

Indicadores membros do G20

RELATÓRIO EM PROCESSO

ESTATÍSTICAS E AVANÇOS EM EQUIDADE DE GÊNERO



2012 - 2024

INTRODUÇÃO

O compromisso com a igualdade de gênero assumiu um papel central nas discussões globais a partir do Brisbane Action Plan¹, lançado em novembro de 2014 durante a Cúpula do G20 em Brisbane. Este plano, apoiado por organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), estabeleceu como objetivo a redução da disparidade de participação entre homens e mulheres na força de trabalho em 25% até 2025.

O plano sublinhou a importância de promover maior participação feminina no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que melhorava a qualidade do emprego, contribuindo para um crescimento econômico mais forte e inclusivo.

Este relatório, intitulado World Indicators – Avanço dos Indicadores de Gênero nos Países do G20 (2012–2024), tem como objetivo fornecer uma análise detalhada sobre o progresso dos países membros do G20 em quatro pilares fundamentais: Taxa de Emprego, Global Gender Gap, Trabalho do Cuidado e Violência Contra a Mulher. A inclusão das mulheres nas áreas de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) é um ponto de destaque, dada a sua relevância para o futuro econômico e tecnológico.

¹ 2014-11-18__G-

675_G20_Leaders_launch_Brisbane_Action_Plan_for_Growth_and_Quality_Jobs[1].pdf

O documento foi elaborado como um working paper para embasar as discussões das delegações do W20 (Women 20) no encontro de 2 de outubro, permitindo que os participantes avaliem tanto os progressos quanto os desafios pendentes nos últimos doze anos. Ressalta-se que o relatório está em fase de working process, o que significa que as informações e análises aqui contidas poderão ser revisadas à medida que novos dados sejam disponibilizados ou que mudanças políticas ocorram.

Utilizando dados de fontes globais confiáveis, como o Global Gender Gap Report, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), e World Bank.

O relatório visa fornecer uma base sólida e profunda para discussões políticas mais eficazes em prol da equidade de gênero. O documento não apenas reflete os avanços econômicos e sociais promovidos pela maior inclusão de mulheres na força de trabalho e em posições de liderança, mas também identifica áreas críticas que ainda necessitam de atenção.

Este encontro do G20 será uma oportunidade para revisar e ajustar as estratégias globais, garantindo que a meta estabelecida em Brisbane seja cumprida até 2025, contribuindo assim para um crescimento econômico inclusivo e sustentável em nível mundial.



SUMÁRIO

01 Meta de Brisbane

02 Empreendedorismo Feminino no G20

03 Economia do Cuidado G20

04 Trabalho informal

05 Gap Salarial G20

06 Trabalhadores STEM G20

07 Graduação STEM G20

08 Educação: Taxa de Matrícula no Ensino Primário, secundário e terciário

09 Violência Contra mulheres G20

10 Fórum Econômico Salarial Global Gender Gap G20

11 Indicadores Sugeridos do W20 Turquia e Itália

Indicadores membros do G20

META DE BRISBANE



País	Mulheres 2012	Homens 2012	Participação de Mulheres 2023	Participação de Homens 2023	PM-PW 2012	Meta de Brisbane - diferença 25% desde 2012	PH-PM 2023
Austrália	70.4	82,5	76,9	84,3	12,1	9,075	7,4
Africa do Sul	49.4	63,3	54,5	65,1	13,9	10,425	10,6
Alemanha	71.9	82,5	75,9	83,7	10,6	7,95	7,8
Arábia Saudita	21	78,6	34,4	79,9	57,6	43,2	45,5
Argentina	48,1	73,3	50,4	71	25,2	18,9	20,6
Brazil	57,8	80,7	61,7	80,8	22,9	17,175	19,1
Canadá	74,5	81,9	77,2	83,2	7,4	5,55	6
China	63,3	77,3	61,1	72,6	14	10,5	11,5
Coréia do Sul	55.2	77,7	63,1	79,0	22,5	16,875	15,9
Estados Unidos	67.6	78,8	69,9	79,5	11,2	8,4	9,6
França	66.0	75,1	71,2	76,8	9,1	6,825	5,6
Índia	28.5	81,4	33,6	81,3	52,9	39,675	47,7
Indonésia*	51,4	83,4	52,5	81,5	32	24	29
Itália	53.4	73,7	57,7	75,7	20,3	15,225	18
Japão	63.4	84,3	75,1	86,9	20,9	15,675	11,8
México	47.3	82,7	51,2	81,7	35,4	26,55	30,5
Reino Unido	70.7	82,7	74,8	82,6	12	9	7,8
Rússia	56,2	70,9	55,5	70,2	14,7	11,025	14,7
Turquia	32.3	75,8	40,9	78	43,5	32,265	37,1
União Européia (27 countries)	65.0	77,3	70,4	80	12,3	9,225	9,6

*NEGRITO: PAÍSES QUE DEVEM ALCANÇAR A META DA PESQUISA 15 A 64 ANOS

Análise - Mercado de Trabalho - Meta de Brisbane

**META: REDUZIR O GAP DE
PARTICIPAÇÃO DE GÊNERO** **25%**
ATÉ 2025

A meta de Brisbane, estabelecida em 2014, tinha como objetivo reduzir a diferença de gênero na participação da força de trabalho em 25% até 2025. Trouxemos um resumo do relatório oficial de Brisbane, que serve como a principal ferramenta para monitorar o progresso dessa meta. Intitulado *Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action in 2023*¹, ele acompanha as ações políticas e os avanços alcançados até o momento.

Além disso, o presente documento utilizou como base de referência dados e análises de organizações internacionais de renome, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), fortalecendo a profundidade e a precisão das avaliações apresentadas.

¹*Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action in 2023*: <https://www.ilo.org/media/583121/download>

A meta de Brisbane, estabelecida em 2014, visava reduzir a diferença de gênero na participação da força de trabalho em 25% até 2025. No entanto, a pandemia da COVID-19 inicialmente retrocedeu esse progresso. O impacto da crise afetou mais profundamente as mulheres, principalmente devido à perda de empregos em setores dominados por trabalhadoras e ao aumento da responsabilidade pelo trabalho de cuidado não remunerado.

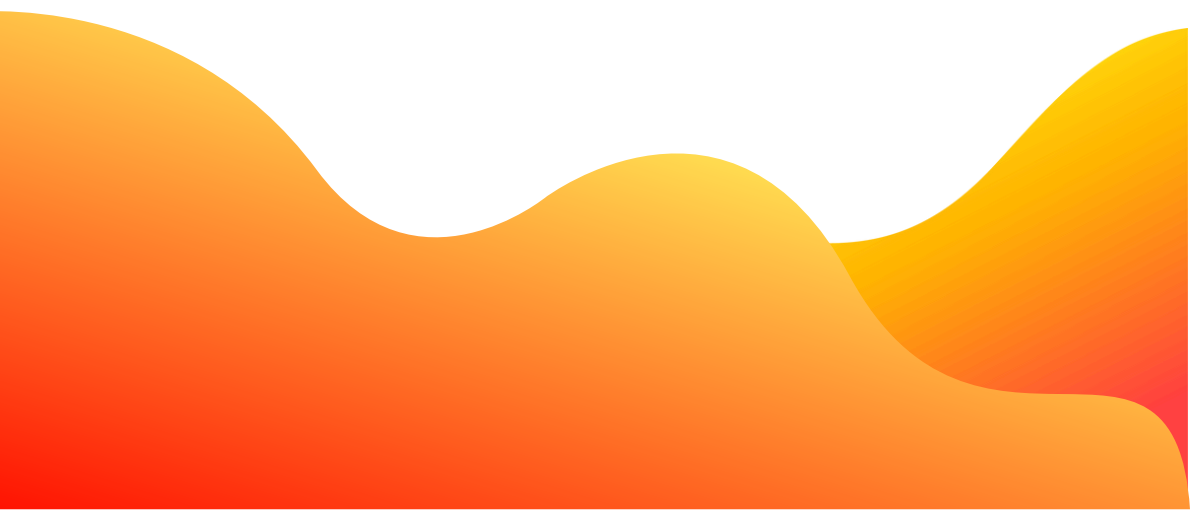
Apesar desse retrocesso, a recuperação robusta do mercado de trabalho ajudou a compensar as perdas. A tabela de "Trabalhadores Ativos" reflete um aumento significativo na taxa de participação feminina na força de trabalho em vários países do G20, como Canadá, Austrália e França. Esses países conseguiram alinhar-se novamente à tendência de declínio pré-pandemia (2012–2019) na diferença de gênero.

Por outro lado, países como Brasil e Indonésia permanecem significativamente aquém da meta, com uma redução da lacuna de participação bem inferior ao esperado. Além disso, países como Itália, México e Turquia também não estão conseguindo atingir a redução necessária, com a diferença de participação ficando mais de 3 pontos percentuais abaixo do alvo de Brisbane. Em contraste, a Arábia Saudita mostrou um avanço notável desde 2018, impulsionada por reformas econômicas que aumentaram a taxa de participação feminina, aproximando o país da meta.

Embora a maioria dos países tenha superado o impacto inicial da pandemia, a análise mostra que ainda é necessário um progresso adicional para alcançar a meta de Brisbane até 2025, especialmente em economias como Índia e Indonésia, onde a lacuna permanece considerável.

Indicadores membros do G20

EMPREENDEDORISMO FEMININO



EMPREENDEDORISMO FEMININO

Porcentagem da população feminina de 18 a 64 anos que é uma empreendedora iniciante ou proprietária-gerente de um "novo negócio", dividida pela porcentagem equivalente para seus colegas do sexo masculino

Países	2013	2023	Varição	OBSERVAÇÃO
Argentina	0,67	0,81*	0,1	DADO DE 2018
África do Sul	0,73	0,76	0,0	
Alemanha	0,65	0,64	0,0	
Arábia Saudita	NA	NA	NA	
Austrália	0,65*	0,72*	0,1	DADOS DE 2014 E 2019
Brasil	1,01	0,64	-0,4	
Canadá	0,68	0,63	-0,1	
China	0,77	1,16	0,4	
Coreia do Sul	0,40	0,61	0,2	
Estados Unidos da América	0,69	0,84	0,2	
França	0,50	0,72	0,2	
Índia	0,49	0,64	0,2	
Indonésia	0,96	1,3*	0,3	DADO DE 2022
Itália	0,43	0,61	0,2	
Japão	0,55	0,39*	-0,2	DADO DE 2022
México	0,77	0,91	0,1	
Reino Unido	0,63	0,78	0,2	
Rússia	0,86	0,65*	-0,2	DADO DE 2021
Turquia	NA	NA	NA	

EMPREENDEDORISMO FEMININO

Análise - Panorama Global do Empreendedorismo Feminino nos Países do G20

Nos últimos anos, o empreendedorismo feminino se destacou como um importante motor de crescimento econômico e inovação, especialmente nos países do G20. No entanto, a taxa de participação feminina no empreendedorismo, medida como a porcentagem de mulheres empreendedoras em comparação com seus colegas masculinos, revela um cenário complexo e em constante evolução. Enquanto alguns países fizeram avanços significativos, outros enfrentaram declínios ou estagnações, evidenciando que ainda existem barreiras estruturais que dificultam o progresso em determinadas regiões. Importante lembrar que em desenvolvimento o empreendedorismo é uma questão de sobrevivência para muitas mulheres.

Avanços e Retrocessos no Empreendedorismo Feminino

Dados recentes mostram que, apesar de diversas iniciativas para promover o empreendedorismo feminino, o cenário ainda é desigual entre os países do G20. Na China, por exemplo, as mulheres empreendedoras superaram os homens, com uma relação de 1,16 em 2023, um aumento de 0,4 em relação a 2013. Esse progresso notável sugere que as políticas chinesas voltadas para apoiar mulheres no ambiente de negócios estão apresentando resultados positivos.

De maneira similar, a Indonésia registrou um dos maiores aumentos, com uma relação de 1,3 em 2023, frente a 0,96 em 2013, indicando que as mulheres estão se tornando mais ativas no empreendedorismo em comparação aos homens.

Por outro lado, o Brasil—país anteriormente reconhecido por sua elevada taxa de empreendedorismo feminino—tem experimentado uma queda acentuada. Em 2013, a proporção de mulheres empreendedoras no Brasil superava a dos homens, com uma relação de 1,01. No entanto, em 2023, esse número caiu para 0,64, refletindo uma preocupante redução de 0,4. Essa tendência descendente pode sinalizar desafios socioeconômicos mais amplos ou uma falta de apoio contínuo para as mulheres empreendedoras. O Japão também testemunhou um declínio, com a taxa de participação feminina caindo de 0,55 em 2013 para 0,39 em 2023.

Em contrapartida, algumas nações desenvolvidas têm apresentado melhorias moderadas, mas consistentes. Nos Estados Unidos, a relação de mulheres empreendedoras subiu de 0,69 em 2013 para 0,84 em 2023. Da mesma forma, Reino Unido e França observaram um aumento de 0,2 pontos em suas respectivas proporções, sugerindo que os esforços para promover a igualdade de gênero no empreendedorismo estão gradualmente surtindo efeito nessas economias.

Barreiras Financeiras e Mecanismos de Apoio

Embora as taxas de participação ofereçam uma visão do envolvimento feminino no empreendedorismo, o acesso ao financiamento continua sendo uma barreira significativa para empresas lideradas por mulheres. Nos países do G20, a disponibilidade de capital de risco para empreendedoras ainda é inferior à dos homens. No entanto, algumas nações têm introduzido políticas para enfrentar essa desigualdade. Na Índia, por exemplo, a iniciativa Stand Up India oferece apoio financeiro específico para mulheres empreendedoras, refletindo um compromisso mais amplo com a promoção da igualdade de gênero nos negócios.

O impressionante aumento no empreendedorismo feminino na Indonésia pode ser parcialmente atribuído a seus programas de apoio financeiro direcionados, enquanto a China continua a investir em empresas lideradas por mulheres por meio de iniciativas apoiadas pelo governo. Esses exemplos destacam o papel fundamental que os programas de financiamento personalizados podem desempenhar na promoção do empreendedorismo feminino e na garantia de um crescimento sustentável.

Contribuições Econômicas e Potencial Futuro

As mulheres empreendedoras estão cada vez mais sendo reconhecidas por seu potencial de impulsionar a inovação e o crescimento econômico, especialmente em setores de alto crescimento, como tecnologia e saúde. Na China, as mulheres representam agora 25% dos fundadores de startups no setor de tecnologia, ressaltando sua crescente influência em indústrias tradicionalmente dominadas por homens. Segundo um relatório da McKinsey, o fechamento da lacuna de gênero no empreendedorismo poderia acrescentar trilhões de dólares ao PIB global até 2025, o que torna ainda mais convincente a necessidade de maior investimento em empresas lideradas por mulheres.

Apesar desses avanços, desafios permanecem. A transição para indústrias digitais e relacionadas a STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) apresenta tanto oportunidades quanto obstáculos para as mulheres. Países como o Brasil, onde o empreendedorismo feminino tem diminuído, e o Japão, onde as mulheres enfrentam barreiras culturais profundamente enraizadas, precisam fortalecer seus sistemas de apoio para garantir que as mulheres possam participar plenamente da transformação econômica em curso.

Os dados sobre o empreendedorismo feminino nos países do G20 revelam uma história de avanços e desafios persistentes. Enquanto países como China e Indonésia estão servindo de exemplo com aumentos significativos na atividade empreendedora feminina, outros, como Brasil e Japão, estão enfrentando dificuldades para manter seus níveis anteriores de participação. Para desbloquear totalmente o potencial das mulheres empreendedoras, os países do G20 devem continuar a enfrentar as barreiras sistêmicas que as mulheres encontram—particularmente no acesso ao financiamento e redes de negócios. Com esforços sustentados, essas nações não apenas alcançarão a paridade de gênero no empreendedorismo, mas também impulsionarão um crescimento econômico e inovação substanciais em escala global.

Indicadores membros do G20

ECONOMIA DO CUIDADO



LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE - REMUNERADA

PAÍS	SEMANAS PARA A MULHER	SEMANAS PARA O HOMEM
Africa do Sul	17	1,4
Alemanha	14	0
Arabia Saudita	10	0,6
Argentina	13	0,4
Australia	18	2
Brasil	17	0,7
Canada	16	0
China	14	0
Coreia do Sul	13	1,4
Estados Unidos da America	0	0
França	16	4
India	26	0
Indonesia	13	0,4
Italia	22	2,1
Japão	14	4
Mexico	12	0,7
Reino Unido	39	2
Russia	20	0
Turquia	16	0,7

Análise - Trabalho do cuidado: Licença Maternidade e Paternidade dos países do G20.

A licença maternidade constitui a base de todas as políticas de licenças de cuidado e está presente em todos os países do G20. Entretanto, há diferenças marcantes na duração, benefícios e fontes de financiamento. Enquanto Alemanha e Itália ratificaram a Convenção nº 183 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que estabelece padrões mínimos de proteção, países como Brasil, França, Índia, Japão, Rússia, África do Sul e Turquia estão alinhados com os três requisitos mínimos: duração, valor dos benefícios em dinheiro e fonte de financiamento. Em contrapartida, os Estados Unidos é o único país do G20 que não apresenta legislação para licença parental remunerada.

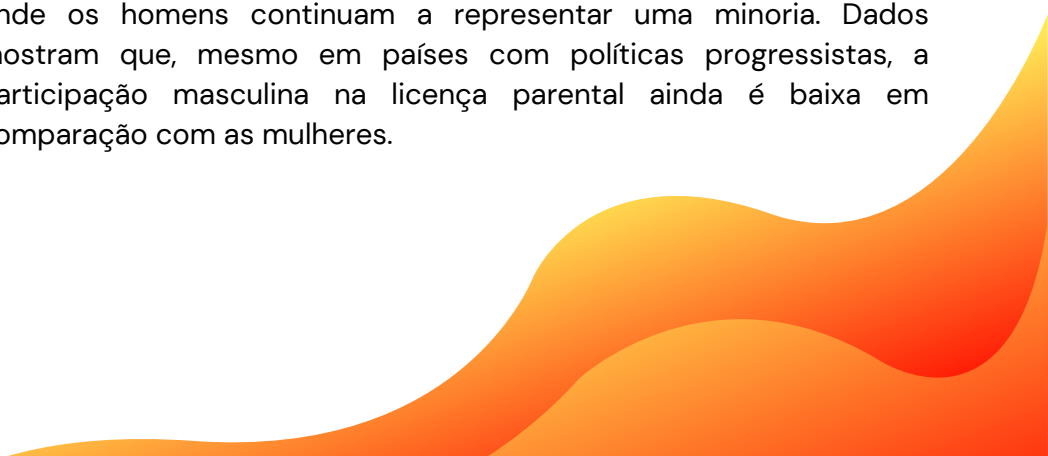
A análise da tabela mostra que cinco países do G20, incluindo Argentina, Indonésia, México, Coreia do Sul e Arábia Saudita, oferecem menos de 14 semanas de licença maternidade. Em contraste, países como Austrália, Índia, Itália, Rússia e Reino Unido garantem mais de 18 semanas. Na maioria dos países, o valor dos benefícios em dinheiro durante a licença varia, com 10 países oferecendo 100% de reposição salarial, enquanto outros adotam esquemas mistos ou pagam abaixo de dois terços dos ganhos anteriores.

Em termos de financiamento, a licença maternidade é sustentada pela proteção social em 14 países do G20, enquanto em dois (Indonésia e Arábia Saudita) ela é financiada pela responsabilidade dos empregadores. Nos países como Alemanha e Coreia do Sul, o esquema de financiamento é misto, combinando mecanismos de proteção social e contribuições dos empregadores.

A licença paternidade é um passo essencial para envolver os pais no cuidado infantil desde o nascimento, desafiando a norma tradicional de que as mulheres são as principais cuidadoras. Conforme observado, 12 países do G20, incluindo Brasil, França, Indonésia, Itália, Japão, México, Coreia do Sul, Arábia Saudita, África do Sul e Reino Unido, oferecem direitos de licença paternidade com uma média de 8,07 dias de duração.

A licença parental, que é concedida a ambos os pais ou cuidadores para cuidar dos filhos após o término da licença maternidade e paternidade, está se tornando cada vez mais comum. No G20, 12 países (como Canadá, Alemanha, França e Japão) oferecem essa licença, mas nem todos os países garantem benefícios financeiros durante esse período. Em nações como Austrália e França, o benefício é pago em taxa fixa, enquanto em outros, como Canadá e Japão, é uma combinação de taxa fixa e percentual dos ganhos anteriores.

Um ponto notável é a diferença de gênero no uso da licença parental, onde os homens continuam a representar uma minoria. Dados mostram que, mesmo em países com políticas progressistas, a participação masculina na licença parental ainda é baixa em comparação com as mulheres.



Análise - Economia do cuidado: Licença Maternidade e Paternidade União Europeia

Conforme a tabela, a licença maternidade nos países da UE varia entre 14 e 58 semanas. A Bulgária se destaca como o país com a licença maternidade mais longa, com 58 semanas, seguida por Irlanda e Hungria, que oferecem 42 e 43 semanas, respectivamente. Esses países garantem um período prolongado para as mães se recuperarem do parto e cuidarem de seus recém-nascidos.

Embora os países da Europa sejam referência nos indicadores de equidade de gênero quando falamos de igualdade de gênero, essas nações ainda enfrentam desafios com a equiparação da licença paternidade ou para segundo cuidador.

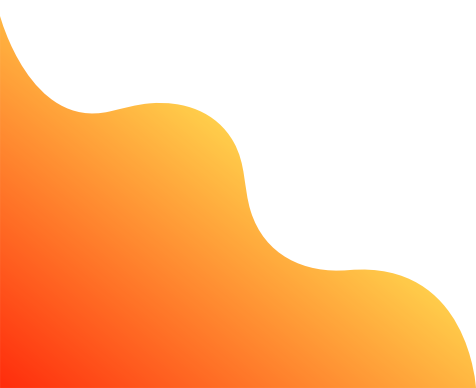
Por outro lado, países como Dinamarca e Suécia oferecem licenças mais curtas, com 14 semanas cada. No entanto, é importante destacar que, em muitos desses países, a licença parental estendida compensa a licença maternidade relativamente curta, permitindo uma divisão mais equilibrada das responsabilidades de cuidado entre os pais ou cuidadores.

A média da licença maternidade na União Europeia é de aproximadamente 23,6 semanas, o que reflete uma tendência global de garantir tempo suficiente para que as mães possam cuidar de seus filhos e se recuperar adequadamente.

Em relação à licença paternidade, os países da UE oferecem uma gama de benefícios com grande variação. A Eslováquia oferece o maior período de licença para os homens ou segundo cuidador, com 28,1 semanas, refletindo uma política progressista que incentiva os pais a participarem ativamente do cuidado infantil. Espanha também se destaca, com 16 semanas de licença paternidade, uma das mais longas da região.

No entanto, há países onde a licença paternidade é significativamente menor. Irlanda, por exemplo, oferece apenas 0,7 semanas para os homens ou segundo cuidador, enquanto Malta e Dinamarca garantem apenas 0,1 e 1,4 semanas, respectivamente. Isso revela uma disparidade na distribuição das responsabilidades de cuidado entre mães e pais, o que pode perpetuar as normas tradicionais de gênero.

A média da licença paternidade nos países da União Europeia é de aproximadamente 4,0 semanas. Embora seja um avanço significativo em relação a décadas anteriores, ainda há uma lacuna considerável em comparação com a licença maternidade, destacando a necessidade de políticas que incentivem a maior participação dos homens no cuidado infantil.



No contexto global, os países da União Europeia, em sua maioria, estão em conformidade com as normas da OIT para proteção da maternidade. No entanto, como apontado anteriormente, ainda existe um desequilíbrio na distribuição de licenças entre homens ou segundo cuidador e mulheres. Em países como Alemanha e Itália, as licenças estão alinhadas com os requisitos mínimos da Convenção nº 183 da OIT, enquanto outros países ainda têm políticas que não garantem benefícios integrais ou uma divisão mais equitativa entre os gêneros.

Além disso, o "gap de licença de gênero" – a diferença entre o tempo de licença concedido a mães e pais ou segundo cuidador – permanece uma questão importante.

Enquanto países como Espanha e Eslováquia se aproximam de uma divisão mais equitativa, a maioria das nações ainda oferece muito mais semanas para as mães do que para os pais, perpetuando a ideia de que o cuidado infantil é uma responsabilidade primariamente feminina.

Embora a União Europeia tenha avançado significativamente nas políticas de licença parental, a disparidade entre as semanas de licença para homens ou segundo cuidador e mulheres ainda persiste.

As políticas progressistas em países como Espanha e Eslováquia mostram um caminho para uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidado, enquanto outras nações, como Irlanda e Malta, ainda precisam de reformas para aumentar a participação dos homens no cuidado infantil. O fortalecimento dessas políticas pode ajudar a reduzir o "gap de licença de gênero" e promover uma maior igualdade no mercado de trabalho.

TRABALHO INFORMAL

Em países como África do Sul, as mulheres continuam a ter uma maior participação no emprego informal em comparação aos homens. Em 2022, a taxa de emprego informal para mulheres era de 35%, um aumento de 1% em relação a 2012. Para os homens, houve um aumento mais expressivo, de 4%, alcançando 34% em 2022. Esses dados sugerem que, embora as mulheres continuem sendo mais representadas no setor informal, a diferença de gênero no emprego informal está se estreitando, à medida que a taxa de participação dos homens aumenta mais rapidamente.

A situação em Argentina segue um padrão semelhante, onde tanto homens quanto mulheres têm taxas de emprego informal elevadas e próximas, com 51% para ambos em 2022, um aumento de 3% desde 2012. Isso indica uma permanência da economia informal como uma grande fonte de emprego para ambos os gêneros, sem uma distinção acentuada entre homens e mulheres no mercado de trabalho informal.

Já no Brasil, houve uma redução significativa na participação de mulheres e homens no emprego informal entre 2012 e 2022. As mulheres passaram de 43% para 36%, e os homens de 46% para 39%. Essa queda de 7% para ambos os gêneros sugere uma formalização gradual do mercado de trabalho brasileiro ao longo da última década. No entanto, a alta participação de ambos os sexos no emprego informal continua sendo um desafio estrutural no Brasil.

Em contraste, países como Alemanha e Itália apresentam taxas muito mais baixas de emprego informal. Na Alemanha, a participação das mulheres no trabalho informal caiu de 4% em 2012 para 3% em 2022, enquanto a dos homens caiu de 3% para 2% no mesmo período. Isso demonstra que, em países com economias mais desenvolvidas e reguladas, o trabalho informal é muito menos comum, com uma pequena diferença de gênero. A Itália seguiu um padrão semelhante, com uma redução de 2% na participação feminina e 1% na masculina, sugerindo que políticas voltadas para a formalização do trabalho são eficazes em reduzir a informalidade.

A Turquia destaca-se como um caso singular, onde a diferença de gênero no trabalho informal é marcante. Em 2012, 56% das mulheres estavam empregadas no setor informal, mas essa taxa caiu drasticamente para 36% em 2022, uma redução de 20%. Em comparação, a participação masculina caiu de 33% para 24%, uma queda de 9%. Esses números indicam que a Turquia teve um sucesso notável em reduzir a informalidade, especialmente entre as mulheres, provavelmente devido a reformas que visam formalizar o trabalho feminino e integrá-las mais ao mercado formal.



TRABALHO INFORMAL

A Índia e a Indonésia continuam a enfrentar desafios significativos na formalização do mercado de trabalho, especialmente para as mulheres. Na Índia, a taxa de emprego informal entre mulheres subiu de 90% em 2012 para 91% em 2022, enquanto a dos homens passou de 86% para 88%. Esses números alarmantes refletem a persistência de uma economia profundamente informal, onde a maioria da força de trabalho, tanto masculina quanto feminina, ainda está fora do alcance de políticas formais de emprego.

Na Indonésia, embora a taxa de emprego informal para mulheres tenha aumentado de 82% para 86% entre 2016 e 2022, a participação masculina no emprego informal caiu de 83% para 79% no mesmo período. Essa diferença de evolução entre os gêneros sugere que, enquanto os homens têm encontrado mais oportunidades de trabalho formal, as mulheres continuam presas ao mercado informal, refletindo uma barreira de gênero que dificulta a formalização do trabalho feminino.

Em países como Arábia Saudita, Canadá, Estados Unidos, China e Japão, não há dados disponíveis sobre o emprego informal, o que limita a compreensão da dinâmica do mercado de trabalho nesses países. Isso pode ser um reflexo da dificuldade em monitorar o trabalho informal em economias altamente reguladas ou onde o emprego formal é predominante.

Em geral, a análise dos dados sobre o emprego informal revela que, embora alguns países tenham feito progressos na formalização de suas economias, ainda temos uma quantidade de trabalho informal significativa / precariedade da relação trabalhista em ambos os gêneros, oportunidade de investir em políticas públicas

A diferença de gênero no emprego informal também é um aspecto importante, com mulheres geralmente enfrentando taxas mais altas de informalidade, como visto na África do Sul e na Indonésia, enquanto em países mais desenvolvidos, como Alemanha e Itália, essa diferença é muito menor. A informalidade continua a ser um obstáculo significativo para a igualdade de gênero e o desenvolvimento econômico sustentável em muitos países do G20.

Indicadores membros do G20

GAP SALARIAL



DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS

PAÍS	DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS			
	2013	2024	VARIAÇÃO EM PONTOS PERCENTUAIS	OBSERVAÇÃO
Africa do Sul				NÃO TEM NENHUM DADO DISPONÍVEL
Alemanha	14,3	14,4*	0,1	DADO DE 2022
Arábia Saudita				
Argentina	7,9*	6,3	1,6	DADO DE 2017
Austrália	18	11,3	-6,7	
Brasil	16,4	10	-6,4	
Canadá	20	16,1	-3,9	
China				NÃO TEM NENHUM DADO DISPONÍVEL
Coreia do Sul	36,6	29,3	-7,3	
Estados Unidos da América	17,9	16,4	-1,5	
França	9,9*	11,6*	-1,7	DADOS DE 2014 E 2022
Índia				
Indonésia				
Itália	6,6*	3,3*	3,3	DADOS DE 2014 E 2022
Japão	26,6	22	-4,6	
México	15,4	15	-0,4	
Reino Unido	17,5	13,3	-4,2	
Rússia				NÃO TEM NENHUM DADO DISPONÍVEL
Turquia	6,9*	10,0*	-3,1	DADOS DE 2014 E 2018

Fonte: [https://data-explorer.oecd.org/vis?](https://data-explorer.oecd.org/vis?fs[O]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CBenefits%252C%20earnings%20and%20wages%23JOB_BW%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=21&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EARNINGS%40GENDER_WAGE_GAP&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=AUS%2BCAN%2BFRA%2BDEU%2BITA%2BJPN%2BKOR%2BMEX%2BTUR%2BGBR%2BUS%2BEU%27%2BBGR%2BARG%2BBRA.....MEDIAN_ T&pd=2013%2C2023&to[TIME_PERIOD]=false)

fs[O]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CBenefits%252C%20earnings%20and%20wages%23JOB_BW%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=21&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EARNINGS%40GENDER_WAGE_GAP&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=AUS%2BCAN%2BFRA%2BDEU%2BITA%2BJPN%2BKOR%2BMEX%2BTUR%2BGBR%2BUS%2BEU%27%2BBGR%2BARG%2BBRA.....MEDIAN_ T&pd=2013%2C2023&to[TIME_PERIOD]=false

DIFERENÇA SALARIAL

Análise - Gap salarial por gênero

Vários países do G20 registraram uma diminuição expressiva na diferença salarial entre homens e mulheres ao longo da última década, o que pode ser atribuído a políticas afirmativas, legislações mais rígidas e uma maior conscientização sobre o problema.

O progresso recente nos países do G20 mostra que várias nações estão fazendo progressos para reduzir a diferença salarial entre os gêneros, mas ainda há desafios para alcançar a igualdade salarial total.

Reino Unido: O Reino Unido fez avanços legislativos por meio da iniciativa Gender Pay Gap Reporting, introduzida em 2017. Os empregadores com mais de 250 funcionários devem informar publicamente suas diferenças salariais entre gêneros, com o objetivo de aumentar a transparência e a responsabilidade. Embora essa medida tenha aumentado a conscientização, a diferença ainda persiste, principalmente nos setores com salários mais altos.

Islândia: **A Islândia é líder global em igualdade salarial entre gêneros.** O país implementou a Lei de Certificação de Remuneração Igualitária em 2018, que exige que as empresas com 25 ou mais funcionários provem que oferecem remuneração igual para trabalho de igual valor. O sistema de certificação é uma abordagem proativa, tornando a Islândia o primeiro país a impor legalmente a igualdade salarial dessa forma. No entanto, as discussões em andamento destacam a necessidade de melhorias na forma como os cargos de gênero são avaliados e valorizados(Oxford Academic).

Noruega: **A Noruega também fez progressos significativos** por meio de sua Lei de Igualdade e Antidiscriminação, que exige remuneração igual para trabalho de igual valor. As empresas norueguesas são obrigadas a avaliar e relatar as disparidades salariais de gênero, garantindo a transparência na remuneração. O governo também enfatiza as políticas que promovem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o que ajuda a mitigar os fatores indiretos que contribuem para a disparidade salarial entre os gêneros, como a distribuição desigual das responsabilidades de cuidado.

Outros países do G20, como o Japão e a Espanha, têm demonstrado um compromisso crescente com essa questão ao aderir a iniciativas como a Equal Pay International Coalition (EPIC), que incentiva governos e empresas a implementar medidas para reduzir a desigualdade salarial(Organização Internacional do Trabalho).

Apesar do progresso, nenhum país do G20 eliminou completamente a diferença salarial entre os gêneros, e para atingir essa meta serão necessários esforços legislativos contínuos, além de mudanças nas práticas do local de trabalho e nas normas sociais.

Coreia do Sul teve o maior progresso na redução do gap salarial, com uma queda de 7,3 pontos percentuais, passando de 36,6% em 2013 para 29,3% em 2023. Apesar de ainda ser um dos países com as maiores disparidades salariais de gênero, essa redução reflete os esforços do governo sul-coreano em promover políticas que incentivam a inclusão das mulheres em setores tradicionalmente dominados por homens, como STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).

Além disso, campanhas para conscientizar as empresas sobre a necessidade de igualdade salarial e iniciativas que oferecem maior apoio às mulheres no mercado de trabalho têm contribuído para essa melhoria.

Austrália também teve uma **redução substancial de 6,7 pontos percentuais, passando de 18% para 11,3% entre 2013 e 2023**. Esse progresso pode ser atribuído à criação de agências governamentais como a Workplace Gender Equality Agency (WGEA), que monitora e promove a igualdade de gênero nas empresas. A WGEA exige que as empresas com mais de 100 funcionários reportem anualmente suas práticas de equidade salarial, o que tem ajudado a identificar e reduzir as disparidades.

No Brasil, o gap salarial caiu de 16,4% em 2013 para 10% em 2023, uma redução de 6,4 pontos percentuais. Esse avanço pode ser creditado a legislações como a Lei da Igualdade Salarial, que obriga as empresas a garantir a equiparação salarial entre homens e mulheres para funções iguais. A atuação de movimentos a favor dos direitos das mulheres e a pressão pública por mais transparência salarial também têm contribuído para a redução das desigualdades no país.

Reino Unido também teve uma melhora notável, com uma redução de 4,2 pontos percentuais no gap salarial, passando de 17,5% para 13,3% em 2023. O governo britânico implementou medidas como a exigência de que grandes empresas divulguem suas disparidades salariais de gênero anualmente, promovendo mais transparência e pressão para que essas diferenças sejam corrigidas. Além disso, iniciativas para aumentar a participação feminina em cargos de liderança e melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar têm sido fundamentais para essa redução.

Alguns países do G20, embora tenham conseguido diminuir o gap salarial, tiveram progressos mais modestos nos últimos dez anos. **Canadá, por exemplo, reduziu o gap em 3,9 pontos percentuais, de 20% para 16,1%.** Embora essa redução seja significativa, o Canadá ainda enfrenta desafios relacionados ao acesso a licenças parentais e cuidados infantis acessíveis, fatores que impactam negativamente a participação feminina no mercado de trabalho e perpetuam as desigualdades salariais.

Estados Unidos também registraram uma pequena redução, de 1,5 pontos percentuais, passando de 17,9% para 16,4%. Esse progresso limitado reflete a ausência de políticas federais robustas voltadas para a equidade salarial, além de um mercado de trabalho com grande concentração de mulheres em empregos de menor remuneração. Embora existam leis como o Equal Pay Act, a falta de implementação efetiva e a ausência de uma política nacional de licença parental remunerada continuam a limitar os avanços na igualdade salarial.

Por outro lado, alguns países viram um aumento preocupante na disparidade salarial entre gêneros. **Na Alemanha, o gap salarial subiu de 14,3% em 2013 para 14,4% em 2022.** Embora esse aumento seja pequeno, ele sugere que as políticas atuais, embora robustas em áreas como licença parental e benefícios sociais, ainda não foram suficientes para erradicar as diferenças salariais. A divisão de gênero no mercado de trabalho alemão, onde mulheres são sub-representadas em setores de alta remuneração, continua a ser um obstáculo.

Outro caso interessante é o da França, onde o gap salarial aumentou de 9,9% em 2013 para 11,6% em 2022. Embora a França seja vista como um líder em direitos das mulheres, especialmente no que diz respeito a legislações sobre licença parental e igualdade de gênero, o aumento na disparidade salarial pode estar relacionado à sub-representação feminina em setores de tecnologia e finanças, que oferecem os salários mais altos.

A Turquia também viu um aumento no gap salarial, de 6,9% para 10% entre 2014 e 2018, o que reflete a persistência de barreiras culturais e estruturais que limitam a participação das mulheres no mercado de trabalho formal. Esse aumento sugere que, apesar dos esforços para melhorar a inclusão econômica das mulheres, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a igualdade de remuneração.



DIFERENÇA SALARIAL

No contexto da União Europeia, o gap salarial geral diminuiu de 11,6% em 2013 para 10,8% em 2022, uma redução de 0,8 pontos percentuais. Embora a UE tenha implementado uma série de políticas voltadas para a equidade salarial, como a Diretiva sobre Transparência Salarial, que visa aumentar a transparência e eliminar as disparidades, o progresso tem sido desigual entre os Estados-membros. Países como Itália, com uma redução de 3,3 pontos percentuais, demonstram a eficácia das políticas de igualdade de gênero, enquanto outros países, como Alemanha, ainda enfrentam dificuldades para reduzir as desigualdades.

A análise da diferença salarial entre gêneros nos países do G20 revela que, embora muitos países tenham conseguido reduzir significativamente o gap salarial ao longo da última década, ainda há barreiras significativas que precisam ser superadas. Países como Coreia do Sul, Austrália e Brasil demonstram que políticas afirmativas, legislação rigorosa e transparência salarial podem ter um impacto positivo na redução das disparidades.

No entanto, o aumento no gap salarial em países como Alemanha, França e Turquia sublinha a necessidade de medidas mais eficazes, especialmente em setores de alta remuneração onde as mulheres continuam sub-representadas. O progresso da União Europeia, embora positivo, ainda reflete a disparidade entre seus Estados-membros, destacando a importância de uma abordagem mais coordenada e eficaz para alcançar a igualdade salarial plena.



Indicadores membros do G20

STEM: GRADUAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO



TAXA DE GRADUAÇÃO ENSINO SUPERIOR STEM

PAÍS	HOMENS %		MULHERES %		VARIACÃO		ANÁLISE
	2012	2022	2012	2022	2012	2022	
Argentina	11,58*	10,59	24,65*	23,7	13,07	13,11	DADOS DE 2018
África do Sul	13,34*	13,07	29,02*	25,78	15,68	12,71	DADOS DE 2014
Alemanha	19,67	19,62	53,91	52,82	34,24	33,2	DADOS DE 2015
Arábia Saudita	21,76	20,9	37,69	35,89	15,93	14,99	
Austrália	9,04*	10,67	27,83*	30,78	18,79	20,11	DADOS DE 2013
Brasil	6,89	8,57	22,39	28,08	15,5	19,51	
Canadá	11,62*	15,97	*33,58	39,39	21,96	23,42	DADOS DE 2013
China	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEM NENHUM DADO DISPONÍVEL
Coreia do Sul	15,04*	16,14	44,63*	45,91	29,59	29,77	DADOS PARA AS MULHERES DE 2015
Estados Unidos da América	8,29*	12,7	25,33*	31,18	17,04	18,48	DADOS DE 2013 - 2021
França	14,05	22,98	41,64	40,33	27,59	17,35	
Índia	19,67*	25,75	33,13*	33,16	13,46	7,41	DADOS DE 2013
Indonésia	10,86*	12,39*	25,98*	29,39*	15,12	17	DADOS DE 2015 - 2018
Itália	15,12	15,76	30,21	33,81	15,09	18,05	
Japão	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEM NENHUM DADO DISPONÍVEL
México	16,49*	14,26	39,93*	35,87	23,44	21,61	DADOS DE 2013
Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	11,87*	12,97	35,08*	35,39	23,21	22,42	DADOS PARA AS MULHERES DE 2021
Rússia	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEM NENHUM DADO DISPONÍVEL
Turquia	15,6	18,52	26,27	18,47	10,67	-0,05	

GRADUAÇÃO EM STEM

Análise - Graduação em STEM por gênero.

A análise sobre a participação de homens e mulheres na graduação em áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) nos países do G20 entre 2012 e 2022 destaca avanços notáveis em algumas economias, mas também evidencia persistentes disparidades de gênero. O enfoque em STEM é essencial não apenas por sua relevância econômica e tecnológica, mas também por seu impacto direto no futuro do mercado de trabalho. Estas áreas são as que mais crescem em termos de demanda por profissionais, oferecendo, muitas vezes, as maiores remunerações e oportunidades de inovação. Portanto, a igualdade de gênero em STEM é fundamental para promover tanto a equidade como o desenvolvimento sustentável das economias globais.

A análise do recorte de gênero na graduação em STEM revela o grau de inclusão e equidade nas sociedades contemporâneas. Historicamente, estas áreas foram dominadas por homens, com barreiras culturais e estruturais dificultando o acesso e a permanência das mulheres.

Superar essas desigualdades é crucial para garantir que o potencial pleno de ambos os gêneros seja utilizado em áreas estratégicas para o desenvolvimento. Além disso, uma maior participação feminina em STEM pode promover soluções mais diversificadas e inovadoras para os desafios globais, considerando as múltiplas perspectivas que a diversidade de gênero traz.

A análise dos dados indica que países como França, Canadá, Índia e Brasil conseguiram aumentos significativos na participação feminina em STEM entre 2012 e 2022. França é um dos destaques, com um aumento de 8,93 pontos percentuais, passando de 14,05% para 22,98%. Esse progresso reflete a implementação de políticas públicas voltadas para a equidade de gênero na educação, bem como iniciativas específicas que incentivam a participação de meninas em carreiras tecnológicas e científicas.

Canadá também teve um avanço expressivo, aumentando a participação feminina em 4,35 pontos percentuais, alcançando 15,97% em 2022. Políticas como a criação de programas educacionais específicos e a promoção de STEM desde os primeiros anos escolares têm sido fundamentais para impulsionar essa mudança. No contexto de um mercado global altamente competitivo, a inclusão de mais mulheres em STEM fortalece o capital humano do país.

Índia, com um aumento de 6,08 pontos percentuais, destaca-se por sua significativa ampliação na inclusão de mulheres em STEM, atingindo 25,75% em 2022. Este resultado reflete os esforços contínuos do governo indiano para reduzir as barreiras ao acesso das mulheres à educação superior, particularmente em áreas tecnológicas. No entanto, é importante observar que, embora a Índia tenha progredido, a lacuna entre homens e mulheres ainda persiste, apontando para a necessidade de ações contínuas.

Brasil, com um aumento de 1,68 pontos percentuais, apresenta um progresso modesto, mas relevante, passando de 6,89% para 8,57%. Este crescimento reflete a importância das iniciativas que buscam promover a inclusão de meninas nas ciências exatas, porém destaca-se que o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer para alcançar um equilíbrio mais equitativo.

Desafios Persistentes e Desigualdades Estruturais

Apesar dos avanços, alguns países continuam enfrentando grandes desafios para reduzir a disparidade de gênero em STEM. Alemanha e Coreia do Sul, por exemplo, ainda registram uma lacuna substancial entre a participação de homens e mulheres nessas áreas. Na Alemanha, a participação feminina em STEM permaneceu praticamente estagnada, variando de 19,67% em 2012 para 19,62% em 2022, enquanto a participação masculina, embora também tenha diminuído ligeiramente, continua muito mais alta, com 52,82%. Esses números indicam que, apesar de esforços pontuais, as mulheres continuam sub-representadas nas disciplinas de STEM, especialmente em áreas como engenharia e tecnologia, onde predominam os homens.

Na Coreia do Sul, a disparidade também se mantém alta. A participação feminina aumentou apenas 1,1 ponto percentual, enquanto a masculina permanece em torno de 45,91%. Esse gap pode ser atribuído a fatores culturais e estruturais profundamente enraizados, que continuam a direcionar as mulheres para áreas não-STEM. O país, no entanto, tem se empenhado em criar iniciativas para atrair mais mulheres para esses setores, mas os resultados ainda são limitados.

Em contrapartida, Turquia apresentou uma peculiaridade. Embora tenha havido um aumento de 2,92 pontos percentuais na participação feminina, a taxa de homens em STEM caiu ligeiramente de 26,27% para 18,47%, resultando em um equilíbrio relativo entre os gêneros. Este fenômeno pode estar relacionado a mudanças econômicas e culturais no país, além de esforços educacionais para incluir mais mulheres nas áreas de ciência e tecnologia.

A análise dos dados de graduação em STEM nos países do G20 revela uma evolução positiva em termos de inclusão de mulheres, especialmente em economias como França, Canadá e Índia, que conseguiram aumentar de forma significativa a participação feminina em áreas estratégicas para o desenvolvimento tecnológico. No entanto, a persistência de grandes disparidades de gênero em países como Alemanha e Coreia do Sul indica que há barreiras estruturais e culturais que ainda precisam ser enfrentadas com políticas públicas mais direcionadas e eficazes.

A promoção da igualdade de gênero em STEM é um dos pilares para garantir o crescimento sustentável e inclusivo das economias globais. O avanço em algumas áreas da ciência, como medicina, biologia e farmácia, tem sido particularmente notável. Por exemplo, em países como França e Brasil, mulheres já representam uma parcela significativa dos formados em cursos de medicina, com cerca de 60% das matrículas sendo ocupadas por mulheres em algumas universidades. Esses dados são encorajadores, indicando que o campo das ciências da saúde tem se tornado mais acessível e atraente para as mulheres, resultando em progressos significativos em termos de igualdade de gênero.

No entanto, o cenário é bem diferente quando analisamos áreas de tecnologia, onde os avanços na participação feminina têm sido muito mais lentos. Em países como Estados Unidos e Coreia do Sul, o ingresso de mulheres em cursos de tecnologia e ciências da computação continua sendo substancialmente inferior ao dos homens. Em muitos casos, as mulheres representam menos de 20% dos alunos matriculados nessas áreas. Um exemplo emblemático é o curso de ciência da computação: curiosamente, nos anos 1980, essa área era majoritariamente frequentada por mulheres.

Entretanto, à medida que a carreira se tornou mais valorizada e atrativa, com o crescimento da indústria tecnológica e a alta remuneração associada, o número de homens aumentou significativamente, fazendo com que as mulheres fossem gradualmente excluídas de um campo que antes dominavam.

Essa discrepância entre áreas como a saúde e a tecnologia levanta questões importantes sobre como as carreiras passam a ser percebidas social e culturalmente. Quando uma profissão começa a se tornar mais competitiva e prestigiada, como aconteceu com a tecnologia nas últimas décadas, ela parece atrair uma maior presença masculina, enquanto as mulheres enfrentam barreiras estruturais e culturais que dificultam seu ingresso e permanência.

O progresso alcançado por alguns países do G20 em áreas de ciência é encorajador, mas o desafio de alcançar a paridade de gênero em STEM, especialmente em setores de tecnologia, permanece. Isso exige um compromisso contínuo por parte dos governos e da sociedade civil, além de políticas ativas que incentivem a inclusão de mulheres em todas as disciplinas STEM, criando um ambiente mais equitativo e diverso para enfrentar os desafios tecnológicos e econômicos do futuro.

TRABALHADORES EM STEM

Análise - Trabalhadores em STEM por gênero.

A análise dos dados de empregos em ocupações STEM entre 2012 e 2023 revela tendências importantes sobre a participação de homens e mulheres nesse campo em diversos países. De forma geral, observamos um aumento expressivo na participação feminina, especialmente em países como Brasil, Estados Unidos, e Índia.

No Brasil, o número de mulheres empregadas em STEM cresceu de 2.323,8 mil em 2012 para 4.158,9 mil em 2023, quase dobrando. O crescimento no número de homens, embora também expressivo, foi menor, passando de 3.828,9 mil para 4.752,7 mil no mesmo período, sugerindo um avanço considerável na inclusão de mulheres no mercado de trabalho STEM.

Nos Estados Unidos, houve um aumento significativo na participação feminina, de 9.480,8 mil em 2012 para 15.310,7 mil em 2023, representando um crescimento considerável. No entanto, o dado mais intrigante é a queda no número de homens entre 2012 e 2022, com uma redução de 1.349,9 mil empregos, o que sugere uma possível reorganização do mercado de trabalho STEM, com ênfase na diversidade e inclusão de mulheres, ou uma migração masculina para outros setores.

Outro país que merece destaque é a Índia, onde o número de mulheres em STEM aumentou de 4.041,4 mil para 4.632,2 mil entre 2012 e 2023. Embora o crescimento seja notável, ele ainda é desproporcional em comparação com o aumento de homens, que subiu de 9.683,2 mil para 10.644 mil no mesmo período, evidenciando que, embora as mulheres tenham conquistado mais espaço, os homens continuam a predominar em números absolutos.

Em países como o Reino Unido, o crescimento também foi expressivo, com o número de mulheres subindo de 1.634,3 mil para 2.278,7 mil e o de homens aumentando de 2.545,3 mil para 3.385,5 mil. Já na França, houve um crescimento de 1.489,5 mil para 2.236 mil entre mulheres e um aumento mais tímido entre os homens, de 2.967,2 mil para 3.051,6 mil.

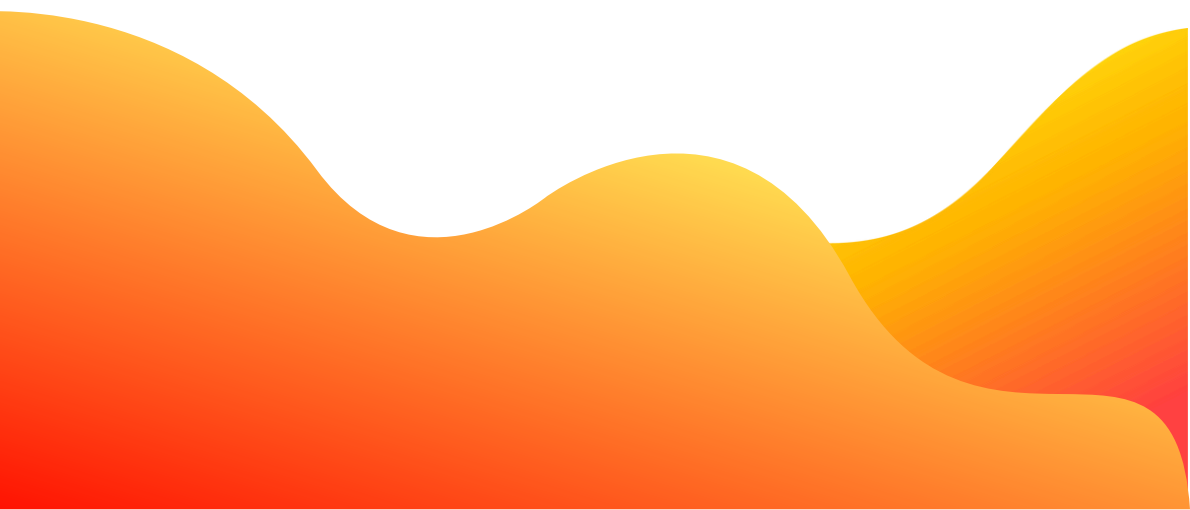
O Japão apresenta uma dinâmica interessante, com o número de homens diminuindo significativamente, de 6.222,1 mil para 4.100,2 mil, enquanto o número de mulheres subiu de 2.309,7 mil para 3.009,6 mil. Essa inversão no crescimento masculino pode ser um reflexo de mudanças estruturais no mercado japonês, onde o envelhecimento populacional e a redistribuição de talentos entre setores influenciam diretamente a composição das forças de trabalho em STEM.

Quando comparamos esses dados com as informações sobre educação discutidas anteriormente, fica claro que o aumento no número de mulheres em STEM está diretamente relacionado ao aumento de matrículas femininas em áreas científicas e tecnológicas. Países como Brasil e Índia, que investiram na inclusão feminina em cursos técnicos, observam resultados tangíveis no mercado de trabalho. No entanto, a disparidade em países como Japão e Índia, onde os homens ainda predominam, destaca que, embora avanços tenham sido feitos, a equidade de gênero em STEM ainda está longe de ser uma realidade universal.

Em resumo, o panorama global mostra avanços significativos na inclusão de mulheres nas áreas STEM, especialmente em nações como Brasil, Estados Unidos e Reino Unido, enquanto outras, como Japão e Índia, ainda enfrentam desafios na busca por maior equidade.

World Indicators

EDUCAÇÃO: TAXAS DE MATRÍCULA



TAXA DE MATRÍCULA NO ENSINO PRIMÁRIO - G20

PAÍS	TAXA DE MATRICULAS MENINAS			TAXA DE MATRICULAS MENINOS			ANÁLISE
	2012	2022	VARIAÇÃO	2012	2022	VARIAÇÃO	OBSERVAÇÃO
Africa do Sul	108	95	-13	110	97	-13	
Alemanha	104	100	-4	104	100	-4	
Arabia Saudita	136	102	-34	126	104	-22	
Argentina	117	110	-7	116	107	-9	
Australia	105	99	-6	106	99	-7	
Brasil	102	104	2	107	104	-3	
Canada	100	96	-4	99	96	-3	
China	104	101	-3	103	99	-4	
Coreia do Sul	101	99	-2	101	99	-2	
Estados Unidos da America	99*	97	-2	99*	97	-2	DADOS DE 2013
França	102	102	0	103	103	0	
India	112	111	-2	111	111	0	
Indonesia	116	99	-17	116	102	-14	
Italia	100	101	1	100	102	2	
Japão	102*	102	0	102*	102	0	DADOS DE 2013
Mexico	110	102	-8	112	102	-10	
Reino Unido	106	102	-4	106	102	-3	
Russia	98	101	3	97	101	4	
Turquia	105	102	-3	105	103	-2	

TAXA DE MATRÍCULA

Análise - Taxa de matrícula: Educação Primária

Ao analisar as taxas de matrícula no ensino primário entre os países do G20 e da União Europeia, observamos que, de forma geral, ambos os blocos mantêm um alto nível de inclusão escolar. A taxa de matrícula bruta, que pode exceder 100% ao incluir alunos fora da faixa etária esperada, reflete uma forte presença de crianças nas escolas primárias, com poucas exceções, mostrando uma consistência na promoção da educação primária universal.

Nos países do G20, vemos que países como Brasil, Argentina e México, em 2022, mantiveram taxas de matrícula bastante elevadas. O Brasil, por exemplo, registrou uma taxa de 104% tanto para meninas quanto para meninos, o que demonstra uma política de inclusão eficaz que tem garantido o acesso universal ao ensino primário. Da mesma forma, Argentina e México, com taxas de matrícula próximas ou superiores a 100%, apresentam números consistentes de acesso ao ensino primário, refletindo o esforço de ambos os países em manter a educação básica como uma prioridade política.

Entretanto, países como África do Sul e Indonésia mostraram uma queda nas matrículas em comparação com 2012. Na África do Sul, a taxa de matrícula caiu de 108% para 95% para meninas, e de 110% para 97% para meninos em 2022. Essa redução pode estar relacionada a desafios socioeconômicos ou políticas públicas que não conseguiram manter a cobertura escolar em níveis anteriores.

Similarmente, na Indonésia, a taxa de matrícula para meninas e meninos também declinou, embora ainda mantenham taxas próximas de 100%. Esses dados sugerem que, apesar do progresso na inclusão educacional nas últimas décadas, ainda existem barreiras que precisam ser superadas para garantir a manutenção da alta taxa de matrícula no ensino primário, especialmente em países com uma população rural significativa ou condições econômicas adversas.

Por outro lado, países como China e Índia mantiveram uma estabilidade notável ao longo dos anos. A China, com uma taxa de matrícula de 100% para meninas e meninos em 2023, ilustra um sistema educacional bem estruturado que continua a garantir o acesso universal, mesmo com o aumento populacional.

A Índia, com uma taxa de matrícula de 111% para meninas e 113% para meninos, também apresenta resultados impressionantes no ensino primário, especialmente considerando o tamanho da população e os desafios socioeconômicos. Entretanto, a superioridade das taxas de matrícula masculina em comparação com a feminina em alguns países do G20, como Arábia Saudita e Índia, ainda revela uma persistente disparidade de gênero no acesso educacional.

Na União Europeia, o cenário é igualmente promissor, com países como Portugal e Suécia se destacando por suas altas taxas de matrícula. Em 2022, Portugal registrou 110% tanto para meninas quanto para meninos, e a Suécia apresentou uma taxa de 120% para meninas, uma das mais altas entre os países da UE. Esses números refletem o compromisso desses países com a educação universal e a inclusão social, garantindo que todas as crianças, independentemente de sua condição socioeconômica, tenham acesso ao ensino primário.

No entanto, é notável que países como Malta tenham visto uma queda nas matrículas. Em 2022, Malta registrou uma taxa de 94% para meninas, o que representa uma redução significativa em comparação com os níveis anteriores, indicando que o país enfrenta desafios para manter sua alta taxa de inclusão.

No conjunto, as taxas de matrícula no ensino primário entre os países do G20 e da União Europeia são geralmente altas, refletindo o sucesso de políticas educacionais inclusivas. Contudo, algumas nações ainda enfrentam dificuldades para garantir a estabilidade dessas taxas ao longo do tempo, com países como África do Sul e Indonésia sendo exemplos de onde maiores esforços são necessários para melhorar o acesso escolar.

TAXA DE MATRÍCULA NO ENSINO SECUNDÁRIO EM % - G20

PAÍS	TAXA DE MATRICULAS MENINAS			TAXA DE MATRICULAS MENINOS			ANÁLISE
	2012	2022	VARIAÇÃO	2012	2022	VARIAÇÃO	OBSERVAÇÃO
Africa do Sul	130	128	-1	124	124	-1	
Alemanha	104	105	1	104	104	0	
Arabia Saudita	100	99	-1	102	100	-2	
Argentina	100	107	7	95	108	13	DADOS DE 2013
Australia	117	108	-9	132	110	-22	DADOS DE 2015
Brasil	99	110	12	99	109	10	
Canada	101	104	2	101	105	3	
China	106	NA	NA	103	NA	NA	
Coreia do Sul	100	100	0	100	100	0	
Estados Unidos da America	98	100	2	100	100	0	DADOS DE 2013
França	102	101	-1	102	101	-2	
Índia	85	93	8	86	91	5	
Indonésia	93	100	7	89	102	12	
Itália	104	101	-3	106	102	-4	
Japão	101	102	1	101	102	1	DADOS DE 2013
México	122	126	4	112	111	-1	
Reino Unido	101	113	11	106	113	8	
Rússia	92	109	16	91	114	23	
Turquia	98	104	6	99	102	3	

Análise: Taxa de matrícula: Educação Secundária

A transição para o ensino secundário traz à tona um conjunto de desafios adicionais. As taxas de matrícula no ensino secundário variam mais amplamente, refletindo barreiras mais complexas que muitas vezes incluem questões culturais, econômicas e estruturais. Entre os países do G20, vemos que Argentina se destaca com uma das mais altas taxas de matrícula, tanto para meninas quanto para meninos.

Em 2022, a taxa de matrícula para meninas foi de 128%, enquanto para meninos foi de 124%. Esses números indicam que a Argentina conseguiu não apenas manter um alto nível de inclusão no ensino secundário, mas também superar os desafios comuns relacionados à evasão escolar nesta fase crítica da educação. Outro país que se destaca positivamente é o México, que apresentou uma taxa de 126% para meninas e 111% para meninos, sugerindo uma forte inclusão no ensino secundário, especialmente entre as meninas.

Por outro lado, em países como a Índia, as disparidades de gênero no acesso ao ensino secundário ainda são visíveis. Em 2023, a taxa de matrícula para meninas foi de 89%, enquanto para meninos foi de 87%, o que reflete uma melhora em relação aos anos anteriores, mas ainda está abaixo dos níveis observados em outras grandes economias do G20.

A persistente disparidade de gênero na Índia aponta para a necessidade de políticas mais eficazes que incentivem a permanência das meninas na escola, além de programas de apoio que lidem com questões culturais que ainda limitam o acesso das meninas à educação secundária.

Na União Europeia, os países, em sua maioria, têm taxas de matrícula elevadas no ensino secundário, refletindo uma abordagem consolidada e inclusiva em relação à educação. Um exemplo disso é a Bélgica, que em 2022 atingiu uma taxa de 162% para meninas e 151% para meninos, evidenciando uma superação dos desafios tradicionais associados à transição do ensino primário para o secundário. Da mesma forma, países como Portugal e Espanha mantêm taxas de matrícula de mais de 110% para ambos os gêneros, consolidando-se como líderes na inclusão educacional no ensino secundário.

Entretanto, existem exceções dentro da União Europeia, como no caso da Bulgária, onde a taxa de matrícula para meninas caiu para 99% em 2022, sugerindo possíveis dificuldades em reter estudantes no ensino secundário. Outros países, como Eslováquia e Eslovênia, também apresentam uma leve queda nas matrículas de meninos e meninas, indicando que esses países podem precisar de políticas adicionais para garantir que a transição do ensino primário para o secundário seja mais bem-sucedida.

Em resumo, embora os países do G20 e da União Europeia mostrem um compromisso forte com a educação no ensino secundário, a variação nas taxas de matrícula revela que alguns países enfrentam desafios maiores do que outros. Enquanto países como Argentina e Bélgica são exemplos de sucesso em termos de inclusão no ensino secundário, outros como Índia e Bulgária ainda precisam lidar com barreiras sociais, econômicas e culturais que afetam a permanência dos alunos na escola.

TAXA DE MATRÍCULA NO ENSINO TERCIÁRIO EM % - G20

PAÍS	TAXA DE MATRICULAS MENINAS			TAXA DE MATRICULAS MENINOS			ANÁLISE
	2012	2022	VARIAÇÃO	2012	2022	VARIAÇÃO	OBSERVAÇÃO
Africa do Sul	87	110	23	72	100	29	
Alemanha	90	120	30	81	102	21	
Arábia Saudita	104	95	-9	117	110	-7	
Argentina	88*	133	45	88*	134	45	DADOS DE 2013
Austrália	206*	180	-27	243*	190	-54	DADOS DE 2015
Brasil	97	107	10	80	96	16	
Canadá	120	113	-7	119	114	-5	
China	84	91	7	82	88	6	
Coreia do Sul	95	96	1	96	97	1	
Estados Unidos da América	93*	98	4	91*	93	1	DADOS DE 2013
França	112	110	-2	110	108	-2	
Índia	98	101	3	98	102	4	
Indonésia	55	71	16	62	75	13	
Itália	73	99	26	71	95	25	
Japão	102*	103	0	101*	103	1	DADOS DE 2013
México	87	117	30	83	110	27	
Reino Unido	99	48	-51	108	43	-66	
Rússia	72	125	53	76	133	56	
Turquia	87	110	23	72	100	29	

Análise: Taxa de matrícula: Educação Terciária

AA análise da taxa de matrícula no ensino terciário (educação superior) nos países do G20 entre 2012 e 2022 revela variações significativas, tanto no aumento quanto na redução da participação de meninas e meninos nesse nível educacional. Em vários países, o progresso foi evidente, refletindo políticas de incentivo à educação, enquanto outros enfrentaram desafios que resultaram em uma queda nas taxas de matrícula.

Países como Argentina, África do Sul e Reino Unido destacaram-se por um aumento expressivo nas taxas de matrícula, tanto para meninas quanto para meninos. Na Argentina, a taxa de matrícula das meninas subiu de 87% para 110% e a dos meninos de 72% para 100%, refletindo um forte investimento em políticas de inclusão educacional. A África do Sul e o Reino Unido apresentaram crescimentos semelhantes, com variações de 30% e 27% para meninos e meninas, indicando um acesso crescente à educação superior para ambos os gêneros.

A Turquia também apresentou um crescimento notável, com um aumento de 53% para meninas e 56% para meninos, destacando-se como um dos países com maior progresso nesse aspecto. Esse crescimento pode ser atribuído a reformas no sistema educacional que expandiram o acesso à educação superior, especialmente para mulheres.

Por outro lado, alguns países registraram uma redução nas taxas de matrícula, especialmente na Rússia, onde a taxa de matrícula de meninas caiu drasticamente de 99% para 48% e a de meninos de 108% para 43%, uma queda de mais de 50%. Esse declínio pode refletir mudanças demográficas, econômicas ou políticas que impactaram negativamente o acesso à educação terciária.

Alemanha e Austrália também registraram quedas, embora de menor magnitude. Na Alemanha, a taxa de matrícula de meninas caiu 9 pontos percentuais, enquanto a de meninos caiu 7. Já na Austrália, a taxa de matrícula das meninas caiu 27 pontos e a dos meninos 54 pontos, o que pode indicar desafios relacionados ao acesso ou ao custo da educação superior.

Educação Geral: Primário, Secundário e Terciário

Ao observar o quadro geral da educação nos níveis primário, secundário e terciário, percebe-se que, no contexto do Global Gender Gap, a maioria dos países do G20 tem obtido bons índices em relação à paridade de gênero, especialmente no nível primário. A desigualdade de gênero na educação, contudo, ainda é agravada pelo machismo estrutural, que persiste em diversas regiões.

Em países como o Afeganistão, meninas são proibidas de frequentar escolas, um caso amplamente conhecido pela luta de Malala Yousafzai, que simboliza a resistência contra essa opressão. Embora o Afeganistão não faça parte do G20, sua realidade ilustra como, em muitos países menos desenvolvidos, a educação das meninas ainda é um direito negado.

Nos países menos desenvolvidos do sul global, o desafio é garantir que tanto meninas quanto meninos completem o ensino secundário, o que reflete as dificuldades em ampliar o acesso à educação técnica e superior. A desigualdade estrutural na sociedade empurra meninos para o mercado de trabalho muito mais cedo do que meninas, o que ajuda a explicar por que países como Argentina, Brasil e África do Sul apresentam taxas mais altas de mulheres no ensino terciário.

Nesses países, as mulheres estão cada vez mais representadas no ensino superior, enquanto os homens, devido às pressões econômicas e sociais, são frequentemente forçados a abandonar os estudos para contribuir com a renda familiar.

Conclusão

Os dados mostram que, embora muitos países do G20 tenham alcançado avanços significativos na ampliação do acesso à educação superior para meninas e meninos, outros enfrentam desafios que resultaram em uma diminuição nas matrículas. O crescimento expressivo em países como Argentina, África do Sul e Turquia destaca o sucesso de políticas inclusivas, enquanto a redução em países como Rússia e Austrália sugere a necessidade de uma análise mais profunda dos fatores que limitam o acesso ao ensino terciário.

Além disso, o machismo estrutural e as desigualdades sociais continuam a influenciar a dinâmica da educação em várias partes do mundo, ressaltando a importância de ações contínuas para promover a equidade de gênero em todos os níveis educacionais.

Indicadores membros do G20

VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES



VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES

Homicídios Intencionais (a cada 100,000 pessoas)

PAÍS	MULHERES			HOMENS			ANÁLISES
	2012	2023	% DE REDUÇÃO	2012	2023	% DE REDUÇÃO	
Africa do Sul	9,1*	9*	1%	59,7*	66*	AUMENTOU 11%	Mulheres e Homens: Dados de 2016 e 2019
Alemanha	0,7	0,8	AUMENTOU 14%	0,9	0,9	0	
Arabia Saudita	NA	0,3*	*	NA	2	*	Mulheres e Homens: Dados de 2017
Argentina	1,8*	1,3	28%	11,4*	8	30%	Mulheres e Homens: Dados de 2015
Australia	0,7	0,4	43%	1,4	1,1	21%	-0,3
Brasil	4,7	3,5*	25%	52,4	41,8*	20%	Mulheres: Dados de 2020
Canada	0,9	1	AUMENTOU 11%	2,3	3,1	AUMENTOU 35%	
China	0,3	0,3	0	0,4	0,3	25%	Dados de Hong Kong
Coreia do Sul	0,9	0,5	44%	0,9	0,5	44%	
Estados Unidos da America	2,1	2,9	AUMENTOU 38%	7,4	10,8	AUMENTOU 46%	
França	1,2*	0,7	42%	2*	1,6	20%	Mulheres e Homens: Dados de 2015
India	3	2,5	17%	4,4	3,3	25%	
Indonesia	NA	NA	NA	NA	NA	NA	Não temos nenhum dado
Italia	0,5	0,4	20%	1,3	0,6	54%	
Japão	0,4	0,2	50%	0,3	0,2	33%	
Mexico	4,7	6,2	AUMENTOU 32%	40,6	50,5	AUMENTOU 24%	
Reino Unido	0,7	0,6*	14%	7,4	1,4*	81%	Mulheres e Homens: Dados de 2020
Russia	5,5	3,3	40%	18,1	10,8	40%	
Turquia	1,6	1	37%	6,9	4	42%	

VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES

Análise - Violência contra mulheres

A análise da violência contra mulheres em termos de homicídios intencionais (por 100.000 pessoas) entre 2012 e 2021 nos países do G20 revela uma diversidade de cenários, com alguns países registrando progressos significativos na redução de homicídios de mulheres, enquanto outros mostram aumentos alarmantes na violência. Este indicador foi trazido para discussão porque permite comparar a falta de legislação específica sobre feminicídio, ou as dificuldades em classificar o assassinato de uma mulher como feminicídio, em diversos países.

Embora em números absolutos morram muito mais homens do que mulheres, é notável que as mulheres são as que mais morrem em casa, assassinadas por alguém de sua rede próxima de contato. De acordo com um estudo da UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime)², aproximadamente 58% dos homicídios de mulheres globalmente em 2017 foram cometidos por parceiros íntimos ou familiares, reforçando a prevalência da violência doméstica como uma das principais causas de morte entre mulheres dentro de seus próprios lares¹.

Entre os países que demonstraram uma redução expressiva na taxa de homicídios de mulheres, a Coreia do Sul se destaca com uma diminuição de 44%, tanto para mulheres quanto para homens, passando de 0,9 para 0,5 em ambos os sexos. Este dado é particularmente relevante, pois mostra uma queda igualitária, sugerindo que medidas abrangentes de segurança pública podem ter sido eficazes em proteger tanto as mulheres quanto os homens.

Outro país que mostra avanços notáveis é a Turquia, onde a taxa de homicídios de mulheres caiu 37%, de 1,6 para 1,0, enquanto para os homens houve uma queda de 42%, de 6,9 para 4,0. Essa melhoria reflete possivelmente os esforços recentes da Turquia em implementar políticas mais rígidas contra a violência doméstica, além de campanhas de conscientização e melhorias no sistema de proteção às vítimas.

A Itália também apresentou uma queda significativa de 20% nos homicídios de mulheres, passando de 0,5 para 0,4. A redução foi ainda mais drástica para os homens, com uma queda de 54%, passando de 1,3 para 0,6. Essa diferença entre os sexos pode indicar que as políticas voltadas para a redução de violência masculina foram particularmente eficazes, talvez por meio de intervenções sociais e programas de reabilitação de criminosos.

A França também registrou uma redução de 42% na taxa de homicídios femininos, de 1,2 para 0,7, com uma redução de 20% entre os homens. Esse progresso indica o sucesso das políticas de combate à violência de gênero implementadas após 2015, que incluíram o aumento da vigilância policial em casos de violência doméstica e melhor assistência às vítimas.

Brasil, um país onde a violência contra mulheres tem sido historicamente alta, também apresentou uma redução de 25% na taxa de homicídios de mulheres, de 4,7 para 3,5. Essa queda reflete o impacto de leis mais rigorosas, como a Lei Maria da Penha e a criação de delegacias especializadas no atendimento às vítimas de violência doméstica. A redução de 20% nos homicídios de homens, de 52,4 para 41,8, sugere que as políticas de segurança pública mais amplas também têm contribuído para uma diminuição geral da violência letal no país.

Por outro lado, alguns países apresentaram um aumento alarmante nas taxas de homicídios femininos. Nos Estados Unidos, a taxa de homicídios de mulheres subiu de 2,1 para 2,9, um aumento de 38%. Para os homens, o aumento foi ainda mais acentuado, de 7,4 para 10,8, representando um crescimento de 46%. Nos últimos anos, os Estados Unidos enfrentaram um aumento nos crimes violentos, incluindo crimes domésticos, exacerbado pela pandemia de COVID-19, que colocou pressão adicional nas famílias e aumentou os casos de violência doméstica.

Outro país que apresentou um aumento significativo na violência foi o México, onde a taxa de homicídios de mulheres subiu 32%, de 4,7 para 6,2, enquanto para os homens o aumento foi de 24%, de 40,6 para 50,5. O México enfrenta uma grave crise de segurança, agravada pelo aumento do poder dos cartéis de drogas e pela corrupção generalizada. Embora o governo tenha tomado medidas para enfrentar a violência de gênero, como a criação de promotorias especializadas e a tipificação do feminicídio, os avanços ainda são insuficientes diante do aumento da criminalidade e da impunidade.

Na Canadá, embora o país tenha um histórico de segurança pública relativamente estável, a taxa de homicídios de mulheres aumentou 11%, de 0,9 para 1, enquanto a taxa para os homens subiu 35%, de 2,3 para 3,1. Esses aumentos podem estar relacionados a uma elevação nos casos de violência doméstica e crimes relacionados a armas em algumas regiões do país.

Em alguns países, os dados permaneceram estáveis ou apresentaram apenas pequenas variações. Alemanha viu um ligeiro aumento de 14% na taxa de homicídios de mulheres, de 0,7 para 0,8, enquanto a taxa de homicídios de homens permaneceu constante em 0,9. Essa estabilidade sugere que, embora a violência contra as mulheres ainda seja uma preocupação, as medidas de segurança pública e proteção social implementadas pelo governo alemão podem estar contribuindo para manter as taxas relativamente baixas.

Na China, os dados são limitados e específicos apenas para Hong Kong, mas mostram uma estabilização nas taxas de homicídios de mulheres (0,3) e uma redução de 25% nos homicídios de homens, passando de 0,4 para 0,3. Embora a China seja um país com controle rigoroso da violência, os dados são restritos a uma região específica, o que limita a análise do panorama geral.

A análise das taxas de homicídios de mulheres nos países do G20 revela que, embora alguns países tenham feito progressos notáveis na redução da violência letal contra mulheres, como Coreia do Sul, Turquia e Itália, outros, como Estados Unidos e México, ainda enfrentam desafios graves. A disparidade nas tendências entre os países reflete as diferenças nas abordagens políticas, sociais e culturais para enfrentar a violência de gênero.

Países que implementaram políticas de proteção e combate à violência doméstica, como França e Brasil, conseguiram reduzir significativamente as taxas de homicídios femininos.

EMPREGOS EM OCUPAÇÕES STEM POR SEXO E IDADE (MILHARES) -- ANUAL

PAÍS	HOMENS %		MULHERES %		VARIÇÃO		ANÁLISE
	2012	2022	2012	2022	2012	2022	
Argentina	377,3	522,1	458,7	633,6	81,4	111,5	
África do Sul	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO
Alemanha	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO
Arábia Saudita	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO
Austrália	822,8*	1060	947,9*	1183,5	125,1	123,5	DADOS DE 2018
Brasil	2323,8	4158,9	3828,9	4752,7	1505,1	593,8	
Canadá	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO
China	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO
Coreia do Sul	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO
Estados Unidos da América	9480,8	15310,7	10830,7	14467,9	1349,9	-842,8	
França	1489,5	2236	2967,2	3051,6	1477,7	815,6	
Índia	4041,4	4632,2*	9683,2	10644*	5641,8	6011,8	DADOS DE 2022
Indonésia	NA	1651,9	NA	2625,7	NA	973,8	
Itália	974,5*	1117,9*	1935,1*	2039,1*	960,6	921,2	DADOS DE 2014 E 2020
Japão	2309,7	3009,6*	6222,1	4100,2*	3912,4	1090,6	DADOS DE 2021
México	999*	1361,6	1786,3*	2420,1	787,3	1058,5	DADOS DE 2013
Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	1634,3	2278,7	2545,3	3385,5	911	1106,8	
Rússia	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO
Turquia	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NÃO TEMOS NENHUM DADO

Indicadores membros do G20

**RELATÓRIO GLOBAL
DE DESIGUALDADE
DE GÊNERO
FÓRUM MUNDIAL
DE ECONOMIA**



TABELA 1: GLOBAL GENDER GAP INDEX

PAÍS	GLOBAL GENDER GAP INDEX		
	SCORE 2013	SCORE 2024	VARIAÇÃO
Africa do Sul	0,75	0,79	0,04
Alemanha	0,76	0,81	0,05
Arabia Saudita	0,57	0,65	0,07
Argentina	0,72	0,77	0,05
Australia	0,73	0,78	0,05
Brasil	0,69	0,72	0,03
Canada	0,74	0,76	0,02
China	0,69	0,68	-0,01
Coreia do Sul	0,64	0,70	0,06
Estados Unidos da America	0,74	0,75	0,01
França	0,70	0,78	0,08
India	0,64	0,64	0,00
Indonesia	0,66	0,69	0,03
Italia	0,67	0,70	0,03
Japão	0,65	0,66	0,01
Mexico	0,67	0,77	0,10
Reino Unido	0,74	0,79	0,05
Russia	0,70		
Turquia	0,60	0,65	0,04

TABELA 2: ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY

PAÍS	ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		
	SCORE 2013	SCORE 2024	VARIAÇÃO
Africa do Sul	0,66	0,65	-0,01
Alemanha	0,74	0,68	-0,06
Arabia Saudita	0,46	0,55	0,09
Argentina	0,61	0,65	0,04
Australia	0,76	0,74	-0,02
Brasil	0,65	0,67	0,02
Canada	0,79	0,75	-0,04
China	0,68	0,74	0,06
Coreia do Sul	0,51	0,61	0,10
Estados Unidos da America	0,81	0,77	-0,05
França	0,67	0,73	0,06
India	0,46	0,40	-0,06
Indonesia	0,58	0,67	0,09
Italia	0,59	0,61	0,02
Japão	0,58	0,57	-0,01
Mexico	0,54	0,61	0,07
Reino Unido	0,73	0,72	-0,01
Russia	0,72		
Turquia	0,41	0,51	0,09

TABELA 3: EDUCATIONAL ATTAINMENT

PAÍS	EDUCATIONAL ATTAINMENT		
	SCORE 2013	SCORE 2024	VARIAÇÃO
Africa do Sul	0,98	0,997	0,02
Alemanha	1	0,987	0,00
Arabia Saudita	0,935	0,994	0,06
Argentina	1	1.000	999,00
Australia	1.000	0,991	-999,01
Brasil	1.000	0,996	-999,00
Canada	1	0,996	0,01
China	0,988	0,934	-0,05
Coreia do Sul	0,959	0,98	0,02
Estados Unidos da America	1.000	1.000	0,00
França	1.000	1.000	0,00
India	0,852	0,964	0,11
Indonesia	0,944	0,971	0,03
Italia	0,992	0,996	0,00
Japão	1	0,993	0,01
Mexico	0,991	0,994	0,00
Reino Unido	1	1.000	999,00
Russia	0,998		
Turquia	0,93	0,987	0,06

TABELA 4: HEALTH AND SURVIVAL

PAÍS	HEALTH AND SURVIVAL		
	SCORE 2013	SCORE 2024	VARIAÇÃO
Africa do Sul	0,967	0,979	0,012
Alemanha	0,978	0,972	-0,006
Arabia Saudita	0,953	0,964	0,011
Argentina	0,98	0,977	-0,003
Australia	0,974	0,968	-0,006
Brasil	0,98	0,98	0
Canada	0,978	0,968	-0,01
China	0,94	0,94	0
Coreia do Sul	0,973	0,976	0,003
Estados Unidos da America	0,979	0,97	-0,009
França	0,98	0,97	-0,01
India	0,931	0,951	0,02
Indonesia	0,971	0,97	-0,001
Italia	0,973	0,967	-0,006
Japão	0,979	0,973	-0,006
Mexico	0,98	0,975	-0,005
Reino Unido	0,97	0,966	-0,004
Russia	0,979		
Turquia	0,976	0,966	-0,01

TABELA 5: POLITICAL EMPOWERMENT

PAÍS	POLITICAL EMPOWERMENT		
	SCORE 2013	SCORE 2024	VARIAÇÃO
Africa do Sul	0,391	0,513	0,122
Alemanha	0,349	0,605	0,256
Arabia Saudita	0,047	0,077	0,03
Argentina	0,302	0,459	0,157
Australia	0,185	0,424	0,239
Brasil	0,134	0,22	0,086
Canada	0,196	0,334	0,138
China	0,16	0,123	-0,037
Coreia do Sul	0,101	0,223	0,122
Estados Unidos da America	0,156	0,251	0,095
França	0,145	0,428	0,283
Índia	0,334	0,251	-0,083
Indonesia	0,122	0,138	0,016
Itália	0,135	0,243	0,108
Japão	0,07	0,118	0,048
México	0,176	0,49	0,314
Reino Unido	0,274	0,474	0,2
Rússia	0,095		
Turquia	0,087	0,118	0,031

Análise - Global Gender Gap

A análise dos dados do Global Gender Gap Report entre 2013 e 2024 revela um panorama de progresso misto em relação à igualdade de gênero nos países do G20. Com foco em cinco pilares fundamentais – Global Gender Gap Index, Participação e Oportunidade Econômica, Educação, Saúde e Sobrevivência, e Empoderamento Político – os dados mostram que, embora alguns países tenham feito avanços significativos, muitos ainda enfrentam desafios que impedem a paridade total entre homens e mulheres.

O Global Gender Gap Index, que avalia a igualdade de gênero de forma abrangente, apresentou melhorias notáveis em países como Arábia Saudita, México e Coreia do Sul. A Arábia Saudita, por exemplo, teve um aumento de 0,07 pontos no índice entre 2013 e 2024, refletindo reformas políticas e sociais que começaram a incluir mais mulheres no mercado de trabalho e abriram mais oportunidades políticas. No entanto, apesar desse progresso, o país ainda enfrenta barreiras culturais que limitam o empoderamento total das mulheres.

GENDER GAP

O México, com um aumento de 0,10, foi um dos países que mais progrediu, impulsionado por políticas públicas voltadas à promoção do empoderamento político e à maior inclusão de mulheres em cargos de liderança. A Coreia do Sul, por sua vez, viu um aumento de 0,06 no índice, resultado de esforços para equilibrar a participação econômica entre os gêneros, apesar de ainda enfrentar grandes disparidades em alguns setores.

No pilar de Participação e Oportunidade Econômica, os dados revelam um cenário mais complexo. Países como Coreia do Sul e México mostraram grandes avanços, com aumentos de 0,10 e 0,07, respectivamente. Na Coreia do Sul, isso se deve a políticas mais inclusivas que incentivam a participação feminina em setores tradicionalmente dominados por homens, como STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática). O México também progrediu consideravelmente nesse aspecto, embora ainda enfrente desafios na redução da disparidade salarial.

A Arábia Saudita, com um aumento de 0,09, está implementando reformas sociais para permitir maior inclusão feminina no mercado de trabalho, mas o progresso ainda é limitado devido à rigidez cultural e política. No entanto, nem todos os países experimentaram essa melhoria; a Alemanha e os Estados Unidos, por exemplo, sofreram quedas de 0,06 e 0,05, respectivamente, no indicador de participação econômica. Esses declínios podem ser atribuídos a barreiras estruturais que dificultam o avanço das mulheres em cargos de liderança, além de políticas insuficientes para equilibrar a vida profissional e familiar, como a falta de acesso universal a licenças parentais remuneradas e cuidados infantis acessíveis.

O campo da Educação continua a ser um dos pilares mais fortes em termos de igualdade de gênero, o que pode ser observado na tabela 5, com muitos países mantendo altos níveis de paridade educacional. Alguns países conseguiram avançar ainda mais. O México e a Turquia, por exemplo, aumentaram suas pontuações em 0,06 cada, refletindo uma maior inclusão de mulheres nos sistemas de ensino superior. Em contrapartida, a China teve uma queda significativa de 0,05, sugerindo dificuldades em garantir o acesso equitativo à educação de qualidade para meninas e mulheres.

Apesar dessas variações, países como Austrália e Estados Unidos mantiveram sua alta performance nesse pilar, sem grandes variações em suas pontuações.

O indicador de Saúde e Sobrevivência manteve-se estável na maioria dos países, com variações mínimas. Países como Índia e Coreia do Sul tiveram pequenos avanços, com aumentos de 0,02 e 0,003, respectivamente, mas em geral, os níveis de saúde e sobrevivência para mulheres permanecem estáveis em muitos países do G20. Isso reflete a natureza universal e mais estável dos cuidados de saúde para mulheres, embora as disparidades em termos de mortalidade materna e acesso a serviços de saúde ainda persistam em algumas regiões.

No pilar Empoderamento Político, o maior progresso foi visto em México (+0,314), França (+0,283), e Alemanha (+0,256), refletindo o aumento de mulheres em cargos de liderança política. A Arábia Saudita também teve um leve progresso (+0,03), mas ainda está atrás de outras nações devido a desafios culturais e institucionais que limitam o empoderamento feminino.

Ao incluir os países da União Europeia na análise, vemos que alguns países também registraram avanços significativos, enquanto outros estagnaram ou até recuaram. Espanha se destaca com um aumento de 0,071 no pilar de Participação Econômica e Oportunidade, refletindo os esforços do governo para melhorar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

Estônia também registrou um aumento de 0,076, destacando-se como um dos países com maior progresso nesse pilar, especialmente ao garantir uma participação econômica mais equilibrada entre os gêneros. Por outro lado, países como Suécia e Países Baixos mostraram quedas modestas, com a Suécia registrando uma redução de 0,031 no Global Gender Gap Index, principalmente devido à menor representação de mulheres em cargos de liderança política e declínios na participação econômica.

No pilar de Empoderamento Político, a Bélgica e a Espanha mostraram avanços substanciais, com aumentos de 0,12 e 0,21, respectivamente. Esses países se beneficiaram de políticas mais agressivas de inclusão de mulheres em cargos políticos de liderança. Em contraste, Luxemburgo e Suécia experimentaram declínios nesse pilar, refletindo uma diminuição da presença feminina em altos cargos políticos.

No que tange à Educação, a maioria dos países da União Europeia, como Portugal e Estônia, manteve uma estabilidade nos índices de acesso educacional entre homens e mulheres, com pontuações consistentemente altas. Entretanto, algumas economias, como Suécia, mostraram uma leve queda na educação, principalmente no acesso equilibrado entre meninos e meninas em áreas específicas de estudo, como STEM.

Finalmente, no pilar de Saúde e Sobrevivência, a maior parte dos países da União Europeia apresentou uma estabilização em relação a 2013, com exceção de pequenas quedas em Espanha e Portugal, onde os desafios relacionados à saúde reprodutiva e expectativa de vida afetaram levemente o equilíbrio de gênero nesses países.



Indicadores membros do G20

INDICADORES SUGERIDOS DO G20 TURQUIA E ITALIA



INDICADORES SUGERIDOS G20 TURQUIA

10- In order to develop a monitoring framework, based on available data sets and empirical studies, the G20 should develop a scorecard using the following indicators:

- i. *Labor force participation rate*: Female-to-male ratio of labor-force participation rate (20%)
- ii. *Professional and technical jobs*: Female-to-male ratio of representation in professional and technical jobs (10%)
- iii. *Perceived wage gap for similar work*: Female-to-male ratio of wages for similar work (10%)
- iv. *Leadership positions*: Female-to-male ratio of representation in leadership positions (10%)
- v. *Unpaid care work*: Male-to-female ratio of time spent on unpaid care work (10%)
- vi. *Education level*: Female-to-male composite ratio of adult literacy rate, secondary education enrollment rate, and tertiary education enrollment rate (10%)
- vii. *Financial inclusion*: Female-to-male composite ratio of the rate of account holders at a financial institution, rate of borrowing, and mobile banking rates (10%)
- viii. *Digital inclusion*: Female-to-male composite ratio of the rate of internet and mobile users (10%)
- ix. *Number of care institutions*: Child care, elderly care, disable care, sick care in proportion to the total population (10%)
- x. *Number of new business registrations by women*: Collect sex-disaggregated data at the time of business registration to build a database of companies owned by women.

W20 will work with intergovernmental organizations including UN Women.

We encourage W20 Country Representatives to meet with their respective G20 Sherpa in the lead up to the Leaders Summit in Antalya on 15-16 November, 2015.

We do thank Turkey for its leadership in 2015 and look forward to our next W20 Summit.

INDICADORES SUGERIDOS G20 ITÁLIA

Table 1. List of indicators

Dimension and indicator	Definition	Policy domain
Participation and employment		
Brisbane Goal (B)		
B1. Gap in participation rates between men and women	Gender difference in labour force participation rate of persons aged 15-64	Increase quantity of employment of women
Auxiliary indicators (AB)		
<i>AB1. Employment rate of women</i>	<i>Employment rate of women aged 15-64</i>	<i>Increase quantity of employment of women</i>
<i>AB2. Gender gap in part-time share of employment</i>	<i>Gender difference in share of employment in part-time work</i>	<i>Increase quality and quantity of employment of women</i>
Job quality		
Earnings (E)		
E1. Gender gap in earnings (unadjusted)	Difference in median hourly earnings between men and women divided by the value for men	Tackle the gender pay gap
E2. Gender gap in low-paid work	Gender difference in share of workers earning less than 2/3 of median hourly earnings for all persons	Increase quality and quantity of employment of women and tackle the gender pay gap
Auxiliary indicators (AE)		
<i>AE1. Factor-weighted gender gap in earnings</i>	<i>Gender gap in median hourly earnings adjusted for gender differences in individual characteristics</i>	<i>Tackle the gender pay gap</i>
Labour market security (S)		
S1a. Gender gap in unemployment	Gender difference in overall unemployment rate	Increase quality and quantity of employment of women
S1b. Gender gap in long term unemployment rate	Gender difference in long term unemployment rate	Increase quality and quantity of employment of women
S2a. Gender gap in temporary work	Gender difference in incidence of temporary employment	Increase quality and quantity of employment of women
S2b. Gender gap in informal employment	Gender difference in incidence of informal employment	Increase quality and quantity of employment of women
Working conditions (W)		
W1. Gender gap in long hours of work	Gender difference in the incidence of hours of work greater than 50 per week	Promote a more balanced distribution of paid and unpaid work between women and men
W2. Share of women in managerial and leadership positions	Share of women employed in managerial and leadership occupations (ISCO-08 Group 1)	Promote a more even distribution of women and men across sectors and occupations
W3. Gender gap in self-employment	Gender difference in incidence of self-employment	Increase quality and quantity of employment of women and promote a more even distribution of women and men across sectors and occupations
W4. Employment gap for women associated with young children	Difference in employment rate between women aged 25-54 with and without young children	Promote a more even distribution of women and men across sectors and occupations