureza multifacética das restrições de gênero e reforçar a geração de soluções inteligentes em matéria de gênero em linhas de negócios.
11. A estratégia também oferecerá meios práticos para acelerar o progresso no cumprimento de compromissos relacionados com o gênero no Quadro Corporativo de Resultados do Grupo Banco Mundial e na AID 17 para acompanhar sistematicamente os impactos do financiamento e dos empréstimos da AID e da IFC no intuito de aumentar o acesso ao financiamento e aos mercados para mulheres empresárias, bem como reduzir as barreiras baseadas no gênero no ambiente de negócios e nos Padrões de Política da Sustentabilidade e de Desempenho atualizados para minimizar os riscos e os impactos não intencionais causados pela diferença de gênero nas atividades comerciais que apoia.

III. O HISTÓRICO DA INTEGRAÇÃO DE GÊNERO NO GRUPO BANCO MUNDIAL

12. O Grupo Banco Mundial tem um longo histórico de enfoque nos hiatos de gênero em seu trabalho operacional, de políticas e analítico (ver Figura 1). O progresso foi acelerado consideravelmente nos últimos 15 anos, da aprovação da Estratégia de Gênero de 2001 à criação da Áreas de Soluções Transversais em Matéria de Gênero do Grupo Banco Mundial, chefiada por um Diretor Sênior em 2014. O impulsionador-chave do enfoque crescente do Grupo Banco Mundial em matéria de gênero tem sido o reconhecimento de que, além de ser um objetivo por si só, a igualdade de gênero representa uma economia inteligente e pode fazer uma contribuição significativa para a redução da pobreza e prosperidade compartilhada. O processo de recomposição da AID (ver Box 1) e o compromisso do Banco Mundial com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs) também têm ajudado a reforçar o compromisso com a igualdade de gênero e medidas práticas tomadas para integrar o gênero no trabalho operacional do Banco Mundial em acompanhamento à Estratégia de Gênero de 2001.

Figura 1: Evolução da atenção do Banco Mundial a questões de gênero e desenvolvimento: destaques selecionados (ver Anexo 5).



Box 1: Sucessivas recomposições das AID e igualdade de gênero

O gênero tem sido parte consistente dos compromissos do Banco Mundial como parte do processo de reposição da AID.

- A recomposição da AID12 (EF00-02) assinalou a necessidade de promover um acesso equitativo aos benefícios do desenvolvimento, incluindo inclusão sistemática das mulheres no processo de desenvolvimento.
- A recomposição da AID13 (EF03-05) propôs a integração do gênero em todos os programas de assistência aos países com o objetivo de criar um ambiente propício para conseguir a igualdade de gênero.
- As recomposições da AID14 e da AID15 (EF06-01) enfatizaram o gênero como tema transversal, concentrando a atenção no fato de que as desigualdades de gênero representam um grave obstáculo ao crescimento e à redução a pobreza e propuseram a conscientização em todos os setores e a geração de capacidades dos governos e do pessoal do Banco Mundial a fim de promover a igualdade de gênero em suas políticas e programas.
- O gênero foi selecionado como um dos quatro temas da recomposição da AID16 (EF12-14) com compromissos específicos para intensificar o trabalho de igualdade de gênero nas ODMs e processos do Banco Mundial. Especificamente os compromissos foram assumidos para reforçar o tratamento de gênero nas Estratégias de Assistência aos Países e nas operações; monitoramento da capacidade de estatística; preparação de Planos Regionais de Ação em Matéria de Gênero (RGAPs); e enfoque no Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012 na igualdade de gênero e desenvolvimento.
- Finalmente, os compromissos da AID17 (FY15-17) reforçaram as realizações da AID16 aprofundando a integração de gênero, monitorando projetos ao serem concluídos e se comprometendo com uma nova estratégia de gênero do Grupo Banco Mundial.

13. A meta principal da Estratégia de Gênero do Banco Mundial era ajudar os clientes a compreender onde as ações relacionadas com o gênero poderiam ter compensações especialmente altas para o respectivo país. Portanto, a estratégia adotou o enfoque de âmbito nacional segundo a premissa de que as questões prioritárias devem ser abordadas com base em diagnósticos do país e desenvolvidas com os clientes. A estratégia formou a base das diretrizes operacionais (que ainda estão em vigor) segundo as quais as estratégias dos países devem

basear-se na Avaliação de Gênero do País (CGA) e incorporar ações receptivas em setores ou temas identificados como prioridades na estratégia nacional.⁴ Para muitos gerentes de alto nível e funcionários do Banco Mundial a estratégia foi pioneira ao documentar que a igualdade de gênero era uma economia inteligente e intrínseca aos esforços do Banco Mundial para apoiar a redução da pobreza.

14. Uma avaliação da estratégia do Banco Mundial feita pelo Grupo de Avaliação Independente (IEG) do Grupo Banco Mundial de 2001 a 2005 constatou que era relevante ao mandato da redução da pobreza e flexível ao responder aos cenários específicos dos países.⁵ No entanto, concluiu também que a integração do gênero no nível estratégico nem sempre se traduziu em características de desenho no nível do projeto havendo queda na integração após 2003. A revisão atribuiu isso à ausência das estruturas de resultados e aos fracos mecanismos de monitoramento e responsabilização.
15. Em 2007 o Grupo Banco Mundial lançou o Plano de Ação de Gênero (GAP) e em 2008 comprometeu-se a realizar seis ações direcionadas à promoção do empoderamento econômico das mulheres, incluindo o gênero como um dos quatro temas especiais na Reposição da AID16 e o lançamento do Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012 (WDR) sobre gênero.⁶ O GAP visava a abordar setores específicos importantes para o avanço do empoderamento econômico da mulher, a saber, terra e agricultura; mão de obra; desenvolvimento do setor privado e financiamento; e infraestrutura. Era calendarizado (2007-2010); tinha objetivos, ações e indicadores do desempenho específicos; e utilizava financiamento de incentivos para encorajar os líderes de equipes de tarefas a abordarem o empoderamento econômico da mulher na formulação de projetos.⁷
16. Uma contribuição importante do GAP foi implementar a arquitetura do enfoque baseada no país à integração do gênero. O GAP global foi seguido da preparação dos GAPs Regionais baseados nas Avaliações de Gênero dos Países. O GAP também levou a muito mais trabalho adicional de diagnóstico no nacional, a fim de incorporar o gênero nas estratégias dos países. Isso, juntamente com os ODMs, significou que as questões selecionadas de gênero têm recebido destaque muito mais proeminente no diálogo sobre políticas na última década do que anteriormente.
17. Nos anos após a conclusão do GAP, o Banco Mundial investiu na geração de conhecimentos a fim de compreender melhor a relação entre disparidades de gênero, redução da pobreza e crescimento inclusivo. A preparação do Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012 sobre Igualdade de Gênero e Desenvolvimento e o trabalho realizado em associação com ele e depois dele – abrangendo tópicos tais como representação e ação, emprego e violência baseada no gênero – proporcionam um avanço decisivo nos diagnósticos e na análise da igualdade de gênero, bem como um resumo da situação do conhecimento e dos lugares onde há hiatos. Em anos recentes também continuou a ênfase no acompanhamento de mandatos corporativos, definidos em termos do processo e não como objetivos de programas. Todas as estratégias nacionais do Grupo Banco Mundial elaboradas no EF14 basearam-se em avaliações de gênero e 90% das estratégias dos países integraram o gênero em três dimensões: análise, ações e estrutura de resultados). Dos projetos aprovados no EF14, 55% integraram o gênero na análise, nas ações e na estrutura de resultados (ver Anexo 2).⁸
18. A IFC também tomou muitas medidas para abordar o gênero em seu investimento e serviços de consultoria e promove oportunidades de negócios para mulheres no setor privado. Embora a Estratégia de Gênero 2001 não tenha proposto ações concretas para a IFC, citando os diferentes modelos de negócios da instituição, várias ações específicas foram lançadas. Em 2002 a IFC estabeleceu o programa Mercados de

Empreendedorismo do Gênero (GEM). Como parte deste programa a IFC ajudou a lançar em 2007 a Parceria Bancária Global, hoje um fórum robusto para o intercâmbio de experiências nas melhores práticas no financiamento para mulheres. O programa GEM levou ao Programa Mulheres de Negócios (2010-2013). A IFC começou a quantificar o estudo de casos de negócios para direcioná-lo a mulheres nos mercados financeiros. Indicadores de gênero, tais como emprego de mulheres, foram incluídos no Sistema de Rastreamento de Resultados de Desenvolvimento (DOTS). Foram abordadas especificamente barreiras de gênero em matéria de acesso ao financiamento e a projetos da indústria extrativa, bem como no trabalho com governos em clima de investimentos. A IFC lançou a WINVest, uma Iniciativa de Parceria Global com o setor privado para desenvolver o estudo de casos de negócios para emprego das mulheres, e a SheWorks, uma parceria global de 10 empresas em 2014.

19. O monitoramento de dados feito pela IFC mostra que foram intensificadas as iniciativas nos últimos anos. Por exemplo, a IFC começou a aumentar o número de mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em que investe. Em março de 2012 15% dos 98 candidatos da IFC para diretores de conselhos executivos eram mulheres, sendo o alvo 20% até 2015, o que a IFC alcançou. O gênero também foi abordado na Estrutura de Sustentabilidade da IFC que entrou em funcionamento em 2012. A IFC tem consistentemente cumprido sua meta anual de desenvolvimento de destinar 25% do financiamento para as pequenas e médias empresas (PMEs) a empresas de propriedade de mulheres e de direcionar a elas pelo menos 60% dos empréstimos para microfinanciamento. O investimento da IFC por meio de seu Programa Operações Bancárias com Mulheres aumentou de aproximadamente US\$ 63 milhões em 2009 para mais de US\$ 800 milhões em 2014 em mais de 20 bancos. A IFC também lançou em 2013 o primeiro Título para Mulheres e em março de 2014 criou, em conjunto com a Goldman Sachs, o Mecanismo de Oportunidades para Empresárias.
20. O estabelecimento da Áreas de Soluções Transversais (CCSAs) de Gênero pela primeira vez reúne em uma só unidade o Grupo de Gênero do Banco Mundial e a Secretaria de Gênero da IFC. Isso já permitiu uma colaboração maior, especialmente nas comunidades de prática mais amplas, em questões de acesso a financiamento, bem como empreendedorismo e emprego das mulheres.⁹

IV. LIÇÕES APRENDIDAS DA EXPERIÊNCIA DO BANCO MUNDIAL

21. A experiência das duas últimas décadas oferece diversas lições. São elas:
- A importância de criar uma base de evidências mostrando que cobrir os hiatos-chave entre homens e mulheres e aumentar a representação e ação das mulheres é central para a redução da pobreza e prosperidade compartilhada.
 - A necessidade contínua de um enfoque baseado no país.
 - Passar para um enfoque baseado em resultados é uma alta prioridade.
 - Dados em maior volume e melhores. Dados nacionais discriminados por gênero são desiguais e dados básicos discriminados por sexo frequentemente não estão disponibilizados para diagnóstico e operações específicas dos países.
 - O valor de medidas melhores e monitoramento.
 - A necessidade de aumentar a seletividade e o enfoque na abordagem do Grupo Banco Mundial.

A abordagem geral ao desenvolvimento de uma nova estratégia aproveitará as lições aprendidas e enfocará a abordagem de hiatos de gênero identificados nos últimos anos. Isso incluirá e integrará o seguinte:

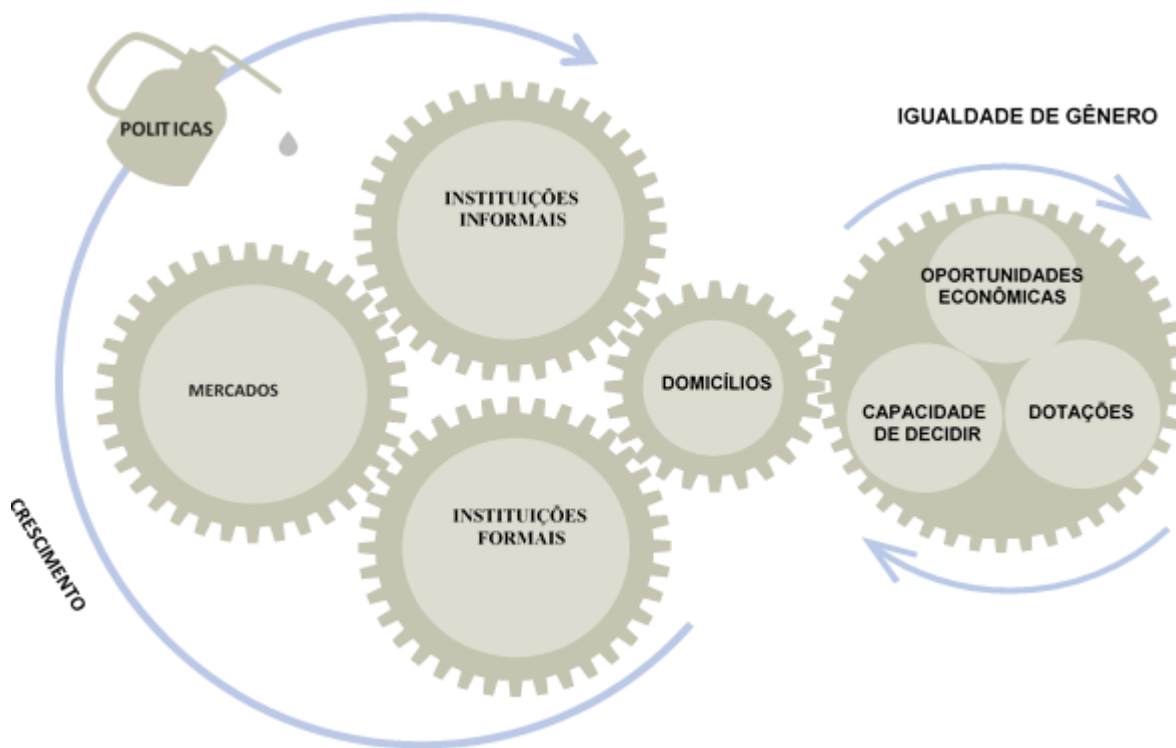
22. **Aprender o que funciona:** Uma base de evidências ampla acumulou documentação por que a igualdade de gênero e o empoderamento da mulher são centrais para a redução da pobreza, desenvolvimento sustentável e desenvolvimento de negócios, bem como metas de desenvolvimento por si mesmas. Embora ainda haja um conjunto crescente de conhecimento sobre o que precisa ser feito, uma área em que mais pesquisas e análises podem fazer uma contribuição substancial é o que realmente funciona e o que pode ser ampliado em diferentes contextos. Portanto, uma parte importante da estratégia seria trabalhar com clientes em um diálogo de política e em operações que experimentem, testem e documentem abordagens transformativas para fechar os hiatos de gênero e aumentar a representação e ação.
23. **Reforçar o enfoque dirigido pelo país.** A preparação de Planos Regionais de Ação em Matéria de Gênero (RGAPs), frequentemente baseados nas Avaliações de Gênero dos Países que identificam questões nos níveis regional e nacional, tem contribuído para identificar prioridades para o diálogo de política e operações. A estratégia dispensará atenção especial a aprender o que funciona em contextos nacionais específicos, tais como Estados frágeis.
24. **Enfoque estratégico na integração.** A estratégia utilizará as realizações do último decênio, especificamente esforços envidados em determinados setores que conseguiram resultados tais como passos impressionantes para aumentar o acesso da mulher ao ensino fundamental e aos serviços de saúde. Proporará esforços mais intensos no sentido de identificar, por meio da análise de gênero e diagnósticos correlatos, os hiatos em características, oportunidade econômica e representação e ação, bem como formular operações para ajudar a fechar esses hiatos. O monitoramento e a estrutura de resultados serão adaptados na mesma proporção.
25. **Aumentar o enfoque nas áreas que são alavancas-chave da mudança.** A estratégia dará ênfase especial a duas áreas onde há potencial para maior impacto e nas quais o Grupo Banco Mundial tem vantagem comparativa significativa: a criação de mais e melhores empregos para mulheres (incluindo emprego autônomo) e maior acesso das mulheres a ativos produtivos (incluindo terra e finanças), ambos capazes de aumentar a expressão e a ação. As oportunidades existentes na nova estrutura do Banco Mundial e da IFC para trabalhar em estreita colaboração proporcionam o potencial para o aumento de sinergias nessas áreas, além de oportunidades para trabalhar por meio de múltiplas Práticas Globais.
26. **Revisão das medidas.** Como mostra a avaliação do Grupo de Avaliação Independente (IEG), é importante acompanhar análises e diagnósticos sólidos com medidas adequadas para assegurar que os novos enfoques adotados sejam mantidos no radar de gerentes, chefes de equipes-tarefa e países clientes. A atual estrutura de monitoramento inclui acompanhar todos os projetos desde o início para avaliar se o gênero foi analisado e integrado e se os indicadores de gênero foram incluídos na estrutura de resultados. A AID17 compromete o Grupo Banco Mundial a desenvolver um mecanismo para avaliar e classificar o “desempenho de gênero” ao término do projeto. Esta estrutura não fornece informação sobre a que hiatos de gênero o Banco Mundial visa por meio de seus programas de país e operações e o grau de nosso êxito em cobrir esses hiatos. A estratégia proporará uma nova estrutura para monitorar resultados na cobertura dos principais hiatos de gênero no nível nacional e um cronograma de iniciativas e implementação.

27. **Apoio à coleta de mais e melhores dados discriminados por sexo.** A necessidade de compreender melhor os resultados alcançados por projetos e programas requer o uso de dados discriminados por sexo e indicadores de gênero, inclusive durante a implementação, a fim de criar voltas contínuas de *feedback* durante os ciclos do projeto. Sendo atualmente tão desigual a disponibilidade de dados, um papel importante da estratégia será identificar hiatos de dados prioritários e apoiar a cobertura desses hiatos.
28. **Alinhamento da estratégia a iniciativas e atores globais:** A estratégia deverá considerar a melhor forma para o Banco Mundial se alinhar com a arquitetura global em evolução em matéria de igualdade de gênero com relação tanto a parcerias com outros doadores e entidades como a novos compromissos globais que cobrem o hiato de gênero e ajudam a promover a ação das mulheres. Uma tarefa especialmente importante é considerar a melhor forma de assegurar o máximo alinhamento da nova estratégia com os objetivos e metas do OSD.

V. ESTRUTURA E OBJETIVOS

29. A estratégia baseia-se no Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial (WDR) de 2012. Esta estrutura conceitual examinou as interações entre dotações, oportunidade econômica e ação. Mencionou que os domicílios, mercados e instituições (tanto formais como informais) e suas interações influenciam a igualdade de gênero e o desenvolvimento econômico. Eram três as premissas básicas: Primeiro, os domicílios são compostos por indivíduos com diversas preferências e necessidades – não são unidades homogêneas. Segundo, os mercados e as instituições influenciam a relação entre o desenvolvimento econômico e a igualdade de gênero tanto direta como indiretamente. Terceiro, os mercados e as instituições são dinâmicos, não são estáticos e a sociedade influencia seus atributos. Por conseguinte, os mercados e as instituições podem evoluir em resposta a estímulos externos, inclusive intervenções de políticas. Estes três princípios lançam os fundamentos de uma estrutura que capta a forma como os domicílios tomam decisões, como interagem com os mercados e instituições para influenciar os resultados da igualdade de gênero e o papel da política na determinação dessas interações e resultados (ver Figura 2).¹⁰ A nova estratégia utilizará essa estrutura.
30. O WDR 2012 define o gênero como atributos, expectativas e normas sociais, comportamentais e culturais associadas ao fato de ser homem ou mulher.¹¹ A igualdade de gênero refere-se ao modo como estes aspectos determinam o relacionamento entre homens e mulheres e as diferenças de poder resultantes entre eles. Embora historicamente as desigualdades de gênero produzam desvantagem para as mulheres – e este é o caso predominante em muitos domínios – as normas e políticas de gênero afetam negativamente rapazes e homens em países e setores específicos. Portanto, o enfoque também visará à desvantagem concreta dos homens em áreas específicas, identificados por meio de diagnósticos de país e setor [p.ex., a mortalidade dos homens em alguns países da Europa e a Ásia Central (ECA) ou deserção escolar de homens no Caribe]. Utilizará um enfoque inclusivo em operações, trabalhando com homens e mulheres, independentemente do status, situação de deficiência, situação de HIV/AIDS, orientação sexual, identidade de gênero, área geográfica, situação migratória ou deslocamento forçado.

Figura 2: Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2012. Estrutura Conceitual.



31. Conforme assinalado anteriormente, a estratégia atribuirá maior ênfase à integração estratégica e ao trabalho mais profundo em dois aspectos-chave da estrutura: 1. remover restrições para conseguir mais e melhores empregos; e 2. remover barreiras ao fato de as mulheres possuírem e controlarem ativos, ambos os quais podem aumentar a representação e ação.

Abordagem estratégica à integração no nível nacional.

32. A Estratégia de Gênero 2001 contribuiu para a integração da igualdade de gênero em uma ampla série de atividades do Banco Mundial, o que desempenhou papel-chave na cobertura de hiatos entre homens e mulheres no mundo em desenvolvimento. A estratégia de gênero do Grupo Banco Mundial é e continuará a ser impulsionada pelos países. Será adotada uma abordagem mais estratégica à integração que inclui a identificação de áreas-chave de desigualdade de gênero em um país, bem como o desenvolvimento de programas e abordagens mais profundos para o diálogo de política e operações setoriais que podem levar a resultados mensuráveis. O novo Diagnóstico Sistemático de País (SCD) e o Esquema de Parceria com Países (CPF) baseiam-se nas conclusões de uma avaliação de gênero. O CPF identifica as áreas-chave para a participação proposta e produtos previstos na estrutura de resultados. As atividades terão como objetivo alcançar esses resultados, reconhecendo naturalmente que o Banco Mundial não é o único ator e que precisa concentrar seus esforços nas áreas em que pode exercer o máximo e usar sua vantagem comparativa. O monitoramento em todo o Banco Mundial continuará a avaliar se o gênero tem sido analisado na formulação de operações e a ênfase do monitoramento passará à realização de resultados (p. ex., redução dos principais hiatos de gênero, melhoria da expressão/representação das mulheres) nessas atividades. A estratégia incluirá orientação para a integração estratégica.

33. O aumento da representação e ação das mulheres, elemento central da estrutura do WDR elaborado mais pormenorizadamente no relatório de 2014 *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity* (Expressão e Representação, Empoderamento das Mulheres e Meninas para a Prosperidade Compartilhada), continuará a ser parte-chave do enfoque estratégico do Banco Mundial na Integração.¹² As restrições e privações da ação afetam mulheres e meninas em todos os países, independentemente do nível de renda, mas são especialmente agudas entre os pobres. São resultado da violência baseada no gênero, controle limitado sobre a saúde sexual e reprodutiva, falta de ativos como terra e habitação e sub-representação em políticas formais e cargos de poder.¹³ As leis discriminatórias também desempenham uma função. Em 2013 o trabalho *Women, Business and the Law* (Mulheres, Negócios e a Lei) documentou que 128 de 143 países com dados tinham pelo menos uma diferença jurídica entre homens e mulheres, indo de barreiras a que as mulheres obtenham carteira oficial de identidade ao título da propriedade ou utilização da mesma para estabelecer capacidade de crédito e conseguir emprego. Outras leis limitam a ação das mulheres na vida matrimonial e familiar.¹⁴ Portanto, ainda resta muito a ser feito. Políticas e ações públicas que mudam normas sociais, a lei e instituições jurídicas, juntamente com programas para promover oportunidades econômicas, proteção social e educação podem trazer benefícios significativos para a ação da mulher. Essas questões estão estreitamente relacionadas ao contexto específico do país, incluindo tradições culturais. Desenvolver programas que funcionem exigirá diagnósticos sólidos e maior atenção aos programas setoriais nos países. Por exemplo, na educação o enfoque poderá ir além de cobrir hiatos na matrícula e na conclusão de cursos para enfrentar normas negativas e estereótipos de gênero no currículo, abordando o assédio sexual e a violência baseada no gênero nas escolas e em outras atividades para transformar futuras oportunidades para meninos e meninas. Implica também a participação dos homens como agentes-chave da mudança, especialmente no apoio aos cuidados das crianças e dos idosos, mudando normas que sancionam a violência contra a mulher e promovendo os benefícios da igualdade de gênero.

Trabalhando com mais afinco nas alavancas da mudança.

34. Em todas as regiões há várias preocupações comuns a respeito da força de trabalho feminina e a produtividade, empreendedorismo da mulher e presença de hiatos em ativos de gênero, embora o enfoque nessas questões varie entre os contextos. No intuito de se alinhar mais estreitamente com as metas do Grupo Banco Mundial de erradicação da pobreza e impulso à prosperidade compartilhada, a estratégia também propõe que o Banco Mundial aumente seu enfoque na cobertura de hiatos entre homens e mulheres em duas áreas centrais para essas metas: 1) mais e melhores empregos, onde os empregos assumem muitas formas além da noção típica de emprego remunerado pago em local de trabalho formal¹⁵; e 2) maior sentido de propriedade e controle dos ativos, bem como acesso a ativos produtivos essenciais (terra, habitação, tecnologia e poupança e outros ativos financeiros).

35. Cobrir os hiatos de gênero nestas duas áreas merece atenção por várias razões. Primeiro, muitas publicações mostram que o emprego e o sentido de propriedade do ativo/controlado sobre o mesmo são “alavancas” da mudança para as próprias mulheres, bem como para as respectivas comunidades, empresas e economias.¹⁶ Segundo, a criação de empregos e o sentido de propriedade do ativo são impulsores fundamentais do crescimento econômico e da redução da pobreza. O trabalho é a fonte principal de renda para a maioria das pessoas pobres e as oportunidades de emprego remunerado oferecem um meio de aumentar o consumo e a poupança. Os ativos revestem importância especial para os pobres: geram renda e facilitam o acesso ao capital e ao crédito; fortalecem a capacidade tanto do indivíduo como do domicílio de enfrentar os choques e responder aos mesmos aumentando a sua capacidade de diversificar a renda e são um acúmulo de riqueza que pode ser vendido para gerar renda. Finalmente, essas áreas são abordadas por meio dos setores onde o Grupo

Banco Mundial já está concedendo empréstimos ou realizando trabalho de consultoria. Refletem uma clara vantagem comparativa para o Grupo Banco Mundial, especialmente à luz do potencial para o Banco Mundial e a IFC de trabalharem mais estreitamente em conjunto na nova estrutura.

36. **Eliminação de restrições a mais e melhores empregos:** Praticamente em toda medida global as mulheres são mais excluídas economicamente do que os homens, desvantagens que não desaparecem com o crescimento, mas que, se retificadas, podem contribuir para o crescimento econômico. Nos lugares em que a participação da mulher na força de trabalho aumentou mais rapidamente, as economias experimentaram a maior redução nas taxas de pobreza. Melhores empregos para as mulheres proporcionam às empresas do setor privado uma vantagem competitiva e têm impacto positivo sobre a forma como os domicílios controlam e gastam dinheiro. Aumentar a produtividade dos empregos das mulheres e ajudá-las a ter acesso aos setores de maior produtividade pode ser transformacional.
37. As mulheres têm maior probabilidade do que os homens de estar em atividades de baixa produtividade, de serem trabalhadoras familiares não assalariadas, de trabalharem em emprego informal e de passarem com mais frequência do emprego formal a estarem fora da força de trabalho. Em termos globais a participação da mulher na força de trabalho estagnou e de fato diminuiu de 57% em 1990 para 55% em 2012.¹⁷ As mulheres têm a metade da probabilidade dos homens de trabalharem para um patrão em um emprego assalariado em tempo integral. Em duas regiões o emprego informal é uma fonte maior de emprego não agrícola para as mulheres do que para os homens (África Subsaariana – 74% e 61%; e América Latina e Caribe – 54% e 48%) e em áreas urbanas de países em outras regiões (por exemplo, área urbana da China – 36% e 30%).¹⁸ As evidências de 83 países desenvolvidos e em desenvolvimento mostram que, em média, as mulheres em emprego assalariado ganham de 10% a 30% menos do que os homens – e as diferenças não são totalmente explicadas pela educação, experiência ou setor de trabalho.¹⁹ No conjunto, os fracassos do mercado que levam a essas restrições e os hiatos de gênero resultantes no emprego e na renda se traduzem em perdas substanciais para as economias e os domicílios.
38. O emprego das mulheres é limitado pelas normas de gênero predominantes e por restrições ao acesso a recursos que regem suas escolhas de educação, escolhas ocupacionais, responsabilidades domésticas do domicílio e tarefas da família, mobilidade e disponibilidade de tempo. Escolhas conjugais e fertilidade, concomitantes com a conclusão da educação ou entrada no mercado de trabalho, restringem ainda mais as meninas e mulheres, colocando-as em uma baixa trajetória de produtividade, improvável de mudar para atividades de maior produtividade. A responsabilidade das tarefas domésticas e a falta de infraestrutura e serviços adequados no nível do domicílio limitam o tempo que as mulheres podem dedicar ao trabalho assalariado e à educação. As preocupações de segurança e a segregação ocupacional também limitam as atividades econômicas da mulher.
39. A primeira geração dos novos Diagnósticos Sistemáticos de País (SCD) estão fornecendo documentação eloquente da expansão dos hiatos de gênero no emprego (ver exemplo no Box 2).

Box 2: SCD sobre Hiatos de Gênero na Participação da Força de Trabalho e Remuneração em Maurício

Apesar de ganhos significativos obtidos na última década, as diferenças de gênero no mercado de trabalho permanecem altas. A taxa de participação da força de trabalho feminina em 2012 foi 47%, uma ligeira melhoria com relação a 2001. Apesar da ausência de barreiras jurídicas, metade das mulheres mauricianas em idade de trabalhar ainda estão fora do mercado de trabalho e, mesmo depois de estarem participando, em 2012 as mulheres ainda têm 22% menos de probabilidade de estarem empregadas, 6% mais probabilidade de estarem desempregadas e 25% mais probabilidade de estarem fora do mercado de trabalho do que os homens. Embora os hiatos na força de trabalho estejam em declínio, o hiato de remuneração por gênero em Maurício é agudo, não apresenta sinais de diminuição e até mesmo piorou nos últimos anos. Mesmo quando o controle se refere ao mesmo nível de educação, idade, experiência potencial de trabalho e setor, mesmo assim cerca de 50% das mulheres ganham menos do que os homens. Este agudo hiato de remuneração por gênero solapa ainda mais os incentivos da participação feminina no mercado de trabalho, uma vez que não podem colher plenamente os retornos de seu trabalho. Além disso, esta subestimação persistente do insumo trabalhista da mulher pode ter um impacto negativo sobre o acúmulo de capital humano e prejudica as taxas favoráveis de matrícula no ensino médio e superior obtido nos últimos anos.

Fonte: Maurício – Systematic Country Diagnostic, February 12, 2015 (Maurício – Diagnóstico Sistemático de País da Ilha Maurícia, 12 de fevereiro de 2015). Grupo Banco Mundial.

41. Embora o Banco Mundial esteja abordando essas questões em análises de país e programas de trabalho, há necessidade de intensificar e coordenar meios operacionais para cobrir hiatos de gênero. Abordar restrições a mais e melhores empregos para as mulheres requer atenção concertada entre as Práticas Globais (GP) e alinhamento para desenvolver e testar novos enfoques, tais como separar aptidões comportamentais, técnicas e empresariais, novas estratégias para colocação de emprego, prestação de serviços a crianças e idosos, ações deliberadas para reduzir a segregação ocupacional e esforços para abordar o assédio sexual. Isso também implica alinhamento e coordenação em toda uma série de programas dirigidos pelas GPs nos países no intuito de enfocar restrições específicas de gênero, tais como mobilidade, segurança e proteção, bem como serviços para reduzir o tempo despendido em trabalho não remunerado.
42. Na área de empreendedorismo, as pequenas e médias empresas (PMEs) de propriedade total ou parcial de mulheres representam apenas 38% das PMEs formais nos mercados emergentes e enfrentam muitas limitações – têm mais probabilidade de serem menores, informais e domiciliares. Além disso, as empresárias com frequência enfrentam acesso mais restrito ao financiamento e às vezes tomam empréstimos a termos menos favoráveis do que aos homens, tais como taxas mais altas de juros e prazos menores de pagamento. As barreiras não financeiras também representam um desafio. Entre elas figuram infraestrutura inadequada, tanto financeira como de outra natureza, além de estruturas jurídicas e normativas.²⁰ Reduzir as restrições ao empreendedorismo das mulheres, especialmente no setor da pequena e média empresa, requer abordar certas questões semelhantes àquelas que apoiam o emprego, inclusive prestar cuidados a crianças e idosos, reduzir restrições de tempo, reduzir a segregação ocupacional e introduzir mudança jurídica. Porém, por outro lado, inclui maior acesso ao capital e serviços financeiros e novos enfoques à capacitação empresarial.
43. **Remoção de barreiras à propriedade e controle de ativos por parte das mulheres** Em comparação com os homens, as mulheres têm menor probabilidade de serem proprietárias de ativos e maior probabilidade de sofrerem impacto de choques. A evidência sugere que ativos nas mãos de mulheres as empoderam, melhoram o seu bem-estar no domicílio e no nível comunitário, aumentam significativamente suas capacidades de

tomada de decisões (Agarwal 1994, 1998, 2002a) e exercem maior impacto sobre a saúde e bem-estar das crianças (Duflo 2000; Katz e Chamorro 2003). Alguns estudos sugerem que também podem reduzir a experiência das mulheres em violência doméstica (ICRW 2006; Panda e Agarwal 2005; Friedemann-Sánchez 2006). Melhorar a reivindicação das mulheres de ativos nessas circunstâncias é uma importante alavanca de política para proteger as mulheres contra a marginalização e ajudá-las a contribuir para o crescimento econômico.

44. A maior parte dos ativos são propriedade dos indivíduos e não de domicílios. No entanto, os dados existentes sugerem que as mulheres são proprietárias de muito poucos ativos produtivos do que os homens e o valor desses ativos é substancialmente inferior. A Organização para a Alimentação e Agricultura (FAO) estima que globalmente menos de 20% dos proprietários de terra são mulheres. Na África Oriental e Central e no Oriente Médio e Norte da África (MNA) esta proporção constitui menos de 10%.²¹ As mulheres têm menos segurança sobre a terra que possuem e suas propriedades são sistematicamente menores do que as propriedades dos homens. Em Gana o valor médio das propriedades dos homens é três vezes maior do que o valor das propriedades das mulheres.²² No tocante à habitação o Projeto de Hiato de Gênero em Ativos (2010) constatou que em Karnataka, Índia e Gana não somente os homens têm maior probabilidade do que as mulheres de serem proprietários de imóvel, mas mesmo quando as mulheres são proprietárias o valor de suas casas é inferior às dos homens.²³ As restrições, por parte das mulheres, a terem propriedade de ativos produtivos incluem falta de dados sobre a propriedade e controle das mulheres sobre a terra, habitação e tecnologia, normas que determinem o status da mulher em seu domicílio, discriminação jurídica e falta de acesso ao financiamento para acumulação de ativos.²⁴ A alta prioridade e abordagens testadas para cobrir o hiato de gênero em ativos inclui a formalização, direitos sobre a terra por meio do registro para aumentar a segurança da posse, expansão do cotitular e do título individual para mulheres e reforma da família e lei de herança para proteger os direitos das mulheres.

Operacionalização da abordagem

45. É importante enfatizar que a estratégia de gênero do Grupo Banco Mundial é e continuará a ser impulsionada pelos países. A estratégia não estabelecerá metas globais para reduzir hiato de gênero ou indicadores particulares da desigualdade de gênero. Ao contrário, a estratégia visa a identificar meios pelos quais o Grupo Banco Mundial possa produzir melhores resultados para a igualdade de gênero e expressão e representação, permitindo soluções específicas dos países para atender às suas necessidades específicas. Atualmente cada região tem um Plano Regional de Ação de Gênero (RGAP), formulado com base em análises de âmbito nacional, o qual estabelece prioridades regionais adaptadas aos contextos regionais e nacionais. No entanto, vários temas comuns entre os RGAPs são: preocupações relativas à participação da força de trabalho e produtividade femininas; empreendedorismo das mulheres; hiato de gênero em ativos; redução da violência baseada no gênero; e intensificação da expressão e representação, embora os enfoques nessas questões variem entre os contextos. Trata-se de áreas em que o Banco Mundial precisa concentrar seus esforços para aprofundar os diagnósticos, criar novas abordagens, avaliar as abordagens e proporcionar *feedback* à estratégia. Três RGAPs terminarão em 2015 (Sul da Ásia; Europa e Ásia Central; e América Latina e Caribe) e serão renovados juntamente com a aprovação da nova estratégia ou imediatamente após a mesma. Os outros Planos de Ação serão revisados e reajustados conforme necessário para o alinhamento com a nova abordagem.

No âmbito desta ampla agenda operacional, as atividades-chave de acompanhamento no período da estratégia são as seguintes:

46. **Definir oportunidades de intervenções de boas práticas baseadas em resultados nas atividades empresariais essenciais pertinentes.** Há muitos exemplos de boas práticas nas operações do Banco Mundial. Por exemplo, várias operações no setor de **transportes urbanos e rurais** têm abordado restrições específicas de gênero à mobilidade (cronogramas, rampas), segurança e proteção (iluminação, centros de chamadas), acessibilidade, emprego no setor e acesso a serviços (cuidados infantis). Outro exemplo é o trabalho em fogões limpos, uma iniciativa liderada pela *Energy and Extractives GP com várias outras GPs, CCSAs e IFC*, que podem ser transformativas para a saúde das mulheres e crianças, meio ambiente e participação das mulheres nas oportunidades econômicas mediante a redução do tempo gasto em trabalho não remunerado e aumento de suas oportunidades de emprego e empresariado. As CCSAs, GPs e IFC coligirão e divulgarão exemplos de boas práticas e de trabalho com GPs relevantes para ampliar e adaptar esses enfoques a diferentes contextos dos países.
47. **Desenvolver e reforçar ferramentas de diagnóstico:** No intuito de reforçar a integração estratégica no nível de país e aprofundar o trabalho do Banco Mundial no setor de empregos e no acesso a ativos produtivos para mulheres, a estratégia visa a aumentar o enfoque no trabalho de diagnóstico a fim de possibilitar um melhor entendimento das restrições do país e específicas de um setor, bem como a identificação e divulgação do que funciona e da melhor forma de adaptar com êxito enfoques no contexto local. Um bom trabalho de diagnóstico é crítico para capacitar o pessoal e os clientes do setor público/privado a compreender melhor as restrições e as oportunidades inerentes para a igualdade de gênero, por que certos serviços e mercados são menos acessíveis às mulheres e meninas, bem como onde as políticas e os programas são mais eficazes para melhorar as oportunidades econômicas e a expressão/representação. Conforme assinalado anteriormente, a CCSA de Gênero trabalhará com a GP de Pobreza no fortalecimento da integração da análise de gênero no Diagnósticos Sistemáticos de País. O aumento proposto de enfoque no emprego da mulher implicará estreita colaboração com a CCSA de Empregos e com várias GPs no fortalecimento da análise de gênero no Diagnóstico de Empregos que está sendo aplicado em fase experimental e será lançado em vários países. A estratégia também abrangerá a ampliação do uso do diagnóstico de mercado feminino da IFC para os bancos, bem como o desenvolvimento de novo trabalho de diagnóstico em estratégias e operações nacionais que abordem restrições vinculantes e oportunidades de empoderamento econômico.
48. **Melhoria da base de evidências para obtenção de resultados:** Aumenta a base de evidências em intervenções comprovadas e promissoras para reduzir restrições fundamentais e alcançar progresso comensurável em matéria de emprego e propriedade de ativos, porém muito mais precisa ser feito. Por meio de parcerias com a ONU e países clientes, as CCSAs de Gênero e Emprego, a Vice-Presidência de Economia do Desenvolvimento (DEC) e determinadas GPs estão empenhadas em aumentar a coleta de dados sobre emprego/trabalhos e informação sobre o nível individual de ativos. Em âmbito global cerca de 80% dos países regularmente produzem estatísticas discriminadas por sexo em matéria de mortalidade e participação da força de trabalho, bem como educação e treinamento. Menos de um terço dos países discriminam estatísticas por sexo em matéria de emprego informal, empreendedorismo (propriedade e direção de uma firma ou negócio), renda, trabalho não remunerado e violência contra a mulher. A estratégia produzirá um roteiro para aproveitar o trabalho emergente na DEC e nas CCSAs de Trabalhos, a fim de operacionalizar a nova definição de trabalho acordada pela Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho. Produzirá também um roteiro para incorporar, por meio de pesquisas de propósito múltiplo de domicílios e de outras pesquisas, a informação individual sobre propriedade e tomada de decisões referentes à posse da terra, habitação, ativos financeiros e negócios. A estratégia trabalhará na nova *identificação para a Iniciativa do*

Desenvolvimento, uma iniciativa transversal da GP/CCSA/IFC com enfoque central em reforçar o registro civil e os sistemas de estatísticas vitais, a fim de direcionar melhor os pobres a redes de segurança social e melhorar os resultados assegurando que as mulheres tenham carteira de identidade que as ajudem a acessar serviços e financiamento. A maior parte dos clientes do setor privado dispõe de poucos dados discriminados por gênero prontamente disponíveis. Ajudá-los a produzir sistematicamente dados sobre gênero discriminados por sexo sobre fornecedores, empregados, mutuantes e consumidores é vital para o progresso no sentido de incluir homens e mulheres de todos os níveis de operações comerciais

49. Uma iniciativa especialmente promissora são os Laboratórios de Inovação de Gênero (GIL) (ver Box 3, abaixo). A estratégia considerará a melhor forma como os laboratórios podem ser ampliados para conseguir uma cobertura mais ampla, ao mesmo tempo aumentando a qualidade e o impacto. A estratégia explorará o desenvolvimento de uma rede global de laboratórios que permita enfoques mais estratégicos à seleção e formulação de programas, possibilitando assim conclusões mais facilmente generalizáveis, bem como expandindo o enfoque além das avaliações dos impactos no desenvolvimento de ferramentas de diagnóstico e testes mais precisos de intervenções, além de formar redes de conhecimento com os clientes nos países e entre eles.²⁵

Box 3: O trabalho dos Laboratórios de Inovação de Gênero

Os Laboratórios de Inovação de Gênero do Banco Mundial foram criados para reforçar a base de evidências do que funciona (e não funciona) na promoção da igualdade de gênero. Esses laboratórios utilizam avaliações de impacto para gerar evidência rigorosa que enfoque hiatos críticos em uma série de dimensões, desde direitos ao título de propriedade da terra à empregabilidade e à expressão e representação. Os laboratórios trabalham em estreita colaboração com equipes de projetos tanto dentro como fora do Grupo Banco Mundial para promover a propriedade e adoção de resultados da avaliação, bem como informar a respeito das decisões de ampliação e réplica. Os resultados também são usados para informar o diálogo de país sobre os impulsores da desigualdade de gênero. Atualmente, em todas as regiões os GILs estão realizando 75 avaliações de impactos. Vários desses impactos já informaram o diálogo de políticas e operações na África e Sul da Ásia.

50. **Adoção de conhecimentos:** A estratégia oferecerá um roteiro para aumentar o enfoque nos resultados da igualdade de gênero das Estruturas de Parcerias com Países e a arquitetura de apoio das avaliações de gênero do países, dos Planos Regionais de Ação de Gênero e de operações, incluindo a escolha de indicadores para projetos e fortalecimento do apoio aos sistemas nacionais. A CCSA de Gênero enfocará a identificação dos hiatos-chave analíticos e de dados que precisam ser abordados em caráter de urgência e fará propostas para cobrir esses hiatos. O processo de consulta será usado para solicitar orientação de formuladores de políticas e profissionais do ramo, indagando o que eles consideram como deficiências na análise e nos dados que os impedem de aplicar políticas e programas eficazes. Além disso, a estratégia examinará como transformar os conhecimentos em operações, não apenas por meio do trabalho analítico, *toolkits* e notas de orientação, mas também por meio de maior participação, aprender na prática e geração de capacidades do pessoal do Grupo Banco Mundial, bem como clientes do setor privado e parceiros.

51. **Treinamento e aprendizagem.** À medida que o Grupo Banco Mundial alinhar seus recursos para cumprir as duas metas que enfocam as desigualdades de gênero como parte integral da abordagem, serão delineadas as prioridades da aprendizagem corporativa, especialmente com base nas evidências emergentes sobre o que funciona para cobrir os hiatos econômicos de gênero e intensificar a expressão e representação das mulheres. São necessários novos materiais de treinamento, clínicas e módulos de *e-learning* (aprendizagem eletrônica) para apoiar a arquitetura da Diagnóstico Sistemático de País, Estruturas de Parcerias de Países e Revisões da Aprendizagem.
52. **Monitoramento de compromissos corporativos:** A estratégia oferecerá um enfoque sistemático para uma identificação mais significativa e monitoramento do progresso para obtenção de resultados durante a implementação das operações do Grupo Banco Mundial, segundo cabível. Incluirá também propostas para a classificação de projetos ao serem concluídos sobre o grau em que cumpriram seus objetivos, onde estes incluíram a cobertura de hiatos de gênero em oportunidades econômicas e maior expressão e representação da mulher. Continuará o relatório sobre integração de gênero nas operações, mas o enfoque será adaptado a uma estrutura mais ampla proposta na estratégia.

VI. PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DA ESTRATÉGIA E CRONOGRAMA

53. Para assegurar uma responsabilização transversal de base ampla, o processo de desenvolvimento da estratégia incluirá grupos interessados pertinentes em todo o Grupo Banco Mundial, governos clientes, líderes dos setores privados, parceiros no desenvolvimento internacional e organizações da sociedade civil. A Tabela 1 descreve o cronograma do desenvolvimento da estratégia. O processo incorporará lições aprendidas de estratégias anteriores e respectivas avaliações, avaliará as evidências existentes sobre o que funciona em matéria de igualdade de gênero e procurar a colaboração de interessados tanto internos como externos. O processo de desenvolvimento da externo pode ser agrupado em três áreas, a saber: o *Processo de Formulação*; *Consultas Internas e Externas*; e o *Processo de Revisão e Publicação*.

Processo de Formulação da Estratégia

54. Uma equipe principal da estratégia dirigirá o processo de formulação e divulgação da Estratégia Renovada de Gênero do Grupo Banco Mundial. Em termos de composição, a equipe principal incluirá pessoal das Áreas de Soluções Transversais, Práticas Globais e outras equipes operacionais. A equipe utilizará todos os produtos do conhecimento recente adquirido pelo Grupo Banco Mundial nos últimos anos *Voice and Agency*, *Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*, *Levelling the Field*, *Improving Opportunities for Women Farmers in Africa*; *Gender at Work: A Companion to the World Development Report 2013 on Jobs*; *the World Development Report 2012: Gender Equality and Development*; *Investing in Women's Employment* (Expressão e Representação, Empoderando as Mulheres e Meninas para a Prosperidade Compartilhada; Nivelando o Campo, Melhorando as Oportunidades das Agricultoras na África; Gênero em Ação: Acompanhamento do Relatório sobre Desenvolvimento Mundial 2013 sobre Emprego; Relatório sobre Desenvolvimento Mundial 2012: Igualdade de Gênero e Desenvolvimento; Investindo no Emprego das Mulheres) e outras publicações, tais como *Roadmap for Women's Economic Empowerment* (Roteiro para o Empoderamento Econômico da Mulher), elaborado pela UN Foundation, bem como revisões sistemáticas comissionadas pelo Departamento de Desenvolvimento Internacional (DFID). Em particular, a equipe examinará as estratégias de gênero de entidades de ajuda tanto bilaterais como multilaterais para aproveitar as lições de sua experiência e de abordagens operacionais à integração da igualdade de gênero.

55. Além disso, a CCSA de Gênero, com colegas das Regiões e Práticas Globais[, começaram o seguinte: 1. revisão dos Planos Regionais de Ação em Matéria de Gênero (RGAPs), a fim de captar lições aprendidas e intervenções bem-sucedidas; 2. preparação de um roteiro/avaliação de atividades de boas práticas de igualdade de gênero; e 3. identificação de atividades em tramitação no EF16 que podem, com uma participação mais generalizada, posicionar-se para produzir resultados de gênero mais sólidos. A CCSA de Gênero está também trabalhando com a Vice-Presidência de Política Operacional e Serviços aos Países (OPCS) e com os Chefes das Equipes de Projeto (TTLs) para examinar a melhor forma de fortalecer o processo de apresentação de relatórios ao serem concluídos para a consecução de resultados de igualdade de gênero.

Consultas internas

56. Como o gênero é transversal, no desenvolvimento da estratégia será importante trabalhar em todos os setores do Grupo Banco Mundial para assegurar uma ampla responsabilização. A recém-constituída Rede de Liderança em Gênero das GPs, CCSAs, IFC e regiões atuará como trampolim em todo o processo de desenvolvimento da estratégia. Além disso, o Conselho de Liderança em Gênero [ex-Diretoria de Gênero e Diretoria Executiva (GAD)], a estrutura de governança que determina e possui a agenda do Banco Mundial em matéria de resultados de gênero, proporcionará orientação de alto nível. A CCSA de Gênero começou e continuará a discutir elementos da estratégia e solicitará *feedback* da Equipe de Liderança de Práticas Globais (GPLT); Equipes Regionais de Gestão (RMTs); e Vice-Presidências pertinentes do Banco Mundial e da IFC. O diálogo contínuo com Diretores e Gerentes de Práticas em todas as 14 Práticas Globais e Áreas de Soluções Transversais e Diretores Nacionais e Chefes de Programas de Unidades de Gestão de Países, bem como Assessores de Diretores Executivos também informarão a nova estratégia.

57. Em preparação da Nota de Conceitos a CCSA de Gênero realizou consultas com o pessoal de toda a instituição. Isso incluiu um retiro e reuniões de Liderança em Gênero de outubro a novembro de 2014, bem como uma série de consultas sobre questões específicas com Diretores, Gerentes de Práticas e Líderes de Programas em dezembro de 2014 e janeiro de 2015. Mais de 80 funcionários participaram das consultas em Washington, D.C. e mais de 40 funcionários das Unidades de Gestão de Países em todas as seis regiões participaram de discussões por videoconferência.

58. A IFC é parte da equipe principal de estratégia e também formou uma equipe de apoio de pontos focais, nomeada pelos diretores dos três departamentos de investimentos e de um departamento de assessoria, bem como funcionários do Departamento de Impacto do Desenvolvimento e Estratégia Corporativa. A Secretaria de Gênero está proporcionando apoio técnico para revisar o progresso em matéria de gênero na IFC nos respectivos departamentos, identificar hiatos e desenvolver prioridades para o futuro que estejam alinhadas com hiatos de gênero o em participação econômica, prioridade de negócios e demanda dos clientes. Como parte deste processo os diretores e chefes de indústrias regionais estão sendo consultados no sentido de proporcionar insumo sobre as prioridades de gênero identificadas. Os insumos da equipe de apoio estão sendo examinados pela Rede de Gênero da IFC, a qual inclui cerca de 100 funcionários de investimentos e assessoria da IFC e uma comissão de coordenação constituída de sete diretores e um Vice-Presidente. O processo de consulta inclui a identificação de áreas nas quais a IFC e o Grupo Banco Mundial podem trabalhar em estreita colaboração em matéria de gênero.

59. O diálogo e o feedback dessas sessões informaram a estrutura abrangente desta Nota de Conceitos. Em linhas gerais, os funcionários endossaram o enfoque principal da estratégia e, de modo especial, acolheu o enfoque

em oportunidades econômicas, bem como questões de expressão e representação, refletindo assim a vantagem comparativa do Grupo Banco Mundial. O pessoal também concordou em fortalecer o monitoramento e a medição.

Consultas externas

60. Após a reunião da Comissão sobre Eficácia do Desenvolvimento (CODE) serão realizadas no fim de abril de 2015 até o início de julho de 2015 consultas com governos clientes, líderes do setor privado, parceiros no desenvolvimento e sociedade civil. Discussões informais com a Rede de Igualdade de Gênero (GENDERNET) da Comissão de Assistência ao Desenvolvimento da OCDE, realizadas em novembro f2014 e com o Grupo do Banco de Desenvolvimento Multilateral Nórdico-Báltico informaram o desenvolvimento da Nota de Conceitos. Serão publicados relatórios sobre todas as consultas formais e essas discussões ajudarão a formular a estratégia (favor consultar o Anexo 4 do Plano de Consultas Externas).

Processo de revisão e publicação

61. Após a revisão da Diretoria Executiva no fim de 2015, a Estratégia de Gênero do Grupo Banco Mundial será lançada tanto interna como externamente. Além da publicação do documento da estratégia em formato impresso e eletrônico, haverá um enfoque de multimídia para comunicar a estratégia aos funcionários, governos, setor privado e grupos da sociedade civil, bem como parceiros. Os objetivos são apresentar uma clara mensagem sobre as ações do Banco Mundial para cobrir o hiato de gênero tanto em oportunidades econômicas como em expressão e representação; mostrar algumas das boas práticas que possam ser ampliadas; e gerar entusiasmo pela estratégia entre clientes e funcionários do Banco Mundial.

Tabela 1: Cronograma geral

| | |
|---|--|
| Dezembro de 2014 a março de 2015 | Consultas internas e formulação da Nota de Conceitos. |
| 8 de abril de 2015 | Reunião sobre Nota de Conceitos da Comissão sobre Eficácia do Desenvolvimento (CODE). |
| Fim de abril – início de julho de 2015. | Consultas com as partes interessadas visando a obter informações sobre oportunidades, orientações emergentes e opções para a elaboração de uma estratégia de gênero. Mescla de reuniões on-line e presenciais. |
| Agosto de 2015. | Resumo do relatório sobre todas as opiniões recebidas nas consultas externas e postadas no website. |
| Meados de julho a outubro de 2015. | Redação da estratégia e processo de revisão interna. |
| Último trimestre de 2015. | Discussão da Diretoria Executiva. A estratégia incluirá um documento expondo como as questões levantadas nas consultas foram abordadas na redação da estratégia. Divulgação do documento da estratégia após a Discussão por parte da Diretoria Executiva. |

ANEXO 1: DESCRIÇÃO INDICATIVA: ESTRATÉGIA DE PROTEÇÃO SOCIAL E TRABALHO DO BANCO MUNDIAL 2016-2021

RESUMO EXECUTIVO

PARTE 1: GÊNERO, REDUÇÃO DA POBREZA E CRESCIMENTO INCLUSIVO: VISÃO GERAL

- Impulsionar a prosperidade compartilhada e eliminar a extrema pobreza: O papel da desigualdade de gênero.
- Estrutura de Políticas Internacionais.
- Igualdade de gênero eficácia da ajuda.
- Gênero e o papel do setor privado.
- Progresso e hiatos restantes.
- Progresso regional e hiatos (atualização baseada no WDR 2012 e Planos Regionais de Ação em Matéria de Gênero (RGAPs),
- Avanço: Aproveitando as lições aprendidas.

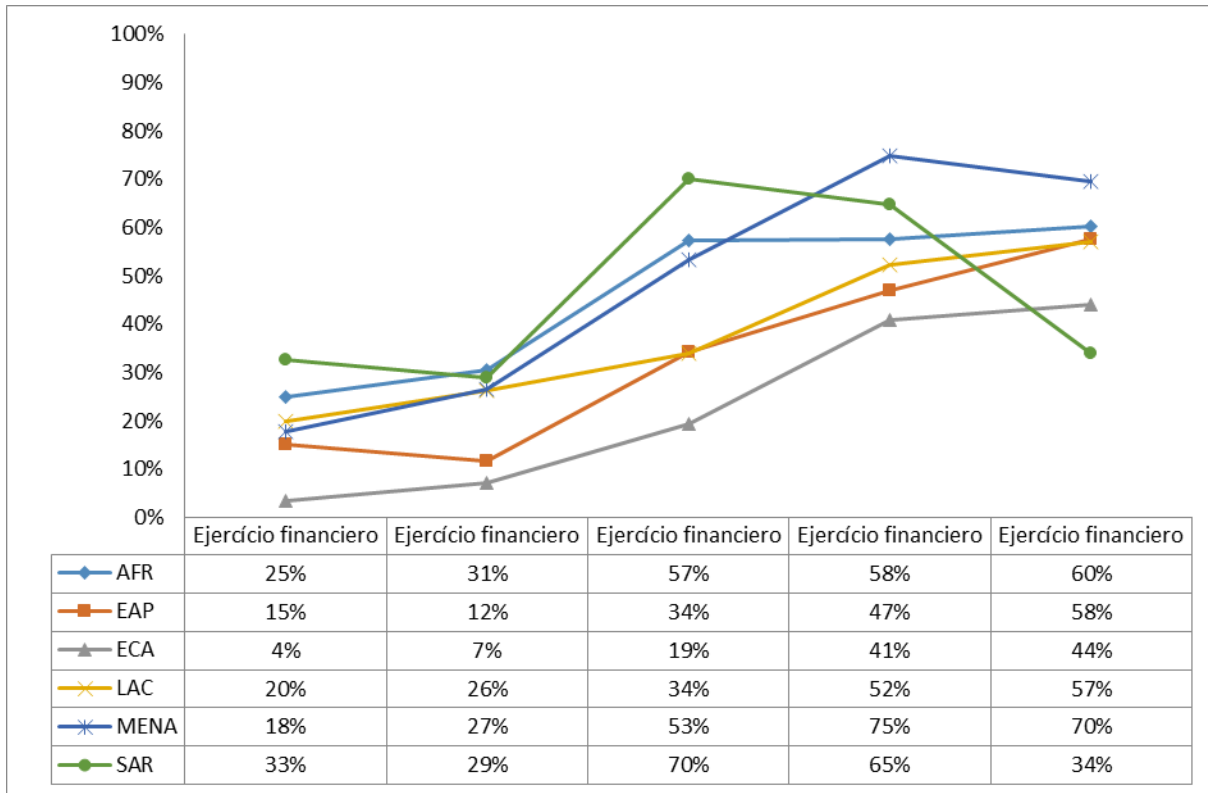
PARTE 2: A ESTRATÉGIA

- Conseguir produtos e resultados concretos na prática.
- Nova Política Operacional do Grupo Banco Mundial.
- Diálogo de políticas e Esquemas de Parceria com Países (CPFs).
- Soluções transformacionais (investimentos integrados e multissetoriais).
- Ferramentas para a mudança.
- Parcerias-chave

PARTE 3: PAPÉIS E RESPONSABILIDADES PELA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA.

- Unidades organizacionais: RVPs e CMUs, GPs, CCSAs. DEC, OPCS, LLI, IEG, IFC
- Responsabilização.
- Avaliação da estratégia em, 2021.

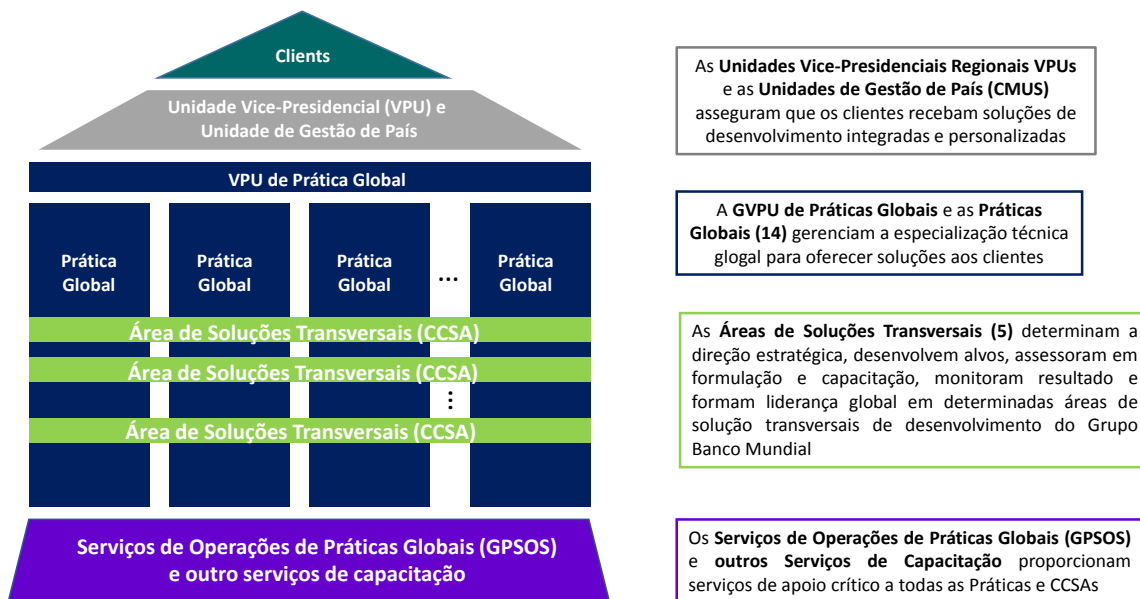
ANEXO 2: TENDÊNCIAS DE OPERAÇÕES DE GÊNERO PLENAMENTE INTEGRADAS (3 DE 3 DIMENSÕES) POR REGIÃO.



ANEXO 3: O NOVO MODELO OPERACIONAL DO GRUPO BANCO MUNDIAL.

A recente reorganização do Banco de Práticas Globais (GPs) e das Áreas de Soluções Transversais (CCSAs), nos quais o gênero é um dos cinco tópicos (ser Anexo 3), bem como as medidas tomadas para integrar a IFC e o Banco Mundial de forma mais eficaz proporcionam um fundamento sólido para o enfoque coordenado e estratégico que alavanca a ampla experiência do Grupo Banco Mundial e toda uma série de serviços destinados a gerar soluções para os clientes do Grupo Banco Mundial. O novo modelo operacional do Grupo Banco Mundial oferece o potencial para uma colaboração mais forte entre as regiões, Práticas Globais, CCSAs e IFC para aplicar recursos, serviços, conhecimentos e talentos para obter resultados setoriais e nacionais comensuráveis. O novo modelo proporciona maior oportunidade de abordar de forma coordenada a natureza multifacética das restrições de gênero e reforçar a geração de soluções inteligentes em matéria de gênero em linhas de negócios.

O Modelo Operacional apresenta os elementos principais da nova estrutura organizacional do Grupo Banco Mundial



ANEXO 4: PLANO EXTERNO DE CONSULTA

O Grupo Banco Mundial está preparando uma nova estratégia de gênero que deverá ser finalizada e discutida pela Diretoria Executiva no fim de 2015. A estratégia está sendo desenvolvida para ajudar o Grupo Banco Mundial a ajudar os países a conseguir a igualdade de gênero como um meio para assegurar uma redução sustentável da pobreza e segurança e prosperidade compartilhadas. No desenvolvimento da estratégia o Grupo Banco Mundial consultará os interessados em âmbito mundial para solicitar sua colaboração em matéria de perspectivas nacionais e regionais, lições globais aprendidas e boas práticas para reduzir os principais hiatos de gênero. A Nota de Conceitos e uma apresentação estarão disponibilizadas publicamente em um website dedicado e serão utilizadas como informação de antecedentes durante o processo de consulta.

1. CONSULTAS

O desenvolvimento da estratégia incluirá um processo de consulta global para solicitar colaboração e *feedback* dos interessados de uma forma ampla, inclusiva e transparente por meio de uma combinação de reuniões presenciais de âmbito nacional e de uma plataforma on-line. Serão solicitadas informações de um grupo diverso de interessados, pessoas específicas, grupos e outros, abrindo oportunidades para todos os interessados em contribuir.

A. Objetivos. Os objetivos do processo de consultas são:

- Formar e informar o desenvolvimento de uma estratégia operacional para a igualdade de gênero que beneficie múltiplos interessados.
- Criar uma base para o diálogo entre o Grupo Banco Mundial e seus grupos interessados, de forma que a implementação da estratégia continue para se beneficiar de perspectivas diversas.

B. Partes interessadas

O processo de consulta procurará obter as opiniões de uma série diversificada de interessados externos, incluindo, entre outros, o seguinte:

- Representantes dos mutuários;
- Representantes do setor privado;
- Organizações e fundações voltadas para o desenvolvimento;
- Órgãos da ONU;
- Parceiros multilaterais e bilaterais de desenvolvimento;
- Organizações da sociedade civil no nível internacional, nacional e local envolvidas na defesa ou prestação de serviços;
- Organizações trabalhistas e sociedades profissionais;
- Instituições acadêmicas e de pesquisa aplicada.

C. Processo de Consulta

O Grupo Banco Mundial procurará a colaboração e as opiniões sobre a Nota de Conceitos e possíveis orientações para o desenvolvimento da estratégia após a CODE revisar a Nota de Conceitos até o **início de julho de 2015**. No

intuito de orientar o pensamento da instituição para a futura estratégia de gênero, será tópicos-chave que o Banco Mundial deveria considerar no decorrer do desenvolvimento da estratégia. As áreas para discussão incluirão, entre outras, as seguintes:

- Aspectos da estratégia de gênero que o Grupo Banco Mundial deveria considerar para ajudar os países a conseguirem a igualdade de gênero como caminho para redução permanente da pobreza e prosperidade compartilhada;
- restrições adicionais à equidade de gênero que devem ser consideradas no nível nacional;
- recomendações para remover restrições às oportunidades econômicas e sociais de mulheres e meninas;
- recomendações sobre onde enfoques transversais inteligentes em matéria de gênero, políticas e programas (usados por instituições públicas ou privadas) são mais eficazes para melhorar as oportunidades econômicas das mulheres;
- recomendações e exemplos de ferramentas de diagnóstico que podem ser usadas para ajudar a compreender as restrições à igualdade de gênero;
- recomendações como os serviços e mercados podem ser mais acessíveis às mulheres e meninas;
- recomendações sobre quais são os hiatos-chave de dados e como melhorar a disponibilidade e a qualidade dos dados a serem medidos; e
- como o Banco pode apoiar melhor os mutuários em seus esforços para fortalecer seus sistemas e instituições em relação à igualdade de gênero a fim de produzir resultados mais sustentáveis na prática.

As informações obtidas servirão para informar o desenvolvimento de uma estratégia a ser apresentada à consideração da Diretoria Executiva do Banco Mundial, o que se prevê para fim de 2015.

Os canais de consulta incluirão: 1. reuniões presenciais com os interessados; 2. reuniões presenciais durante conferências globais, regionais ou bilaterais ou em conjunto com as mesmas a partir do fim de abril; e 3. feedback on-line por meio de uma plataforma na web dedicada.

As reuniões presenciais serão realizadas no nível do país; sempre que possível, múltiplos serão conectados via videoconferência para alcançar o maior número de países possível. A seleção de países onde serão realizadas as presenciais levarão em conta os seguintes critérios: a) cobertura equilibrada de grupos específicos; b) representação equilibrada de economias de renda média, baixa e frágil; c) combinação das carteiras e operações existentes; e d) oportunidades para aplicar soluções destinadas a erradicar hiatos de gênero

As reuniões de consulta podem incluir uma combinação de formatos; **i. reuniões de um único grupo** com governos com governos, sector privado ou organizações bilaterais e multilaterais; **ii. reuniões de múltiplos interessados** de acordo com as necessidades e prática dos países.

2. TRANSPARÊNCIA, NOTIFICAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IDIOMAS

Um website de consulta dedicado (www.worldbank.org/genderconsultation) proporcionará uma plataforma para os interessados fornecerem insumo e contribuir para o desenvolvimento da estratégia. Fazendo uso dessa

plataforma, as pessoas e outras partes interessadas poderão fazer comentários por escrito on-line por meio do formulário de levantamento. Sugestões e comentários poderão também ser enviados, fazendo o download do documento em Word do questionário disponibilizado no site e enviando por e-mail para genderconsultations@worldbankgroup.org. As pessoas e grupos podem também indicar seu interesse em participar das reuniões presenciais agendadas com múltiplos interessados, inscrevendo-se no website.

A página na Internet contém informações relacionadas com a revisão e cronograma, processo de consultas, informações importantes sobre os antecedentes, recursos relacionados, horário – assim que for confirmado – das reuniões presenciais e outras informações pertinentes à medida que o processo de consultas continua.

Documentos-chave de consulta (por exemplo, a Nota de Conceitos, o plano de consultas, a estratégia) serão disponibilizados em **árabe, chinês, espanhol, francês, inglês, português e russo**.

As listas de país participantes, resumos de pontos de vista e insumos (sem atribuição) das reuniões presenciais realizadas no nível de países e questionário on-line serão compartilhados continuamente por meio do website durante o período de consultas, a fim de proporcionar informação sobre as contribuições para o processo.

Os materiais de consulta, incluindo resumo das reuniões e listas de participantes, serão disponibilizados no idioma em que for realizada a reunião.

As reuniões de consulta serão anunciadas com a máxima antecedência possível para facilitar a participação informada de um conjunto diverso de interessados.

O resumo de todas as informações e *feedback* recebidos durante o período de consulta será elaborado após a conclusão do período de consulta, juntamente com o documento delineando como as questões levantadas durante as consultas foram abordadas na elaboração do documento de estratégia. Esse documento será apresentado durante o relatório à Diretoria Executiva.

3. CONTATOS

Perguntas sobre o desenvolvimento da estratégia e sobre o processo de consulta deverão ser dirigidas à Equipe de Estratégia de Gênero pelo e-mail at genderconsultations@worldbankgroup.org.

ANEXO 5: EVOLUÇÃO DA ATENÇÃO DO BANCO MUNDIAL A QUESTÕES DE GÊNERO E DESENVOLVIMENTO:

Evolução da atenção do Banco Mundial a questões de gênero e desenvolvimento:

- 1977** Nomeação da primeira Assessora de Mulheres no Desenvolvimento.
- 1984** A Declaração 2.20 do Manual de Operações aborda o impacto da assistência do Banco Mundial às mulheres como parte da avaliação de projetos para determinados tipos de projeto.
- 1986** Criação completa de uma Unidade da Mulher no Desenvolvimento.
- 1990** A Diretiva Operacional sobre Redução da Pobreza recomenda que as questões relacionadas com a mulher sejam consideradas na formulação de programas de redução da pobreza.
- 1994** Emissão da Política Operacional 4.20; estabelecimento das metas de redução das disparidades de gênero e melhoria da participação da mulher no desenvolvimento econômico do respectivo país.
- 1996** Foi criado o Grupo Externo Consultivo em Gênero; apresenta-se o relatório de andamento sobre integração de gênero à Comissão sobre a Eficácia do Desenvolvimento da Diretoria Executiva.
- 1997** Criação da Diretoria de Gênero e Desenvolvimento; preparação do relatório sobre integração para a Comissão sobre a Eficácia do Desenvolvimento.
- 1998** O cargo de Chefe da Diretoria de Gênero e Desenvolvimento é elevado de Chefe/Gerente a Diretor.
- 2001** Aprovação da primeira Estratégia do Banco Mundial sobre Gênero – *Integrating Gender into the World Bank's Work: A Strategy for Action* (Integração do Gênero no Trabalho do Banco Mundial: Uma Estratégia para a Ação).
- 2003** Revisão da OP/BP 4.20 para aplicação a projetos em setores e temas identificados pelo CAS.
- 2007** É lançado o Plano de Ação de Gênero enfocando o empoderamento econômico da mulher e enfatizando a integração de gênero nos setores econômicos.
- 2010** O gênero é nomeado como tema especial da recomposição AID16.
- 2011** São preparados para todas as regiões os Planos Ação Regional.
- 2012** Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012 sobre Igualdade de Gênero e Desenvolvimento; a IFC adota o gênero como uma das seis prioridades transversais.
- 2013** Criada a Secretaria de Gênero da IFC.
- 2014** Criação da Área de Soluções Transversais em Matéria de Gênero.

¹ As oportunidades socioeconômicas podem ser definidas a fim de incluírem oportunidades de geração de renda e capital humano, como expressão e ação, incluindo estar livre da violência.

² Chant, S. 2008. “The ‘Feminisation of Poverty’ and the ‘Feminisation’ of Anti-Poverty Programmes: Room for Revision?” (A feminização da Pobreza e a Feminização de Programas de Combate à Pobreza: Há Espaço para Revisão?) *Journal of Development Studies* 44(2): 165-197.

³ Morton, Klugman, et al. 2014 *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs (Gênero em Ação: Um Companheiro do Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial em Matéria de Empregos)*. Banco Mundial, Washington, D.C.

⁴ Grupo de Avaliação Independente (Banco Mundial) 2010 Gênero e desenvolvimento UMA AVALIAÇÃO DO APOIO DO BANCO MUNDIAL, 2002-2008 Banco Mundial, Washington, D.C.

⁵ Grupo de Avaliação Independente (Banco Mundial) 2010 Gênero e desenvolvimento UMA AVALIAÇÃO DO APOIO DO BANCO MUNDIAL, 2002-2008 Banco Mundial, Washington, D.C.

⁶ Grupo Banco Mundial. 2006. *Gender Equality as Smart Economics: World Bank Group Agriculture Action Plan 2007-2010* (Igualdade de Gêneros como Economia Inteligente: Plano de Ação de Gênero do Grupo Banco Mundial 2007-2010). Grupo Banco Mundial, Washington, D.C.

⁷ O monitoramento de dados desse período indica um aumento na atenção dispensada a questões de gênero empréstimos do Banco Mundial nos setores tanto sociais como econômicos durante a implementação do GAP (EF06-EF10), havendo uma taxa de melhoria significativamente mais alta nos setores econômicos (85% em comparação com 35%). Ver Banco Mundial. 2011. *Implementing the Bank's Gender Mainstreaming Strategy: FY09-FY10 Annual Monitoring Report* (Implementação da Estratégia de Integração de Gênero: Relatório sobre Monitoramento Anual EF09-EF10). Banco Mundial, Além disso, uma avaliação final e independente do GAP constatou que tinha ajudado a revitalizar a discussão sobre integração de gênero no Banco Mundial, aumentou a conscientização dos funcionários a respeito de questões de gênero específicas do setor utilizando um modelo “aprender usando” e contribuiu para o conjunto global de conhecimentos e dados. Ver Universalia. 2011. *Final Evaluation of the World Bank Group Gender Action Plan* (Avaliação Final do Plano de Ação de Gênero do Grupo Banco Mundial). Universalia. Québec.

⁸ A nova Pontuação Corporativa (CSC) e a AID17 demonstram compromissos mais ambiciosos para aprofundar a integração de gênero nas estratégias e operações nacionais. A meta da nova estratégia nacional requer que **todos os** países integrem o gênero em **todas as três** dimensões (análises, ações e estrutura de resultados), ao passo que a meta anterior indicava apenas que as estratégias nacionais se baseassem em uma análise de gênero. Igualmente, a meta das operações é mais ambiciosa. O Banco Mundial está rastreando operações que integrem o gênero em **todas as três** dimensões (análises, ações e monitoramento e avaliação) com uma meta de 66% no EF17. Por outro lado, o compromisso anterior somente rastreava operações que integravam o gênero em **pelo menos uma** dimensão com uma meta de Pontuação Corporativa de 55% para todos os projetos do Banco Mundial e uma meta de Sistema de Medição de Resultados (RMS) da AID16 de 60%.

⁹ Embora a MIGA não esteja formalmente no âmbito das CCSAs de Gênero, cumpre notar que, como parte da sua Padrões de Política da Sustentabilidade e de Desempenho, em 2013 a MIGA comprometeu-se a reforçar a integração de gênero em suas atividades. A MIGA espera que seus clientes minimizem os riscos relacionados com o gênero e os impactos não intencionais diferenciados pelo gênero causados por atividades empresariais que apoia. A MIGA também se comprometeu a rastrear indicadores discriminados por gênero, tais como emprego, educação, saúde e acesso ao microfinanciamento para clientes e esses dados já estatística os dados estão disponíveis em sua carteira de 2014.

¹⁰ Banco Mundial, 2011. Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2012: *Gênero e Desenvolvimento*. Banco Mundial, Washington, D.C.

¹¹ As definições sociais do que significa ser homem ou mulher variam entre as culturas e mudam ao longo do tempo. Recentemente o conceito de gênero foi ampliado para incluir *identidade de gênero*, ou seja, um sentido interno e pessoal do indivíduo de ser homem ou mulher ou se outro gênero, o que pode ou não coincidir com o sexo designado no nascimento.

¹² A expressão é a capacidade de falar e de ser ouvido, bem como formular e compartilhar discussões, exposições e decisões, ao passo que a ação é a capacidade de tomar decisões sobre a própria vida e agir de acordo para alcançar resultados desejados livres de violência, retribuição ou medo.

¹³ Banco Mundial, 2014. *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity* (Expressão e ação: empoderamento das mulheres e meninas para a prosperidade compartilhada), Banco Mundial, Washington, D.C.

¹⁴ Banco Mundial, 2014. *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity* (Expressão e ação: empoderamento das mulheres e meninas para a prosperidade compartilhada), Banco Mundial, Washington, D.C

¹⁵ Segundo o WDR 2013, o emprego é “uma atividade que geram renda real ou pressuposta, monetária ou em espécie, formal ou informal, na agricultura, manufatura e serviços.” Além da renda, o emprego confere à pessoa um sentido de identidade, status e autoconfiança, bem como conexões com outras pessoas nas comunidades e na satisfação geral da vida. Nem todos os empregos contribuem para o bem-estar individual – mas tudo tem a sua importância: tipo de emprego, condições de trabalho, contratos, benefícios e segurança e proteção no trabalho.

¹⁶ Banco Mundial, 2011. Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2012: *Gênero e Desenvolvimento*. Banco Mundial, Washington, D.C.; Buvinic, Furst-Nichols & Pryor. 2014. *A Roadmap for Promoting Women’s Economic Empowerment* (Um Roteiro para Promover o Empoderamento Econômico da Mulher). Fundação das Nações Unidas. Washington, D.C.

Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown e Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India* (O Ativo de Gênero e os Hiatos da Riqueza: Evidências do Equador, Gana e Kamataka, Índia. Bangalore *Indian Institute of Management Bangalore*.

¹⁷ *Gender at Work* Morton, Klugman, et al. 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs* (Gênero em Ação: Um Companheiro do Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial em Matéria de Empregos). Banco Mundial, Washington, D.C.

¹⁸ Vanek et al. 2014. *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges* (Estatísticas sobre a Economia Informal: Definições, Estimativas Regionais e Desafios). WIEGO Working Paper (Statistics) No 2. Cambridge, USA.

¹⁹ *Gender at Work* Morton, Klugman, et al. 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs* (Gênero em Ação: Um Companheiro do Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial em Matéria de Empregos). Banco Mundial, Washington, D.C.

²⁰ 2011. Corporação Financeira Internacional e Parceria Global para Inclusão Financeira: *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries* (Reforçar o Acesso ao Financiamento para PMEs de propriedade de mulheres nos Países em Desenvolvimento). Washington, D.C.

²¹ Organização para a Alimentação e Agricultura (FAO) 2011. *The State of Food and Agriculture 2010-11* (A Situação da Alimentação e da Agricultura 2010-2011). FAO, Roma

²² Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown e Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India* (O Ativo de Gênero e os Hiatos da Riqueza: Evidências do Equador, Gana e Kamataka, Índia. Bangalore *Indian Institute of Management Bangalore*.

²³ Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown e Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India* (O Ativo de Gênero e os Hiatos da Riqueza: Evidências do Equador, Gana e Kamataka, Índia. Bangalore *Indian Institute of Management Bangalore*.

²⁴ Hallward-Driemeier & Hasan. 2013. *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa* (Empoderamento das Mulheres: Direitos Legais e Oportunidades Econômicas na África). Banco Mundial, Washington, D.C.

²⁵ O primeiro GIL foi lançado na região da África em 2011 e atualmente apoia mais de 40 avaliações dos impactos em 20 países relacionados com direitos sobre a terra, agricultura, desenvolvimento do sector privado, emprego de jovens e expressão e representação. O GIL Latino-Americano e Caribenho lançou 15 avaliações de impacto em oito países. Além das avaliações de impacto sobre as oportunidades econômicas, uma avaliação também examina uma questão de relevância especial para a região: a gravidez de adolescentes. O GIL do Sul da Ásia foi lançado no EF14 com enfoque nas causas subjacentes das desvantagens de mulheres e homens em matéria de acesso aos serviços de infraestrutura, participação na força de trabalho e violência baseada no gênero. Atualmente o laboratório contribui para nove avaliações no Afeganistão, Bangladesh, Índia e Nepal. Das outras regiões, as quais ainda precisam lançar formalmente os GILs, a Europa e a Ásia Central iniciaram uma série de avaliações de impactos sobre hiatos de gênero na região – especialmente examinando experimentos comportamentais relacionados com a igualdade de gênero no acesso a oportunidades econômicas. Três avaliações de impactos testam agora intervenções para alterar efetivamente o modo de pensar de estudantes e gerar mudanças em suas aspirações e esforços, bem como avaliar como o gênero e a etnicidade e o gênero e as aptidões socioemocionais desempenham um papel na discriminação e oportunidades no mercado de trabalho. No Oriente Médio e Norte da África três avaliações de impactos estão testando se a prestação de serviços de ajuda jurídica pode diminuir os obstáculos que as mulheres enfrentam no acesso aos serviços de justiça na Jordânia, a eficácia dos programas de estágio para aumentar o emprego entre as jovens no lêmén e qual seria a melhor forma de apoiar jovens empresárias no Marrocos.