



Anexo 8.1 | Avaliação de gênero

11 de maio de 2022

ÍNDICE

1	Introdução	5
1.1	A Empresa de Garantia Verde	5
1.2	Antecedentes da avaliação	5
1.3	Princípios gerais	7
2	Avaliações de gênero	8
2.1	Avaliação do Setor/Área de Resultados	9
2.2	Avaliações do país	26
2.3	Conclusões das Avaliações do País e do Setor	62
2.4	Observações finais	69
3	Aplicação do programa	70
3.1	Funções e Responsabilidades (AE e EE)	70
3.2	Procedimentos operacionais	71
3.3	Monitoramento e Avaliação (Implementação)	80
3.4	Design de projeto responsivo ao gênero	81
3.5	Mecanismo de reclamação e envolvimento das partes interessadas	84
3.6	Recursos recomendados para proprietários de projetos	88
4	Referências	89

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF — Energia e geração de energia	10
Tabela 2.	Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF — Transporte	13
Tabela 3.	Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF — Edifícios, cidades, indústrias e equipamentos	16
Tabela 4.	Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF – Saúde, segurança alimentar e hídrica	20
Tabela 5.	Vulnerabilidades e capacidades de mudança do GCF – Infraestrutura e ambiente construído	23
Tabela 6.	Possíveis intervenções específicas de setor para solução de desafios identificados	64
Tabela 7.	Indicadores usados para avaliar o nível de desafio em cada país	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Quatro elementos principais do TSP	71
Figura 2 Diagrama de Fluxo do Processo	72
Figura 3 Processo TSP	72
Figura 4 O que é uma análise de gênero?	73
Figure 5 O que é uma avaliação de gênero por um especialista?	77
Figura 6 O que é uma estrutura de resultados quanto às questões de gênero	78
Figura 7 Especialistas	79
Figura 8 TSP diagrama de fluxo	80
Figura 9 Exemplo de um mecanismo de reclamação	86



Confirmação

O documento a seguir é encaminhado de acordo com a apresentação da Proposta de Financiamento Completo pela Green Guarantee Company ao Fundo Verde do Clima (Green Climate Fund), em consonância com a apresentação da Solicitação do Mecanismo de Preparação de Projetos (PPF) datado de 13 de outubro de 2021. A equipe responsável pela compilação do documento é formada pelas seguintes empresas:

- Development Guarantee Company
- Green Guarantee Company
- Pegasys Limited
- Consultoria IBIS
- Consultoria SR

As contribuições de cada uma das organizações, bem como dos consultores independentes, foram fundamentais. Embora não possamos reconhecer de modo especial os indivíduos mencionados abaixo por sua experiência, dedicação, energia e generosidade, seu papel na compilação do anexo é muito reconhecido. O impacto deste anexo será o produto de suas contribuições coletivas.

1 Introdução

1.1 A GREEN GUARANTEE COMPANY

A Green Guarantee Company (GGC) é um avalista de títulos e empréstimos verdes e climáticos. A missão da GGC é ajudar os países em desenvolvimento a obter acesso ao capital global para financiamento climático, transferindo sua classificação de grau de investimento através de uma garantia para o cessionário do país em desenvolvimento. A garantia do título ou empréstimo elimina o risco de inadimplência nos pagamentos de juros e principal, tendo a GGC como pagadora de reserva se o cessionário não for capaz de cumprir sua obrigação para com o cedente. As garantias fornecidas pela GGC ajudarão a aumentar o crédito de projetos de mudança climática nos países em desenvolvimento, melhorando sua classificação de crédito de subinvestimento para grau de investimento, de modo que se tornem elegíveis para que os investidores dos mercados de capital globais os considerem para investimento.

Produtos e instrumentos financeiros verdes desempenharão um papel fundamental em todos os setores de mitigação e adaptação ao clima. Isso inclui títulos e empréstimos verdes que alocam o uso de recursos para investimentos climáticos elegíveis.

As garantias da GGC aumentarão o crédito de títulos e empréstimos para permitir que o mercado global de capital invista em títulos e empréstimos verdes e climáticos de países em desenvolvimento — priorizando a descarbonização e caminhos de baixo carbono em mercados emergentes. O objetivo da GGC é usar as garantias para realizar projetos de mitigação do clima que ajudem a proporcionar uma economia de carbono zero e projetos de adaptação ao clima que proporcionem sustentabilidade ambiental e social.

Reconstruir as economias emergentes hoje para que sejam verdes amanhã pode ajudar a evitar as crises financeiras e econômicas ligadas ao clima, proteger o investimento de hoje na recuperação e produzir ganhos econômicos duradouros. Um estudo recente da Corporação Financeira Internacional (IFC) (2021) mostrou que medidas de recuperação verde em 21 grandes economias de mercado emergentes (representando 62% da população mundial e 48% das emissões globais) em setores selecionados poderiam gerar US\$ 10,2 trilhões em oportunidades de investimento, criar 213 milhões de novos empregos diretos cumulativos e 4 bilhões de toneladas de CO₂ e de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) anualmente entre 2020-2030. O portfólio da GGC abrange onze desses países, além de outros oito países.

Além de considerar o impacto positivo associado ao financiamento que está sendo fornecido, a GGC também reconhece a importância de garantir práticas sólidas de gênero e socioambientais (E&S) para evitar e/ou minimizar potenciais passivos financeiros e de reputação. Consequentemente, a consideração de fatores de gênero e salvaguardas é parte integrante da tomada de decisão e dos processos transacionais da GGC para assegurar que os principais riscos e impactos sejam gerenciados de forma eficaz durante todo o ciclo de vida da transação.

1.2 HISTÓRICO PARA AVALIAÇÃO

A GGC adere plenamente ao princípio de propriedade do país, o que significa que para cada projeto que receber uma garantia da GGC, uma Avaliação de Gênero (Anexo 8.1) e um Plano de Ação (Anexo 8.2)

estarão em vigor e em alinhamento com os requisitos estabelecidos tanto pelo GCF (GCF & UNWOMEN 2017) como pelas estruturas jurídicas ratificadas internacionalmente, políticas regionais e nacionais de gênero ou outras políticas públicas de igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.

As Avaliações de Gênero e Planos de Ação em nível de projeto assegurarão que cada projeto seja projetado e implementado em apoio/alinhamento com outras estratégias nacionais de desenvolvimento que promovam a igualdade de oportunidades, a redução da pobreza e o uso sustentável dos recursos naturais a partir de uma perspectiva nacional, regional e setorial específica. Isso incluirá a análise do cenário de igualdade de gênero e dados relevantes para o país anfitrião e no(s) setor(es) visado(s), incluindo os Compromissos Nacionais Determinados (NDC, pela sigla em inglês) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Este anexo serve como base para a capacidade de resposta da GGC — por meio de suas garantias — para apoiar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e monitorar as ligações entre igualdade de gênero, mitigação e adaptação climática, e sustentabilidade ambiental.

O Anexo é informado pela revisão da literatura existente e bases de dados secundárias, bem como por contribuições de especialistas e análises de estudos de caso, e é considerado um documento vivo que será atualizado regularmente. Ele compreende três seções:

1. **Capítulo 1:** Esta introdução à avaliação de gênero, incluindo os princípios orientadores gerais.
2. **Capítulo 2:** Descrições narrativas de i) questões-chave de gênero e considerações para cada uma das cinco **áreas de resultados** (setor) em que a GGC procurará apoiar projetos, com base nas vulnerabilidades e capacidades de mudança da GCF; e ii) uma descrição de alto nível das principais considerações e compromissos de gênero em cada um dos **19 países em foco** da GGC. A intenção desta seção é demonstrar o amplo entendimento da GGC sobre questões críticas de gênero por área de resultados e país, que apoiará a tomada de decisões de investimento, informará o desenvolvimento de indicadores para o Plano de Ação de Gênero (Anexo 8.2), e será explorada em maior profundidade quando um projeto estiver sendo considerado pela GGC.
3. **Capítulo 3:** Uma descrição mais detalhada da abordagem da GGC para praticamente garantir que os projetos estejam alinhados com a abordagem da GCF para a integração da perspectiva de gênero em nível de projeto.

Essa Avaliação de Gênero será utilizada pela GGC¹, pela AE², bem como pelos proprietários de projetos para assegurar a conformidade com os princípios e normas fiduciárias do GCF, normas de salvaguardas ambientais e sociais e Política de Gênero.

¹ A GGC é responsável pela execução ou realização do programa financiado pelo GCF e revisará os planos de ação de gênero, avaliação e relatórios de impacto climático à medida e quando forem apresentados pelos cessionários.

² A Entidade Acreditada é responsável por supervisionar e monitorar se o GCF está em conformidade com os princípios e normas fiduciárias do GCF, normas de salvaguardas ambientais e sociais e Política de Gênero (todas as normas para o credenciamento do GCF), e outras políticas e exigências relevantes do GCF, de acordo com os acordos legais relevantes (contratos principais de credenciamento e acordos de atividades financiadas).

1.3 PRINCÍPIOS GERAIS.

Antes da emissão de uma garantia, o proprietário do projeto deve estar ciente das seguintes diretrizes de gênero que são aplicáveis durante o processo de investimento (compilação de análises ou documentos relevantes de gênero), bem como a implementação do projeto (por exemplo, relatórios sobre o progresso):

- A proposta do projeto considera questões e exigências fundamentais de concepção e implementação sensíveis ao gênero.
- O projeto está alinhado com as políticas e estratégias nacionais existentes e as melhores práticas (na avaliação de gênero, uma revisão política, legal e regulatória deve ser realizada pelo proprietário do projeto).
- O projeto está alinhado com as estratégias nacionais de desenvolvimento que promovem a igualdade de oportunidades, seja na região de intervenção ou no setor.
- O proprietário do projeto considera a legislação internacional, incluindo o texto discursivo emitido pelo Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW, pela sigla em inglês).
- O proprietário do projeto conduzirá consultas e compromissos com as partes interessadas de acordo com o Anexo 7.
- Um orçamento suficiente é alocado para conduzir a avaliação de gênero e compilar o plano de ação.
- O proprietário do projeto orientará/apoiará um especialista quando necessário para apoiar o processo de salvaguarda de gênero que considere o tipo, escala e contexto do projeto.
- O proprietário do projeto deve tentar alinhá-lo aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e comprometer-se com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres (ODS 5), bem como com temas transversais relevantes.
- O proprietário do projeto deve estabelecer indicadores significativos de desempenho de gênero para o projeto (indicadores de gênero são estabelecidos para medir e comparar a situação de mulheres e homens ao longo do tempo). Os indicadores de gênero podem se referir a indicadores quantitativos (baseados em estatísticas discriminadas por sexo) ou a indicadores qualitativos (baseados nas experiências, atitudes, opiniões e sentimentos de mulheres e homens), e esses indicadores devem ser integrados no Plano de Ação de Gênero da GGC (Anexo 8.2) para que o portfólio de progresso relacionado a gênero do projeto possa ser agregado e rastreado.

Ao empreender essas diretrizes, o proprietário do projeto pode construir evidências das lacunas de gênero nos mercados e instituições e aplicá-las em sua abordagem de projeto. Assim, a GGC incentiva suas partes interessadas a compreender as principais limitações de gênero, bem como as oportunidades, que buscarão reduzir as lacunas, levantar as limitações, apoiar as oportunidades e alimentar um diálogo mais ativo e engajado com as partes interessadas sobre as principais alavancas para uma mudança sustentável e inclusiva.

2 Avaliações de gênero

A seção a seguir fornece descrições narrativas das principais questões e considerações de gênero por área de resultados, com base nas vulnerabilidades e capacidades de mudança do GCF, bem como uma descrição de alto nível das principais considerações e compromissos de gênero em cada um dos 19 países em foco da GGC. A intenção desta seção é demonstrar o amplo entendimento da GGC sobre questões críticas de gênero por área de resultados e país, o que apoiará a tomada de decisões de investimento, informará o desenvolvimento de indicadores para o Plano de Ação de Gênero (Anexo 8.2), e será explorada em maior profundidade quando um projeto estiver sendo considerado pela GGC. As avaliações foram conduzidas na ausência de um plano para execução do projeto e é um documento vivo que será atualizado regularmente para refletir os principais desenvolvimentos.

Como já foi descrito na Proposta de Financiamento Completo, a GGC ainda não identificou projetos específicos nem instituições com as quais irá trabalhar. Ao contrário, se comprometeu a considerar a emissão de garantias para projetos climáticos em 19 países selecionados³, que se enquadram em uma ou mais das cinco áreas de resultados⁴. Até que o GCF seja abordado por um investidor/produtor/proprietário de projeto com uma proposta de projeto específica, não é possível — nem útil — desenvolver análises, avaliações e planos de ação focalizados e detalhados de gênero que o GCF normalmente exigiria de uma Proposta de Financiamento Completo. Entretanto, é importante que a GGC possua e demonstre um amplo entendimento sobre o assunto:

- i. A relação entre o gênero e os títulos verdes (*elaborado mais adiante no Capítulo 3*);
- ii. As vulnerabilidades e capacidades de mudança relacionadas ao gênero para cada uma das cinco áreas de resultados, que dizem respeito amplamente aos países em desenvolvimento nos quais a GGC procurará apoiar projetos; e
- iii. O status quo de cada um dos 19 países em relação aos principais compromissos de gênero, instituições responsáveis e considerações (ou seja, questões prementes que influenciam a igualdade de gênero e as questões de empoderamento das mulheres).

Essas informações fornecem essencialmente uma linha de base acerca do que a GGC sabe a respeito dos países selecionados e áreas de resultados com relação ao gênero e, mais importante, reflete o ponto de partida no qual a GGC exigiria que um investidor/produtor/proprietário de projeto fornecesse uma análise, avaliação e plano de ação de gênero mais detalhado e específico do contexto que se alinhe com a Política de Gênero do GCF e requisitos relacionados. As conclusões dessas avaliações do setor e do país foram utilizadas para desenvolver uma estrutura que a GGC utilizará para identificar potenciais intervenções sensíveis ao gênero que devem ser consideradas como parte do processo de concepção do projeto para maximizar os benefícios de gênero de um projeto específico. A estrutura resume os desafios de gênero mais urgentes em cada país, relevantes para os projetos de mudança climática, e as intervenções específicas do

³ Indonésia; Filipinas; Brasil; Trinidad e Tobago; África do Sul; Índia; Bangladesh; Paquistão; Vietnã; Quênia; Ruanda; Costa do Marfim; Egito; Marrocos; Senegal; Camboja; Lao; Tanzânia; Uganda.

⁴ acesso à energia e geração de energia; transporte de baixa emissão; edifícios, cidades, indústrias e eletrodomésticos; saúde, segurança alimentar e de água; infraestrutura e ambiente construído

setor com maior probabilidade de abordar cada desafio. Essa informação serve, portanto, como base para que a GGC e o proprietário do projeto identifiquem os tipos de questões de gênero que um projeto, em um país específico e dentro de um setor específico, deve procurar abordar.

2.1 AVALIAÇÕES SETORIAIS/AVALIAÇÕES DA ÁREA DE RESULTADOS

Essas avaliações são baseadas em documentos e servem para elaborar as vulnerabilidades e capacidades de mudança relacionadas ao gênero do GCF. Ao fazer isso, essas informações descrevem o tipo de vulnerabilidades que as avaliações específicas de gênero em nível de projeto devem expandir e investigar mais, bem como os tipos de soluções (ou seja, capacidades de mudança) que devem ser integradas aos processos de concepção e execução do projeto.

2.1.1 ACESSO À ENERGIA E GERAÇÃO DE ENERGIA

A área de resultados do GCF **Acesso à energia e Geração de energia** é fundamental para reduzir a dependência dos combustíveis fósseis e, assim, lidar com a emissão de gases de efeito estufa, além de impulsionar o crescimento econômico. Os projetos nessa área procuram: gerar energia a partir de fontes renováveis, tais como energia eólica, solar, geotérmica, hídrica e bioenergia sustentável; transmitir, distribuir e armazenar energia de forma eficiente e confiável; e promover o acesso à energia limpa de forma a promover o desenvolvimento sustentável e a resiliência climática ao mesmo tempo em que reduz as emissões.

O setor de energia em rede, particularmente no mundo em desenvolvimento, tem tradicionalmente servido a centros urbanos e industriais e áreas rurais carentes, falhando assim em atender às necessidades dos pobres — em especial mulheres e famílias chefiadas por mulheres. O modo de transmissão e distribuição de energia também tem criado desigualdades de gênero em termos de emprego e consumo, com as mulheres sendo negativamente impactadas. Portanto, embora seja universalmente aceito que o acesso à energia é um catalisador para o desenvolvimento econômico, um motor para a redução da pobreza, bem como um veículo para o empoderamento das mulheres e meninas, as oportunidades para aumentar o acesso das mulheres ainda não foram totalmente exploradas. O SDG 7 responde a isso, assegurando "acesso à energia barata, confiável, sustentável e moderna **para todos**" — ligando-se estreitamente ao SDG5a sobre o fornecimento de acesso equitativo aos recursos econômicos e naturais. Entretanto, o mundo em desenvolvimento ainda está longe de cumprir o SDG 7. Em 2015, 1,2 bilhões de pessoas não tinham acesso à eletricidade e 85% delas estavam na África ao sul do Saara e na Ásia. Além disso, um terço do mundo não tinha acesso à energia limpa para cozinhar. Nos últimos 10 anos, avanços significativos foram feitos para mudar a geração de energia de fósseis para energia renovável, o que resultou em aumentos significativos em 2018 a 2020, com até 31,6% da geração total na OCDE sendo de fontes renováveis (IEA 2020). O investimento em RE aumentou o acesso à energia para as comunidades anteriormente carentes e supostamente criou mais empregos do que na geração de combustíveis fósseis e serviços. Apesar dessas conquistas, hoje mais de 700 milhões de pessoas em todo o mundo ainda não têm acesso à eletricidade.

As questões mencionadas acima requerem que os setores energéticos em todo o mundo façam a transição para soluções de baixa ou nenhuma emissão de carbono e transformem os aspectos econômicos, sociais e de gênero do setor que têm contribuído para um desenvolvimento distorcido e desigual. A falta de eletricidade e de serviços de energia está diretamente ligada com a pobreza e elementos relacionados, como o acesso à educação e à saúde. Além disso, a precariedade energética afeta desproporcionalmente as mulheres, tornando-as mais vulneráveis à pobreza, simplesmente devido ao fato de as famílias chefiadas por mulheres estarem sobrerrepresentadas entre as pessoas que vivem na pobreza (Cagatay 1998). O acesso à energia é, portanto, fundamental para o empoderamento econômico. Reconhecer a relação gênero-energia-pobreza no planejamento e implementação de programas de desenvolvimento pode contribuir para resultados significativos que beneficiam as mulheres e abordam vulnerabilidades energéticas de gênero como as identificadas pela GCF (juntamente com as capacidades de mudança):

Tabela 1. Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF — Energia e geração de energia

Vulnerabilidades	Capacidades de mudança
<ul style="list-style-type: none"> Participação de mulheres e de lares chefiados por mulheres sem acesso à energia Impactos que as mulheres estão sofrendo devido à falta de acesso à energia 	<ul style="list-style-type: none"> Papéis das mulheres no abastecimento/uso doméstico Participação das mulheres e no mercado de trabalho de energia e tipo de ocupação Políticas e estrutura institucional para promover a igualdade de gênero em energia/geração de energia

Essa discussão sobre as vulnerabilidades é generalizada para os países foco da GGC. Ela se refere às mulheres vulneráveis em lares pobres em áreas rurais, bem como aquelas em áreas urbanas. As mulheres têm necessidades diferentes de energia em comparação aos homens como resultado de seus diferentes níveis de acesso a recursos; seu acesso restrito à tomada de decisões em casa e na comunidade; e sua limitada esfera de influência nos processos e alocação de recursos. Em termos de energia, os papéis das mulheres são limitados ao fornecimento de energia e sua esfera de influência é doméstica (predominantemente a cozinha). No entanto, as decisões para compras domésticas e priorização são da competência dos homens. Os homens tipicamente dariam maior prioridade aos equipamentos de entretenimento, TVs e rádios do que ao que economizam mão-de-obra. Esses papéis de gênero se manifestam em vulnerabilidades que impactam negativamente as mulheres. Essas vulnerabilidades energéticas de gênero se dividem em cinco áreas interligadas:

Precariedade energética. A precariedade energética⁵ é resultado de baixa renda e é cíclica por natureza, de tal forma que, a menos que haja intervenções direcionadas, isso se manterá por gerações. As baixas rendas estão associadas a residências energeticamente ineficientes, falta de aparelhos e iluminação modernos e instalações para cozinhar. Como resultado, indivíduos em residências com energia precária têm um

⁵ A precariedade energética foi definida como a ausência de opções suficientes no acesso a serviços energéticos adequados, acessíveis, confiáveis, de alta qualidade, seguros e ambientalmente benignos para apoiar o desenvolvimento econômico e humano (Reddy, 2000).

desempenho fraco em termos de qualidade de vida e tendem a degradar o meio ambiente mais do que outros devido a sua dependência da biomassa para a construção de suas residências e para cozinhar. Mulheres e meninas gastam uma grande parte de seu tempo reunindo e coletando lenha em comparação com aquelas que têm melhores rendimentos. A segurança das mulheres e meninas nessas situações tende a ser comprometida.

Educação. As meninas que têm acesso à energia em suas casas ganham uma vantagem na vida. As jovens podem ler à noite, as mulheres são capazes de ajudar seus filhos após o pôr do sol e geralmente estão mais seguras contra a violência sexual. Crianças de lares com acesso à energia têm um desempenho muito melhor em comparação com as que não têm.

Saúde. O fraco acesso à energia ou a precariedade energética tem um enorme impacto sobre a saúde da mulher. Em todo o mundo, 2,5 milhões de mortes prematuras estão ligadas à poluição do ar doméstico decorrente da fumaça da cozinha (IEAb 2020). Na África ao sul do Saara, quase 490 mil mortes prematuras por ano estão relacionadas à poluição do ar doméstico pela falta de acesso a instalações de cozinha limpas(IEAb 2020). Devido a seus papéis e responsabilidades de preparar refeições, mães e filhos são os mais afetados. A falta de energia também afeta o armazenamento e a qualidade dos alimentos. Devido à falta de refrigeração, os alimentos se estragam facilmente antes de serem consumidos em lares pobres. A saúde precária afeta o aprendizado das crianças e a produtividade das mulheres. Sem equipamentos, as mulheres têm que realizar manualmente todas as tarefas domésticas que são fisicamente desgastantes e, por sua vez, comprometem sua saúde.

Em instalações sanitárias remotas, a refrigeração de vacinas e outros medicamentos é crucial para manter a vida útil dos medicamentos. A pandemia de Covid expôs a vulnerabilidade das comunidades com centros de saúde não eletrificados, pois as vacinas não poderiam ser armazenadas nesses centros. Foi relatado que a mortalidade materna é mais adequada entre as comunidades que têm eletricidade em seus centros de saúde.

Impossibilidade de acesso a capital para RE ou para empresas próprias. As mulheres têm desafios no acesso ao capital para suas próprias empresas e na maioria dos casos acabam em atividades econômicas informais e de baixo retorno econômico. . Estima-se que 70% das pequenas e médias empresas de propriedade de mulheres no setor formal nos países em desenvolvimento não têm acesso a capital, resultando em uma lacuna financeira global estimada em US\$ 300 bilhões (IFC n.d.). No Quênia, as mulheres possuem metade de todas as pequenas e médias empresas, mas elas crescem menos do que as que pertencem a homens devido à falta de apoio e recursos (Hassan et al 2013). O crescimento limitado também se deve à falta de capacitação, pouco acesso à tecnologia ou capital para adquirir tecnologia e à dependência de mão-de-obra realizada por seres vivos.

Para abordar adequadamente essas vulnerabilidades energéticas de gênero, é necessária uma mudança global no fornecimento de serviços de energia que aplique uma perspectiva de gênero, para alcançar igualdade de gênero e resultados sustentáveis como se segue:

1. **Empoderamento por meio de escolhas.** As mulheres devem ser capazes de fazer escolhas sobre de que energia precisam e como utilizá-la. Ter escolhas é resultado do empoderamento econômico decorrente de melhor renda e conhecimento. Portanto, o fornecimento de serviços de energia facilitaria a capacidade das mulheres de ganhar mais:

- a. **Fornecimento de energia** que visa fornecer energia suficiente e acessível para atender tanto às necessidades energéticas produtivas das mulheres (cozinha, processamento de alimentos e transporte de água) como às necessidades energéticas estratégicas (iluminação para estudo noturno, segurança na comunidade, empresas femininas, informações para o empoderamento e objetivos de emancipação); e
 - b. **O fornecimento de eletricidade** que permite às mulheres estabelecer e gerir pequenos negócios, em particular os de base rural.
2. **A reforma das políticas não baseadas no gênero.** Rever as estruturas políticas nacionais e assegurar que a geração de energia seja limpa, acessível e apropriada para servir a todos, incluindo as comunidades rurais e pobres. É fundamental que sejam introduzidas políticas que abordem os desafios ou barreiras enfrentadas pelas mulheres empresárias e que atendam às necessidades práticas e estratégicas das mulheres.
- Atualmente, a maioria dos impactados pela falta de serviços de energia está nas áreas rurais, resultado de estruturas, políticas e estratégias energéticas atuais que não se baseiam em relação ao gênero e não atendem às exigências ou às limitações que as mulheres rurais enfrentam. As estruturas se concentram em investimentos na geração de eletricidade que visam, em grande parte, as áreas urbanas, deixando de fora os pobres.
3. **Possibilitando oportunidades de geração de renda.** Programas/projetos de energia eficazes devem visar o aumento da renda nas comunidades rurais. Isso inclui aumentar a produção agrícola, melhorar a qualidade do produto e permitir que o agricultor exija e receba preços justos por seus produtos. A energia também é um catalisador para criar oportunidades empresariais nas quais mulheres e jovens podem participar, e permite a substituição de energia de trabalho realizado por seres vivos (humanos e animais) por tecnologia mecânica para melhorar a produção e a segurança alimentar, por exemplo, fornecimento de água para irrigação; melhorar o processamento e armazenamento de alimentos, por exemplo, com o uso de refrigeração.
4. **Garantir a sustentabilidade por meio de iniciativas locais.** Para garantir a sustentabilidade dos esquemas de RE fora da rede nas áreas rurais, há uma necessidade premente de promover o estabelecimento de agências rurais locais para fornecer suporte técnico no setor da RE, como no carregamento de baterias solares, instalação de micro usinas e fornecimento de peças de reposição, e instalação e reparo de hardware de energia. Esse impulso pode ir mais longe para capacitar técnicos e empresas locais em pequena escala e autossustentáveis, dirigidas por mulheres e instaladas nas áreas rurais.

Exemplos de como esses tipos de intervenções foram integradas em energia e geração de energia GCF existentes:

P178: Unidade Energética G5 no Deserto de Sahel. O Projeto Deserto do Sahel (que abrange os países de Burkina Faso, Chade, Mali, Mauritânia e Níger) visa melhorar o acesso à energia e a segurança para mulheres e homens, e beneficiar diretamente 3,5 milhões de pessoas (das quais 1,75 milhões são mulheres). Mais de 700 mil mulheres e homens também serão indiretamente beneficiados pelo projeto. Para assegurar a integração efetiva da perspectiva de gênero, o projeto abordará barreiras institucionais e financeiras com

foco na abertura de oportunidades para as mulheres. Especificamente, ele proporcionará treinamento ao pessoal de instituições financeiras e bancos para capacitá-los a integrar o gênero em seus sistemas e prestação de serviços. Além disso, o projeto ajudará os cinco países do Sahel a desenvolver estruturas regulatórias que respondam às questões de gênero.

FP168: Alavancar o financiamento do acesso à energia (LEAF, pela sigla em inglês). Esse programa (abrangendo a Nigéria, Quênia, Gana, Guiné, Etiópia e Tunísia) procura desbloquear o capital da dívida em moeda local para aumentar a energia renovável descentralizada e distribuída nos cinco países africanos. O LEAF visa proporcionar acesso à energia limpa e confiável para 1,18 milhões de lares (beneficiando diretamente 2,95 milhões de mulheres), desbloqueando financiamento para empresas de Energia Renovável Descentralizada para implantar sistemas solares domésticos (SHS, pela sigla em inglês), mini redes verdes (GMG, pela sigla em inglês) e soluções de energia cativa. O Programa facilitará o acesso ao crédito às mulheres para SHS, GMG e soluções de energia cativa, e estima-se que criará 15.600 empregos para as mulheres durante a expansão das empresas de DRE.

2.1.2 TRANSPORTE DE BAIXA EMISSÃO

A área de resultados de **Transporte** do GCF concentra-se em aumentar o acesso ao transporte de baixa emissão, apoiando sistemas de transporte público e privado de baixa e zero emissão. Em geral, esses esquemas se enquadram em projetos transversais do GCF em todo o país ou cidade que apoia as Cidades Verdes ou Sistemas Urbanos Resilientes, com a inclusão de opções de conectividade resilientes ao clima. Esses projetos estão alinhados com o SDG 11 "Cidades e Comunidades Sustentáveis", que inclui uma meta específica (11.2) que compromete os países a fornecer "acesso a sistemas de transporte seguros, viáveis, acessíveis e sustentáveis **para todos**, melhorando a segurança rodoviária, notadamente através da expansão do transporte público, com atenção especial às necessidades daqueles em situações vulneráveis, **mulheres**, crianças, indivíduos com deficiência e idosos". Ao fazer isso, essa meta permite o cumprimento dos compromissos do SDG 5 (Igualdade de Gênero) para apoiar as mulheres no recebimento de direitos iguais aos recursos econômicos. É dentro desse contexto que o GCF tem definido vulnerabilidades e capacidades de mudança específicas do transporte(Tabela 2).

Para criar mudanças significativas para mulheres e meninas que dependem do transporte em atividades econômicas, educacionais, domésticas e recreativas, a GCC procurará assegurar que qualquer projeto de transporte de baixa emissão que apoiar contribua para liberar e possibilitar essas capacidades de mudança.

Tabela 2. Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF — Transporte

Vulnerabilidades	Capacidades de mudança
<ul style="list-style-type: none"> • Proporção de mulheres entre os usuários de transporte público, proporção de mulheres sem acesso ao transporte público • Impactos que mulheres e homens estão sofrendo devido à falta ou má qualidade do transporte 	<ul style="list-style-type: none"> • Papéis das mulheres na comunidade/família no que diz respeito aos padrões de transporte • Proporção de mulheres e homens no mercado de trabalho do transporte e tipo de ocupação • Políticas e estrutura institucional para promover a igualdade de gênero no setor de transportes

Sendo o transporte um dos principais contribuintes para as emissões de GEE, tem havido um esforço global para promover o investimento em sistemas sustentáveis que apoiem a mudança do uso de automotores particulares para se concentrar no transporte público de baixa emissão, nos deslocamentos a pé e de bicicleta (World Bank 2021). Como parte de muitas respostas nacionais para reconstruir da melhor forma após a COVID-19, muitos países viram isso como um momento oportuno para fazer mudanças no projeto, planejamento e operações de transporte. A COVID-19 aprofundou e ampliou as desigualdades existentes no setor de transportes, "entrincheirando a desvantagem dos transportes, a pobreza e a exclusão social", em que as necessidades e os direitos das mulheres têm sido historicamente negligenciados, e as mulheres estão significativamente sub-representadas nos investimentos em transportes e na tomada de decisões (Jennings 2020). Isso mina o progresso contra a SDG 5 e a SDG 11, entre outros.

Portanto, o impacto e a sustentabilidade das mudanças e melhorias nos sistemas de transporte dependerão, em grande parte, do grau em que as necessidades das mulheres e de outros grupos vulneráveis forem levadas em consideração, como base para influenciar e informar as decisões de investimento e projeto. Como ponto de partida, é importante considerar as diferenças existentes nos padrões de transporte e no comportamento de viagem de homens e mulheres, e como os sistemas existentes respondem, ou não respondem, a isso.

Diferenças no comportamento de viagem. As viagens das mulheres são consideradas "multifuncionais" devido à divisão de trabalho baseada no gênero na maioria dos lares. Isso significa que as mulheres precisam de transporte para suas mais variadas obrigações — desde empregos formais e informais até tarefas domésticas e prestação de cuidados (ou seja, acompanhar crianças e familiares idosos à escola, clínicas, etc.) (International Transport Forum 2019) (Jennings 2020). Enquanto as características sociais (tais como renda, idade, número de dependentes, etc.) influenciam as decisões de transporte das mulheres, suas viagens normalmente compreendem distâncias mais curtas, com viagens mais complexas, com vários trechos, que muitas vezes acontecem fora de horários de pico. As viagens também são frequentemente multimodais para permitir maior flexibilidade (International Transport Forum 2019). Isso significa que, apesar de as mulheres terem predominantemente menos acesso a todos os meios de transporte do que os homens, elas tendem a fazer viagens mais frequentes (muitas vezes mais curtas) necessárias para a saúde, alimentação e responsabilidades de cuidado — além do transporte necessário para atividades geradoras de renda (Jennings 2020).

A Gender CC também identificou um conjunto de impactos de gênero na saúde humana no setor de transportes, no qual as mulheres enfrentam maiores riscos e desafios do que os homens. Entre eles estão: "Transporte feminino de cargas pesadas em longas distâncias; segurança rodoviária inadequada para pedestres; contaminação pela poluição do ar; violência sexual contra mulheres em sistemas de transporte e áreas remotas; e excesso de velocidade em carros." (Gênero CC n.d.) A avaliação de Jennings sobre se os sistemas de transporte pós COVID-19 na África ao sul do Saara estavam atendendo às necessidades das mulheres destacou fatores de risco físicos similares, que são frequentemente agravados por restrições culturais que limitam a forma como as mulheres se deslocam (tempo longe de casa, locais para onde podem viajar, meio de transporte, necessidade de acompanhante, etc.).

Acesso às oportunidades. As barreiras de mobilidade de gênero impedem o acesso das mulheres a oportunidades geradoras de renda — uma preocupação que foi destacada em um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2017, que identificou "a falta de transporte como o maior desafio para a força de trabalho feminina". Esse é um fator que claramente contribui para o fato de que, em 2021, apenas 49% das mulheres participavam da força de trabalho formal globalmente, em comparação aos 75% dos homens (World Bank 2021). As mulheres empresárias também são sufocadas pelos custos de transporte, que muitas vezes limitam seu acesso à renda, oportunidades, serviços e mercados (Jennings 2020).

A sub-representação das mulheres no setor de transportes. Apesar das descobertas acima, os planos de mobilidade raramente consideram as necessidades de segurança, conforto, acessibilidade e capacidade aquisitiva de mulheres e meninas (UNEP 2020). Isso está parcialmente ligado à sub-representação das mulheres no setor de transportes em todo o mundo, o que levou à marginalização de seus interesses e necessidades (UNEP 2020). O setor é altamente diferenciado por gênero, onde as mulheres são predominantemente empregadas em ocupações de baixa remuneração, com poucas, ou nenhuma oportunidade de desenvolvimento de carreira. Uma das maiores barreiras para a entrada das mulheres na força de trabalho dos transportes é a alta taxa de violência contra os trabalhadores do setor; isso afeta a capacidade de encorajar as mulheres a se qualificarem e trabalharem no setor e afeta a retenção de mulheres empregadas (ILO 2013).

Pesquisas demonstraram que as mulheres são vitais para uma transição de uma economia de baixo carbono, que inclui um setor de mobilidade mais integrado. Melhorar a igualdade de gênero e da segurança no transporte levará a níveis mais altos de aceitação do transporte público de baixa emissão, dos deslocamentos de bicicleta ou a pé (Saunders 2019). Para conseguir isso, é necessária uma série de intervenções, desde reformas de políticas até um engajamento direcionado e significativo das mulheres e reforço da capacitação — tanto para as agências e operadores de transporte como para as mulheres que trabalham no setor. Essas capacidades de mudança serão integradas (conforme apropriado) em projetos que a GGC procura apoiar (Saunders 2019):

1. **Desenvolvimento de políticas, estratégias e regulamentos de transporte informados sobre o gênero**, que se baseiam em análises sociais e de gênero atualizadas e planejamento participativo (isto é, consultas inclusivas de gênero) com beneficiários do sexo feminino e masculino.
2. **Análise de rotina contínua, avaliação e relatórios de questões de gênero e transporte durante o planejamento, implementação e operações de transporte** para identificar fatores de risco físicos, econômicos e sociais que afetam a acessibilidade econômica e o acesso ao transporte para diferentes grupos populacionais. Isso inclui o monitoramento de padrões de usuários, para garantir que os serviços respondam às necessidades específicas de mobilidade de mulheres e meninas, que utilizam o transporte para acessar serviços de saúde, educação e oportunidades econômicas.
3. **Conscientização e capacitação das agências de transporte e operadores de serviços** para garantir a existência de sistemas para gerenciar e responder ativamente às questões de gênero tanto internamente (com funcionários) quanto externamente (com usuários).

Exemplos de como esses tipos de intervenções foram integrados em projetos de transporte do GCF existentes são descritos abaixo:

FP166: Trânsito Ferroviário Leve para a Grande Região Metropolitana (GAM, pela sigla em inglês). Para lidar com a significativa sub-representação das mulheres no setor de transportes da Costa Rica, o projeto se comprometeu a gerar empregos diretos e indiretos para mulheres por meio de i) contratação e disponibilização de espaços para que mulheres empreendedoras estejam entre os prestadores de serviços terceirizados contratados pelo sistema de transporte ferroviário elétrico rápido; e ii) implementação de um programa para atrair mulheres para ingressar na força de trabalho ferroviário, comprometendo-se a apoiar a igualdade de oportunidades, e proteger as funcionárias por meio do desenvolvimento de protocolos para prevenir o assédio sexual no local de trabalho.

FP085: Sistema rápido de ônibus(BRT) verde em Karachi. Para desenvolver um sistema rápido de ônibus (BRT, pela sigla em inglês) com emissões zero, seguro e acessível a todos, o projeto se comprometeu a realizar pesquisas periódicas com passageiros para acompanhar as mudanças em (i) extensão e diversidade dos passageiros, e (ii) seu nível de satisfação, cujos resultados irão orientar a tomada de decisões sobre rotas, preços, horários de pico e fora de pico, etc. Um programa de conscientização também será implementado para abordar todas as formas de assédio, violência, intimidação, roubo e outras preocupações de segurança, com todos os funcionários treinados para lidar e registrar incidentes de assédio sexual e outros crimes.

2.1.3 EDIFÍCIOS, CIDADES, INDÚSTRIAS E EQUIPAMENTOS

As cidades como centros de crescimento e com suas grandes pegadas de carbono oferecem oportunidades para lidar com as mudanças climáticas com potencial para alcançar altos impactos positivos em geral. Assim, o GCF identificou **Edifícios, cidades, indústrias e equipamentos** como uma das oito principais áreas de resultados. Essa área de resultado, por sua natureza, é transversal e se sobrepõe a quatro outras áreas de resultado, a saber: a) Geração e acesso à energia, b) Transportes, c) Infraestrutura e ambiente construído e d) Saúde e Segurança alimentar e hídrica. A área de resultados "Edifícios, Cidades, Indústrias e Equipamentos" se concentra na adoção de melhores tecnologias, eficiência energética, projetos energeticamente eficientes e introdução de incentivos que mudam o comportamento para ajudar a reduzir o uso de energia.

A área de resultados também responde a uma série de objetivos de desenvolvimento sustentável, em particular o SDG 11 "Cidades e Comunidades Sustentáveis", o SDG 7.3 "Eficiência Energética", o SDG 9 "Indústria, Inovação e Infraestrutura" e o SDG 5 "Igualdade de Gênero". Essa área de resultados fala especificamente com o SDG 11b, procurando adotar e implementar políticas e planos integrados para **inclusão**, eficiência de recursos, mitigação e adaptação às mudanças climáticas e resistência a desastres. Isso é particularmente conveniente em muitos países onde as mulheres são as principais usuárias e consumidoras de energia. Ao desenvolver e implementar projetos sob essa área de resultados é, portanto, fundamental compreender e abordar as vulnerabilidades de gênero relevantes para esse espaço (como as identificadas pelo GCF na Tabela 3 abaixo). Ao fazê-lo, oportunidades centradas nas mulheres (ou seja, capacidades de mudança) podem ser introduzidas no design de projetos.

Tabela 3. Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF — Edifícios, cidades, indústrias e equipamentos

Vulnerabilidades	Capacidades de mudança
------------------	------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Proporção de mulheres entre os ocupantes dos edifícios, usuários de infraestrutura pública/comunitária, usuários de equipamentos • Proporção de mulheres na precariedade energética/de combustíveis • Impactos que mulheres e homens estão sofrendo devido a padrões ineficientes de uso de recursos em edifícios, cidades, indústrias e/ou por equipamentos (saúde, pobreza) 	<ul style="list-style-type: none"> • Papéis das mulheres nos edifícios, cidades, indústrias no que diz respeito aos padrões de uso de recursos/energia • Proporção de mulheres e homens no mercado de trabalho relevante e no tipo de ocupação • Políticas e estrutura institucional para promover a igualdade de gênero em edifícios, cidades, indústrias
---	---

Os principais determinantes da vulnerabilidade em instalações urbanas foram identificados como:

- bens individuais (em particular renda, e também moradia e emprego);
- bens coletivos (localização, serviços e infraestrutura); e
- fatores institucionais (em particular conhecimento, práticas de governança e planejamento urbano).

Cada um desses fatores se manifesta e tem um impacto diferente nas mulheres e nos homens:

Habitação, abrigo e riscos à saúde. A oferta de moradia para as cidades do mundo em desenvolvimento é insuficiente e inadequada, com melhores condições de moradia e espaços de moradia sendo acessados pelos membros mais abastados da sociedade. 40% das famílias mais pobres das áreas urbanas são lideradas por mulheres (IIED 2021), o que significa que uma grande proporção das famílias chefiadas por mulheres vive em condições habitacionais precárias, incluindo favelas e assentamentos informais. Elas têm várias privações de acolhimento que incluem equipamentos de energia ineficientes ou inexistentes, ventilação deficiente e abastecimento de água e saneamento ausente ou não confiável. Desconsiderar as necessidades das mulheres em serviços básicos como eletricidade no lar, abastecimento de água e saneamento nas cidades leva a encargos extremamente trabalhosos e fisicamente onerosos para as mulheres em termos de coleta de água, graves riscos à saúde devido à poluição interna por queima de madeira, fogões a lenha ou querosene, e doenças decorrentes de água não tratada. Além disso, como muitas famílias urbanas não ganham o suficiente para comprar todos os alimentos de que necessitam, muitas vezes complementam seu suprimento de alimentos por meio de atividades agrícolas urbanas. Entretanto, a disponibilidade de terras nas cidades para tais práticas é limitada e pode ser cara, e alguns estatutos urbanos restringem a produção agrícola em espaços abertos. A qualidade e o prazo de validade dos alimentos também são reduzidos pela falta de espaço de armazenamento e pela falta de eletrodomésticos apropriados nessas casas pobres.

Emprego e tempo produtivo. A disponibilidade de energia elétrica tem a oportunidade de aumentar as horas de trabalho e estudo, levando ao aumento da produtividade. Para se qualificar para empregos, as mulheres devem ter as qualificações adequadas, obter as informações sobre as vagas disponíveis e tempo para se candidatar, bem como os meios de apresentação de suas candidaturas. No Brasil, foi realizado um estudo que mostrou que, quando outros fatores como escolaridade são controlados, mulheres com equipamentos elétricos em suas casas têm mais probabilidade de conseguir trabalho do que aquelas que não têm (Deloitte 2015). Considerou-se que elas tinham uma vantagem competitiva ao obter informações sobre anúncios de

emprego com muito mais facilidade por ter acesso a aparelhos de comunicação e gastar menos tempo realizando tarefas manuais, ficando, comparativamente, com mais tempo para acessar informações.

Acesso ao capital. Esses problemas impedem as mulheres de ganhar o suficiente para sustentar seus filhos ou sair da pobreza, fazendo com que elas continuem usando energia de forma ineficiente ou recorram à poluição por meio do uso de energia impura e opções inadequadas de descarte de resíduos.

Violência de gênero e segurança. O perigo da violência de gênero é muito real em muitas cidades, pois ruas mal iluminadas, estações de transporte vazias, áreas desoladas e transporte lotado tornam o assédio sexual e a violência contra as mulheres muito prováveis. As mulheres ainda enfrentam rotas longas, caras e muitas vezes perigosas em suas atividades diárias. A violência urbana contra as mulheres limita o movimento das mulheres e seu uso do espaço público, particularmente entre as mais pobres e marginalizadas (Nesbitt-Ahmed et al 2015). As restrições potencialmente reduzem as oportunidades econômicas, educacionais e sociais das mulheres, expondo-as a riscos de saúde e estresse e criando graves violações aos direitos das mulheres à cidade.

Relações de poder e tomada de decisão. As relações de poder desiguais nas cidades e a sub-representação das mulheres nos órgãos de governo e nos principais setores significam que as mulheres geralmente têm muito menos influência sobre a tomada de decisões sobre políticas e planejamento de desenvolvimento do que os homens. Um exemplo está na indústria de construção, onde os homens planejam, projetam e constroem casas, escolas, lojas, ruas, instalações de drenagem e outros espaços sem sempre atender adequadamente às necessidades específicas de mulheres e garotas. Isso pode contribuir para o aumento de fatalidades entre as mulheres, por exemplo, se as mulheres não puderem evacuar edifícios facilmente devido à estrutura física que não atende bem a casos de emergências (H Jabeen 2014).

Recursos econômicos e emprego. O emprego é uma área em que a disparidade de gênero continua enorme, com as mulheres ocupando empregos com salários mais baixos em comparação com os homens, mesmo quando as mulheres possuem qualificações e experiência profissionais. Tacoli descobriu que 54% das mulheres empregadas em 14 centros urbanos em dez países da África, Ásia e América Latina eram vendedoras de rua, trabalhadoras domiciliares e catadoras e que quando há uma crise econômica esse grupo é imediatamente impactado negativamente (Tacoli 2012). A natureza dos empregos que as mulheres assumem (mesmo em setores formais, como indústria manufatureira, indústria alimentícia e outras indústrias leves) as torna vulneráveis em termos de direitos trabalhistas, segurança do emprego, remuneração inadequada e desigual, exploração e vias de promoção tortuosas. Isso faz com que as mulheres não tenham as mesmas oportunidades de empoderamento econômico, negando-lhes a chance de construir resiliência.

As cidades oferecem várias oportunidades para lidar com essas vulnerabilidades e criar comunidades mais resilientes e inclusivas, como:

1. **Políticas de igualdade de gênero, programação e planejamento nas cidades e áreas urbanas.** Estatutos, políticas e padrões precisam ser implementados para: garantir que as mulheres possam acessar aluguéis com preços justos com acordos de posse seguros; os programas de proteção social são devidamente financiados e implementados para os mais vulneráveis; e os padrões de habitação verde são projetados para considerar as necessidades das mulheres; entre outros.

2. **Tomada de decisão municipal mais inclusiva e eficiente.** A igualdade de gênero na tomada de decisões local, regional e nacional melhora a capacidade das mulheres de influenciar políticas e políticas. Incluir as mulheres no processo de tomada de decisão leva a decisões mais bem fundamentadas sobre como projetar serviços e usar recursos de forma mais eficiente e equitativa. O poder de tomar decisões no ambiente construído com base nos papéis de gênero pode contribuir significativamente para a capacidade de adaptação aos extremos climáticos.
3. **Sistemas de transporte inclusivos.** Conforme descrito na Área de Resultados de Transporte, o transporte da cidade não deve apenas atender, por exemplo, um sistema de ônibus que liga bairros a centros econômicos (atender às necessidades dos homens), mas também deve atender às necessidades das mulheres como cuidadoras, que exigem melhores conexões de casa para o mercado ou creches. As redes de transporte também precisam conectar áreas mais pobres com áreas residenciais, para uso das mulheres que prestam serviços domésticos.
4. **Melhorar o acesso e a acessibilidade e construções ecológicas:** Aumentar o acesso à eletricidade a preços mais acessíveis também aborda a falta de tempo ao permitir o uso de aparelhos elétricos eficientes e acessíveis pelas mulheres. Foi mostrado que o uso de eletrodomésticos permite que as mulheres alcancem objetivos mais econômicos, reduzam o uso de energia suja e economizem tempo. Isso inclui também a atualização de aparelhos de aquecimento e resfriamento de água e a adaptação de peças com eficiência energética.
5. **Melhorar a segurança por toda a cidade:** Design cuidadoso de espaços abertos, parques, localização de mercados e latrinas e fornecimento de transporte seguro, incluindo o treinamento de motoristas e condutores, são pontos que podem contribuir para uma maior segurança para todos – e em particular, mulheres, crianças e outros grupos vulneráveis.

Os seguintes projetos GCF visam diminuir a emissão de construções, cidades, indústrias e utensílios apoiando políticas, padrões e tecnologias que reduzem a necessidade de energia.

FP068. Solução de uma cidade ecológica Esse programa visa que as cidades façam a transição para um desenvolvimento urbano de baixo carbono e resiliente ao clima. Ao fazer isso, o Mecanismo ajudará as cidades-alvo a integrar gênero para garantir que oportunidades iguais sejam oferecidas às mulheres por meio do emprego e participação em fóruns de tomada de decisão para garantir que infraestrutura e serviços sensíveis ao gênero se tornem a regra. Através da formação, irá capacitar as mulheres para participar em atividades de diálogo político e promover a igualdade de gênero no acesso a serviços e emprego através da partilha de informação.

FP103 Divulgação do Climate-Friendly Cooking: Quênia e Senegal. Este projeto visa aumentar o crescimento de fogões de cozinha (ICS) em Quênia e Senegal, também aumentar significativamente o nível e qualidade de produção de ICS em áreas urbanas pobres e rurais. O projeto está estimado a beneficiar diretamente 11.23 milhões de pessoas, sua grande maioria sendo mulheres consumidoras e usuárias de fogões. O projeto também criará oportunidades de geração de renda a partir da fabricação de fogões e garantirá o envolvimento das mulheres nas iniciativas. Além de que, o projeto pretende capacitar as mulheres e elevar a sua confiança no acesso a financiamento, compras e outras oportunidades de apoio.

2.1.4 SAÚDE, SEGURANÇA ALIMENTAR E HÍDRICA

Com a população projetada para chegar a 9.7 bilhões até 2050, existe uma necessidade de aumentar a produção de alimentos em 50% (Rainforest Alliance 2020). A crise de segurança alimentar global requer um aumento significativo na quantidade e na qualidade dos alimentos produzidos, ao mesmo tempo em que garante que a pegada ambiental do setor seja reduzida no contexto das mudanças climáticas. Ao reconhecer isso, a área de resultados de **Saúde, Segurança Alimentar e Hídrica** do GCF busca apoiar sistemas agrícolas e alimentares resilientes e de baixas emissões para uma mudança de paradigma tripla: 1) Promover a agricultura resiliente; 2) Facilitar os serviços de consultoria e gestão de risco, e informação de clima; 3) Reconfiguração dos sistemas de alimentação. Ao executar, os projetos do GCF nesta área de resultados servem diretamente para apoiar várias metas críticas do SDG 2: Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável. Especificamente:

- SDG 2.1: “terminar com a fome e garantir o acesso de todas as pessoas, em particular os pobres e as pessoas em situações de vulnerabilidade, incluindo crianças, alimentação segura, nutritiva e suficiente durante todo o ano”
- SDG 2.2: “acabar com todas as formas de desnutrição, incluindo alcançar, até 2025, as metas acordadas internacionalmente sobre nanismo e caquexia em crianças menores de 5 anos, e atender às necessidades nutricionais de **garotas adolescentes, mulheres grávidas e lactantes** e idosos”
- SDG 2.3: “dobrar a produtividade agrícola e a renda dos produtores de alimentos de pequena escala, em particular **mulheres**, povos indígenas, agricultores familiares, pastores e pescadores, inclusive por meio de acesso seguro e igualitário à terra, outros recursos e insumos produtivos, conhecimento, serviços financeiros, mercados e oportunidades de agregação de valor e emprego não agrícola”.

Essas três metas estão todas diretamente ligadas ao SDG 5 sobre Igualdade de Gênero e, coletivamente, apontam para o papel fundamental que as mulheres desempenham no apoio a uma mudança nas práticas agrícolas de mudança global. No entanto, embora as mulheres representem pelo menos metade da força de trabalho agrícola do mundo, elas não recebem uma parte justa dos bens, recursos e serviços que os agricultores precisam para operar de forma sustentável (IFAD 2020). Isso se deve a uma variedade de desafios e vulnerabilidades que enfrentam, que coletivamente colocam as mulheres – e seus dependentes – em maior risco de insegurança hídrica ou alimentar ou riscos relacionados à saúde (conforme identificado pelo GCF, veja エラー! 参照元が見つかりません。 abaixo).

Tabela 4. Vulnerabilidades e Capacidades de Mudança do GCF – Saúde, segurança alimentar e hídrica

Vulnerabilidades	Capacidades de Mudança
<ul style="list-style-type: none"> • Parcela e número de mulheres com maior exposição à insegurança hídrica ou alimentar ou riscos relacionados à saúde 	<ul style="list-style-type: none"> • Papéis das mulheres nas comunidades alvo • Percentagem de mulheres e homens em mercados de trabalho relevantes e tipo de ocupação • Políticas e estrutura institucional para lidar com vulnerabilidades

Embora essas vulnerabilidades se manifestem de forma diferente com base nos contextos específicos de cada país, os seguintes desafios abrangentes prevalecem em muitos contextos de países em desenvolvimento.

Diferenças nas funções e responsabilidades. Além de constituir um componente significativo da força de trabalho agrícola global – onde as mulheres são mais propensas do que os homens a aceitar trabalho de meio período, sazonal ou de baixa remuneração – as mulheres também são responsáveis pela grande maioria do trabalho não remunerado: tarefas domésticas, cozinhar, criação de gado, cuidados infantis e cuidados de idosos (S. Huyer et al 2021). Ao assumir essas responsabilidades, as mulheres geralmente estão mais propensas do que os homens a gastar seu dinheiro em itens relacionados à saúde para suas famílias – sendo assim, quando as mulheres são capazes de gerar renda e ter mais controle sobre os orçamentos domésticos, as comunidades geralmente são mais saudáveis e resilientes (Rainforest Alliance 2020).

Impactos das mudanças climáticas. As responsabilidades domésticas relacionadas aos meios de subsistência das mulheres são ainda mais agravadas pelos crescentes impactos predominantes que as mudanças climáticas causam na segurança hídrica e alimentar (UN 2019). As mulheres são mais vulneráveis do que os homens aos efeitos das mudanças climáticas devido à sua forte dependência dos recursos naturais; essas vulnerabilidades se manifestam de várias maneiras – a escassez da água aumenta o tempo necessário para que mulheres e garotas colem água, desnutrição e problemas de saúde resultam em insegurança alimentar e má qualidade da água, e as taxas de violência de gênero aumentam à medida que as famílias se tornam mais propensas a recursos limitados (IFAD 2020) (IUCN 2020). As mulheres também tendem a ser mais pobres, o que significa que suas opções para agir em tempos de estresse climático são limitadas (Rainforest Alliance 2020).

O setor agrícola – onde a maioria das mulheres rurais mais pobres trabalham – mais atingido por secas, inundações e ondas de calor (IFAD 2020) e sem acesso a recursos críticos (descritos abaixo), as mulheres têm dificuldade de adaptação para se recuperarem e responderem, a esses choques e incidentes.

Acesso a recursos (terra, finanças, habilidades e tecnologia). As mulheres possuem substancialmente menos terra – incluindo terras agrícolas (15% versus 85%) – que os homens, e mesmo nos casos em que os países reconhecem o direito das mulheres de possuir e usar a terra, leis consuetudinárias discriminatórias significam que em muitos países esses direitos não são garantidos (IFAD 2020) (UNWOMEN 2021). Aumentar a segurança de posse das mulheres aumentará sua capacidade produtiva e pode ser usado como garantia para o acesso ao financiamento. No entanto, os desafios no acesso a essas formas de garantia são muitas vezes associadas a produtos financeiros limitados adaptados às necessidades das mulheres, o que significa que as mulheres são incapazes de mudar da subsistência para uma produção orientada para o mercado de maior valor, nem investir em sistemas mais eficientes, resilientes e de baixo carbono e tecnologias (S. Huyer et al 2021). A pesquisa FAO mostrou que dar às mulheres igualdade de acesso a recursos naturais e financeiros, educação e terra leva ao aumento da produtividade agrícola (em até 30%) e melhorias na nutrição familiar.

Portanto, é fundamental que os projetos agrícolas focados na melhoria dos resultados de saúde, segurança na alimentação e hídrica sejam cuidadosamente projetados para abordar as restrições baseadas em gênero,

pois isso é fundamental para desbloquear a produtividade, melhorar a segurança alimentar e nutricional, reduzir a pobreza e aumentar a resiliência (FAO, IFAD & World Bank 2015). As estratégias para fazer isso, incluem (UNWOMEN 2021):

1. **Desbloquear a obstrução para a participação das mulheres nas questões de valores rurais**, apoiando reformas políticas e identificando medidas que melhorem os direitos das mulheres à terra, estabelecendo e capacitando cooperativas de mulheres e micro, pequenas e médias empresas de propriedade de mulheres e permitindo o acesso a produtos financeiros e de seguros adequados.
2. **Elevação de habilidades de agricultura inteligente em relação ao clima e transferência de tecnologia** para apoiar mulheres agricultoras e cooperativas, mudando de práticas tradicionais para abordagens CSA por meio da introdução de técnicas agroecológicas resilientes ao clima e da incorporação de tecnologias renováveis e eficientes em energia nas cadeias de valor.
3. **Acesso a informações climáticas e sistemas de alerta com antecedência**, em um tempo hábil e em formatos apropriados (ou seja, linguagem, uso de imagens, uso de tecnologia de mídia/celular etc.) para garantir que as mulheres agricultoras sejam capazes de tomar decisões e implementar medidas de preparação para desastres antes de extremos eventos climáticos para proteger os produtos, propriedades e implementos/infraestruturas agrícolas.

Exemplos de como esses tipos de intervenções foram integrados aos projetos existentes de Saúde, Segurança na Alimentação Segurança Hídrica são descritos abaixo:

FP175: Melhorar a resiliência da comunidade e a segurança hídrica na Área de Captação do Alto Rio Athi, Quênia. Ao estabelecer um sistema modernizado para observação, monitoramento e teste hidro meteorológico para a área de captação, o projeto se compromete a garantir que os pontos de foco de gênero nos ministérios relevantes estejam envolvidos nos processos de instalação e reabilitação e que o nível percentual de acesso das mulheres e a utilização dos sistemas de rede seja monitorada de perto para garantir o acesso equitativo.

FP179: Programa de Implantação de Tecnologia de Adaptação Climática Agrícola na Tanzânia. O projeto estabeleceu metas ambiciosas em relação ao fornecimento de soluções e produtos financeiros direcionados (empréstimos, garantias e seguros) e assistência técnica a mulheres agricultoras, para apoiar o desenvolvimento e adoção de tecnologias e soluções de adaptação às mudanças climáticas. Isso inclui o desenvolvimento de opções de linhas de crédito dedicadas às mulheres e soluções de garantias que integrem interesses específicos das mulheres. O projeto também buscará garantir que 80% das instituições financeiras locais, que financiam atividades agrícolas, sejam sensibilizadas para empréstimos e garantias para as mulheres agricultoras.

2.1.5 INFRAESTRUTURA E AMBIENTE CONSTRUÍDO

Os países em desenvolvimento estão expostos ao agravamento de riscos relacionados ao clima, tempestades, ciclones tropicais, inundações, elevação do nível do mar e secas, bem como a riscos secundários, como fome e pandemias. A maioria das perdas humanas e econômicas devido a desastres naturais ocorrem como resultado de danos ao ambiente construído (Kachana Ginige et al 2014). No que diz respeito à infraestrutura,

os danos causados por eventos climáticos extremos resultam em grandes somas de dinheiro destinadas a reparos, controle de danos, limpeza de escombros, reassentamento de pessoas deslocadas e assistência humanitária; inevitavelmente empurrando os governos para crises de dívida, falindo empresas e empobrecendo indivíduos. Um número significativo não pode recuperar sem ajuda externa. E, obviamente, o gênero é um aspecto chave que afeta a vulnerabilidade e a capacidade de lidar com desastres induzidos pelo clima.

Por outro lado, a infraestrutura na mitigação e adaptação às mudanças climáticas. É a espinha dorsal do crescimento e desenvolvimento e está interligado e interdependente com quase todos os setores, incluindo transporte, energia, agricultura, telecomunicações, indústria, habitação e água e saneamento, entre outros. Essa interdependência cria outra camada de desafios, pois a falha de determinada infraestrutura tem um efeito casual no restante. Por exemplo, quando as tempestades danificam as linhas de energia, o sistema de abastecimento de água, os sistemas de transporte e as necessidades de energia em edifícios e eletrodomésticos são afetados. Apesar da importância da infraestrutura, há uma lacuna significativa na provisão de infraestrutura no mundo em desenvolvimento. Especificamente, há uma lacuna em nova infraestrutura e, mais importante, na infraestrutura resiliente ao clima.

Devido ao seu papel crítico na adaptação e mitigação do clima, a **infraestrutura e o ambiente** são uma das 8 principais áreas de resultados do GCF. As metas para esta área de resultados avançam em quatro áreas de “transição”: i) ambiente construído ii) alegria e indústria, iii) segurança humana, meios de subsistência e bem-estar e iv) uso de terras, florestas e ecossistema. O GCF visa construir uma nova infraestrutura, também modernizar a infraestrutura tradicional antiga para torná-la à prova de clima.

Essa área de resultados está alinhada aos SD 9 “Indústria, inovação e infraestrutura”, também está vinculada aos SDG 11 “Cidades e comunidades sustentáveis”, SDG 6 “Água limpa e saneamento” e SDG 7 “Energia acessível e limpa”. Devido à sua natureza intersetorial, é evidente que o fornecimento de infraestrutura resiliente ao clima tem um enorme potencial para enfrentar as mudanças climáticas e construir cidades e comunidades resilientes ao clima. E como os eventos de desastres induzidos pelo clima impactam negativamente desproporcionalmente as melhores e os pobres, muito mais do que homens ricos; a integração do gênero na provisão de infraestrutura é fundamental. Exemplos de vulnerabilidades que mulheres e homens experimentam devido à infraestrutura convencional que não é resiliente ao clima estão descritos abaixo (com base nas identificadas pelo GCF em Tabla 5).

Tabla 5. Vulnerabilidades e capacidades de mudança do GCF – Infraestrutura e ambiente construído

Vulnerabilidades	Capacidades de Mudança
<ul style="list-style-type: none"> Parcela e número de mulheres sem acesso a infraestrutura adequada (abastecimento de água, saneamento, proteção contra enchentes, moradia, acesso à energia etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Os papéis das mulheres no projeto e manutenção da infraestrutura e do ambiente. Porcentagem de mulheres e homens em mercados de trabalho relevantes e tipo de ocupação Políticas e quadro institucional para promover a igualdade de acesso à infraestrutura adequada

Evacuações lentas causando fatalidades. Famílias pobres e vulneráveis (famílias chefiadas por mulheres, incluindo idosos e pessoas com deficiência) tendem a evacuar muito mais lentamente do que outras em tempos de eventos extremos, sofrendo mais fatalidades (S. Kottegoda 2011). Alguns não recebem avisos antecipados devido à falta de dispositivos de comunicação ou tempo para ler e ouvir notícias.

Perda de casas devido a prédios mal construídos. Mais uma vez, as famílias chefiadas por mulheres e os pobres são os mais afetados, pois suas estruturas são construídas de forma barata e não são robustas para resistir a condições climáticas extremas. Eles se tornam ainda mais vulneráveis e geralmente não conseguem repor suas perdas.

Insegurança alimentar e fome. As mulheres e, especificamente, as mulheres chefes de família, dependem da agricultura de subsistência para produzir suas necessidades alimentares. Eles geralmente praticam agricultura de sequeiro em terras baixas ou ao longo das margens dos rios. Esses campos são propensos a eventos de inundação e quando isso ocorre, os pobres deixam de fornecer alimentos às suas famílias e têm que recorrer à ajuda humanitária. A fome é comum nos países africanos como resultado de períodos prolongados de seca. A fome é um assassino lento e veste as mulheres de sua dignidade.

Interrupção da segurança local e redes de proteção Desastres relacionados a clima, como enchentes, secas ou fome, podem perturbar as redes de segurança locais, deixando mulheres e crianças desacompanhadas, separadas ou órfãs devido à erosão e ruptura dos controles e proteções sociais normais. A falta de coesão social é muito sentida nas áreas construídas e o pouco que existe pode se dissipar à medida que as pessoas procuram abrigos diferentes durante os desastres.

Abrigos ou acampamentos inseguros. Após um desastre natural, os desafios econômicos e de segurança podem levar as mulheres que são responsáveis pelas famílias e meios de subsistência a buscar alívio temporário, abrigo e condições de vida favoráveis em contextos altamente inseguros, tornando todos alvos potenciais de exploração e tráfico humano. Os desastres que levam ao aumento da insegurança física, social e econômica e afetam mulheres e crianças estão entre alguns dos fatores impulsionadores do tráfico de pessoas.

As respostas a essas vulnerabilidades devem fornecer soluções de infraestrutura relacionadas ao clima que busquem especificamente fortalecer a resiliência das mulheres a choques externos. As abordagens que incorporam o conhecimento e as perspectivas das mulheres na redução do risco em ambiente construído provaram ser determinantes na minimização das vulnerabilidades das mulheres (Kachana Ginige et al 2009). Essas intervenções incluem o seguinte:

1. **Coordenação de políticas de desenvolvimento de infraestrutura que garantam a integração das questões climáticas e de gênero.** Devido à natureza multissetorial do ambiente construído, é fundamental que todos os setores relevantes participem do processo de desenvolvimento de políticas para garantir que sejam harmonizadas. Portanto, uma coordenação sistemática das políticas de desenvolvimento relacionadas à infraestrutura nos setores governamentais e a inclusão de considerações

climáticas e de gênero são cruciais para contribuir para a resiliência coesa em escalas nacionais e subnacionais.

2. **Desenvolvimento de códigos e padrões de construção inclusivos.** Os setores de construção no mundo em desenvolvimento apresentam capacidades variadas, sendo que os níveis de regulamentação também variam. Portanto, em alguns casos, os padrões de construção são frágeis ou não são respeitados. Essas estruturas não podem resistir a eventos extremos. Para comunidades que vivem em assentamentos informais, incluindo favelas, não há padrões de construção que sejam exigidos. As favelas são normalmente devastadas durante desastres naturais. Os países precisam avaliar e revisar seus códigos e padrões de construção para garantir que tanto a proteção climática quanto a integração de gênero sejam incorporadas. Em graus variados, pode haver necessidade de certificação individual de construtores e treinamento atualizado de empreiteiros.
3. **Construção de abrigos que observem questões de gênero para as comunidades.** Os abrigos são importantes para atender as pessoas afetadas por desastres naturais em períodos de necessidade. Os abrigos devem oferecer segurança e ser adequados aos padrões básicos de vida, oferecendo assim algum conforto às pessoas vulneráveis. Abrigos que observem questões de gênero devem ser construídos para garantir que mulheres e meninas estejam seguras e tenham acesso a serviços básicos essenciais.
4. **Alerta antecipado e comunicação de plano de contingência para desastres naturais.** Ferramentas de comunicação para questões de gênero devem ser criadas para que homens e mulheres tenham tratamento diferenciado, com base em suas necessidades distintas. Treinamento deve ser oferecido para garantir que as pessoas entendam e estejam cientes dos planos de contingência em caso de emergências, entendam como funciona as classificações de alerta antecipado e tenham conhecimento da localização dos abrigos em caso de necessidade. Os governos devem trabalhar com as comunidades vulneráveis para desenvolver e integrar o gênero em sistemas de alerta antecipado e serviços de informação climática.
5. **Empoderamento das mulheres.** É vital que os países estabeleçam um ambiente propício que apoie o aumento da participação e contribuições substanciais das mulheres nas decisões e na formulação de políticas em todos os níveis. Os programas de adaptação devem ter metas de longo prazo que ampliem as necessidades de gênero e seguridade social, redes de segurança e participação ativa das mulheres na governança em todos os níveis por meio de políticas e metas participativas e fortalecimento de capacidades, desenvolvimento de liderança, habilidades técnicas e reconhecimento claro.

Alguns exemplos de como esses tipos de intervenções foram integrados ao projeto de Infraestrutura e Ambiente Construído do GCF estão descritos abaixo.

FP133 Resiliência aos danos causados por furacões no setor de construção em Antígua e Barbuda. O GCF apoia uma intervenção multissetorial robusta que inclui “serviços públicos críticos e edifícios comunitários à prova de clima, integrando a resiliência climática no setor de construção e mecanismos financeiros e fortalecendo os serviços de informação climática”. O GAP para o projeto possibilita que as mulheres estejam envolvidas nas estruturas de governança, sejam amplamente consultadas e participem do processo de decisão e implementação do projeto.

SAP008 Projeto Comunitário Ampliado de Mudanças Climáticas-Enchentes (ECCCP-Flood) em áreas propensas a inundações de Bangladesh. Este projeto visa aumentar a resiliência das comunidades carentes e marginalizadas em áreas propensas a inundações de Bangladesh. Inundações frequentes afetam as famílias pobres e sua capacidade de produzir alimentos suficientes para suas famílias. Este é um exemplo de um projeto de adaptação que se concentra em soluções lideradas pela comunidade e sensíveis a questões de gênero. O projeto dará prioridade aos lares chefiados por mulheres nas áreas alcançadas pelo projeto.

2.2 AVALIAÇÕES DOS PAÍSES

Deve-se ressaltar que essas avaliações se fundamentam em documentos e não envolvem diretamente os órgãos públicos que lidam com questões de gênero e direito das mulheres detalhados abaixo. Isso ocorre porque seria prematuro envolver tais instituições governamentais até que haja uma proposta ou projeto específico em consideração que seja de interesse e importância para eles. A abordagem da GGC e da Entidade Credenciadora (AE) para trabalhar com esses órgãos é descrita em diversos detalhes no item 3.5.2 e elaborada com base no Anexo 7.

2.2.1 TANZÂNIA

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- O Ministério do Desenvolvimento Comunitário, Gênero e Crianças (MCDGC) está empenhado, entre outras coisas, em promover a igualdade e equidade de gênero por meio da formulação de políticas, estratégias e diretrizes em colaboração com os principais órgãos intervenientes nacionais. Seu trabalho é apoiado pela Estratégia Nacional para o Desenvolvimento de Gênero (República Unida da Tanzânia 2005).
- A estratégia baseia-se na Visão de Desenvolvimento da Tanzânia 2025, na Política de Desenvolvimento das Mulheres e de Gênero e outros compromissos internacionais importantes. Durante a elaboração da estratégia, os compromissos incluíram os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, que foram substituídos pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, incluindo o ODS 5 sobre Igualdade de Gênero.
- Em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, uma Análise Voluntária do progresso da Tanzânia publicado em 2019 sobre cada um dos ODS destacou um progresso positivo principalmente em relação ao ODS5, incluindo a implementação de um programa de infraestrutura de segurança social produtiva sólida, maior acesso a telefones celulares e eletrificação rural (que promoveu a inclusão financeira e econômica entre a população rural, incluindo mulheres e famílias chefiadas por mulheres), a redistribuição direcionada de receitas pelas autoridades governamentais locais para iniciativas de empoderamento de jovens e mulheres e ênfase especial dos programas do setor privado para melhorar as habilidades empreendedoras das mulheres (visando reduzir as desigualdades de renda). (República Unida da Tanzânia 2019)

- No contexto dos compromissos para abordar as questões de gênero e acelerar a aplicação de políticas de igualdade de gênero no país, o governo também alterou a Constituição de 1977 em 2000 e 2004 para aumentar a participação das mulheres no Parlamento Nacional e nos órgãos locais.
- O país também ratificou outros documentos importantes sobre direitos humanos internacionais e regionais, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) e o Protocolo da SADC sobre Gênero e Desenvolvimento (JICA 2016). É importante notar, no entanto, que ainda existe contradição em relação a algumas leis (incluindo leis consuetudinárias e religiosas) e o CEDAW. Isso resulta em interpretações diferentes das leis relativas aos direitos das mulheres, o que impede a obtenção de mudanças transformadoras relacionadas a atitudes discriminatórias em relação às mulheres (elaboradas posteriormente neste documento).

Resumo Nacional

Dos países da África Subsaariana, a Tanzânia está posicionada entre os países com melhor desempenho em termos de pontuação no Índice de Diferença de Gênero (GGI) em 2021, ocupando o 13º lugar entre 35 países da região com uma pontuação de 0,71 (em comparação à pontuação máxima de 1). A pontuação implica que as mulheres são 29% menos propensas a ter as mesmas oportunidades que os homens no país. O GGI compreende métricas em quatro categorias fundamentais (participação e oportunidade econômica, nível educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político) e, no caso da Tanzânia, o resultado mais baixo foi para a categoria de empoderamento político (Fórum Econômico Mundial 2021)

O Índice de Desigualdade de Gênero (GII) da Tanzânia ficou em 0,556 em 2019, ocupando o 140º lugar entre 162 países. Este índice é fornecido por estatísticas sobre saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. No caso da Tanzânia, as principais métricas que incluem a classificação GII foram (PNUD 2020):

- 36,9% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres
- 12,0% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 16,9% dos homens
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 524 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 79,6 por cento contra 87,3 por cento dos homens

O Índice Women, Business and the Law (WBL) publicado em 2022 pelo Banco Mundial concentra-se especificamente nas estatísticas relacionadas à capital da Tanzânia, Dar es Salaam. Com uma classificação geral do Índice de 81,3 (de 100 possíveis), a Tanzânia tem apresentado um bom desempenho do ponto de vista da igualdade, especialmente nas categorias de mobilidade, local de trabalho e remuneração. Por outro lado, as principais áreas de preocupação estão relacionadas a:

- Casamento, uma vez que não existe atualmente nenhuma legislação que trata da violência doméstica; e
- Herança, uma vez que os descendentes de primeiro grau não têm direitos iguais para herdar bens de seus pais e, da mesma forma, as esposas sobreviventes não têm os mesmos direitos para herdar os bens em comparação aos cônjuges sobreviventes do sexo masculino. (World Bank 2022)

Além desses índices, a literatura recente também destaca algumas das vulnerabilidades prementes relacionadas a gênero vivenciadas na Tanzânia. Como exemplo, podemos observar o seguinte: “escassez de

tempo (uma vez que as mulheres gastam muito tempo em tarefas domésticas), falta de educação, pressões por melhoria da saúde reprodutiva, falta de recursos e acesso a serviços financeiros. No caso da agricultura, falta de acesso à mão de obra masculina e insumos como fertilizantes. Em termos de empreendedorismo, um quadro legal e regulatório complexo e falta de acesso a serviços de desenvolvimento empresarial, além de normas culturais que veem o papel das mulheres como predispostas apenas a realizar tarefas domésticas e cuidar dos filhos” (Idris 2018). Muitos desses problemas decorrem da falta de implementação efetiva das leis e políticas de gênero da Tanzânia. Conforme demonstrado por estatísticas que apoiam o GII, por exemplo, as mulheres ainda estão em desvantagem em termos de emprego, pois ganham menos do que os homens em todas as escalas educacionais e ocupacionais e são mais propensas a perderem o emprego do que os homens. Além disso, devido à classificação de GGI baixa para empoderamento político, as mulheres continuam sub-representadas em cargos de alto escalão no governo. (Chan et al 2016)

As principais barreiras à implementação das políticas e compromissos de gênero da Tanzânia são atribuídas a: “vontade política limitada para priorizar questões de gênero e recursos limitados para implementar políticas de gênero, falta de conscientização dos direitos de gênero, leis e políticas entre a liderança local, órgãos locais de aplicação da lei e comunidades locais de maneira geral, falta de incorporação de prioridades de gênero nos planos de implementação, especialmente em nível de governo local, capacidade limitada dos pontos cruciais em relação ao gênero nos Ministérios e no MCDGC”. (Chan et al 2016)

2.2.2 ÁFRICA DO SUL

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

Em relação a outros países do continente africano, a África do Sul é considerada bastante progressista no que diz respeito à igualdade de gênero, com base em sua constituição e instrumentos legais. Apesar disso, várias questões importantes continuam a afetar as mulheres na África do Sul de maneira desproporcional, por exemplo: violência com base em gênero, HIV, costumes e tradições e resquícios históricos do apartheid (particularmente a Lei de Áreas de Grupo, que delimitou as mulheres negras – e suas famílias – a áreas rurais, onde a infraestrutura encontra-se em grande parte subdesenvolvida). Pobreza, empoderamento econômico, acesso à ciência e tecnologia, falta de habilidades e coordenação dos mecanismos de gênero do país são alguns aspectos que limitam o progresso da África do Sul para alcançar a paridade de gênero entre seu povo.

- A principal instituição governamental responsável por questões de gênero na África do Sul é o Departamento de Mulheres, Jovens e Pessoas com Deficiência. Esse órgão governamental está vinculado ao Presidente do país e tem como missão facilitar o empoderamento socioeconômico e os direitos das mulheres, jovens e pessoas com deficiência. Além disso, deve assegurar que as questões de gênero sejam integradas em todos os setores da sociedade sul-africana.
- A legislação principal que orienta a integração do gênero é o Marco Nacional de Políticas de Gênero. O marco político estabelece padrões e normas para o Programa Nacional sobre Gênero. Estabelece também uma estratégia para a integração de gênero e fornece princípios norteadores para sua implementação. Por último, e mais importante, a política detalha os mecanismos de longo e curto prazo para determinar a extensão da justiça e igualdade de gênero.

- A África do Sul também criou a Comissão para a Igualdade de Gênero (CGE), um órgão estatutário independente nos termos do Capítulo 9 da Constituição da República da África do Sul, 108 de 1996. Uma das responsabilidades da CGE é o cumprimento das disposições relativas à igualdade de gênero na Constituição.
- Para solucionar o alto número de casos de violência baseada em gênero no país, em 2020, a África do Sul aprovou três projetos de lei para alterar duas leis existentes, ou seja, a Lei de Violência Doméstica (DVA) N° 116 de 1998 e a Lei Criminal (Lei de Crimes Sexuais e Afins N°. 32 de 2007. As três emendas são:
 - Projeto de Emenda Criminal e Afins;
 - Projeto de Emenda da Legislação Criminal (Lei de Crimes Sexuais e Afins)
 - Projeto de Emenda sobre Violência Doméstica.

As emendas permitem que as vítimas solicitem proteção legal on-line sem estarem presentes no tribunal e permitem determinar como são tratadas as informações sobre agressores, vítimas e testemunhas e como os crimes de intimidação sexual, incesto etc. devem ser julgados.

- Além dos instrumentos legais nacionais, a África do Sul é signatária de várias convenções e protocolos internacionais, como a CEDAW, a Declaração Solene sobre Igualdade de Gênero na África (julho de 2004) e o Protocolo da SADC sobre Gênero e Desenvolvimento (agosto de 2008), entre outros.
- A partir de 2014, a África do Sul se comprometeu a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, incluindo o ODS5. Na Revisão Voluntária de 2019, destacou um progresso positivo significativo em relação ao ODS 5, incluindo redução de casamentos na adolescência, eliminação do tráfico de pessoas, aumento de campanhas de conscientização de gênero e avanços no treinamento e implementação de políticas de gênero.

Resumo Nacional

Em 2021, a África do Sul obteve um Índice de Diferenças Globais entre Gêneros de 0,78 (a melhor pontuação 1 e a menor é 0), colocando-a em 18º lugar entre 156 países em todo o mundo. Na África Subsaariana, a África do Sul ficou em 3º lugar entre 35 países. O GGI apresentou um ligeiro aumento de 2% em relação à pontuação de 0,76 de 2016. A pontuação demonstra que as mulheres são 22% menos propensas a ter as mesmas oportunidades que os homens. A disparidade de gênero na África do Sul foi maior na categoria de participação econômica e oportunidades, bem como no nível educacional, obtendo a posição 92 e 69, respectivamente, entre 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021). A categoria em que o país mais se destacou foi em empoderamento político, onde ficou em 14º lugar entre os 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021).

O Índice de Desigualdade de Gênero (GII) da África do Sul foi de 0,406 em 2019, ocupando o 93º lugar entre 162 países (PNUD 2020). O GII refere-se a desigualdades baseadas em gênero calculadas a partir de estatísticas sobre saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. As três dimensões separadas são divididas da seguinte forma (PNUD 2020): As três dimensões separadas são divididas da seguinte forma (PNUD 2020):

- 45,3% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;

- 75,0% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 78,2% dos homens;
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 119 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez; e
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 49,6 por cento contra 62,7 por cento dos homens.

Além disso, o índice Women, Business and the Law publicado pelo Banco Mundial (Banco Mundial 2022) garante à África do Sul uma classificação de 88,1 (de 100 possíveis). A maioria dos indicadores de WBL da África do Sul, ou seja, mobilidade, local de trabalho, remuneração, casamento, empreendedorismo e bens apresenta resultados encorajadores. No entanto, existem duas áreas de preocupação com respeito a:

- Paternidade, devido à falta ou insuficiência de leis sobre licença paterna remunerada; e
- Pensões, devido a provisões inadequadas para as contribuições previdenciárias durante os períodos de ausência ao trabalho do funcionário para que possam cuidar dos filhos.

2.2.3 QUÊNIA

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- O sistema nacional que envolve questões de gênero no Quênia é o Departamento de Estado de Gênero, que está sob a jurisdição do Ministério do Serviço Público, Juventude e Gênero. O compromisso do departamento é gerir a política de gênero, implementar programas para o empoderamento das mulheres, apoiar a integração do gênero em todos os ministérios, departamentos e agências e elaborar políticas e programas sobre violência baseada no gênero. O Departamento também visa fortalecer as instituições e áreas de recursos humanos encarregados da implementação dos programas e projetos de gênero, contribuindo assim para o êxito do programa de Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres (GEWE).
- O principal instrumento legal para implementação das disposições de igualdade de gênero consagradas na Constituição do país e outros instrumentos legais é a Política Nacional de Gênero e Desenvolvimento (2019). A política harmoniza todas as leis e políticas relacionadas ao gênero para se alinhar com a constituição e garantir que promovam a igualdade e a não discriminação. Além disso, grupos de trabalho foram criados em diversas regiões para elaborar regulamentos e propor regras visando prevenir e responder à violência baseada em gênero como forma de aplicar a Lei de Proteção Contra a Violência Doméstica (PADV) de 2015.
- Em 2019, o país criou a “Política Nacional para a Erradicação da Mutilação Genital Feminina (FGM)” (FGM 2019). A política estabelece estratégias multissetoriais a serem abordadas por meio dos setores de educação, saúde, segurança e justiça para erradicação da mutilação genital feminina.
- Em um esforço para alcançar a igualdade de gênero, o Quênia é signatário de várias convenções internacionais e regionais sobre direitos humanos e aquelas específicas de gênero, como a CEDAW. Os programas de gênero do Quênia visam atender às necessidades específicas de gênero de todo o seu povo e cumprir com seu compromisso com a Agenda 2030 sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a Agenda 2063. Os compromissos também se refletem no Plano Estratégico Nacional de Gênero 2018-2022, que fornece a estratégia por meio da qual esses objetivos serão atingidos.

Resumo Nacional

A pontuação de GGI do Quênia em 2021 foi de 0,692, conquistando a posição 95 entre 156 países. Trata-se de uma melhoria de 14 pontos em relação à classificação anterior, demonstrando que mudanças positivas estão sendo realizadas no país. A disparidade de gênero no Quênia foi maior na categoria de nível educacional e empoderamento político, alcançando a posição 126 e 79 entre 156 países, respectivamente (Fórum Econômico Mundial 2021). A categoria em que o país mais se destacou foi em saúde e sobrevivência, onde ficou em 60º lugar entre os 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021). O GGI do Quênia, no entanto, fica atrás da maioria dos países da região da África Subsaariana, mas é encorajador que esteja ocorrendo uma tendência de crescimento positivo na redução das diferenças de gênero.

O Índice de Desigualdade de Gênero (GII) apresentado pela PNUD em 2010 reflete uma pontuação de 0,518, colocando o Quênia na 126ª posição entre 162 países, com base no índice de 2019 (PNUD 2020). O relatório do IDH de 2020 elaborado pelo PNUD mostrou que os principais componentes do GII são os seguintes:

- 23,2% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;
- 29,8% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 37,3% dos homens;
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 342 mulheres morrem em decorrência da gravidez; e
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 72,1 por cento contra 77,3 por cento dos homens.

Em média e em comparação com outros países subsaarianos, ainda há um enorme abismo de gênero a favor dos homens em relação à participação política das mulheres.

O Índice Women, Business and the Law (WBL) 2022 do Banco Mundial dá ao Quênia uma classificação de 80,6 (de 100 possíveis). A maioria dos indicadores WBL do Quênia, ou seja, mobilidade, local de trabalho, remuneração e casamento, receberam a pontuação 100. No entanto, em relação à paternidade e empreendedorismo, os índices permanecem preocupantes.

- Parentalidade, devido à falta ou insuficiência de leis sobre licença parental ou licença-maternidade remunerada. Os homens não recebem licença parental; e
- Empreendedorismo, em que as mulheres enfrentam discriminação no acesso ao crédito e não podem registrar seus negócios de forma igualitária em relação aos homens.

2.2.4 ÍNDIA

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- A Índia, como a maioria dos países do sul da Ásia, ainda enfrenta altos níveis de discriminação de gênero nas famílias, escolas e locais de trabalho. Embora a Índia tenha alcançado um ligeiro declínio nos casamentos precoces devido à Lei de Proibição do Casamento Infantil de 2006, o país ainda é conhecido por abrigar o maior número de casamentos precoces em todo o mundo (OECD 2014).
- O Ministério para o Desenvolvimento da Mulher e da Criança na Índia é a principal instituição governamental encarregada de promover políticas que abordem questões de gênero no país. Sua missão

é criar um marco efetivo para permitir o processo de desenvolvimento de políticas, programas e práticas que garantam igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres em todos os espaços.

- A Constituição indiana garante igualdade a todas as pessoas na Índia, no entanto, também proíbe a discriminação por parte do Estado em razão do sexo. Em 2001, a Política Nacional de Empoderamento da Mulher (NPEW) foi formulada e estabeleceu uma política abrangente e progressiva para o avanço, desenvolvimento e empoderamento das mulheres com prescrições e estratégias políticas apropriadas.
- Embora a Constituição garanta a não discriminação, na maioria dos casos, esse fator está relacionado a casos de abuso por parte do Estado. A legislação é inadequada para proteger os indivíduos contra a discriminação sexual devido a fatores que não são do interesse do estado. Além disso, a maioria das instituições na Índia (privadas ou públicas) baseia-se nas normas discriminatórias culturais e tradicionais. Algumas instituições se modernizaram para incorporar mudanças positivas e irreversíveis nas relações de gênero.
- Desse modo, as conquistas da Índia em relação às metas de gênero, como o ODS5, ficaram abaixo do esperado. A Revisão Voluntária de 2019, por exemplo, não mostrou nenhum progresso sobre a questão de igualdade de gênero. A Índia ainda enfrenta desafios em termos de proporção entre homens e mulheres na força de trabalho. Não houve melhoria em relação à média do grau de estudo exigida para homens e mulheres, bem como o número de vagas ocupadas no parlamento nacional. No geral, o progresso da Índia para atingir as metas do ODS 5 estagnou.
- Diversos relatórios indicam que a Índia depende de uma legislação adequada para abordar as questões de gênero e acelerar a obtenção da igualdade de gênero no país (UNICEF, BM e OIT). Isso acontece mesmo após o país ter ratificado a CEDAW e outros Protocolos Internacionais de Direitos Humanos.

Resumo Nacional

O GGI da Índia para 2021 foi de 0,625 (a melhor pontuação é 1 e a menor é 0), mantendo-se na 140ª posição entre 156 países. No sul da Ásia, a Índia ocupa o 6º lugar entre 8 países. A pontuação demonstra que as mulheres são 37,5% menos propensas a ter as mesmas oportunidades que os homens. A disparidade de gênero no Índia foi maior na categoria de saúde e sobrevivência e participação econômica e oportunidades, obtendo a 155ª e 151ª posição entre 156 países, respectivamente (Fórum Econômico Mundial 2021). Em termos de empoderamento político, classificou-se em 57º lugar entre os 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021), o melhor desempenho das quatro categorias.

O Índice de Desigualdade de Gênero (GII) da Índia foi de 0,488 em 2019, ocupando o 123º lugar entre 162 países (PNUD 2020). As principais estatísticas que produziram esse resultado incluem (PNUD 2020):

- 13,5% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;
- 27,7% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 47,0% dos homens;
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 133 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez;
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 20,5% em relação a 76,1% dos homens.

O Índice Women, Business and the Law (WBL) de 2022 garante à Índia uma classificação de 74,4 (de 100 possíveis). A Índia possui um bom desempenho em mobilidade, local de trabalho e união estável. As áreas de preocupação incluem salários e parentalidade:

- Em termos salariais, alguns setores, como mineração e manufatura, possuem legislações discriminatórias contra as mulheres. (por exemplo, Lei de Minas de 1952). Além disso, as leis não obrigam os empregadores a remunerar o trabalhador de maneira igualitária para mesmo tipo de trabalho.
- A parentalidade, uma vez que não há licença remunerada para os pais nem licença parental remunerada. Infelizmente, a lei também não proíbe a demissão de mulheres grávidas.

De maneira mais ampla, a Índia enfrenta alta incidência de casos de estupro de alto nível e questões relacionadas à violência doméstica devido ao gênero. O país possui mecanismos precários para apoiar o acesso das vítimas à justiça e requer um apoio considerável para fortalecer os quadros legislativos responsáveis por questões de gênero e promover o gênero nas instituições sociais.

2.2.5 MARROCOS

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- O Ministério da Solidariedade, Igualdade e Desenvolvimento Social (Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social) (MFSEDS) é responsável pela elaboração, promoção, coordenação e implementação de políticas governamentais relacionadas à família, direitos das mulheres, igualdade e inclusão de gênero. Sob sua tutela, a Agência de Desenvolvimento Social (ADS) e a Entraide Nationale promovem o status das mulheres por meio de projetos de desenvolvimento, como redução da pobreza.
- O Governo de Marrocos ratificou a CEDAW em 1993 e em 1995 comprometeu-se a desenvolver uma Estratégia Nacional de Gênero. Um orçamento para temas sensíveis ao gênero foi adotado em 2002 e avaliado no Ministério das Finanças, Educação e Agricultura.
- As reformas legais empreendidas por Marrocos incluem a Constituição de 2011 e leis orgânicas subsequentes para implementar as disposições constitucionais, dois Planos de Governo para a Igualdade (Ikram 1 e 2) coordenados pelo Ministério da Solidariedade, Igualdade e Desenvolvimento Social (MFSEDS) e os processos de orçamentos dedicados a questões de gênero (GSB) liderados pelo Ministério das Finanças.
- Em 2014, foi criada uma Comissão Interministerial para a Igualdade para acompanhar a implementação do PGE 1 (Planos Governamentais para a Igualdade). Para isso, a comissão criou dois Observatórios Nacionais de Violência Contra Mulheres (VCM) e desenvolveu uma legislação para implementar as disposições constitucionais, bem como um Projeto de Lei de Combate à VCM.
- Os esforços acima, no entanto, tiveram pouco impacto na família, nos códigos penais e nas normas sociais, que continuam a perpetuar a discriminação de gênero e as funções e responsabilidades de gênero estereotipadas. O Marrocos continua a apresentar uma alta prevalência de violência baseada em gênero no país (USAID 2018).

- O Código da Família (“Le code de la Famille”) que rege casamentos, divórcios, guarda e tutela dos filhos, herança e bens conjugais baseia-se em preceitos religiosos. Portanto, os magistrados têm poderes e discricção para julgar os casos com base em sua própria interpretação de textos religiosos. O Código Penal (“Le code de le Penal”) abrange questões relacionadas à VBG, incluindo estupro, prostituição, relações sexuais ilícitas e aborto. No entanto, a religião e a sociedade impõem restrições às liberdades femininas. As relações sexuais entre pessoas solteiras, por exemplo, são consideradas ilegais. O aborto é um crime (a menos que seja considerado necessário para proteger a vida da mãe), e o estupro conjugal, no entanto, não é considerado um delito (USAID 2018).
- O marco legal, suas contradições com as normas e a cultura religiosa, bem como a falta de coordenação entre os pontos focais de gênero e os diferentes departamentos ministeriais, continuam a desafiar os esforços para alcançar a paridade de gênero no Marrocos.

Resumo Nacional

Em 2021, o GGI do Marrocos foi de 0,612 (melhor pontuação 1 e a menor 0), ficando na 144^a posição entre 156 países em todo o mundo. Entre os países do Oriente Médio e do Norte da África, manteve-se na 12^a posição entre 19 países. A pontuação demonstra que as mulheres são 38,8% menos propensas a ter as mesmas oportunidades que os homens. A disparidade de gênero no Marrocos foi maior na categoria de participação econômica e oportunidades, bem como saúde e sobrevivência, ocupando o 148^o e o 139^o posto, respectivamente, entre 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021). No quesito empoderamento político, o Marrocos ficou em 113^o lugar entre os 156 países, o melhor resultado de todas as outras categorias.

Além disso, o Índice de Desigualdade de Gênero (GII) do Marrocos foi de 0,454 em 2019, ocupando a 111^a posição entre 162 países (PNUD 2020). O GII refere-se a desigualdades baseadas em gênero calculadas a partir de estatísticas sobre saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. As três dimensões separadas são divididas da seguinte forma:

- 18,4% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;
- 29,1% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 36,0% dos homens;
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 70 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez; e
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 21,5% contra 70,1% dos homens.

Além disso, o Índice Women, Business and the Law (WBL) de 2022 obteve a classificação de 75,6 (de 100 possíveis). A maioria dos indicadores WBL de Marrocos, ou seja, mobilidade, local de trabalho e empreendedorismo, são considerados ideais em termos de equidade de gênero. No entanto, os indicadores de remuneração e ativos são preocupantes:

- Salários, uma vez que existem determinados setores que o país classificou como perigosos para o trabalho feminino (mineração, por exemplo) e com base no Art. 179 e Art. 178 do Código Trabalhista (Code Du Travail) do país.

- Heranças, em que as esposas sobreviventes do sexo feminino não têm os mesmos direitos dos homens. Da mesma maneira, os filhos e filhas também não têm os mesmos direitos de herdar bens de seus pais. A lei não prevê a avaliação de bens não monetários, desfavorecendo assim as mulheres.

2.2.6 PAQUISTÃO

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciarão o ambiente propício dos projetos.

- A situação das mulheres no Paquistão é amplamente variável entre classes sociais e econômicas, regiões geográficas, bem como entre ambientes urbanos e rurais. Outra variabilidade surge do desenvolvimento desigual e das formações sociais. No nível do governo federal, as questões de desenvolvimento de gênero estão sob a alçada do Ministério dos Direitos Humanos e da Comissão Nacional sobre a Condição da Mulher (NCSW). Esse último é um órgão estatutário fundado em 2000 como um compromisso com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim de 1995 e o Plano Nacional de Ação (NPA) para as Mulheres de 1998. As principais responsabilidades do NCSW são promover políticas e programas para o desenvolvimento das mulheres e a igualdade de gênero.
- O Paquistão é signatário da CEDAW e, em 2016, adotou os ODS como sua própria agenda de desenvolvimento nacional por meio de uma resolução unânime da Assembleia Nacional. No entanto, apesar desses compromissos, a classificação do Paquistão em igualdade de gênero continua sendo uma das mais baixas do mundo. O Paquistão depende de uma política nacional sobre os direitos das mulheres que forneça uma estrutura abrangente para a implementação de estratégias de igualdade de gênero. As responsabilidades pela implementação dos compromissos da CEDAW estão distribuídas nas estruturas governamentais, o que infelizmente levou a uma aplicação desigual e descoordenada das políticas e programas necessários para alcançar a igualdade de gênero (Nações Unidas 2020). Cada uma das cinco províncias tem suas próprias iniciativas, leis e programas para alcançar a igualdade de gênero, que não estão necessariamente em sincronia com as de outras províncias. Em seu relatório nacional sobre conquistas de gênero para a CEDAW e para a Revisão Voluntária dos ODS de 2019, por exemplo, surgiram os seguintes destaques distintos:
 - A Lei da Comissão Nacional sobre os Direitos da Criança de 2017 foi promulgada a nível nacional;
 - A província de Punjab aprovou a Lei de Proteção contra Violência à Mulher em 2016;
 - Na província de Sindh, foi aprovada a Lei de Proteção Contra o Assédio de Mulheres no Local de Trabalho de 2018; e
 - A Lei N°. 9 de Proteção e Prevenção à Violência Doméstica foi aprovada na província da Caxemira Livre.
- Um dos desafios que tem inviabilizado o progresso em relação à igualdade de gênero no Paquistão é a falta de continuidade e acompanhamento dentro das estruturas governamentais, à medida que o governo mudou as instituições e as estruturas que lidam com o desenvolvimento de gênero também foram alteradas. Diversas comissões sobre a situação das mulheres surgiram e desapareceram e, na maioria dos casos, suas recomendações nunca foram adotadas. Novas instituições formularam suas próprias prioridades e programas. Devido aos inúmeros desafios contraditórios enfrentados pelo país, muitas vezes tem sido fácil adiar os compromissos que lidam com as questões de gênero.

Resumo Nacional

O GGI de 2021 do Paquistão ficou em 0,556 (melhor pontuação 1 e a menor 0), refletindo uma enorme disparidade de gênero entre homens e mulheres (Fórum Econômico Mundial). A pontuação mostra que as mulheres são 44,4% menos propensas a ter as mesmas oportunidades que os homens. Esse índice classifica o Paquistão em 153º lugar entre 156 países do mundo. A disparidade de gênero no Paquistão foi maior na categoria de participação econômica e oportunidades, bem como saúde e sobrevivência, ocupando o 152º e o 153º posto, respectivamente, entre 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021). A melhor classificação do país foi para empoderamento político, onde ficou na 98ª posição entre os 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021). Na região do Sul da Ásia, o Paquistão ficou em 7º lugar de um total de 8 países. A nível regional e global, as disparidades de gênero no Paquistão são enormes e exigem um esforço conjunto de todos os setores para preencher essas lacunas.

O Índice de Desigualdade de Gênero (GII) do Paquistão foi de 0,538 em 2019, ocupando o 135º posto entre 162 países (PNUD 2020). O GII refere-se a desigualdades baseadas em gênero calculadas a partir de estatísticas sobre saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. As três dimensões separadas são divididas da seguinte forma (PNUD 2020):

- 20,0% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;
- 27,6% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 45,7% dos homens;
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 140,0 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez; e
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 21,9 por cento contra 81,7 por cento dos homens.

O Índice Women, Business and the Law (WBL) publicado em 2022 garante ao Paquistão uma classificação de 55,6 (de 100 possíveis). O indicador de igualdade para o Paquistão não foi muito elogiável, com apenas o local de trabalho obtendo uma pontuação de 100. Diversas áreas de preocupação, incluindo salário, parentalidade, empreendedorismo, ativos e pensão receberam uma pontuação equivalente a 50 ou menos.

- Baixa classificação no índice de “parentalidade” devido à falta, inadequação ou ausência total de licença parental ou licença-maternidade remunerada. Nos casos em que a licença-maternidade é concedida, os benefícios associados a esta licença também eram muito limitados.
- Recursos financeiros, uma vez que as contribuições previdenciárias são distribuídas de maneira inadequada durante os períodos de ausência do trabalhador para manutenção da guarda de filhos.

Além do acima exposto, um relatório da Human Rights Watch de 2018 intitulado “*Shall I feed My Daughter or Educate Her*” (Devo alimentar ou educar minha filha?) descreveu o labirinto social que o país enfrenta. O Paquistão tem mais de 22,5 milhões de crianças fora da escola, a maioria delas meninas. Infelizmente, a diferença de gênero na educação permaneceu estagnada, não melhorando ao longo dos anos. Os esforços para reduzir a disparidade de gênero na educação entre meninos e meninas não receberam os recursos e apoio necessários para mitigar a situação. As agitações políticas que o país enfrentado ao longo dos anos também colaborou para o desvio de recursos e foco nas questões de gênero.

Outra área de preocupação é a discriminação de gênero no local de trabalho. As normas sociais do Paquistão exigem que as mulheres fiquem em casa e cuidem dos filhos, enquanto os homens vão trabalhar. Portanto, não é de surpreender que algumas mulheres que optam por trabalhar enfrentem uma infinidade de barreiras que incluem a falta de transporte seguro, falta de instalações femininas no local de trabalho, remuneração desigual e outras formas de discriminação trabalhista.

Da mesma forma, as questões de gênero proeminentes incluem altas incidências de violência baseada em gênero, casamentos forçados e crimes de “honra”. Alguns dos esforços que foram desenvolvidos para lidar com esses problemas são o estabelecimento de agências estaduais temporárias, ministros federais e provinciais, comitês e comissões para elaborar roteiros para aliviar os obstáculos à igualdade de gênero no país.

2.2.7 VIETNÃ

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciarão o ambiente propício dos projetos.

- O Vietnã demonstrou um sólido compromisso com os princípios de igualdade de gênero mencionados na seguinte legislação:
 - Constituição
 - Lei de Igualdade de Gênero
 - Lei da Eleição dos Deputados à Assembleia Nacional e ao Conselho Popular,
 - Lei de Apoio às Pequenas e Médias Empresas
 - Lei de Promulgação de Documentos Legais
- O Vietnã implementou e continua a implementar uma série de programas e projetos baseados em gênero:
 - Programa de Prevenção e Resposta à Violência de Gênero (2016-2020, Visão para 2030).
 - NAP sobre Prevenção da Violência Doméstica 2014-2020.
 - Projeto sobre a Redução da Violência Doméstica em Áreas Rurais do Vietnã 2015-2020.
 - Plano Anual para reduzir o número de casamentos na adolescência e o casamento consanguíneo em minorias étnicas em 2018.
 - Programa de apoio à igualdade de gênero entre minorias étnicas em 2018-2025.
- O Vietnã é um dos primeiros países da Ásia-Pacífico a implementar a integração de gênero, especialmente na Lei do Orçamento do Estado (2015). Embora os princípios tenham sido consolidados, ainda não foram estabelecidas as diretrizes que apliquem os recursos adequados para atividades de igualdade de gênero, dificultando a implementação.
- A taxa de mulheres na bancada feminina da Assembleia Nacional é de 27%, que inclui o Conselho Popular a nível provincial, distrital e municipal. As mulheres ocupam 12 dos 30 principais cargos ministeriais. Esta taxa de mulheres em cargos de gestão e liderança é baixa em comparação com a meta estabelecida (35%) na Estratégia Nacional sobre Igualdade de Gênero.
- A conscientização sobre medidas contraceptivas no país ainda é baixa, e a gravidez na adolescência está aumentando; no entanto, os compromissos relativos ao fornecimento de acesso universal a serviços de saúde reprodutiva e sexual significam que a meta do país para a mortalidade materna pode ser alcançada (Vietnã 2018).

- O Vietnã é signatário de diversas convenções internacionais importantes relacionadas à igualdade de gênero, incluindo (Linh 2021):
 - CEDAW (apresentando o 7º e 8º relatório periódico ao Comitê CEDAW em 2015)
 - A Declaração dos Direitos da Mulher de Pequim
 - As Convenções sobre os Direitos da Criança
 - Convenções das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças

Resumo Nacional

O Vietnã ficou na 9ª posição entre 20 países da região do Leste Asiático e Pacífico em termos de pontuação no Índice de Diferença de Gênero (GGI) em 2020, com uma pontuação de 0,7 (de uma pontuação máxima possível de 1), obtendo a 87ª posição a nível mundial. A pontuação do subíndice de empoderamento político é baixa em 11,3%, tornando a paridade de gênero na política uma área de desenvolvimento para o Vietnã. Outra área que requer melhorias é a saúde e sobrevivência. Um progresso considerável foi feito no subíndice de escolaridade, onde 98% da lacuna foi fechada e a paridade de gênero foi alcançada nas taxas de matrícula no ensino superior. As mulheres participam ativamente da força de trabalho e representam uma alta proporção de profissionais qualificados (53%), no entanto, ainda há poucas mulheres em cargos de gerência sênior ou cargos na alta administração (Fórum Econômico Mundial 2021).

O Vietnã obteve um índice de GII de 0,296 em 2019, sendo classificado na 65ª posição entre 162 países. No exemplo do Vietnã, as principais métricas que geraram a classificação GII foram (PNUD 2020):

- 27% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;
- 66% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 78% dos homens;
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 43 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez;
- A taxa de gravidez na adolescência é de 831 nascimentos por 1.000 mulheres de 15 a 19 anos;
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 72,7% em comparação a 82,4% dos homens.

O Índice Women, Business and the Law (WBL) publicado em 2022 pelo Banco Mundial refere-se especificamente às estatísticas relacionadas à principal capital empresarial do Vietnã, a cidade de Ho Chi Minh. Com uma classificação geral do Índice de 85 (de 100 possíveis), o Vietnã tem um desempenho acima da média regional e se destaca no ponto de vista da igualdade, especialmente nas categorias de mobilidade, local de trabalho, remuneração, casamento, empreendedorismo e bens. Por outro lado, as principais áreas de preocupação estão relacionadas a:

- Paternidade quando se trata de leis que afetam o trabalho das mulheres depois de terem filhos; e
- Aposentadoria, uma vez que a idade em que homens e mulheres podem se aposentar com benefícios integrais é desigual (Banco Mundial 2022).

Além desses índices, a literatura recente também destaca algumas das vulnerabilidades mais críticas relacionadas a gênero vivenciadas no Vietnã. A violência de gênero continua sendo uma questão crítica no Vietnã, pois as crenças tradicionais desempenham um papel significativo na construção das identidades de

gênero. Há uma preferência cultural por meninos, indicado pelo aumento da proporção entre os sexos no nascimento (SRB). Isso significa que, se em 1999 nasciam 106 homens em comparação a 100 mulheres, o índice de nascimento de homens saltou para 111 em 2009. O índice SRB é maior nas classes mais altas, que possuem acesso às técnicas de ultrassonografia e abortos para seleção do sexo (GCF 2013).

Embora a integração de gênero em documentos legais seja obrigatória no Vietnã, não há regulamentação relativa à integração da igualdade de gênero. Isso levou a uma situação em que as estratégias e planos de ação para questões de gênero deixam frequentemente de ser implementados (Linh 2021).

Nas áreas mais rurais, as oportunidades para mulheres e homens agricultores são desiguais, tornando as mulheres mais vulneráveis aos impactos climáticos e ameaçando reduzir sua capacidade de adaptação. As mulheres idosas e camponesas são literalmente abandonadas, tanto em termos de local (agricultura rural) quanto em termos de igualdade e bem-estar humano, levando, ou mesmo reforçando, a feminização da agricultura. Enquanto isso, as mulheres não têm direitos e controle sobre os recursos pelos quais são responsáveis. Portanto, as mulheres não conseguem acessar e contribuir com a produção de conhecimento para amenizar a situação crítica em que se encontram. Embora as estratégias nacionais passadas e atuais e os planos de implementação provinciais estejam vinculados às mudanças climáticas, eles não consideram o impacto que isso gera nas camponesas (Ylipaa, Gabrielsson e Jerneck 2019).

2.2.8 CAMBOJA

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- O Governo Real do Camboja (RGC) está comprometido em promover normas sociais positivas por meio da implementação de leis, políticas, planos e programas nacionais em todos os níveis. O Ministério de Assuntos da Mulher, com parcerias e apoio de ministérios, instituições e parceiros relevantes, tem contribuído para promover a igualdade de gênero nas principais políticas estratégicas e programas de reforma, tais como:
 - Plano Estratégico de cinco anos do Ministério para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres 2014-2018.
 - Comitê Neary Rattanak IV (com Neary Rattanak V em desenvolvimento para 2019-2023), que visa fortalecer a capacidade institucional e promover a igualdade de gênero por meio de abordagens baseadas em programas e boa governança.
 - Formulação da primeira Política Nacional de Gênero para oferecer um marco político de longo prazo na questão de igualdade de gênero. A política inclui uma definição de discriminação de gênero com base na CEDAW.
 - O Plano de Ação Nacional para Prevenção da Violência Contra as Mulheres estabelece as principais prioridades e ações para prevenção e resposta efetivas à VBG em vários setores.
 - O gênero está integrado em outras estratégias e políticas essenciais, incluindo a Política Populacional, NSDP e o Marco Nacional de Proteção Social.
- As questões de gênero também estão integradas nos principais processos de reforma, como Reforma da Administração Pública, Reforma da Gestão das Finanças Públicas, Reforma Jurídica e Judiciária,

Descentralização e Desconcentração, inclusive a Estratégia Nacional para Promoção de Mulheres em Cargos de Gestão em Nível Subnacional (2017- 2019).

- O Plano Estratégico de Gênero, Mudanças Climáticas, Crescimento Verde e Redução de Riscos de Desastres foi integrado ao Plano Estratégico de Mudanças Climáticas do Camboja 2013-2022 juntamente com seu orçamento de implementação.
- O Programa Nacional para a Reforma da Administração Pública 2015-2018 incorpora as questões de gênero mais centrais no serviço público.
- O Plano de Ação de Integração de Gênero (GMAP) para o Setor Público Fase III 2014-2018 do Ministério da Função Pública promove a igualdade de gênero no serviço público. Até 2018, 30 dos 31 ministérios e instituições de linha haviam desenvolvido o GMAPS. Em 2016, 28 ministérios e órgãos governamentais receberam fundos do orçamento nacional e de parceiros de desenvolvimento para implementar os GMAPs, que eram 16 em 2013.
- Em termos de liderança feminina, em 2018, cerca de 25% dos membros da Assembleia Nacional e 19% dos membros do Senado eram mulheres. No poder executivo, 3 Ministros, 45 Secretários de Estado e 69 Subsecretários de Estado são mulheres, representando 14,5% em comparação a 7,4% em 1998. O número de mulheres no serviço público aumentou por meio de incentivos e nomeações. As mulheres representavam 41% dos servidores públicos em 2017, apresentando um aumento constante de aproximadamente 1 ponto percentual ao ano. Há uma proporção maior de mulheres no Nível Subnacional (SNL) (de 40% em 2014 para 43% em 2017) do que no nível nacional (de 27% em 2014 para 31% em 2017). A proporção de mulheres nos conselhos da Comuna/Sangkat atingiu 16,75%.
- Em termos de violência de gênero, os Padrões Mínimos para Serviços Essenciais para Mulheres e Meninas Sobreviventes de Violência de Gênero (VBG) foram elaborados em 2017 no âmbito do segundo Plano de Ação Nacional para a Prevenção da Violência Contra as Mulheres 2014-2018 (NAPVAW II). Redes multissetoriais de Mecanismos de Resposta Coordenada (CRM), envolvendo departamentos governamentais e funcionários do setor, foram estabelecidas em oito províncias em 2016 e 2017 para facilitar respostas eficazes, eficientes e oportunas para sobreviventes de VG e prestadores de serviços foram treinados em padrões de serviços relevantes. O RGC também desenvolveu um Plano de Ação de cinco anos para prevenir e responder à violência contra crianças 2017-2021, que é liderado e coordenado pelo Ministério de Assuntos Sociais, Veteranos e Reabilitação Juvenil (MOSVY). Em 2019, o MOSVY estabeleceu o Comitê de Liderança e Coordenação para Implementação deste plano de ação. Com cooperação nacional e organizações internacionais para implementação dos planos de ação, o programa tem obtido várias conquistas. No contexto internacional, o Governo do Camboja tornou-se o 26º membro da Parceria Global pela Erradicação da Violência contra Crianças a ingressar na comunidade internacional para implementar a lei e a política de proteção das crianças contra violência, abuso e outros tipos de exploração infantil.
- Existem compromissos significativos para combater a violência de gênero/violência contra as mulheres (VBG/VCM) e violência contra crianças (VAC). Trata-se de um esforço de longo prazo que requer cooperação multissetorial de todas as partes interessadas para garantir a implementação eficaz de políticas, diretrizes e procedimentos (Reino do Camboja 2019).

Resumo Nacional

O Camboja ficou na 12ª posição entre 20 países da região do Leste Asiático e Pacífico em termos de pontuação no Índice de Diferença de Gênero (GGI) em 2021, com uma pontuação de 0,684 (de uma pontuação máxima possível de 1), obtendo a 103ª entre 156 países. A pontuação implica que as mulheres são 32% menos propensas a ter as mesmas oportunidades que os homens no país. O Camboja obteve uma pontuação alta em nível de educação (0,919) e saúde e sobrevivência (0,978). A pontuação do subíndice de empoderamento político é baixa em 0,111, tornando a paridade de gênero na política uma área a ser desenvolvida no Camboja (Fórum Econômico Mundial 2021).

O índice GII do Camboja é de 0,474, classificando-o na 117ª posição entre 162 países em 2019. Este índice é fornecido por estatísticas sobre saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. No caso do Camboja, as principais métricas que geraram a classificação GII foram (PNUF 2020):

- 19,3% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;
- 15,1% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 28,2% dos homens;
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 160,0 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez;
- A taxa de gravidez na adolescência é de 50,2 nascimentos por 1.000 mulheres de 15 a 19 anos;
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 76,3% em relação a 88,9% dos homens.

O Índice Women, Business, and the Law (WBL) de 2022 publicado pelo Banco Mundial concentra-se especificamente nas estatísticas relacionadas à principal cidade comercial do Camboja, Phnom Penh, com uma classificação geral do Índice de 81,3 (de um total de 100). Do ponto de vista da igualdade, o Camboja apresenta um desempenho superior à média regional observada em toda a região, principalmente nas categorias de mobilidade, local de trabalho, empreendedorismo e bens. No entanto, em se tratando de:

- Leis que afetam a remuneração das mulheres, restrições relacionadas ao casamento, leis que afetam o trabalho das mulheres depois de terem filhos; e
- Leis que afetam o valor médio do benefício previdenciário de uma mulher, o Camboja poderia dar início a reformas para melhorar a igualdade legal para as mulheres. (Banco Mundial 2022).

Além desses índices, a literatura recente também destaca algumas das vulnerabilidades prementes relacionadas a gênero vivenciadas no Camboja. As únicas grandes oportunidades de emprego para mulheres marginalizadas provenientes de aldeias rurais no Camboja são trabalhar na indústria de vestuário, onde enfrentam abusos semelhantes aos de profissionais do sexo, incluindo abuso sexual, físico e verbal (Orleck-Jetter 2018).

Embora a violência contra as mulheres possa ser considerada culturalmente inaceitável, a violência doméstica é considerada justificável (UNFPA 2022). A violência doméstica é mais amplamente aceita entre as mulheres, com quase metade (46%) acreditando que é justificável. Isso destaca as inconsistências entre a implementação da legislação de equidade de gênero voltada para o futuro e as atitudes e valores da população em relação ao papel da mulher na sociedade, especialmente em áreas de extrema importância como a violência contra a mulher (UNESCO 2022).

Em comparação com outros países da Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN), o envolvimento das mulheres na educação no Camboja ainda ficou atrás de outros países como Vietnã, Indonésia, Malásia e Cingapura, incluindo a capacidade das alunas em ciências e matemática. Devido à melhoria da integração regional no futuro, os trabalhadores cambojanos terão que competir com mão de obra altamente qualificada de outros países da ASEAN. Esse desafio afeta mais as mulheres do que os homens, pois as mulheres têm maior probabilidade de estar em empregos pouco qualificados e ter níveis médios de escolaridade mais baixos (Sothorn, et al. 2019).

As normas sociais relacionadas às relações de gênero continuam a restringir o desenvolvimento do potencial das mulheres e dificultar seu empoderamento na vida econômica, social, pública e política. A atitude geral dos pais rurais em relação à educação de suas filhas resulta em baixa participação das meninas nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Além disso, as práticas da parentalidade positivas ainda não são amplamente compreendidas e incentivadas.

2.2.9 FILIPINAS

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- As Filipinas têm uma agenda legislativa ativa e estimulante para proteger os direitos das mulheres e garantir a igualdade de gênero. Algumas das leis mais importantes da última década incluem (David, Albert e Vizmanos 2018):
 - Carta Magna da Mulher (MCW), também conhecida como Lei da República (RA) 9710, que é a lei abrangente que operacionaliza o compromisso do país com a CEDAW.
 - Lei da Parentalidade Responsável e de Saúde Reprodutiva (RA 10354)
 - Lei dos Trabalhadores Domésticos (RA 10361)
 - Lei contra a Pornografia Infantil (RA 9775)
 - Lei Antiviolença contra as Mulheres e seus Filhos (VAWC) (2004)
 - Lei de Enfrentamento do Tráfico de Pessoas (2003)
 - Lei de Auxílio a Pais Solteiros (2000)
- O empoderamento das mulheres para se engajarem em oportunidades econômicas e utilizarem plenamente suas liberdades civis tem sido uma vantagem para as Filipinas. Houve uma maior representação de mulheres no governo no parlamento nacional (12,44% em 2000 para 29,45% em 2018), bem como no governo local (17,16% para 21,3% de 2000 a 2018), embora tais níveis estejam longe da paridade.
- Quase metade (48,9%) dos cargos gerenciais no país pertencem a mulheres, sugerindo um campo de atuação relativamente equilibrado na mobilidade de carreira entre os sexos.
- Ocorreu uma diminuição significativa da violência contra as mulheres, incluindo violência física (de 7,5% em 2008 para 4,3% em 2017) e psicológica (4,9% em 2008 para 2,2% em 2017).

- As questões de gênero persistem devido aos indicadores sobre casamentos precoces, que são um fator de aumento da gravidez na adolescência e uma forma de violência contra meninas, com cerca de 16,5% e 2,2% das mulheres casadas antes dos 18 e 15 anos, respectivamente (Reyes, et al. 2019).

Resumo Nacional

As Filipinas são o segundo melhor país da região da Ásia Oriental e do Pacífico (depois da Nova Zelândia) em termos de Índice de Diferença de Gênero (GGI) em 2021, com uma pontuação de 0,784 (de uma melhor pontuação possível de 1), ficando na 17ª posição entre 156 países. Além de virtualmente eliminarem as lacunas de educação e saúde e sobrevivência, as Filipinas também estão entre os 18 países do mundo que eliminaram pelo menos 79,5% de suas lacunas de participação econômica e oportunidade. Esse resultado se deve em parte ao fato de que as Filipinas são um dos poucos países que reduziram simultaneamente a discrepância de gênero em cargos de alto escalão e em cargos profissionais e técnicos. No entanto, as mulheres devem ser incentivadas a ter uma participação maior na força de trabalho em geral. Apenas 49,1% das mulheres participam do mercado de trabalho, correspondendo a um número final de apenas 65,3% desse indicador. Da mesma forma, as disparidades de renda e salarial persistem. Em média, 22% da diferença salarial e 31% da diferença de renda ainda não foram superados. Quanto ao empoderamento político, apenas 36,2% dessa diferença foi eliminada até o momento. Apesar de ter uma mulher como chefe de Estado por mais de 15 anos nos últimos 50 anos, ainda existem muito poucos assentos no parlamento ocupados por mulheres (28%) e um número ainda menor de mulheres entre os ministros (13%) (Fórum Econômico Mundial 2021).

O índice GII das Filipinas é de 0,430, colocando o país na 104ª posição entre 162 em 2019. Nas Filipinas, as principais métricas que geraram a classificação GII foram (PNUD 2020):

- 28% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres
- 75,6% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 72,4% dos homens.
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 121 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez
- A taxa de gravidez na adolescência é de 54,2 nascimentos por 1.000 mulheres de 15 a 19 anos.
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 46,1% em relação a 73,3% dos homens

O Índice Women, Business, and the Law (WBL) do Banco Mundial publicado em 2022 concentra-se especificamente nas estatísticas relacionadas à principal cidade comercial das Filipinas, Cidade de Quezon. Com uma classificação geral do índice de 78,8 (de 100 possíveis). Do ponto de vista da igualdade, as Filipinas têm um desempenho superior à média regional observada em toda a região, principalmente nas categorias local de trabalho, remuneração e empreendedorismo. No entanto, quando se trata de restrições à liberdade de movimento, restrições relacionadas ao casamento, leis que afetam o trabalho das mulheres depois de terem filhos, diferenças de gênero na propriedade e herança e leis que afetam o valor do benefício previdenciário, as Filipinas carecem de reformas para melhorar a igualdade legal para as mulheres. Uma das pontuações mais baixas para as Filipinas, por exemplo, está no indicador que mede as restrições relacionadas ao casamento (indicador de casamento WBL2022). Para melhorar o indicador de casamento, as Filipinas

devem permitir que as mulheres obtenham o divórcio da mesma forma que um homem e garantir às mulheres os mesmos direitos de se casar novamente que os homens (Banco Mundial 2022).

Além desses índices, a literatura recente também destaca algumas das vulnerabilidades críticas relacionadas a gênero vivenciadas nas Filipinas. As Filipinas ainda precisam investir em mais políticas para alcançar a igualdade de gênero. 66,7% dos marcos legais que promovem, impõem e monitoram a igualdade de gênero sob o indicador ODS, com foco na violência contra as mulheres, estão em vigor. Em 2018, 5,9% das mulheres de 15 a 49 anos relataram ter sofrido violência física e/ou sexual por um parceiro ou ex-companheiro ou nos últimos 12 meses. Além disso, as mulheres em idade reprodutiva (15-49 anos) muitas vezes enfrentam barreiras em relação à sua saúde e direitos sexuais e reprodutivos. Em 2017, 56% das mulheres tiveram sua necessidade de planejamento familiar satisfeita com métodos modernos. A partir de dezembro de 2020, apenas 48,3% dos indicadores necessários para monitorar os ODS na perspectiva de gênero estavam disponíveis, com lacunas em áreas essenciais, em especial cuidados e trabalho doméstico e indicadores-chave do mercado de trabalho, como a disparidade salarial entre homens e mulheres (UN Women 2022).

Mulheres e meninas enfrentaram níveis elevados de violência de gênero nas regiões mais afetadas pelo supertelão Haiyan em 2013. Constatou-se que isso não foi resultado apenas do desastre, mas está enraizado nas desigualdades inerentes à construção social de gênero anterior à catástrofe, que se agravam à medida que os esforços para sobreviver se tornam mais urgentes (Nguyen 2019).

As conclusões da Avaliação de Gênero e Inclusão dos impactos do surto de Covid-19 indicam que a pandemia piorou a situação de muitas mulheres e meninas em subgrupos vulneráveis. Mesmo antes da pandemia, o aumento da desigualdade de gênero foi documentado nas Filipinas, quando o país caiu da 8ª posição no Índice de Igualdade de Gênero para a 16ª em um período de três anos. As mulheres Filipinas estão sendo economicamente marginalizadas, politicamente subordinadas e seus direitos reprodutivos estão sendo retirados. Mulheres e meninas assumem numerosas cargas desproporcionais de trabalho doméstico e sofrem com estereótipos de gênero, estigmatização e humilhação sexual. Uma em cada quatro mulheres Filipinas casadas relataram ter sofrido violência física, sexual ou emocional (UNFPA 2021).

Embora as Filipinas tenham alcançado vários marcos no avanço da igualdade de gênero no país, existem algumas áreas que podem se beneficiar das intervenções. Uma dessas áreas é a participação feminina moderada no mercado de trabalho, que quase não melhorou nos últimos 26 anos (Bayudan-Dacuycuy 2019).

2.2.10 LAOS

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- A proporção de mulheres é relativamente alta na Assembleia Nacional do Laos, mas baixa em outros cargos de tomada de decisão.
 - A percentagem de mulheres na Assembleia Nacional é no Parlamento de 27,5%;
 - A Presidente e a Vice-Presidente da Assembleia Nacional também são mulheres;
 - As mulheres representam 31,5% nas assembleias provinciais;
 - No entanto, a proporção de mulheres em cargos de liderança e gestão é de 5%;

- Em 2017, as mulheres representavam 45% do total de servidores públicos, com número inferior em cargos de chefia;
- Em 2015, 1,7% e 7,2% dos representantes e vice representantes de vilarejos, respectivamente, eram do sexo feminino.
- Mulheres e meninas ainda não têm acesso pleno à educação e à saúde.
 - Os Índices de Paridade de Gênero (GPI), especialmente para o ensino médio e fundamental, mostram que as mulheres (79% em 2015) estão em desvantagem em relação aos homens (90% no mesmo período).
 - A República Democrática Popular do Laos apresenta altas taxas de casamento precoce e gravidez na adolescência na região, com 32,7% das mulheres jovens de 20 a 24 anos se casando antes dos 18, em comparação com 10,8% dos homens.
 - A taxa de gravidez na adolescência é de 83 por 1.000.
- A Constituição da República Popular Democrática do Laos garante a igualdade entre homens e mulheres na política, economia, cultura e sociedade
 - A União das Mulheres do Laos (LWU) foi criada em 1955 com a missão de representar mulheres de todos os grupos étnicos
 - A Comissão Nacional para o Avanço das Mulheres, Mães e Crianças, estabelecida desde 2003, incumbiu-se de definir a política nacional para o avanço das mulheres, bem como a integração de questões de gênero em todos os setores.
 - A Convenção da Bancada Parlamentar Feminina formada em 2002, responsável pela organização de treinamentos de liderança feminina e por oficinas de treinamento em questões de gênero para parlamentares.
- Em 2014, a Pesquisa Nacional do Laos sobre Saúde da Mulher e Experiências de Vida (LNS-WHLE) indicou que a República Democrática Popular do Laos ainda não possui sistemas para monitorar a propriedade feminina ou garantir direitos sobre terras agrícolas.
- O Governo da República Popular Democrática do Laos está priorizando as seguintes estratégias:
 - Leis, políticas e instrumentos nacionais de igualdade de gênero
 - Cumprimento da lei vigente sobre direito de família, que não permite o casamento antes da idade de consentimento
 - Resultados de programas de gênero no 8º NSEDP
 - Plano de Desenvolvimento da Mulher 2016-2020
 - Plano Nacional de Desenvolvimento da Igualdade de Gênero
 - Segunda Estratégia Nacional sobre Igualdade de Gênero (2016-2025)
 - Lei Nacional de Prevenção e Combate à Violência contra Mulheres e Crianças
 - Implementação do CEDAW
- Fortalecimento da capacidade nacional
 - Em 2000, o Gabinete do Primeiro-Ministro emitiu uma diretriz sobre a inclusão de estatísticas de gênero na política e no planejamento (Governo da República Democrática Popular do Laos 2018).

Resumo Nacional

A República Popular Democrática do Laos ocupou a 3ª posição entre 20 países da região do Leste Asiático e Pacífico em termos de pontuação no Índice de Diferença de Gênero (GGI) em 2021, com uma pontuação de 0,750 (de uma pontuação máxima possível de 1), obtendo a 36ª posição entre 156 países. A pontuação implica que as mulheres são 25% menos propensas a ter as mesmas oportunidades que os homens no país. A República Popular Democrática do Laos possui o melhor desempenho do mundo em participação econômica e oportunidade com um índice de 91,5% e teve uma pontuação alta em nível de educação (0,965) e saúde e sobrevivência (0,975). Além disso, é um dos 22 países que eliminou pelo menos 80% das disparidades de gênero em cargos gerenciais. A República Popular Democrática do Laos melhorou sua classificação em mais de 53 pontos percentuais, refletindo melhores resultados em 2017 em comparação a 2010. A pontuação de 0,146 do subíndice de Empoderamento Político é baixa, tornando a paridade de gênero na política uma área ainda em desenvolvimento na República Popular Democrática do Laos (Fórum Econômico Mundial 2021).

O índice GII da República Popular Democrática do Laos é de 0,459, colocando-a na 113ª posição entre 162 países em 2019. Na República Democrática do Laos, as principais métricas que informaram a classificação GII foram (PNUD 2020):

- 27,5% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres
- 35,1% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 46,2% dos homens.
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 185 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez
- A taxa de gravidez na adolescência é de 65,4 nascimentos por 1.000 mulheres de 15 a 19 anos.
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 76,7% em comparação com 80,2% dos homens

O Índice *Women, Business, and the Law (WBL)* de 2022, publicado pelo Banco Mundial, concentra-se especificamente nas estatísticas relacionadas à principal cidade comercial da República Popular Democrática do Laos, Vientiane, com uma classificação geral do Índice de 88,1 (de um total de 100).

Do ponto de vista da igualdade, a República Popular Democrática do Laos apresenta um desempenho superior à média regional observada em toda a região, especialmente nas categorias de mobilidade, local de trabalho, casamento, empreendedorismo e bens. No entanto, quando se trata de leis que afetam os salários e o valor médio dos benefícios previdenciários das mulheres, a República Popular Democrática do Laos pode considerar reformas para melhorar a igualdade legal para as mulheres. (Banco Mundial 2022).

Além desses índices, a literatura recente também destaca algumas das vulnerabilidades críticas relacionadas ao gênero experimentadas na República Popular Democrática do Laos. Apesar de várias conquistas, a desigualdade de gênero na República Popular Democrática do Laos ainda é um desafio. As normas culturais associadas a uma sociedade patriarcal como a República Popular Democrática do Laos demandam esforços muito maiores para se atingir a igualdade de gênero. O desenvolvimento das formas do tráfico de pessoas, com meninas e mulheres sendo as principais vítimas, dificulta a implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim. A ausência de indicadores de gênero distribuídos por sexo leva a mecanismos de monitoramento incompreensíveis que podem resultar em processos de formulação de políticas sem distinção de gênero (*Lao Women's Union* 2019).

A República Popular Democrática do Laos tem a maior taxa de gravidez na adolescência no Sudeste da Asiático e uma alta taxa de mortalidade materna. Um estudo em dois distritos rurais mostrou que os moradores eram mais propensos a não ter autonomia. Embora o casamento seja descrito como uma decisão autônoma, 40,4% não tinham autonomia em relação ao casamento. Entre as adolescentes sexualmente ativas, 35,2% usavam método contraceptivo. Embora dissessem que meninos e meninas são iguais, o acesso à educação e os papéis de gênero favoreciam os meninos. Além disso, a violência contra as esposas era mais justificada pelos maridos (Phongluxa, et al. 2020).

Os estilos de vida tradicionais dos produtores de arroz das terras baixas das províncias do sul da República Popular Democrática do Laos estão mudando rapidamente devido à modernização e comercialização da agricultura e à diversificação dos meios de subsistência. As mulheres estavam mais focadas em práticas não agrícolas e consideraram o envolvimento com a economia moderna e não tradicional mais que os homens. As mulheres também relataram enfrentar maiores desafios ao se envolver e negociar no mercado agrícola (Moglia, et al. 2020).

2.2.11 UGANDA

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- O Ministério de Gênero, Trabalho e Desenvolvimento Social (MGLSD) de Uganda, estabelecido em 1998, é responsável pelos avanços de igualdade de gênero e integração no país. A instituição substituiu o Ministério da Mulher em Desenvolvimento, criado em 1988 no Gabinete da Presidência. O MGLSD coordena e supervisiona a implementação de programas voltados às questões de gênero e supervisiona os setores dos ministérios nacionais que lidam com questões de gênero. O ministério é descentralizado em Serviços Básicos Comunitários/Departamentos de Gênero a nível distrital, que são responsáveis por impulsionar a integração de gênero nos planos e orçamentos de desenvolvimento distrital (*Islamic Development Bank* 2019).
- Por intermédio do MGLSD, diversas estruturas focadas em questões de gênero foram formadas a nível nacional e distrital, tais como a Unidade de Orçamentação com base em Gênero e o Comitê Técnico de Trabalho do Ministério das Finanças, e também o Comitê de Estatísticas de Gênero no Gabinete de Estatísticas do Uganda. Além disso, o MGLSD trabalha em estreita colaboração com o Ministério das Finanças, Planejamento e Desenvolvimento Econômico (MoFED) para possibilitar um Orçamento com Enfoque no Gênero.
- O principal marco legal para o empoderamento das mulheres e a igualdade de gênero no país é a Política Nacional de Gênero, adotada em 1997 e revisada em 2007, que busca integrar as questões de gênero nos processos de desenvolvimento nacional, orientando a alocação de recursos para abordar questões de gênero em todos os setores. Além disso, diversas políticas e leis para prevenir a violência de gênero foram estabelecidas, sendo a política primária a Política e Ação Nacional para a Eliminação da Violência de Gênero adotada em 2016.
- A nível mundial, o Governo de Uganda ratificou a CEDAW, a Plataforma de Ação de Pequim de 1995 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- A segunda Revisão Nacional Voluntária do país sobre o progresso na implementação dos ODS revelou que, em relação ao ODS 5, a existência de políticas e leis de igualdade de gênero aumentou as oportunidades para as mulheres, com melhorias notáveis na representação feminina no parlamento nacional e nas estruturas do governo local, mais mulheres e/ou meninas nas escolas e mais mulheres participando da força de trabalho. No entanto, observou-se que algumas políticas importantes que devem ser sensíveis ao gênero, como a Lei da Educação, permanecem amplamente neutras em termos de gênero (República de Uganda 2020).

Resumo Nacional

Uganda ficou em 66º lugar a nível mundial (de 156 países) em relação ao GGI e em 10º lugar entre as nações da África Subsaariana em 2021, com uma pontuação de 0,72. A pontuação mais baixa do país foi na categoria de empoderamento político e sua pontuação mais alta foi em saúde e sobrevivência, com um índice 0,96 (de um total de 1), colocando-a em 1º lugar no mundo nesta categoria (Fórum Econômico Mundial 2021).

Em 2019, Uganda classificou-se em 131º lugar entre 162 países com um GII de 0,535 (PNUD 2020). O desempenho nas categorias foi o seguinte:

- 34,9% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres
- 27,5% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 35,1% dos homens
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 375 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 67% em comparação com 73,9% dos homens.

Focando em sua capital, Kampala, apresenta um Índice WBL de 73,1 (Banco Mundial 2022). Uganda teve bom desempenho nas categorias local de trabalho, remuneração e casamento, ao passo que as principais áreas de preocupação incluem:

- Paternidade: Em média, as mulheres têm direito a menos de 14 semanas de licença-maternidade remunerada. Além disso, nem todos os benefícios de licença-maternidade são administrados pelo governo atualmente.
- Bens: Filhos e filhas não têm direitos iguais para herdar bens de seus pais e homens e mulheres não têm direitos iguais para herdar bens de seus cônjuges falecidos.

Embora a missão do MGLSD seja fundamental para alcançar a paridade de gênero, “observou-se que tanto as estruturas nacionais quanto as descentralizadas têm pessoal e financiamento limitados. Para citar um exemplo, a equipe técnica com experiência em gênero foi reduzida de 33 em 1995 para 10 em 2014 devido a reformas no serviço público e rotatividade. Além disso, a distribuição do orçamento nacional para o MGLSD tem sido consistentemente inferior a 1%”. (*Islamic Development Bank* 2019). Os recursos limitados consequentemente restringem o alcance e o impacto do trabalho do ministério.

O Relatório de Questões de Gênero de 2019 revelou que, apesar do número de incidentes de violência sexual relatados ter diminuído de 2011 a 2016, a violência sexual continua sendo maior entre as mulheres. O relatório também revelou que as mulheres continuam sendo subutilizadas na força de trabalho, com mais mulheres gastando tempo em serviços de cuidado não remunerados do que os homens, e que “mais homens tinham

empregos remunerados e eram empregadores em comparação com as mulheres, que na maioria das vezes trabalhavam para ajudar a família ou tinham empregos informais”. (UGBS 2019). Embora a participação feminina na força de trabalho não seja significativamente menor do que a dos homens, conforme demonstrado pelos resultados do GII, a qualidade e a natureza do emprego parecem diferir significativamente por gênero, deixando as mulheres mais vulneráveis a imprevistos do que os homens, apesar de haver uma parcela quase igual de empregados de ambos os sexos.

2.2.12 EGITO

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- A atual Constituição do Egito, alterada em 2014, defende o empoderamento das mulheres e a igualdade de homens e mulheres nas esferas civil, social, política, econômica e cultural (USAID 2020).
- O Conselho Nacional de Mulheres (NCW) do país foi estabelecido em 2000, mas só foi institucionalizado em 2018 em resposta a uma exigência constitucional de ter uma instituição independente que implemente e supervisione estratégias e programas nacionais de apoio à igualdade de gênero. O NCW possui ramos de implementação em cada uma das 27 províncias do país que gerenciam a implementação local das políticas, programas e campanhas do conselho.
- Em 2017, o NCW lançou a Estratégia Nacional para o Empoderamento das Mulheres Egípcias, tornando o Egito o primeiro país a desenvolver uma estratégia alinhada com os ODS, especificando metas nacionais para o ODS 5.
- A revisão nacional voluntária do Egito de progresso na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável revelou que grandes avanços foram feitos, especialmente em relação à representação feminina no parlamento nacional e cargos ministeriais, bem como a proporção de mulheres que têm contas bancárias. No entanto, as desigualdades persistem, principalmente na participação no mercado de trabalho e na progressão de carreira.
- Além da criação da NCW, a Constituição do Egito também exige que o Estado ratifique vários instrumentos e/ou marcos internacionais e regionais comprometidos com a igualdade de gênero, como ODS, CEDAW, Declaração e Plataforma de Ação de Pequim de 1995, Carta Árabe sobre Direitos Humanos e a Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho, que proíbe a violência e o assédio sexual no local de trabalho.

Resumo Nacional

O Egito ficou na 129ª colocação (de 156 países) a nível global em relação ao GGI 2021 e em 4º lugar entre as nações do Oriente Médio e Norte da África em 2021, com uma pontuação de 0,64. O Egito alcançou algum progresso nas categorias de empoderamento político, saúde e sobrevivência e realização educacional (Fórum Econômico Mundial 2021). Em relação ao empoderamento político, o Egito agora tem 27% de mulheres entre os parlamentares, um aumento de 15% em 2019. No entanto, o país regrediu em termos de participação e oportunidades econômicas, com apenas 20% das mulheres participando do mercado de trabalho. Além disso, a disparidade de gênero em cargos gerenciais é uma das maiores do mundo, com 92%, onde as mulheres

ocupam apenas 7,4% de todos os cargos gerenciais. Estas desigualdades acabam refletindo na renda ou diferenças salariais entre mulheres e homens.

Focando em sua capital, Cairo, o Egito apresenta um Índice WBL de 50,6 (Banco Mundial 2022). O Egito apresentou desempenho satisfatório nas categorias empreendedorismo e previdência, enquanto as principais áreas de preocupação incluem:

- Salário, onde existem marcos legais que restringem as mulheres de participar da força de trabalho na mesma medida que os homens. Por exemplo, a Lei Trabalhista impede que as mulheres trabalhem em empregos considerados perigosos, árduos ou moralmente inadequados.
- Paternidade, uma vez que, em média, as mulheres têm direito a menos de 14 semanas de licença-maternidade remunerada e a licença remunerada não é disponibilizada aos pais. Além disso, nem todos os benefícios de licença-maternidade são administrados pelo governo durante o período de licença das mães.

Embora o Egito tenha feito avanços legislativos em relação ao empoderamento e proteção das mulheres, a desigualdade de gênero persiste e é em parte impulsionada por atitudes e percepções profundamente arraigadas que a perpetuam. A Pesquisa Internacional sobre Homens e Igualdade de Gênero no Oriente Médio e Norte da África (IMAGES MENA) é o primeiro estudo desse tipo a fornecer percepções relevantes sobre as atitudes e ações em relação à igualdade de gênero em quatro países, incluindo o Egito. No Egito, verificou-se que os “homens são resistentes à ideia de mulheres trabalharem fora de casa e à sua participação em aspectos da vida política e pública”. Além disso, revelou-se que os homens estão fortemente convictos que eles devem ser os provedores da família e tomar a maioria das decisões domésticas. O estudo também revelou “forte apoio à mutilação genital feminina (MGF) no Egito, em que mais de 70% dos homens e mais da metade das mulheres aprovam a prática.” (Samir 2018). Essas atitudes e percepções podem ser a causa da baixa pontuação no GGI em participação econômica e empoderamento. Além disso, questões estruturais, como a disparidade de empregos disponíveis para mulheres em relação aos homens e menos mulheres com acesso à educação do que homens, também são fatores determinantes para a desigualdade (Ghafar 2021).

2.2.13 SENEGAL

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- A Constituição do Senegal (2001) exige igualdade de gênero (Isbell, Jacobs e Scheller 2019).
- Em 2005, o Senegal lançou uma Estratégia Nacional para a Igualdade e Equidade de Gênero (SNEEG), que foi atualizada em 2016. O SNEEG visa abordar questões de igualdade de gênero e garantir a proteção dos direitos das mulheres. Algumas políticas também foram implementadas para garantir aporte de investimentos em questões de gênero em setores e territórios, bem como mecanismos de monitoramento e avaliação de questões de gênero.
- O Senegal adotou a Lei da Paridade em 2010, que visa apoiar o empoderamento político das mulheres ao garantir que pelo menos metade dos cargos políticos sejam ocupados por elas. Em 2021, houve um número recorde de 64 mulheres eleitas para o Parlamento.

- O Observatório Nacional da Paridade foi estabelecido em 2017 com o objetivo de identificar as disparidades e a discriminação de gênero, aplicar políticas e monitorar a implementação.
- O Senegal ratificou alguns instrumentos internacionais e regionais comprometidos com a equidade de gênero, como a CEDAW, o Protocolo Facultativo sobre Violência Contra as Mulheres, o Protocolo para o Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres na África e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (UN Women n.d.).

Resumo Nacional

O Senegal ocupou a 104ª colocação a nível mundial (entre 156 países) em relação ao GGI e o 19º lugar entre as nações da África Subsaariana em 2021, com uma pontuação de 0,68 (Fórum Econômico Mundial 2021). O Senegal manteve um bom desempenho nas categorias de saúde, sobrevivência e escolaridade, embora ainda haja uma diferença relativamente grande na taxa de alfabetização entre homens e mulheres no país. Os desafios ainda persistem com a representação feminina na política. Embora 40% dos parlamentares sejam mulheres, apenas 22% dos ministros são mulheres. Além disso, a participação econômica também é um desafio com apenas 36,4% das mulheres participando da força de trabalho, com representação ainda menor em cargos gerenciais.

Em 2019, o Senegal ficou em 130º lugar entre 162 países com um GII de 0,533 (PNUD 2020). O desempenho nas principais categorias foi o seguinte:

- 41,8% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres
- 10,3% das mulheres adultas atingiram pelo menos o nível secundário de educação em comparação com 26,5% dos homens
- Para cada 100.000 nascidos vivos, 315 mulheres morrem por causas relacionadas à gravidez
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 35% em relação a 57,5% dos homens.

Focando em sua capital, Dakar, o Senegal, apresenta um Índice WBL de 66,9 (Banco Mundial 2022). O Senegal teve bom desempenho em termos de local de trabalho e previdência, ao passo que as principais áreas de preocupação incluem:

- Salário, onde existem marcos legais que restringem as mulheres de participar da força de trabalho na mesma medida que os homens. Por exemplo, a Lei Trabalhista impede que as mulheres trabalhem em empregos considerados perigosos, árduos ou moralmente inadequados. Portanto, as mulheres não podem trabalhar na mineração, construção e fábricas da mesma forma que os homens.
- Bens, uma vez que filhos e filhas não têm direitos iguais para herdar bens de seus pais e homens e mulheres não têm direitos iguais para herdar bens de seus cônjuges falecidos.

Embora haja um forte apoio em todo o país para a paridade de gênero e tenha ocorrido progresso em alguns aspectos, (especialmente empoderamento político, como observado acima), as mulheres ainda têm menos probabilidade de conseguir empregos, ter um telefone celular ou acessar a internet em comparação com os homens, o que as coloca em desvantagem (Isbell, Jacobs e Scheller 2019).

2.2.14 RUANDA

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- A igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres estão estabelecidos na Constituição de Ruanda de 2003 (revisada em 2015). A Constituição exige que haja pelo menos 30% de representação feminina em cargos de tomada de decisão (*Gender Monitoring Office* 2019).
- A Política Nacional de Gênero de 2010 foi desenvolvida para incorporar questões de gênero e possibilitar um desenvolvimento que seja igualmente inclusivo para homens e mulheres. Para concretizar os objetivos da política definidos na Política Nacional de Gênero, Estratégias de Difusão de Questões de Gênero foram desenvolvidas e adotadas por vários ministérios para orientar intervenções estratégicas que promovam a igualdade de gênero e o empoderamento feminino.
- A Visão de Ruanda para 2020 (agora Visão para 2050) é a agenda de desenvolvimento do país que considera a igualdade de gênero e o empoderamento feminino como um elemento interdisciplinar fundamental e necessário para o país atingir suas metas de desenvolvimento. A agenda se compromete com a criação de marcos políticos e legais sensíveis a gênero para proteger e empoderar mulheres.
- A agenda de desenvolvimento desenvolveu a Estratégia Nacional para Transformação (2017 - 2024) atual com base em 3 pilares: Transformação Econômica, Transformação Social e Governança Transformadora. Cada pilar apresenta um conjunto de Indicadores-Chave de Desempenho (KPIs), sendo que o Gender Monitoring Office (GMO) criado em 2003 pela Constituição, monitora e avalia o progresso do país por meio de indicadores-chave sensíveis a gênero que englobam todos os 3 pilares da Estratégia Nacional de Transformação.
- O governo de Ruanda também instituiu o Conselho Nacional das Mulheres com mais de 100.000 membros efetivos de todo o país que mobilizam e empoderam mulheres para participar em todos os programas nacionais de desenvolvimento (ONU 2019).
- Ruanda demonstrou seu comprometimento com ao menos 13 instrumentos regionais e internacionais para a igualdade de gênero e empoderamento feminino, incluindo: CEDAW, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres, a Declaração para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres e os ODS (PNUD 2018).
- O Relatório de Avaliação Voluntária Nacional de Ruanda de 2019 revelou que o país é reconhecido a nível global por fazer progresso significativo no alcance dos objetivos devido a uma forte vontade política e institucional e estruturação de políticas. Entretanto, existem oportunidades para o aprimoramento e a aceleração do progresso, em especial, na melhoria da participação das mulheres no mercado de trabalho e no aumento do envolvimento dos homens no planejamento familiar e em outras atividades tradicionalmente vistas como exclusivamente femininas (ONU 2019).

Resumo Nacional

Em relação ao GGI, Ruanda se classificou em 7º lugar a nível global (entre 156 países) e em 2º entre as nações da África Subsaariana em 2021, com uma pontuação de 0,811 (Fórum Econômico Mundial 2021). Ruanda está entre os nove países que reduziram a diferença entre gêneros em pelo menos 80%. Na categoria de participação econômica e oportunidades, Ruanda dobrou a participação de mulheres em cargos superiores

e gerenciais de 2014 até 2019 (de 14,1% para 28,6%). Mais de 80% das mulheres de Ruanda participam da força de trabalho, que é semelhante à participação masculina na força de trabalho. Ruanda também apresentou um bom desempenho na categoria de empoderamento político com total paridade de gênero alcançada na representação de mulheres em posições ministeriais e parlamentares.

Em 2019, Ruanda se classificou em 92º lugar entre 162 países em relação ao GII, com uma pontuação de 0,402(PNUD 2020). O desempenho nas categorias está demonstrado abaixo:

- 55,7% das cadeiras parlamentares são ocupados por mulheres
- 10,9% das mulheres adultas possuem ao menos a educação secundária comparada a 15,8% dos homens
- Para cada 100.000 nascimentos com vida, 248 mulheres morreram de causas relacionadas à gravidez.
- A participação feminina na força de trabalho é de 83,9% comparada a 83,4% dos homens.

Com foco na capital, Kigali, Ruanda tem um índice WBL de 83,8 (Banco Mundial 2022). Ruanda teve bom desempenho nas categorias de mobilidade, local de trabalho, salário, casamento e bens, embora uma área de preocupação principal seja a questão da maternidade. Em média, as mulheres têm direito a menos de 14 semanas de licença-maternidade remunerada e o governo não administra todos os benefícios de licença-maternidade atualmente. Além disso, não existe lei em vigor que proíba explicitamente a demissão de trabalhadoras grávidas.

De acordo com o GGI e GII, a participação econômica das mulheres se assemelha à dos homens, entretanto, as disparidades no desempenho da renda familiar em razão do gênero prevalecem, uma vez que 83,4% das mulheres trabalham no setor informal e/ou possuem trabalhos de baixa remuneração, fazendo com que a média de renda das mulheres seja 60% da média de renda dos homens (Fórum Econômico Mundial 2021). Em termos de nível educacional, apesar da diferença de gênero ter diminuído em 95,7%, a porcentagem de meninas e meninos que frequentam a escola são relativamente baixas e as oportunidades educacionais precisam ser melhoradas para todos. Apenas 10,9% das mulheres em Ruanda possuem educação secundária, que é menos da metade da média da África Subsaariana de 28,8%. As mesmas estatísticas são observadas para os homens.

Além disso, apesar dos significativos passos no empoderamento político, alguns jornalistas relataram que os "ministros têm muito pouco poder e mal podem tomar decisões relacionadas a seus próprios orçamentos, por exemplo. No parlamento, as mulheres não tem conseguido discutir mudanças legislativas em temas como licença-maternidade". Isso sugere que, apesar de haver avanços na representação política dos gêneros, estruturas pré-existentes limitantes podem estar impedindo as mulheres de influenciar políticas e orçamentos(Cascais 2019).

2.2.15 INDONÉSIA

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- Uma instrução presidencial foi emitida em 2000 sobre a Integração das Questões de Gênero no Desenvolvimento Nacional e é considerada a política principal para integração das questões, o que exige

planejamento, orçamento, implementação e monitoramento em todos os ministérios com o objetivo de diminuir as diferenças entre os gêneros.

- O Ministro de Estado do Empoderamento Feminino está implementando o Decreto Presidencial por meio de várias atividades e programas, como a capacitação de servidores públicos relevantes.
- O governo da Indonésia também defende a igualdade de todas as pessoas na Constituição do país e no Marco de Planejamento do Desenvolvimento Nacional (2005-2025).
- O governo da Indonésia demonstrou seu compromisso com a igualdade de gênero ao ratificar a CEDAW e os ODS.
- A Avaliação Nacional Voluntária de 2021 revelou que, apesar de alguns avanços no desenvolvimento de políticas e instrumentos legais, desafios ainda persistem em relação à violência contra a mulher, casamento infantil, e ao crescimento da representação das mulheres na política como tomadoras de decisão (República da Indonésia 2021) .

Resumo Nacional

A Indonésia se classificou na 101ª posição a nível global (entre 156 países) no GGI de 2021 e em 10º na Ásia Oriental e Pacífico com um GGI DE 0,69(Fórum Econômico Mundial 2021) . De forma geral, A Indonésia diminuiu em 68,8% as diferenças de gênero, e se saiu bem nas áreas de Saúde e Subsistência e Nível Educacional. Entretanto, diferenças maiores estão sendo observadas na área de Participação Econômica e Oportunidade, principalmente conduzidas por uma acentuada queda na participação de mulheres em cargos de responsabilidade, que caíram de 54,5% para 29,8% em um ano. Na área do Empoderamento Político, a representação de mulheres no parlamento cresceu de 17,4% em 2019 para 21% em 2021, entretanto, isso é ofuscado pela diminuição na representação de mulheres em posições ministeriais. A Indonésia teve uma das maiores quedas na ocupação de mulheres em cargos ministeriais (de 23,5% para 17,1%) de 2019 a 2021.

Em 2019, a Indonésia se classificou em 121 entre 162 países para o GII, com uma pontuação de 0,480 (PNUD 2020) . O desempenho através das áreas está demonstrado abaixo:

- 17,4% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres
- 46,8% das mulheres adultas terminaram a educação secundária em comparação a 55,1% dos homens adultos.
- Para cada 100.000 nascimentos com vida, 177 mulheres morreram de causas relacionadas à gravidez.
- A participação feminina na força de trabalho é de 53,1%, comparada a 81,9% para os homens.

Com foco na capital, Jacarta, a Indonésia tem um índice WBL de 64,4 (Banco Mundial 2022). A Indonésia se saiu bem em Mobilidade e Salários, onde as principais áreas de preocupação são:

- Casamento, onde os instrumentos legais impedem que mulheres de sejam chefes de família da mesma maneira que os homens, e de terem os mesmos direitos a um segundo casamento como os homens.
- Maternidade: Na média, mulheres têm direito a menos de 14 semanas de licença-maternidade, e nem todos os benefícios da licença-maternidade são administrados pelo Governo neste momento.

O casamento infantil ainda é comum em áreas rurais da Indonésia. Obstáculos à prevenção do casamento infantil incluem uma falta de consciência e conhecimento das implicações na saúde das crianças, dinâmicas

de poder desiguais que existem entre pais e filhos e a ausência de uma ferramenta legal que proíba o casamento infantil (República da Indonésia 2021). Como observado no índice WBL, a Indonésia tem um mau desempenho na área do casamento pois, apesar de um alto nível de comprometimento das políticas públicas, leis como a Lei do Casamento reforçam os papéis tradicionais de cada gênero. A Lei do Casamento de 1974 estabelece que os homens são os chefes de família e posiciona as mulheres como subservientes. Embora as mulheres sejam muitas vezes simbolicamente valorizadas como "rainhas do lar", a realidade é que a maioria das mulheres não está em posição de tomar decisões pessoais ou econômicas, especialmente relacionadas a negócios, venda de bens pessoais ou realizar empréstimos sem a permissão de um homem. Com as altas taxas de casamento precoce, isso significa que as meninas são destinadas a viver sob sistemas desiguais muito mais cedo.

2.2.16 BRASIL

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- O Ministério da Mulher, Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), que é diretamente subordinado à Presidência da República, é a instituição governamental responsável por apoiar a implementação de políticas públicas que visam eliminar todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres, fazer cumprir os direitos das mulheres e promover a participação das mulheres em todos os aspectos do desenvolvimento.
- Dois instrumentos legais, nominalmente, a Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres e a Lei Maria da Penha, são aplicáveis aos casos de exploração de meninas e adolescentes, de violência contra a mulher e de tráfico de mulheres, assim como tem o objetivo de promover os direitos reprodutivos e sexuais das mulheres e os direitos das mulheres no sistema prisional. Entretanto, o aborto permanece ilegal no país com penas de 1 a 3 anos de prisão. (Wikipedia 2022).
- Por ser signatário da CEDAW e dos ODS, o Brasil é obrigado a emitir relatórios sobre o progresso no alcance das metas e objetivos/compromissos estabelecidos nesses protocolos internacionais. Na última Avaliação Voluntária ODS de 2020, o Brasil se comprometeu a aumentar em 20% o número de mulheres no corpo legislativo, de modo a garantir que 30% dos candidatos das eleições sejam mulheres e elevar em 20% o número de mulheres na Câmara dos Deputados e no Senado Federal. No relatório do ODS, o Brasil demonstrou um alto desempenho no acesso à educação e na redução da diferença entre homens e mulheres. Os críticos, entretanto, apontam que essas conquistas reportadas não refletem as diferenças raciais contra as afrodescendentes e mulheres indígenas e exortam o Brasil a não contar apenas o número de mulheres, mas para ser inclusivo em termos étnicos. O relatório aponta que questões de segurança no transporte e infraestrutura pública nas grandes cidades e na periferia afetam mulheres desproporcionalmente, dado confirmado pelo alto número de assassinatos de mulheres. O relatório aponta, ainda, que as porcentagens de desnutrição e de outras doenças evitáveis em crianças indígenas também são altas. Isso acontece apesar do Brasil ter um dos maiores e mais abrangentes sistemas de saúde do mundo. As desigualdades afetando os mais vulneráveis ofuscam quaisquer sucessos.

Resumo Nacional

A situação atual do discurso de gênero no Brasil é complexa e afetada, concomitantemente, por uma variedade de outras formas de discriminação, por exemplo, racismo/discriminação estrutural contra comunidades negras e indígenas, assim como discriminação devido à orientação sexual. O governo atual tem desmantelados os esforços feitos por outros governos em termos de direitos humanos e negado questões ambientais como as mudanças climáticas (Nilo A e Fernandes C 2021). Em face desse quadro geral, alguns indicadores preocupantes que se destacam incluem:

- O alto número de casamentos infantis no Brasil, abuso sexual contra crianças e adolescentes, de forma que, em 2019, o país tinha o quarto maior número de incidentes a nível global.
- Um crescente número de casos de violência contra as mulheres e a população LGBTI+.
- Uma redução de 75% no orçamento para combate à violência contra as mulheres nos últimos cinco anos.
- Um crescimento em infecções por HIV nas regiões Norte e Nordeste, as regiões mais pobres do país (Nilo A e Fernandes C 2021).

Em 2015, o Brasil foi o 5º maior país em número de casos de assassinatos de mulheres (4,8 assassinatos para cada 100.000 mulheres) entre 83 países (Parceria de Governo Aberto 2018). Enquanto as taxas de homicídio estão caindo, o feminicídio cresceu e, em 2019, ao menos 4 mulheres foram mortas a cada dia, um recorde inédito (Cidadania Global 2019).

O GGI do FMI de 2021 para o Brasil foi de 0,693 (0 indicando o pior estado de igualdade e 1 demonstrando nenhuma diferença entre homens e mulheres). Isso indica que 30,7 por cento das mulheres tem menos oportunidades em comparação aos homens. O índice colocou o Brasil em 93º lugar entre 156 países. O relatório de 2021 menciona que o Brasil não melhorou seu GGI e, contrariando as expectativas, o país declinou no seu progresso ao longo do último ano (Fórum Econômico Mundial 2021).

Na região da América Latina e Caribe, o GGI do Brasil se classificou em 25º lugar entre 26 países, um desempenho insatisfatório para um país tão populoso e relativamente bem desenvolvido. A diferença de gênero em relação ao empoderamento político é enorme e o país ainda tem que diminuir uma diferença de 86,2% para conquistar a igualdade de gênero nesse componente. O índice atual de 13,8% representa uma queda de 4 classificações desde 2020. O Brasil teve uma mulher como chefe de estado por apenas cinco anos nos últimos 50 anos (apenas uma melhoria de 12% na diferença até então (Fórum Econômico Mundial 2021).

As diferenças de gênero também persistem em termos de participação econômica e oportunidade, nos quais apenas 66,5% da diferença foi diminuída. Essas diferenças se manifestam principalmente em termos de salário e renda. Enquanto o Brasil tem um longo caminho para percorrer para diminuir as diferenças de gênero na política e na economia, o país teve avanços nos subíndices nas categorias de saúde e subsistência e escolaridade. Em termos de saúde, 98% da diferença foi reduzida e a paridade foi conquistada em todos os níveis de educação. Entretanto, apenas 10,7% das mulheres brasileiras nas universidades frequentam programas de ensino de ciências, tecnologia, engenharia e matemática em relação a 28,6% dos homens (Fórum Econômico Mundial 2021).

O relatório apontou que o Índice de Desigualdade de Gênero no país chega a 0,408, posicionando o país na 95ª colocação entre 162 países em 2019. The GII foi calculado com base nos seguintes indicadores:

- 15% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres
- 61,6% das mulheres adultas completaram ao menos o nível secundário de educação em comparação a 58,3% dos homens adultos.
- Para cada 100.000 nascimentos com vida, 60 mulheres morrem de causas relacionadas a gravidez e a taxa de natalidade na adolescência é de 59,1 nascimentos por 1.000 mulheres de idades entre 15-19.
- 54,5% é a participação feminina no mercado de trabalho, em comparação ao índice de 74,1% dos homens (PNUD 2020).

No caso do Brasil, o índice de dados WBL se refere a São Paulo, o mais importante centro financeiro do país, onde a pontuação do Brasil é de 85 de 100, uma pontuação mais alta que a média regional de 80,4. Entretanto, o índice camufla desigualdade no restante do país, uma vez que São Paulo não representa o país em sua totalidade.

Leis e regulamentos que afetam a liberdade de ir e vir, as condições no local de trabalho e diferenças de gênero nos indicadores de herança de pobreza tiveram uma pontuação perfeita de 100. Entretanto, 4 de 8 índice de dados WBL indicam que melhorias são necessárias. Há leis sobre licença-maternidade, liberdade econômica e previdência (o indicador que recebeu a menor pontuação de todos).

Apesar de acabar com a diferença de gênero na educação, o Brasil precisa colocar em prática políticas que possam incentivar o envolvimento das mulheres em estudos técnicos que possam contribuir para novas e melhores oportunidades para elas. O Brasil deveria ser compelido a coletar não apenas dados relacionados à diferença de gênero, mas desagregar os dados de gênero e etnia de modo a acompanhar o progresso no enfrentamento das desigualdades entre a comunidade branca e as comunidades indígena e negra. .

2.2.17 BANGLADESH

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- Em Bangladesh a integração das questões de gênero é responsabilidade do Ministério dos Assuntos das Mulheres e das Crianças (MWCA 2018), cuja responsabilidade é garantir que os direitos das mulheres e crianças sejam normatizados e protegidos em todas as atividades de desenvolvimento. O ministério é também responsável pelo combate à pobreza no âmbito das mulheres.
- A Constituição de Bangladesh (Artigo 28(4)) prevê a promulgação de leis para a emancipação das mulheres. O país é signatário de quase todas as convenções e convênios internacionais para o desenvolvimento das mulheres, incluindo o CEDAW. As atividades gerais do Ministério dos Assuntos das Mulheres e das Crianças incluem a implementação de 22 objetivos definidos na Política Nacional para as Mulheres de 2011, assim como os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.
- As políticas relevantes que foram sancionadas pelo governo de Bangladesh incluem:
 - Política Nacional das Mulheres de 2011;
 - Política Nacional da Infância de 2011;

- Política de Desenvolvimento e Cuidado da Primeira Infância de 2013;
 - Lei de Exame de Código Genético (DNA) e 2014; e
 - lei da Proteção contra a Casamento Precoce de 2017.
- A Política de Desenvolvimento Nacional das Mulheres (NWDP) de 2011 é o instrumento central da política específica em relação ao desenvolvimento das mulheres. Um Plano de Ação Nacional foi formulado para implementar a Política de Desenvolvimento Nacional das Mulheres de 2011. Em essência, a política almeja oferecer direitos iguais para homens e mulheres em todas as áreas da vida, à luz da Constituição de Bangladesh. Especificamente, ela proíbe toda discriminação contra as mulheres e o uso de violência contra as mulheres e crianças. Estabelece, portanto, a mulher como um capital humano capaz, através do empoderamento sociopolítico e econômico. Essa política, incluindo as leis e regulamentos relacionados às crianças, fornece diretrizes na prevenção do casamento infantil, remoção da discriminação contra mulheres e crianças com deficiência, previne o abuso físico, assim como outras formas de abuso por meio de exigência de dote, ataques com ácido etc. A Política Nacional das Crianças de 2011 prioriza as meninas, enfatizando o aconselhamento das adolescentes, oferta de instalações adequadas de saneamento em instituições educacionais e locais de trabalho e arranjos especiais de segurança para meninas em situação de desastres naturais.

Bangladesh cumpriu diversas metas na redução na desigualdade de gênero, mas o país ainda enfrenta desafios na implementação eficiente de seus programas em razão de obstáculos representados por preceitos religiosos, superstições tradicionais e o machismo cultural.

Resumo Nacional

De acordo com o GGI de 2021, Bangladesh se posicionou em 65º lugar entre 156 países que foram os melhores de todos os países do sul da Ásia por oito anos seguidos. A classificação do país era de 0,719 (em uma escala na qual 1 representa a melhor pontuação e 0, a pior), refletindo uma desigualdade de gênero de 28,1% entre homens e mulheres (Fórum Econômico Mundial 2021).

Curiosamente, Bangladesh classificou-se na 7ª posição a nível mundial no que concerne o empoderamento político na classificação do GGI, sendo o único país onde as mulheres ocuparam uma posição de chefe de estado por mais de 27 anos, mais tempo do que homens nos últimos 50 anos (Fórum Econômico Mundial 2021). Na categoria de participação econômica e oportunidades, obteve a maior diferença de gênero comparativamente, ficando no 147º lugar dentre 156 países (Fórum Econômico Mundial 2021). Embora o índice GGI para o grau de instrução GGI fosse 0,951, o país atingiu apenas uma classificação na 121ª colocação a nível mundial. Com relação à saúde e subsistência, classificou-se na 134ª colocação entre 156 países (Fórum Econômico Mundial 2022).

O Índice de Desenvolvimento Humano de Bangladesh em 2019 foi de 0,904, em uma escala de 0 a 1, colocando-o país entre os países do Grupo 4, ou seja, países com igualdade média a baixa em conquistas de IDH entre homens e mulheres (com um desvio absoluto de 7,5-10 por cento) (PNUD 2020) O PIB baseia-se em desigualdades de gênero em três categorias: saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica.

O GII de Bangladesh atingiu 0,537, ficando na 133ª colocação entre 162 países. Nesse índice de 2019, os detalhes são os seguintes:

- 20,6 % das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres,
- 39,8% das mulheres adultas alcançaram pelo ao menos o nível secundário em termos de educação se comparado aos 47,5% dos homens adultos.
- Para cada 100.000 nascimentos com vida, 173 mulheres morrem de causas relacionadas à gravidez e a taxa de gravidez entre adolescente é de 83 nascimentos por 1000 mulheres com idades entre 15-19.
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 36,3% em comparação com 81,4% dos homens(PNUD 2020).

O Índice WBL garante à Bangladesh uma classificação de 49,4 (em um máximo de 100). A pontuação de Bangladesh é mais baixa que a média da região. Bangladesh, no entanto, obteve uma pontuação perfeita em termos de liberdade de movimento para mulheres, mas os indicadores para salário, paternidade e previdência são muito baixos, atingindo 25, 20 e 25, respectivamente. Bangladesh requer reformas em leis que afetem as decisões das mulheres no trabalho, salários, casamento, leis que protejam o trabalho feminino após a licença-maternidade e apoio ao empreendedorismo e heranças.

Embora o país se destaque os outros da região do sul da Ásia, ainda existem diferenças de gênero em diversas áreas. Bangladesh ainda precisa diminuir as diferenças na categoria de participação econômica e oportunidades, das quais só foi capaz de reduzir em 41,8% essas disparidades. A maioria das mulheres em Bangladesh está empregada no setor informal, contribuindo para baixos níveis de estabilidade no emprego e renda.

Apesar do fato de sua classificação em empoderamento político ser elogiável, a pontuação de 0,546 mostra que muito mais deve ser feito para que mulheres participem em todos os níveis da vida política. Atualmente, apenas 20,9% dos parlamentares e 7,7% dos ministros são mulheres. Além disso, a disparidade de gênero nos níveis de educação superior precisam ser diminuídos. Bangladesh também precisa diminuir as diferenças de gênero em saúde e subsistência visando aumentar a expectativa de vida e condições de saúde para as mulheres.

2.2.18 COSTA DO MARFIM

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- Na Costa do Marfim, as questões de gênero estão subordinadas ao Ministério da Família, Mulher e Infância (Ministere de la Femme, de la familie et de l'Enfant - MFEE), cuja missão é apoiar a proteção dos direitos das crianças, o bem-estar familiar, a igualdade de gênero e os direitos das mulheres. Em 2006, o MFEE criou o Diretório do Gênero e Igualdade responsável por coordenar as atividades governamentais na luta contra a discriminação de gênero e na adoção da Política Nacional em Oportunidades Iguais, Igualdade e Gênero, sancionada em abril de 2009. Essa última foi adotada para promover o respeito às questões de gênero nos setores público e privado(JICA 2013).
- Após 2011, vários conjuntos de leis, políticas e planos foram desenvolvidos e adotados para melhorar a situação das mulheres e meninas, bem como reduzir as diferenças de gênero no país. Para reduzir as diferenças de gênero na educação, foi adotado o Plano Nacional de Ação para a Alfabetização e

Educação Informal (Plan d'action national d'alphabetisation et de l'éducation non formelle) em 2012-2015 (JICA 2013).

- Em 2019, a Costa do Marfim lançou o Conselho Nacional para as Mulheres alinhado com o compromisso do país às convenções internacionais, como a Plataforma para a Ação de Pequim e a Constituição do país. Em sintonia com o Observatório para a Igualdade e Gênero, criado em 2014, o Conselho Nacional orientará e aconselhará o governo em decisões relacionadas aos direitos das mulheres.
- A Costa do Marfim ratificou a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) em 1995. Ao mesmo tempo, o Protocolo sobre o Estabelecimento de um Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres na África (Protocolo de Maputo) também foi ratificado. No relatório de 2019 sobre o CEDAW, a Costa do Marfim destacou diversas reformas legislativas que incluíam Emendas Constitucionais em 2016, proibindo a discriminação em todas as suas formas e a lei de março de 2019, que define uma cota de 30 por cento para candidatas políticas.
- Apesar da aprovação dessas leis, as questões sobre a implementação das leis na prática ainda permanecem, pois, as mulheres continuam a ser mal representadas em cargos públicos eletivos e não eletivos. Infelizmente, a mutilação genital feminina permanece como uma realidade para muitas garotas, assim como casamentos infantis e gravidez precoce. O conselho do CEDAW prevê que a Costa do Marfim deve adotar um marco legal para a igualdade de gênero e usar medidas especiais para mulheres conquistem mais liberdade e superem as barreiras estruturais e sociais que obstruem o aproveitamento efetivo dos direitos das mulheres (ACNUDH 2022).

Resumo Nacional

De acordo com o GGI do FMI, a Costa do Marfim se manteve no 134º lugar entre 156 países a nível mundial em 2021 e se classificou em 30º entre os 35 países da África Subsaariana. A pontuação do país foi de 0,637 (a melhor pontuação é 1 e a pior é 0), refletindo uma diferença de 36,3 % entre homens e mulheres (Fórum Econômico Mundial). Em termos de progresso, a pontuação representa uma melhoria de 8 pontos desde o ano passado, indicando os esforços que a Costa do Marfim está fazendo para diminuir as diferenças de gênero.

Com relação às quatro categorias fundamentais do GGI (participação econômica e oportunidades, nível de educação, saúde e subsistência e empoderamento político), a Costa do Marfim ficou na 90ª, 143ª, 36ª e 139ª colocação, respectivamente, entre 156 países. A Costa do Marfim melhorou significativamente na categoria de participação econômica e oportunidades e a paridade de gênero nesta categoria progrediu em 80 pontos percentuais, o que é um feito notável. Entretanto, a Costa do Marfim ainda deve colocar em prática programas para reduzir a diferença na categoria de escolaridade e empoderamento político (Fórum Econômico Mundial).

O relatório de desenvolvimento da PNUD 2020 também fornece índice para questões de gênero, como o Índice de Desigualdade de Gênero (GII), que reflete desigualdades de gênero com base em três áreas: saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. As Costa do Marfim ficaram na 153ª colocação entre 162 países no relatório de 2019. A pontuação de GII chegou a de 0,638, calculada com base nas seguintes dimensões individuais:

- 13,3 por cento das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres.
- 17,9 por cento das mulheres adultas alcançaram pelo menos a educação secundária em comparação a 34,4 por cento dos homens da mesma idade.
- 617 mulheres em cada 100.000 nascimentos vivos morrem de causas relacionadas à gravidez e a taxa de gravidez entre adolescentes é de 117,6 nascimentos por 1000 mulheres de idades entre 15-19.
- A participação feminina no mercado de trabalho é de 48,2% em comparação a 65,5% para os homens(PNUD 2020)

Com relação ao ambiente de trabalho das mulheres, o índice WBL do Banco Mundial classificou a Costa do Marfim com uma pontuação de 83,1 de 100, sendo 100 a pontuação perfeita. A pontuação é a maior entre os países da região da África Subsaariana, que é de 71,5. Em se tratando de mobilidade, o ambiente do local de trabalho, pobreza, herança e para as mulheres Costa do Marfim atinge uma pontuação perfeita(Banco Mundial 2022)

O país ainda requer melhorias nas que dizem respeito a salários, casamentos, maternidade e mulheres em posição de liderança no mercado de trabalho.

2.2.19 TRINIDAD E TOBAGO

Principais políticas nacionais, instituições e compromissos que integram as questões sobre igualdade de gênero ou influenciam o ambiente propício dos projetos

- O Ministério das Questões de Gênero e Infância é subordinado ao gabinete do Primeiro-Ministro de Trinidad e Tobago e sua missão é estimular a igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas do desenvolvimento nacional, além de garantir proteção, desenvolvimento e participação de todas as crianças em preparação para a vida adulta. Além disso, o gabinete do Primeiro-Ministro (Assuntos de Gênero e Infância) é responsável por coordenar a implementação e monitoramento da Política Nacional em Gênero e Desenvolvimento publicada em 2018.
- Trinidad e Tobago assinou e ratificou vários instrumentos, tratados e convenções internacionais, incluindo a CEDAW, a Convenção dos Direitos da Crianças (CRC), a Conferência Internacional no Plano de Ação do Desenvolvimento Populacional (ICPD PoA), a Plataforma para a Ação de Pequim (BPfA) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Trinidad e Tobago assinou uma convenção em 1985 e a ratificou em 1990. A cada 4 anos, o país envia relatórios ao comitê da CEDAW.
- O instrumento principal para normatização das questões de gênero no país é a Política Nacional de Desenvolvimento e Gênero publicada em 2018. Essa política constitui o marco que apoia a iniciativa das diferentes necessidades, limitações, oportunidades e prioridades de homens e mulheres, permitindo que participem ativamente do processo de desenvolvimento da nação. A política é consistente com o compromisso do governo e obrigações sobre a CEDAW e outras convenções citadas acima.
- Para operacionalizar a política, o governo de Trinidad e Tobago desenvolveu o Plano de Ação Nacional (NAP) e a Estratégia de Desenvolvimento Nacional 2016-2030 - Visão para 2030. O plano descreve maneira mais concreta os objetivos e metas para conquistar a igualdade de gênero até 2030.

- Além disso, Trinidad e Tobago possui diversas leis que criminalizam a violência contra a mulher, por exemplo, Lei dos Crimes Sexuais, sancionada em 1986 e alterada em 2000, que criminaliza o estupro no casamento, e a Lei da Violência Doméstica, publicada em 1999.

Resumo Nacional

Trinidad e Tobago ocupou a 37ª posição entre 156 países do mundo na classificação GGI em 2021 e ficou na 6ª posição entre 26 países da América Latina e Caribe, com uma pontuação de 0,749 (a melhor pontuação é 1 e a pior é 0), refletindo uma diferença de gênero de 25,1 por cento entre homens e (Fórum Econômico Mundial 2021). De modo mais específico, Trinidad e Tobago ficou em 39º lugar em empoderamento político e em 1º em saúde e sobrevivência juntamente com outros 37 países (Fórum Econômico Mundial 2021).

O índice GII de Trinidad e Tobago atingiu 0,323, colocando a ilha na 73ª posição entre 162 países em 2019. O cálculo teve como base as seguintes estatísticas:

- 32,9% das cadeiras parlamentares são ocupadas por mulheres;
- 74,5% das mulheres adultas alcançaram ao menos o nível secundário em educação em comparação a 71,2% dos homens;
- 67,0 mulheres em cada 100.000 nascidos vivos morrem devido a causas relacionadas à gravidez e a taxa de gravidez na adolescência é de 30,1 nascimentos por 1.000 mulheres de 15 a 19 anos;
- Participação feminina no mercado de trabalho é de 50,1 % em comparação a 70,2% para os homens (PNUD 2020).

O índice WBL de Trinidad e Tobago emitido pelo Banco Mundial atingiu uma pontuação de 75 (de uma pontuação igual a 100, que é mais baixa que a média regional de 80,4. Trinidad e Tobago obteve uma pontuação perfeita de 100 em empreendedorismo, bens e providência. Sua pontuação mais baixa é 20 na categoria maternidade. O país precisa regular as leis que auxiliam a licença-maternidade e benefícios, tempo de licença para ambos os pais, bem como proibir a demissão de mulheres grávidas(Banco Mundial 2022).

2.3 CONCLUSÕES E AVALIAÇÃO DO PAÍS POR SETOR

A Tabela 6 (abaixo) foi desenvolvida por meio das avaliações por setor e país indicados acima. Ele fornece um marco que a GGC usará para identificar possíveis intervenções de igualdade de gênero que devem ser consideradas como parte do design do processo para maximizar os benefícios de questões de gênero de um projeto específico. A metodologia aplicada ao desenvolver o marco é descrita no final dessa subseção

Ela serve como um resumo de alguns dos desafios de gênero mais urgente em cada país com relação aos projetos de mudança climática e intervenções específicas por setor capazes de solucionar cada desafio apresentado. Portanto, durante o processo de desenvolvimento do projeto, o responsável e a GGC podem identificar as questões de gênero que o projeto é capaz de antecipar com base no foco do setor do projeto e nos desafios mais significativos em um país específico. Dessa maneira, as intervenções específicas do setor que são mais prováveis de solucionar essas questões podem ser incluídas no design do projeto, contanto que sejam relevantes às circunstâncias específicas de cada país. Os impactos esperados de cada intervenção

podem ser incorporados ao processo de monitoramento e avaliação (por exemplo: o Plano de Ação de Gênero, Anexo 8.2) para avaliar se os benefícios desejados estão se concretizando.

Entretanto, o marco estrutural não fornece uma lista de desafios completa e possíveis intervenções e, como observado acima, o contexto único específico do país deve ser considerado em uma análise de gênero detalhada em cada etapa de preparação e viabilidade. Sendo assim, pode-se avaliar minuciosamente se a intervenção designada terá o mesmo efeito esperado e se será capaz de identificar outras possíveis questões de gênero.

Tabela 6. Possíveis intervenções específicas de setor para solução de desafios identificados

Principais áreas de desafio abordadas por cada intervenção ✓ = principais benefícios diretos da intervenção		Desafios da mulher							
		Sub-representação na força de trabalho	Desigualdade de renda	Desigualdade de acesso a educação	Pouco acesso aos serviços de saúde	Acesso desigual a outros recursos/serviços públicos	Violência contra a mulher	Maior vulnerabilidade a desastres	Sub-representação na tomada de decisões políticas
Países onde esta é uma questão altamente significativa		Bangladesh, Egito, Índia, Indonésia, Marrocos, Paquistão, Filipinas, Senegal, Trinidad e Tobago	Bangladesh, Brasil, Costa do Marfim, Egito, Índia, Indonésia, Marrocos, Paquistão, Senegal, Uganda	Costa do Marfim, Paquistão, Filipinas, Senegal	Bangladesh, Camboja, Costa do Marfim, Indonésia, Quênia, Laos, Ruanda, Senegal, Tanzânia, Uganda	Costa do Marfim, Egito, Filipinas, Uganda	Bangladesh, Brasil, Egito, Quênia, Marrocos, Paquistão, Ruanda, Senegal, Tanzânia, Trinidad e Tobago, Uganda, Vietnã	Bangladesh, Camboja, Costa do Marfim, Índia, Quênia, Laos, Paquistão, Ruanda, Senegal, Tanzânia, Uganda	Brasil, Camboja, Costa do Marfim, Egito, Indonésia, Quênia, Laos, Marrocos, Paquistão, Vietnã
Países onde este é um problema significativo		Brasil, Camboja, Costa do Marfim, África do Sul	Camboja, Quênia, Filipinas, Ruanda, África do Sul, Tanzânia, Trinidad e Tobago	Camboja, Quênia, Tanzânia, Uganda	Índia, Paquistão, Filipinas, África do Sul	Bangladesh, Indonésia, Quênia, Paquistão, Tanzânia	Camboja, Costa do Marfim, Índia, Indonésia, Laos, Filipinas, África do Sul	Egito, Indonésia, Filipinas, África do Sul, Vietnã	Filipinas, Senegal, Tanzânia, Trinidad e Tobago, Uganda
Intervenções identificadas	Energia	Empoderamento por meio de escolhas	✓	✓	✓				
		Reforma das políticas de gênero	✓	✓	✓				
		Possibilitar oportunidades de geração de renda	✓	✓					
		Garantir a sustentabilidade através de iniciativas locais	✓	✓	✓		✓		
	Transporte	Desenvolvimento de políticas, estratégias e regulamentos de transporte conscientes em relação às questões de gênero	✓	✓		✓	✓	✓	✓
		Análise e avaliação de rotina contínua e relatórios de questões de gênero e transporte durante o planejamento, implementação e operações relativos ao transporte	✓	✓		✓	✓	✓	
		Sensibilização e capacitação de agências de transporte e operadores de serviços	✓	✓		✓	✓	✓	
	Edifícios	Políticas de igualdade de gênero, programação e planejamento nas cidades e áreas urbanas					✓		
		Tomada de decisão mais inclusiva e eficiente em nível municipal					✓		✓
		Sistemas de transporte inclusivos	✓	✓		✓	✓		
		Melhorar o acesso e a acessibilidade de eletrodomésticos e edifícios verdes	✓	✓			✓		
	Saúde, segurança alimentar e hídrica	Melhorar a segurança em toda a cidade					✓	✓	
		Desbloqueio de gargalos para a participação feminina nas cadeias de valor rurais	✓	✓			✓		
		Elevação de habilidades de agricultura inteligente para o clima e transferência de tecnologia	✓	✓			✓		✓
	Infraestrutura e ambiente construído	Acesso à infraestrutura climática e sistemas de alerta precoce	✓	✓			✓		✓
		Desenvolvimento de códigos e padrões de construção inclusivos						✓	✓
Construção de abrigos sensíveis ao gênero para a comunidade						✓	✓	✓	
Comunicação de aviso prévio e gestão de desastres						✓		✓	
	Empoderamento feminino							✓	

Deve-se observar que cada intervenção também terá impactos indiretos em outras áreas da igualdade de gênero. Por exemplo, o avanço do empoderamento econômico e a melhoria da representação e tomada de decisões políticas das mulheres pode levar à redução nas taxas de casamento precoce e resguardar os direitos da mulher, respectivamente. O vínculo entre os benefícios do projeto relacionados ao gênero de forma direta ou indireta também será explorado em detalhes pelo responsável e a GGC durante o estágio de viabilidade, bem como nos estágios subsequentes de implementação e M&E.

Aplicação do marco durante o processo de implementação do projeto

O texto abaixo apresenta um exemplo hipotético de alto nível de como a tabela 6 pode ser usada pela GGC e pelo responsável pelo projeto, respectivamente.

Exemplo de aplicação: projeto de energia em Bangladesh

- Primeiramente, **considerando o contexto nacional**, a tabela indica que os desafios de gênero altamente significativos em Bangladesh são: sub-representação na força de trabalho, disparidades de renda, acesso precário ao sistema de saúde, violência contra a mulher e alta vulnerabilidade a desastres naturais. O principal desafio de gênero é o acesso desigual a recursos e outros serviços públicos.
- Em segundo lugar, **considerando a contexto por setor**, a tabela indica que os desafios que um projeto de energia poderia solucionar são: sub-representação na força de trabalho, disparidade de renda, acesso desigual à educação e a recursos e serviços públicos.
 - Portanto, um **projeto de energia** em **Bangladesh** poderia solucionar dois dos mais significativos desafios de gênero: sub-representação na força de trabalho e disparidade de renda.
- **Em terceiro lugar, considerando os impactos possíveis de cada intervenção**, as intervenções específicas que poderiam solucionar esses desafios identificados são: empoderamento através da escolha, reformas políticas sensíveis ao gênero, possibilitar oportunidades de geração de renda e a sustentabilidade por meio de iniciativas locais.
 - Portanto, essas intervenções ("capacidade de mudança") devem ser consideradas para inclusão no projeto, uma vez que são apropriadas para o contexto específico do projeto.

Por esse motivo, ao realizar a avaliação de gênero do projeto, o responsável pelo projeto e a GGC, respectivamente, podem usar o marco como um ponto de referência para garantir que os desafios de gênero mais relevantes do país sejam enfrentados por meio de intervenções que poderão resultar em

Uso do marco para fins de avaliação e monitoramento

A categoria de "desafios enfrentados pelas mulheres na Tabela 6 também serve como base para determinar indicadores quantitativos e qualitativos que podem ser monitorados no Plano de Ação da GGC (que acompanha o Anexo 8.2). Para obter os indicadores GAP, os desafios foram agrupados como se segue:

- O indicador "sustento e resiliência aprimoradas de mulheres e meninas resultantes de medidas de adaptação e mitigação" verificará o progresso em relação ao desafio "alta vulnerabilidade em caso de desastres".
- O indicador "mais equidade na tomada de decisões entre homens e mulheres" irá monitorar o progresso em relação ao desafio "sub-representação nas tomadas de decisões políticas" (*observando que o indicador visa acompanhar o progresso em esferas mais amplas de tomada de decisão do que aquelas normalmente relacionadas aos níveis políticos de governança*).
- O indicador "redução da violência com base no gênero" acompanhará o progresso contra o desafio "violência contra as mulheres".
- O indicador "empoderamento de mulheres e meninas por meio de acesso e controle total aos recursos econômicos, educacionais, de saúde, de infraestrutura, serviços e oportunidades" acompanhará o progresso em relação aos desafios de "sub-representação na força de trabalho", "disparidade de renda", "acesso desigual à educação", "acesso precário a educação" e "acesso desigual a outros recursos e serviços públicos". (*observe que "empoderamento" será considerado através de vários indicadores, incluindo economia de tempo, empoderamento econômico, melhorias na saúde, melhorias dos resultados educacionais, etc.*).

Metodologia para desenvolvimento do marco

Tabela 6 foi desenvolvido através de um processo de vários estágios:

- **Análises das avaliações por país:** Os principais desafios de gênero foram identificados para cada país individualmente e esses desafios foram considerados em conjunto para avaliar aqueles que estão presentes na maioria dos países. Dessa lista, os desafios mais prováveis de serem diretamente resolvidos por investimentos relacionados ao clima foram selecionados.
- **Seleção de indicadores:** Uma revisão da literatura relevante foi conduzida e um indicador apropriado para a medição do nível de desafio foi selecionado, representando a relevância do indicador e a disponibilidade de dados.
- **Coleta de dados:** Os dados foram coletados para cada indicador e para cada país e registrados em uma planilha.
- **Análise de dados:** Os datapoints para cada indicador foram analisados em conjunto para verificar a distribuição de pontuações ao longo de 19 países selecionados.
- **Seleção de limiar:** Dois limiares foram atribuídos a cada indicador para estabelecer o ponto no qual o desafio é categorizado como "significativo" ou "altamente significativo", com base na análise prévia de dados e uma consideração de parâmetros internacionais.
- **Atribuição de categorias:** Cada datapoint de cada país e indicador foi comparado com os limiares correspondentes para determinar se o mesmo se enquadra na categoria "significativo" ou "altamente significativo".
 - Por exemplo: o limiar para uma classificação de violência de gênero "altamente significativo" é de 30% e o limiar para uma classificação de violência de gênero

“significativa” é de 10%. Portanto, os países onde 30% ou mais de mulheres experimentaram violência doméstica são classificados como países que enfrentam um desafio de violência de gênero “altamente significativo”. Os países onde 10-30% das mulheres experimentaram violência de gênero em algum ponto da vida são classificados com países que enfrentam um desafio de violência doméstica significativo.

- **Análise da intervenção:** As intervenções (capacidade de mudança) anteriormente informadas no setor de avaliações foram listadas. O potencial de cada intervenção em solucionar cada desafio foi com base nas avaliações por setor, que destacam os impactos possíveis de cada intervenção.
- **Resultado: onde existem questões de gênero significativas de um desafio grande, o responsável pelo projeto deve incluir indicadores e intervenções específicas de países mais robustas, bem como fornecer uma avaliação de gênero que aborde possíveis eventualidades.**

Os indicadores e limiares estão disponíveis na Tabela 7 abaixo.

Tabela 7. Indicadores usados para avaliar o nível de desafio em cada país

Desafio	Indicador	Fonte	Limiares		Explicação		Notas
			Altamente significativo	Significativo	Altamente significativo	Significativo	
Sub-representação na força de trabalho	Delta entre a participação masculina e feminina na força trabalhista	Índice Global de Desigualdade de Gênero (WEF)	>=20%	>=10%	Quando o delta entre a participação masculina e feminina na força trabalhista é maior ou igual a 20%, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando o delta entre a participação masculina e feminina na força trabalhista é maior ou igual a 10%, porém, menor que 20%, o desafio é classificado como significativo.	
Desigualdade de renda	Renda feminina com % da renda masculina	Índice Global de Desigualdade de Gênero (WEF)	<=60%	<=80%	Quando a renda feminina é menor ou igual a 60% da renda masculina, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando a renda feminina é menor ou igual a 80% da renda masculina, porém maior que 60% da renda masculina, o desafio é classificado como significativo.	
Desigualdade de acesso à educação	Pontuação da realização educacional GGI (1 = melhor, 0 = pior)	Índice Global de Desigualdade de Gênero (WEF)	<=0.9	<=0.95	Quando a pontuação de escolaridade é menor ou igual a 0.9, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando a pontuação de escolaridade é menor ou igual a 0.95, porém maior que 0.9, o desafio é classificado como significativo.	Composto pela taxa de alfabetização, matrícula no ensino fundamental, matrícula no ensino médio e matrícula no ensino superior
Pouco acesso aos serviços de saúde	Mortalidade materna, mortes a cada 100,000 nascimentos	Índice Global de Desigualdade de Gênero (WEF)	>=150	>=100	Quando o número de mortes a cada 100,000 nascimentos é maior ou igual a 150, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando o número de mortes a cada 100,000 nascimentos é maior ou igual a 100, porém menor a 150, o desafio é classificado como significativo.	
Desigualdade de acesso à educação	Soma das pontuações GGI para acesso ao uso, controle e propriedade de propriedades terrestres e não terrestres (0 = melhor, 2 = pior)	Índice Global de Desigualdade de Gênero (WEF)	>=1.25	>=0.75	Quando a pontuação para o acesso a propriedades terrestres e não terrestres é maior ou igual a 1.25, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando a pontuação para o acesso a propriedades terrestres e não terrestres é maior ou igual a 0.75, porém menor que 1.25, o desafio é classificado como significativo.	
Violência contra a mulher	% das mulheres que sofreram violência de gênero na vida	Índice Global de Desigualdade de Gênero (WEF)	>=30%	>=10%	Quando % das mulheres que sofreram violência de gênero em suas vidas é maior ou igual a 30%, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando % das mulheres que sofreram violência de gênero em suas vidas é maior ou igual a 10%, porém menor que 30%, o desafio é classificado como significativo.	
Maior vulnerabilidade a desastres	Pontuação do índice ND-GAIN de vulnerabilidade a desastres (0 = melhor, 1 = pior)	Índice ND-GAIN	>=0.5	>=0.4	Quando a pontuação de vulnerabilidade a desastres é maior ou igual a 0.5, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando a pontuação de vulnerabilidade a desastres é maior ou igual a 0.4, porém menor que 0.5, o desafio é classificado como significativo.	Composto por exposição, capacidade sensível e adaptativa. O nível nacional em relação a vulnerabilidade a desastres tem sido usado como um indicador, uma vez que existe literatura significativa destacando o impacto desproporcional dos desastres em mulheres (Centre for Gender and Disaster 2021)
Sub-representação na tomada de decisões políticas	Pontuação de empoderamento político GGI (1 = melhor, 0 = pior)	Índice Global de Desigualdade de Gênero (WEF)	<=0.2	<=0.4	Quando a pontuação de empoderamento político é menor ou igual a 0.2, o desafio é classificado como altamente significativo.	Quando a pontuação de empoderamento político é menor ou igual a 0.4, porém maior que 0.2, o desafio é classificado como significativo.	Composto pela percentagem de lugares parlamentares ocupados por mulheres, pela percentagem de cargos ministeriais ocupados por mulheres e pela percentagem dos últimos 50 anos durante os quais uma mulher foi chefe de Estado

2.4 OBSERVAÇÕES FINAIS

Como pode ser visto na Tabela 6, bem como nas avaliações específicas do setor e do país que a sustentam, os tipos de vulnerabilidades, desafios, condições basais, metas e ambições nacionais e capacidades / oportunidades de mudança são diversos em nível nacional e para cada um dos cinco setores. O GGC reconhece isso e reconhece a importância de garantir que os projetos que apoia tenham abordagens adequadas para i) abordar questões específicas de gênero e ii) promover a igualdade de gênero. Embora o proprietário do projeto seja o principal responsável por adotar essas abordagens (com base em avaliações de gênero e planos de ação específicos do projeto), o GGC terá a responsabilidade de garantir que essas abordagens, avaliações e planos de ação de gênero sejam desenvolvidos e implementados no grau esperado de detalhe e rigor (em linha com os requisitos do GCF sobre Integração de Gênero). A abordagem do GGC para garantir isso, é descrita no Capítulo 3, com compromissos claros contidos no Plano de Ação de Gênero (Anexo 8.2) sobre como organização, garantirá que os recursos necessários (humanos e financeiros) estejam em vigor para fornecer contribuições técnicas adequadas aos processos relacionados ao gênero, revisar, supervisionar e monitorar os progressos feitos como resultado do projeto.

3 Inscrição no Programa

A última sessão do anexo fornece mais detalhes sobre a abordagem do GGC para garantir que os projetos estejam alinhados com a abordagem do GCF para a integração de gênero em nível de projeto. Quando os projetos não têm um foco principal de gênero, o gerente de portfólio tentará despertar interesse por subprojetos adicionais com intervenções verdes com foco indireto ou direto de gênero, especialmente para projetos de adaptação.

3.1 FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES (AE E EE)

A **Entidade Acreditada** é responsável por supervisionar e monitorar se o GGC está em conformidade com os princípios e normas fiduciárias do GCF, normas de proteção ambientais e sociais e Política de Gênero, e outras políticas e requisitos relevantes do GCF, de acordo com os acordos legais relevantes (acordos principais de acreditação e acordos de atividades financiadas).

O AE irá auxiliar em revisar e enviar os relatórios trimestrais e anuais de Impacto Climático, bem como o plano de Monitoramento e Avaliação agregado/consolidado ao GCF. À medida que o GGC se torna operacional, o AE também auxiliará a confirmar que o GGC possui os sistemas, políticas e procedimentos institucionais aplicáveis para realizar adequadamente o programa. Além disso, o AE irá monitorar se o GGC tem a habilidade de monitorar, reportar e verificar os dados recebidos dos proprietários do projeto, bem como se as normas, proteções e políticas relevantes do GCF estão sendo mantidas. Em termos do Anexo 11, foi atribuído um orçamento para a monitorar, avaliar e reportar funções relacionadas a indicação e impacto de gênero, através do qual o AE terá supervisão tanto do orçamento como da execução dos fundos para a realização das atividades selecionadas.

Até o exato momento, o AE também conduziu uma auditoria robusta, examinarão para o GGC para garantir que os fundos recebidos serão administrados para o cumprimento do programa.

De fato, o AE bem como a nomeação de um terceiro avaliador astuto nas áreas temáticas de Clima, Gênero e E&S, avaliará se o GGC tem a capacidade de implementar e manter a Política de Gênero e protocolos do GCF. O AE irá se manter ágil para o ambiente político em evolução do GCF e garantirá que o GGC seja mantido a par de quaisquer desenvolvimento ou mudanças que possam surgir durante a implementação do programa.

O GGC como a Entidade Executora (EE) será supervisionado pelo AE. O GGC é, portanto, responsável pela execução do programa financiado pelo GCF e revisará e fornecerá contribuições para os planos de ação de gênero, avaliação e relatórios de Impacto Climático à medida que forem apresentados pelos mutuários. O EE também tem conhecimento institucional e experiência para implementar os requisitos de monitoramento e avaliação e relatórios no que se refere a indicadores específicos de gênero com base em sua experiência anterior na emissão de títulos verdes desse tipo.

3.2 PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS

3.2.1 PROCESSO DE SELEÇÃO DE TRANSAÇÃO GGC (TSP)

Na busca em realizar a sua missão, a CGV considerará os impactos positivos e negativos mais amplos das transações às quais pretende fornecer uma garantia de crédito. Será dada consideração específica para entender, medir e gerenciar o impacto de uma transação com base nos seguintes quatro elementos principais:



Propósito

O impacto positivo que um mutuário tem no impacto das **mudanças climáticas** além da transação: ser replicável, estabelecer precedentes ou abordar a assimetria da informação e então, construir um caminho para um maior financiamento climático dos mercados globais.



Pessoas

O impacto positivo e negativo que um mutuário tem sobre as partes interessadas mais importantes. Isso inclui funcionários, famílias, clientes, fornecedores, comunidades e qualquer outra pessoa que influencie ou seja afetada pelo mutuário.



Planeta

O impacto positivo e negativo que um mutuário tem no ambiente natural. Isso diz respeito ao uso de recursos naturais, materiais tóxicos e assim por diante, no entanto, também inclui a remoção ativa de resíduos, reflorestamento e restauração de danos naturais causados.



Lucro

O impacto positivo e negativo que um mutuário tem na economia local, nacional e internacional. Isso inclui a criação de empregos, geração de inovação, recolhimento de impostos, criação de riquezas e qualquer outro impacto econômico que um mutuário tenha.

Figura 1 Quatro elementos principais do TSP

No contexto acima, GGC reconhece a importância de garantir **práticas de gênero sólida** para evitar e/ou minimizar e administrar débitos financeiros passivos e de reputação. Consequentemente, a consideração de fatores e proteções formam parte do GGC's Transaction Scorecard (Anexo de apoio A) que é usado para selecionar transações que garantem que os principais impactos e riscos de **gênero** foram identificados e gerenciados de forma eficaz ao longo do ciclo da transação.

O desenvolvimento de um projeto financiável é tipicamente um processo demorado, principalmente se a propriedade ou intervenção de infraestrutura for considerável. Como fiador, prevê-se que a CGV seja apresentada a uma transação durante o estágio avançado do desenvolvimento de um projeto, muitas vezes para ajudá-lo a alcançar a quantia financeira necessária para a sua conclusão, fornecendo uma garantia de crédito a provedores seniores de capital de dívida. O gráfico abaixo ilustra isso, mostrando o 'Fiador' intervindo nas frases de 'Implementação' e 'Operação do ciclo de desenvolvimento do projeto



Figura 2 Diagrama de Fluxo do Processo

Sendo assim, GGC provavelmente não terá a oportunidade de influenciar a **avaliação de gênero** de um projeto climático em um estágio inicial do ciclo de desenvolvimento do projeto. Do contrário, GGC conta com um robusto **Processo de Seleção de Transações (TSP)**, que vai revisar e realizará a devida **examinação estratégica** sobre a documentação, processos e sistemas de **gênero e E&S** existentes do mutuário para determinar se eles estão em conformidade com os requisitos do GGC's **E&S, Gênero, Estrutura de Gestão Climática (Anexo 6)**. É contra esse pano de fundo que o robusto TSP do GGC vem sendo desenvolvido e inclui sete (7) etapas estratégicas que o GGC seguirá para determinar se um projeto atende aos padrões de **gênero necessários**. Além do mais, o TSP é um **processo único** que busca informar a seleção de projetos climáticos impactantes na ausência do GGC sendo o desenvolvedor ou patrocinador do projeto. Uma ilustração simples do TSP abaixo, e cada passo é descrito a seguir.



Figura 3 Processo TSP

3.2.1.1 ETAPA 1: ORIGINAÇÃO DE TRANSAÇÃO (1-2 SEMANAS)

As transações serão originadas pelos Parceiros de Originação do GGC (por exemplo, MUFG, Deutsche Bank etc.) que terão recebido treinamento do GGC em seu E&S, Gênero, Estrutura de Gestão Climática e como seria uma transação de projeto aceitável de uma perspectiva de **gênero**.

Na Originação de Transação, os Parceiros de Originação do GGC fazem a ligação com os mutuários da transação do projeto para reunir as informações e documentos mais recentes para a transação do projeto. Visto que a CGV provavelmente irá interagir com o projeto quando ele estiver perto do final de seu ciclo de desenvolvimento, espera-se que, no mínimo, os seguintes documentos sejam disponibilizados para análise adicional pelos especialistas e comitês necessários da CGV, entre outros :

- i. Análises de Impacto Climático (mitigação) e/ou Avaliação de Impacto Climático (adaptação);
- ii. Avaliação de Gênero & Plano de Ação;**
- iii. Avaliação de Impacto Ambiental e Social (AIAS); e
- iv. Certificação de Obrigações Climáticas e/ou Empréstimos.

A avaliação de gênero e o plano de ação devem estar em conformidade com o Política do GCF sobre a integração de gênero em projetos. A avaliação de gênero identificará as principais questões e fatores específicos do contexto (informações de base) que contribuem para as desigualdades de gênero. Pode ser conter uma pesquisa primária ou secundária, ou a combinação de ambos. É possível integrar a igualdade de gênero em projetos ou atividades sem entender claramente as questões de gênero dentro da população alvo. Uma análise de gênero permite que os desenvolvedores de projetos compreendam as implicações de gênero nas intervenções de mitigação, adaptação e redução do risco desastres (e vice-versa) e projetam intervenções apropriadas que possam beneficiar todos os membros de uma comunidade. Também permite que os desenvolvedores do projeto desenvolvam indicadores para avaliar melhor como as iniciativas se envolveram ou impactaram diferentes grupos. As principais informações de linha de base serão, portanto, tecidas nas avaliações consideram:

- Quais são as desigualdades, discriminações e negações de direitos baseadas em gênero em cada contexto?
- Como relações de gênero influenciam a efetividade e sustentabilidade da atividade ou resultado do projeto? Como o processo do projeto e atividades serão desenvolvidas para reduzir a desigualdade e aumentar a igualdade?
- Como os resultados propostos afetarão a situação relativa da mulher e do homem? Irão exacerbar ou reduzir a desigualdade?

Análise de Gênero

<p>Informações e coleta de dados – existem as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visão geral do status de igualdade de gênero no país e setor(es) do projeto. • Revisão da legislação de gênero e da estrutura legal • Detalhe das normas e valores culturais • Caracterização explícita de gênero, por exemplo, famílias chefiadas por mulheres? 	<p>Engajamento das partes interessadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quem tem acesso, poder e controle sobre os recursos do setor? • Quais são os diferentes papéis e responsabilidades dos diferentes grupos? • Os resultados são descritos e diferenciados para cada grupo: homens, mulheres, meninas e meninos, outros grupos vulneráveis, bem como entidades-chave (autoridades locais e grupos de defesa das mulheres, escolas, clínicas, etc.)?
---	---

Figura 4 O que é uma análise de gênero?

3.2.1.2 PASSO 2: TRIAGEM SC INICIAL E CATEGORIZAÇÃO (1-3 SEMANAS)

Uma vez que um Parceiro de Originação tenha introduzido uma transação, ele passará por uma triagem inicial usando uma lista de verificação vermelha, âmbar, verde (“RAG”). A lista RAG faz parte de um **Transaction Scorecard** único e multifacetado, que é propriedade de seleção de projetos do GGC

LISTA RAG	Carmim	Âmbar	Verde
O conselho e/ou a alta administração do mutuário têm forte supervisão e um processo de governança claro para apoiar a diversidade e a inclusão de gênero.			
Existem políticas e programas específicos para apoiar a inclusão de homens e mulheres no trabalho.			
Existem iniciativas em vigor para promover, reter e atrair posições de tomada de decisões das mulheres.			
Com base em dados recentes e/ou existentes, existem diferenças mínimas entre as funções/responsabilidades/níveis/graus assumidos por homens e mulheres na força trabalhista, incluindo trabalhadores permanentes, contratados, sazonal, assim como para a construção e manutenção de contratados.			
O mutuário tem o sistema e processo apropriado para coletar e monitorar dados de funcionários desagregados por gênero (por exemplo, salário médio, volume de negócios, absentismo, retenção e promoção) e estes dados são utilizados para a tomada de decisões sobre os esforços relacionados com o gênero.			
O mutuário tem iniciativas de fornecimento ou aquisição inclusivas ativas em vigor para obter de empresas pertencentes a mulheres.			
O mutuário coleta e monitora os dados desagregados por gênero sobre a demanda, uso de serviços e/ou segmentação de clientes (por exemplo, relacionados ao acesso, disponibilidade, acessibilidade, viabilidade e satisfação) e usa esses dados para tomar decisões relacionadas ao planejamento, design, marketing, vendas, preços, serviço(s) e distribuição.			
Mecanismos de reclamação apropriados foram implementados pelo projeto para responder questões e preocupações levantadas por mulheres e garotas ao longo do projeto.			
Medidas adequadas foram tomadas para assegurar uma representação e participação adequadas das mulheres em todas as consultas e esforços de reforço de capacidades.			

O mutuário tem os sistemas e recursos necessários para relatar em ciclos de relatórios anuais e periódicos do progresso em relação aos indicadores de gênero.			
O mutuário se comprometeu a avaliar o cenário político, regulamentar ou jurídico no que se refere a possíveis impedimentos de gênero.			
O mutuário se comprometeu com um orçamento e implementação de avaliação e dos Planos de Ação de Gênero e a mobilização de conhecimentos externos de gênero, quando necessário.			
O mutuário tem os recursos e a capacidade necessários para implementar o Plano de Ação de Gênero.			
O mutuário assumiu os compromissos necessários para tomar medidas corretivas quando o progresso em relação ao gênero, os indicadores ficam aquém das metas.			

Se a resposta a qualquer uma das perguntas acima for **VERMELHO**, então a transação será rejeitada e não será mais perseguida pela GGC. Para dúvidas, evitar qualquer projeto **GCF Categoria A** não está dentro do mandato do GGC e não será levado adiante.

Quando não há informações suficientes para tirar uma conclusão clara e/ou há fatores atenuantes (por exemplo, o mutuário está fazendo esforços credíveis para entrar em conformidade com o vermelho), a transação é classificada como **ÂMBAR** e é encaminhada ao Comitê Executivo da GGC. O comitê determina se recursos adicionais de devida diligência devem ser investidos para ajudar o mutuário a mudar para o VERDE.

Se uma transação obtiver respostas **VERDE** para todas as perguntas da Lista RAG, a transação será encaminhada para a próxima etapa do processo de seleção de transações, do ponto de vista de **gênero**.

3.2.1.3 ETAPA 3: REVISÃO E DESAFIO (1-3 SEMANAS)

Após uma revisão profissional das informações e documentação de **gênero** disponíveis, em conjunto com discussões com a equipe de gestão sênior do mutuário, os componentes de **gênero** do Scorecard de Transação serão preenchidos pela equipe de investimento da GGC sob a orientação do especialista interno em **gênero** da GGC. Uma nota de triagem é usada para delinear a análise e as suposições subjacentes às suas contribuições para o *Transaction Scorecard*.

O rascunho do Scorecard de Transação é então apresentado para revisão ao Comitê de Impacto do GGC, que compreende especialistas, como um especialista independente em **gênero**. Esses especialistas desafiam a análise e as suposições feitas pela equipe de investimento da GGC para garantir que haja rigor suficiente nos métodos, cálculos e conclusões das várias avaliações. Uma vez satisfeito, o Comitê de Impacto do GGC aprova a transação para passar pelas fases de examinação formal e estratégia de remediação.

3.2.1.4 PASSO 4: EXAMINAÇÃO (2-5 WEEKS)

Como parte dos critérios da GGC na avaliação da elegibilidade de um projeto para uma garantia, a GGC realizará uma avaliação de alto nível do conceito do projeto para determinar se há algum grande risco relacionado ao gênero que possa resultar em resultados negativos claros de gênero. As vulnerabilidades e as análises por país previstas na **Secção 2 do presente anexo servem de base a esta revisão**. Ou seja, a estrutura de gênero (*Tabela 6* na seção 2.3) ser usado para assegurar que a avaliação de gênero do projeto identificou desafios de gênero urgentes e significativos para o país-alvo e propôs intervenções apropriadas (“capacidades de mudança”) para enfrentá-los.

A etapa de avaliação começa com o especialista interno de E&S/gênero da GGC envolvendo um consultor independente de **E&S/gênero** no país para realizar uma visita ao local com a equipe de investimento da GGC e o mutuário. Em paralelo com uma visita física ao local, eles conduzem coletivamente entrevistas com as partes interessadas para determinar se as informações de **gênero** enviadas são precisas e proporcionais às aspirações e reivindicações feitas nos documentos (ou seja, a análise de gênero, avaliação e plano de ação do projeto). Esta avaliação também será usada para determinar se o nível de ambição do projeto em relação às metas e impactos relacionados ao gênero é adequado.

Durante o processo, a equipe também determinará se o proprietário do projeto captou, adequadamente, os seguintes aspectos:

- A representação das necessidades e dos direitos das mulheres e das populações-chave.
- Representação abrangente dos participantes, incluindo governo, sociedade civil e membros marginalizados da comunidade
- Um modelo de investimento voltado para integrar ao projeto programação que seja sensível às questões de gênero
- Um orçamento adequado para garantir a implementação de respostas prioritárias destinadas a abordar as dimensões de gênero (incluindo um orçamento para recursos que atendam às necessidades, vulnerabilidades e assistência técnica especializada para ajudar com possíveis lacunas)

Uma abordagem sensível às questões de gênero em políticas e planos, incluindo relações entre violências baseadas em gênero e as intervenções apresentadas no projeto. Caso seja determinado que a avaliação de gênero e/ou plano de ação do projeto está relacionado aos requisitos do GGC e GCF, o especialista interno de gênero determinará se e como estes podem ser reforçados através do fornecimento de apoio ao desenvolvimento de capacidades com foco em gênero pelo proprietário do projeto (conforme Ação 2, Resultado 4 do Plano de Ação de Gênero (Anexo 8.1)). Isso garantirá que os donos do projeto sejam apoiados em melhorar o processo de desenvolvimento de seus projetos, otimizando os benefícios dos projetos acumulados para mulheres e outros grupos vulneráveis (ao invés de ter as propostas rejeitas com base nisso).

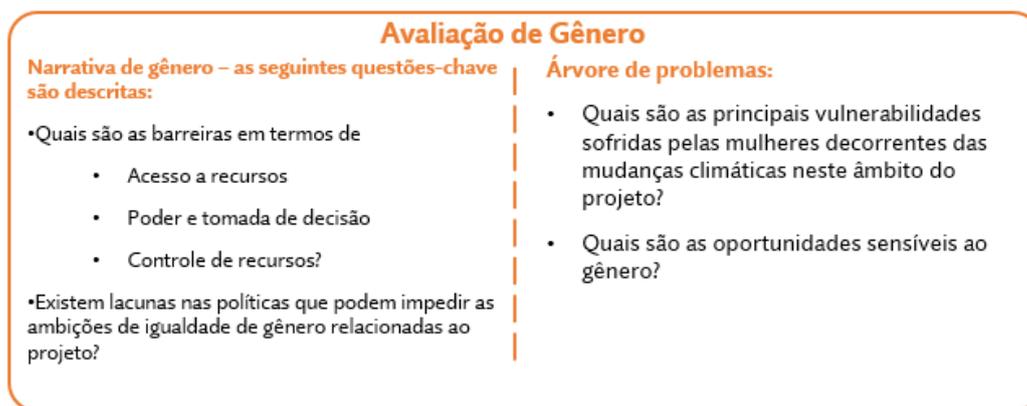


Figure 5 O que é uma avaliação de gênero por um especialista?

A GGC reconhece que a seleção e a construção de um vínculo de confiança com o consultor especialista em **E&S/gênero** alocado no país é um elemento crítico do **processo de garantia interna** da GGC. O consultor especialista em **E&S/gênero** no país também ajudará a GGC na condução de monitoramento e avaliação (M&A) com fim específico voltado para um projeto de transação selecionado após o fechamento financeiro, bem como trabalhar com um mutuário para melhorar suas competências.

O resultado da etapa de diligências necessárias será a descrição atualizada da transação e um relatório de auditoria detalhado da equipe de investimentos, complementado pelo consultor especialista em **E&S/gênero** no país. O relatório fornece evidências para validar as várias avaliações da transação, análises e suas premissas subjacentes. Além disso, a equipe avaliará se o proprietário do projeto possui os recursos materiais, financeiros, humanos e orçamentários necessários para a implementação dos planos de ação e dos custos do projeto. O orçamento de implementação deverá ser realista e preciso em relação às necessidades do projeto. E principalmente, também destaca quaisquer lacunas e/ou desvios significativos que foram descobertos durante a diligência, que precisarão ser abordadas pelo mutuário.

3.2.1.5 STEP 5: REMEDIAÇÃO E DIVULGAÇÃO (2-5 SEMANAS)

A etapa de remediação e divulgação se encaixa com a etapa de diligências, extraída diretamente do relatório de auditoria. Onde houver lacunas e/ou desvios, a equipe de investimentos da GGC, sob a orientação do consultor interno especialista em **E&S/gênero** da GGC, trabalhará com o consultor especialista em **E&S/gênero** locado no país para ajudar o mutuário a desenvolver uma estratégia de remediação para abordar as lacunas/desvios.

Uma vez que a **estratégia de remediação e plano de ação (são incluem um orçamento de implementação)**, o mutuário deve se comprometer a cumprir a estratégia, dentro de um prazo pré-acordado. **O GGC exigirá que o proprietário do projeto desenvolva um Plano de Ação voltado para Gênero à altura do projeto, usando o modelo fornecido pela GGC (alinhado com a orientação da GCF sobre a estrutura deste GAP) e guiado pelas perguntas abaixo da lista de verificação da Estrutura de Resultados Responsivos ao Gênero (Figura 6).** A GGC também buscará o compromisso do proprietário do projeto para relatar as metas e indicadores estabelecidos no GAP, em etapas pré definidas. Quando um mutuário não se comprometer ou expressar uma clara relutância em desenvolver e/ou entregar uma estratégia ou ação de remediação, a transação será rejeitada pela equipe de investimentos da GGC.

Para progredir, uma estratégia e ação de remediação devem ser entregues para a aprovação do especialista interno em **E&S/gênero** da GGC, juntamente com um compromisso firme do mutuário em realizar a estratégia. O que será então apresentado junto à lista atualizada de Transações, ao relatório de auditoria detalhado e a uma estratégia de M&A (consulte a Etapa 6), para consideração do Comitê de Impacto da GGC.

3.2.1.6 STEP 6: ESTRATÉGIA DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO (2-5 SEMANAS)

A etapa de Estratégia de monitoramento e avaliação é realizada em paralelo com a etapa de remediação. A Estratégia de M&A é desenvolvida pela equipe de investimento da GGC em colaboração com os especialistas consultores da GGC no país e com o mutuário. A Estratégia de monitoramento e avaliação está diretamente ligada à Teoria da Mudança da GGC, conforme aprovado pelo GCF. Cada uma das atividades, produtos, resultados e o objetivo final são expostos na Estratégia de monitoramento e avaliação com ações claras sobre como e por quem os dados e informações são coletados, avaliados e relatados, em relação ao elemento da transação.

A Estratégia de monitoramento e avaliação deve receber um compromisso claro por parte do mutuário, antes de ser apresentada juntamente com a descrição da transação, o relatório de auditoria e a estratégia de remediação, para consideração do Comitê de Impacto da GGC. Tal como acontece com a estratégia de remediação, quando um mutuário não se compromete, ou expressa uma clara relutância em desenvolver ou entregar uma Estratégia de M&A, a transação será rejeitada pela equipe de investimentos da GGC antes de ser apresentada ao Comitê de Impacto da GGC para considerações.

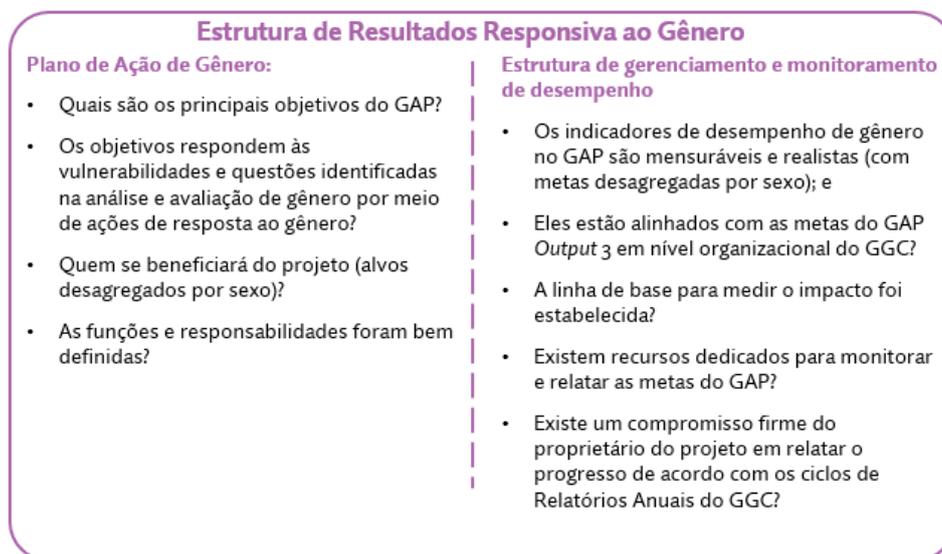


Figura 6 O que é uma estrutura de resultados quanto às questões de gênero

3.2.1.7 STEP 7: APROVAÇÃO (1-2 SEMANAS)

O Comitê de Impacto da GGC, que inclui especialistas independentes, revisará a descrição atualizada da transação, o relatório detalhado de auditoria, a estratégia de remediação, a ação de gênero (um orçamento de implementação) e a Estratégia de monitoramento e avaliação fornecida pela equipe de investimentos da GGC. Uma vez convencido de que a transação está em conformidade com a **Estrutura** da GGC, o Comitê

de Impacto será solicitado a fornecer sua aprovação para que a transação avance para a fase de determinação da emissão de garantia.

No entanto, se o Comitê de Impacto da GGC ainda tiver preocupações em relação aos elementos de **E&S ou de gênero** da transação, a equipe de investimentos da GGC deverá voltar à Etapa 5 (Remediação e Divulgação) e trabalhar em estreita colaboração com o mutuário para abordar as preocupações do Comitê de Impacto da GGC.

Uma vez que o Comitê de Impacto da GGC tiver aprovado a transação, ele avançará para o Comitê de Investimentos da GGC, que opinará sobre os aspectos materiais, financeiros e comerciais da transação. É importante ressaltar que o Comitê de Investimentos só aprovará transações que foram aprovadas primeiro pelo Comitê de Impacto. Isso garante que todas as transações em potencial tenham um **propósito** climático claro e priorizem as **pessoas** e o **planeta, antes de considerar o lucro. Logo, para aprovar uma transação, alcançar primeiro o ‘propósito, as pessoas e o planeta’ é um pré-requisito para o lucro.**

Se o Comitê de Investimentos da GGC estiver confortável com os aspectos financeiros e comerciais da transação, ele emitirá uma aprovação formal para fornecer uma garantia em nome do mutuário.

3.2.1.8 LINHAS DE DEFESA MULTIDISCIPLINARES

Portanto, a GGC faz uso de 'linhas de defesa multidisciplinares' como no TSP supracitado para reduzir as chances de causar impactos negativos relativos a **gênero** nas transações que opta por garantir. Essas linhas de defesa são especialistas profissionais nas áreas de clima, gênero, ciências ambientais e sociais e certificações de títulos climáticos. É importante ressaltar que a GGC entrará em contato com o GCF na nomeação desses especialistas. Em termos dos elementos de **Gerenciamento de Gênero/E&S**, essas linhas de defesa são as seguintes:

Figura 7 Especialistas

Especialista Interno em Gênero/E&S	Espera-se que o especialista interno E&S seja um contratado de nível médio a sênior com pelo menos 10 anos de experiência de trabalho na área E&S com foco em mercados emergentes.
Especialista em Gênero/A&S do Comitê de Impacto	Espera-se que o especialista do Comitê de Impacto E&S seja um funcionário de nível sênior com pelo menos 15 anos de experiência de trabalho no campo E&S com foco em mercados emergentes.
Consultor/A&S de gênero no País	Espera-se que o consultor E&S no país seja uma empresa local ou regional respeitável de consultoria E&S que tenha um histórico confiável de pelo menos 5 anos trabalhando e aplicando os Padrões de Desempenho da IFC.

É importante ressaltar que o Especialista interno E&S e o Especialista do Comitê de Impacto terão uma visão a nível de “portfólio” dos projetos que estão sendo apoiados por meio do fornecimento de garantias. Isso permite a fertilização cruzada de melhores práticas / intervenções inovadoras focadas em gênero que podem

ser eficazes em diferentes setores e contextos e que podem ser introduzidas em outros projetos à medida que entram no raio de ação da GGC. Os consultores no país complementam isso, fornecendo uma noção completa e aprofundada, essencial para garantir que todas as soluções sejam apropriadas e adequadas à finalidade.

Além do que foi citado anteriormente, todos os membros da equipe de investimentos da GGC receberão treinamento em **Gerenciamento de Gênero/E&S** regularmente para garantir que haja um entendimento sólido dos requisitos de **Gerenciamento de Gênero/E&S** da GGC, aos membros da equipe também serão ensinadas habilidades sobre como determinar as competências-chave de um mutuário para poder cumprir esses pré-requisitos multidisciplinares.

3.2.1.9 CRONOGRAMAS DE TSP PROJETADOS

Prevê-se, a partir da experiência da equipe adquirida em iniciativas e organizações de garantidores globais semelhantes (por exemplo, GuarantCo), que o Processo de Seleção de Transação deve levar entre 12 a 24 semanas (ou 3 a 6 meses). A ilustração de prazo abaixo mostra que um 'período eficiente' pode levar 12 semanas, enquanto um 'período prolongado' pode levar até (e possivelmente mais de) 24 semanas.

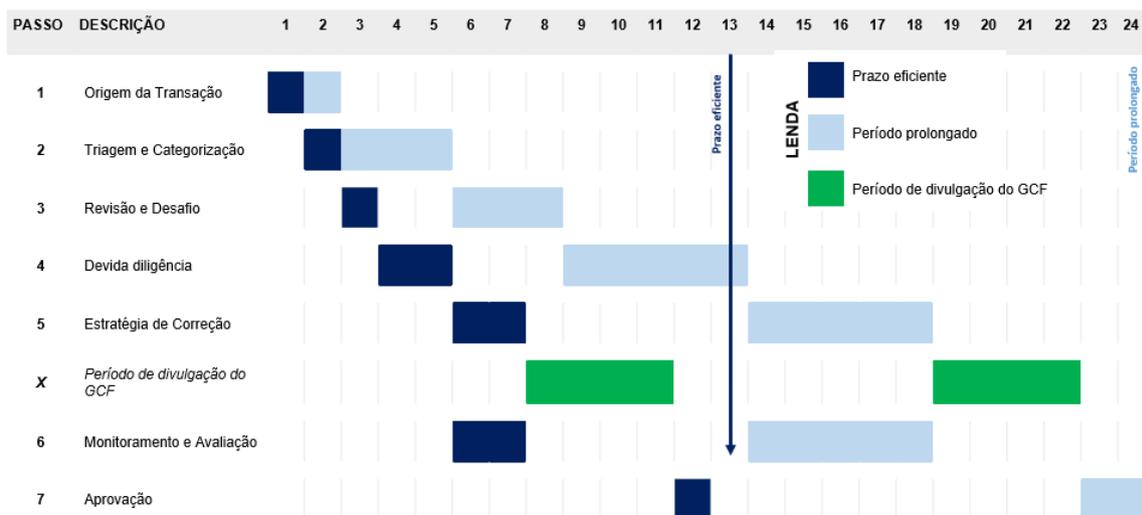


Figura 8 TSP diagrama de fluxo

3.3 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO (IMPLEMENTAÇÃO)

A GGC é a responsável final por supervisionar e relatar aos investidores (por exemplo, ao GCF) sobre o progresso feito no plano de monitoramento e avaliação. Esta tarefa será apoiada pelo AE que enviará o relatório agregado às partes interessadas relevantes. A GGC também é responsável por gerenciar o projeto do sistema, execução e monitoramento da plataforma de relatórios, enquanto o proprietário do projeto ou mutuário será responsável por contribuir para os resultados esperados e enviar os resultados alcançados à GGC para sua revisão. Para garantir que quaisquer indicadores ou metas da agenda climática social e econômica sejam relatados de forma adequada e justa, uma Equipe de Consultoria Climática será nomeada

para ajudar a garantir que os resultados estimados e analisados sejam tão realistas e traduzíveis perante investidores quanto os dados que chegam para o Fundo Verde.

A Equipe de Consultoria Climática também ajudará na coleta de dados de referência em nível nacional para garantir que os países destinatários estejam elaborando projetos que sejam relevantes para o país. A equipe contará com parcerias e redes estabelecidas, mas também com documentação e pesquisas oficiais. Um terceiro revisor adicional também será nomeado para verificar os resultados agregados no relatório apresentado aos investidores. Espera-se que os mutuários, durante qualquer período de relatório, considerem as metas de resultados esperados, conforme indicado em seu plano de monitoramento e avaliação. Pretende-se que, dentro do prazo, todas as candidaturas sejam submetidas online através de uma plataforma digital criada pela GGC que irá auxiliar no recolhimento dos dados relevantes agregando-os e permitindo assim uma abordagem mais simplificada de satisfação aos vários investidores.

Os mutuários serão encarregados de elaborar um protocolo completo de coleta de dados para seus projetos no momento da aprovação. Isso garantirá que eles estejam coletando adequadamente fontes de dados, incorporando cronogramas e dispondo de sistemas para garantir que os dados estejam prontamente disponíveis durante os ciclos de relatórios trimestrais e anuais. Os mutuários também serão incentivados a considerar os dados de que precisam para preencher os relatórios de forma adequada e robusta. Sempre que possível, todos os indicadores serão desagregados de sexo, e subpopulação de subcategoria. Além disso, dados sobre o progresso para atingir os vários indicadores serão coletados em campo durante oficinas realizadas em vários países a cada trimestre, nas quais os Participantes são incentivados a compartilhar as lições que aprenderam, e os desafios e experiências que atravessaram ao implementar os projetos, para que seja possível determinar o impacto do programa.

A estrutura de monitoramento e avaliação da GGC é, portanto, projetada para incluir metas e indicadores sensíveis ao gênero (por exemplo, que abordam a sustentabilidade dos investimentos relacionados ao gênero) para monitorar os resultados da igualdade de gênero em relação à linha de base estabelecida. Rastreamento e relatórios sobre os resultados do projeto relacionados a gênero (ou seja, impactos de gênero específicos por projeto, bem como aqueles que falam sobre os Co benefícios relacionados à incorporação de uma visão de gênero na concepção do projeto) serão usados para influenciar e informar a conjectura de intervenções futuras, bem como atrair o interesse de novas intervenções verdes prospectivas com foco em metas relacionadas ao gênero.

O M&A ocorre em todas as fases do projeto, desde a viabilidade inicial, design do projeto, revisão preliminar do design, implementação e revisão contínua do desempenho.

3.4 MODELO DE PROJETO RESPONSIVO AO GÊNERO

A inclusão de considerações sobre gênero na concepção de títulos verdes aumenta significativamente o financiamento disponível para promover a igualdade de gênero: em 2020, **1 trilhão** foram investidos **em títulos verdes e outros investimentos de dívida de finanças verdes**; em comparação, até o final de 2020, havia aproximadamente **US\$ 18 bilhões** em ativos gerenciados por **veículos de investimento com**

vista às questões de gênero (GenderSmart 2021). Embora o investimento em questões de gênero especificamente esteja crescendo, capitalizar o investimento existente em iniciativas climáticas por meio da incorporação de um olhar para a questão do gênero aos títulos verdes oferece a oportunidade de dimensionar **significativamente o financiamento dedicado à igualdade de gênero**, principalmente devido à **interseção de gênero e desafios climáticos**. Quando um cuidado às questões de gênero é incorporado ao projeto de títulos verdes garantidos, os benefícios provenientes se dividem em duas categorias:

1. Benefícios de incluir mulheres no planejamento e implementação dos processos do projeto

Quando as mulheres recebem cargos de responsabilidade em projetos, elas ganham experiência de envolvimento na vida política e pública. Isso pode fornecer uma plataforma para **empoderamento político mais amplo** das mulheres, facilitando a obtenção de oportunidades semelhantes fora do contexto do projeto e trazendo as mulheres para o setor a longo prazo. Em segundo lugar, o envolvimento das mulheres está **positivamente correlacionado com os benefícios de gênero** do projeto (GenderSmart 2021).

2. Benefícios do próprio projeto

A inclusão de considerações de gênero no projeto visa garantir que ele promova a igualdade de gênero e beneficie as mulheres pelo menos a nível de igualdade, pois **as mulheres têm preferências diferentes dos homens**, moldadas por seu status econômico e social, papéis e necessidades. Os benefícios específicos do projeto variam dependendo do setor, embora existam algumas vantagens que se aplicam a todos os setores. Isso inclui garantir que as mulheres tenham pelo menos as mesmas oportunidades de emprego, de treinamento, financiamento e/ou ativos produtivos fornecidos pelo projeto (GenderSmart 2021).

Apesar dos benefícios, existem vários desafios que dificultam a incorporação de benefícios de gênero em títulos verdes:

- **Falta de dados** – A disponibilidade de dados desagregados por sexo é baixa, particularmente dados longitudinais, tornando difícil realizar análises de gênero pré-projeto e medir os impactos do projeto (GenderSmart 2021).
- **Falta de capacidades de modelagem preditiva** – a falta de dados históricos torna difícil prever os impactos de intervenções sensíveis ao gênero quanto as questões de gênero e, portanto, criar projetos eficazes (GenderSmart 2021).
- **Estabelecendo referências** – não existe uma metodologia estabelecida para verificar se um projeto atende às expectativas de desempenho de gênero (por exemplo, um projeto precisa ter um bom desempenho em todos os critérios ou apenas em um?) (IISD 2021).
- **Medir impactos** – melhorias na igualdade de gênero podem ser difíceis de medir e só podem ser realizadas após a conclusão de um projeto (GenderSmart 2021).
- **Custos mais altos** – os custos de transação são elevados devido à necessidade de preparar planos de ação de gênero, coletar dados apresentados separadamente sobre homens e mulheres e relatar os impactos de projetos de gênero (IISD 2021).

- **Percepção de falta de urgência** – alguns investidores podem estar relutantes em incorporar iniciativas específicas de gênero, pois consideram o combate às mudanças climáticas como uma prioridade mais alta e/ou não apreciam totalmente o nexo gênero-ambiente (PNUD 2019).
- **Barreiras à participação das mulheres**– as mulheres podem não se beneficiar igualmente dos projetos devido às desigualdades pré-existentes. Por exemplo, níveis de educação mais baixos e encargos de cuidados mais altos podem limitar sua capacidade de garantir empregos altamente qualificados gerados pelo projeto (GenderSmart 2021).

Com base na avaliação acima, a GGC dará o seu melhor para garantir que os seguintes requisitos responsivos a gênero sejam reintegrados no escopo do projeto para projetos em potencial (no mínimo):

- Estão incluídos dados desagregados por sexo, uso de indicadores de gênero para informar monitoramento, avaliação, relatórios e aprendizado sobre questões de gênero.
- As análises de gênero devem considerar questões de interseccionalidade, para entender como as vulnerabilidades dentro dos grupos marginalizados se compõem com base em uma série de fatores (como deficiência, idade, condição de indígena etc.). Sempre que possível, os dados sobre esses subgrupos devem ser coletados e usados para desenvolver respostas direcionadas ao projeto que atendam às diversas necessidades dos membros marginalizados beneficiários.
- São realizadas avaliações de gênero que informam a concepção do projeto, orçamento, pessoal, implementação, monitoramento e avaliação.
- São analisados os riscos pelos quais o projeto pode passar ou apresentar, colocando em prática medidas para garantir que as atividades não exacerbem as desigualdades de gênero existentes, incluindo SEAH, violência de gênero, e aproveitar as oportunidades para abordar as diferenças de gênero e apoiar o empoderamento de mulheres.
- Recursos suficientes são alocados para atividades específicas, suporte técnico e/ou outras ações para melhorar as considerações de igualdade de gênero, incluindo o envolvimento significativo de diversas partes interessadas e beneficiárias.
- O plano de ação também deve definir a população-alvo, seja ela direta (por exemplo, os funcionários das empresas financiadas) ou indireta (por exemplo, mulheres na população mais ampla impactada pelo projeto). Quando um plano de ação não estiver em vigor, o financiamento para atividades sensíveis ao gênero deve ser delimitado e/ou metas explícitas devem ser definidas (AMMC 2021).
- Os indicadores de desempenho de gênero identificados no plano de ação de gênero devem, novamente, ser sensíveis ao setor e localização do projeto.
- As considerações de gênero também devem informar a seleção de instrumentos financeiros para o investimento temporário dos recursos captados com títulos verdes. Por exemplo, a classificação de desempenho de gênero de uma empresa (para investimento em serviços corporativos) ou a pontuação de igualdade de gênero de um país' (para investimento em títulos do governo) pode ser levada em consideração na tomada de decisões (International Institute for Sustainable Development,

2021). No entanto, uma abordagem mais suave pode ser necessária para a integração de considerações de gênero na gestão dos recursos do que no uso dos recursos, dada a necessidade de selecionar instrumentos financeiros que permitam o acesso rápido aos fundos. Onde as opções são significativamente restritas, um compromisso de priorizar oportunidades de investimento com desempenho de gênero acima da média, sempre que possível, pode ser suficiente (International Institute for Sustainable Development, 2021).

- Os emissores devem relatar tanto os critérios de gênero usados para selecionar projetos quanto os impactos reais de gênero. Os relatórios devem ser realizados pelo menos uma vez por ano e devem ser verificáveis por terceiros (AMMC 2021)]. Os relatórios regulares devem permitir a implementação de medidas de mitigação se as metas descritas no plano de ação de gênero não estiverem sendo cumpridas (Instituto Internacional para o Desenvolvimento Sustentável 2021).

3.5 MECANISMO DE RECLAMAÇÃO E ENVOLVIMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

3.5.1 ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

O envolvimento das partes interessadas é uma parte essencial da Estrutura para facilitar a integração de considerações de gênero no ciclo de vida de financiamento e tomada de decisões da GGC. Nesse contexto, o engajamento das partes interessadas denota diálogo proativo contínuo, compartilhamento de informações e interações entre a GGC e suas partes interessadas, como organizações lideradas por mulheres. Como tal, a GGC compromete-se a desenvolver e implementar mecanismos eficazes de envolvimento das partes interessadas (interna e externamente e conforme observado no Anexo 7) para apoiar uma cultura de transparência e responsabilidade e aprendizado e melhoria contínua. Por exemplo, implementar interações regulares entre as equipes, reuniões de funções e apresentações sobre temas de gênero e E&S, comunicação interna direta via e-mails, boletins informativos, etc.

3.5.2 MECANISMO DE RECLAMAÇÃO

Com relação aos mecanismos de comunicação externa, um mecanismo importante que será implementado e mantido é um mecanismo de reclamação. Isso apoiará o processo para efetivamente identificar, receber, registrar, rastrear e avaliar de forma eficaz, acompanhar e tratar formalmente reclamações ou feedback das partes interessadas, sobre as atividades do subprojeto. O mecanismo facilitará a resolução imediata de reclamações por meio de um processo acessível, justo, transparente e construtivo. Também será culturalmente adequado e facilmente acessível, sem custo para as comunidades afetadas e sem retribuição aos indivíduos, grupos ou comunidades as quais levantarem questões ou preocupações. O mecanismo de reclamação incluirá, mas não se limitará aos seguintes elementos:

- **Os mutuários exigirão um mecanismo de reparação de queixas estabelecido e operacional, acessível e inclusivo, centrado no sobrevivente, relevante para a SEAH e sensível ao gênero que:**

- Inclui tratar os sobreviventes com dignidade e respeito, dedicar tempo para ouvir o que eles têm a dizer, em vez de se antecipar em agir.
 - trate todos os sobreviventes com igualdade e sem julgamento, certificando-se de que sua experiência não seja injustamente desvalorizada, por exemplo, porque são jovens, velhos, deficientes, uma minoria sexual ou de gênero, ou trabalham na prostituição.
 - Inclui orientação das partes interessadas para identificar locais SEAH existentes e potenciais para permitir uma reparação eficaz da questão.
 - Treina o pessoal relevante sobre os requisitos pertinentes à SEAH para registro e ação de reclamações
 - Possibilitar consultas com mulheres líderes e aqueles que trabalham com meninas e meninos adolescentes e outros grupos de risco tem que ser priorizado para permitir a compreensão dos riscos e tendências de SEA/SH na comunidade.
 - Fornece um código de conduta detalhado para orientar o engajamento.
 - Monitora os indicadores SEAH e GBV para rastrear possíveis riscos ou desafios
 - Oferece vários métodos para apresentar reclamações, incluindo online, e-mail, cartas ou pessoalmente
 - Fornece confidencialidade / anonimato a um reclamante ou a um representante, se solicitado pelo queixoso
 - Aborda as preocupações de forma rápida e eficaz, sem custo e sem retribuição
 - Lida com reclamações de maneira culturalmente apropriada, discreta, objetiva, transparente, sensível e responsiva
- Diferentes maneiras pelas quais as pessoas vulneráveis podem apresentar suas queixas, levando em consideração as barreiras/limitações linguísticas e a necessidade de anonimato se um denunciante temer retaliação ou submissão por um representante autorizado ou organização da sociedade civil;
 - Disposição para manter a identidade dos denunciantes em sigilo, especialmente nos casos em que os denunciantes temem retaliação;
 - Provisão para interpretação/tradução para superar barreiras/limitações linguísticas;
 - Um log onde as queixas são registradas por escrito e mantidas como um banco de dados disponível publicamente. O banco de dados deve incluir informações sobre a reclamação e a resolução da reclamação, incluindo a solução fornecida, levando em consideração que as identidades dos reclamantes podem ser mantidas anônimas, se solicitadas. Este banco de dados também deve ser compartilhado com o Mecanismo de Reparação Independente do GCF;
 - Procedimentos anunciados publicamente, identificando os meios para a apresentação de queixas, definindo o tempo que os usuários podem esperar pelo reconhecimento, resposta e resolução de

suas queixas, descrições da transparência dos procedimentos e das estruturas de governança e tomada de decisão;

- Um processo de apelação ao qual reclamações insatisfeitas podem ser encaminhadas quando a resolução da reclamação não for alcançada;
- Informações sobre outros mecanismos de reclamação disponíveis, incluindo o Mecanismo de Reparação independente do GCF e os mecanismos de reclamação das entidades credenciadas e implementadoras; e
- Medidas em vigor para proteger os reclamantes de retaliação.

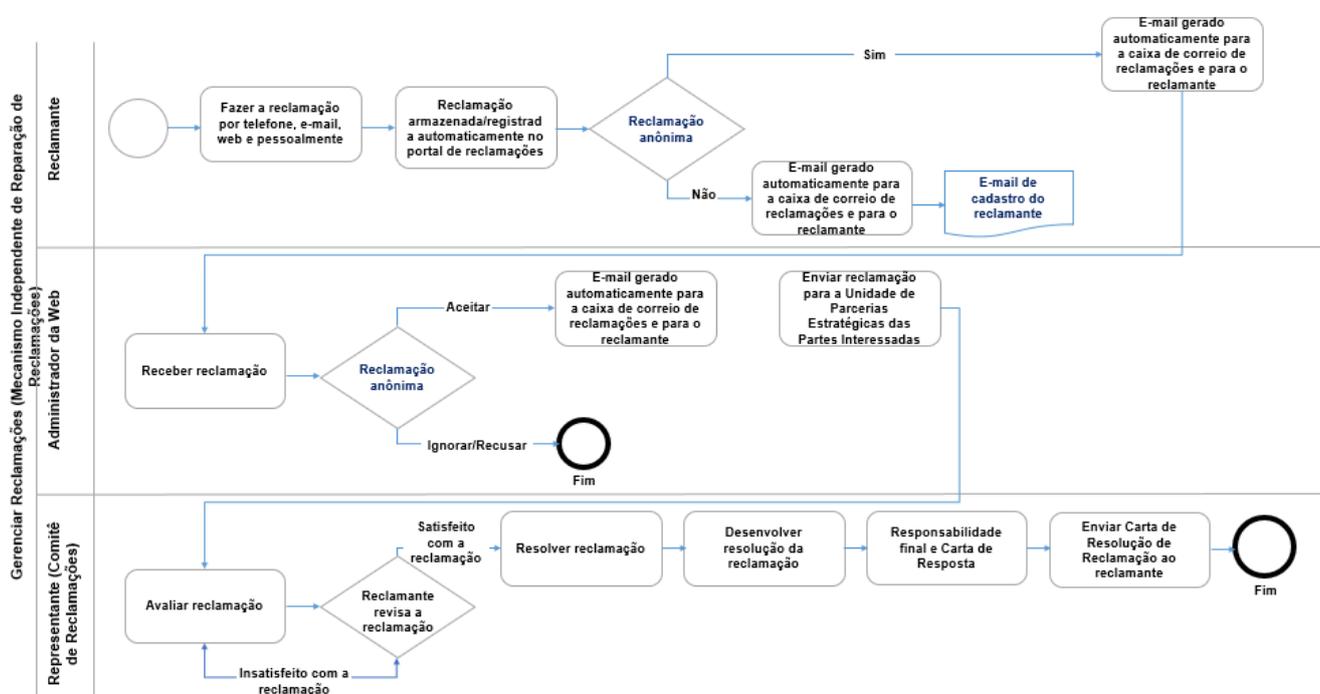


Figura 9 Exemplo de um mecanismo de reclamação

A responsabilidade de estabelecer e manter o mecanismo de reclamação será do proprietário ou patrocinador do projeto. O proprietário do projeto será responsável por reunir-se com as partes interessadas afetadas pelo projeto para explicar e discutir os diferentes mecanismos e processos de relatórios os quais as partes interessadas concordem sobre quais os métodos selecionados que são os mais apropriados. Os detalhes da discussão serão registrados e incluídos no resumo da reunião das partes interessadas. Será fornecido um endereço central de telefone e e-mail que facilitará as reclamações e garantirá que elas sejam compartilhadas pelas pessoas apropriadas que supervisionam o assunto. Os e-mails e telefonemas recebidos serão tratados como confidenciais. O proprietário do projeto deverá manter um registro que contenha:

1. Data da reclamação
2. Nome da parte prejudicada e qualquer afiliação/organização
3. Dados de contato da parte prejudicada

4. Categoria da reclamação (ambiental, social, governamental, outros)
5. Se a reclamação for um recurso a um resultado anterior do tratamento da reclamação
6. Investigação recomendada sobre o assunto
7. Data de encerramento e informações fornecidas à parte lesada
8. Registrar o resultado da investigação no arquivo Excel, incluindo um resumo da ação tomada ou justificativa para não tomar medidas e a data da resposta à parte prejudicada

O proprietário do projeto reconhecerá a reclamação por escrito em tempo hábil e informará ao AE sobre as próximas etapas. As investigações de reclamações podem variar dependendo da natureza da reclamação, mas todos os esforços devem ser feitos para garantir que as reclamações sejam tratadas prontamente. A maioria das investigações não deve durar mais de 90 dias. O conteúdo do registro de reclamações e sua gestão devem respeitar, na medida do possível, a confidencialidade do lesado, não devendo haver retaliação contra os lesados ou reclamantes. Em alguns casos, pode ser apropriado que o proprietário do projeto continue a envolver a parte prejudicada durante a investigação da reclamação. Isto poderia ocorrer convidando a parte prejudicada para uma reunião, uma teleconferência, ou comprometendo-se mais por escrito. Qualquer envolvimento contínuo com a parte prejudicada deve ser anotado no registro de reclamações.

3.5.3 CONDIÇÕES ESPECIAIS

Os proprietários de projetos serão obrigados a selecionar seus projetos para avaliação de risco SEAH e devem considerar as seguintes questões antes de projetar o GRM:

- As taxas de violência de gênero (GBV) em nível nacional são mais altas do que as médias regionais?
- Existem normas socioculturais predominantes que marginalizam as mulheres ou restringem sua participação nas esferas pública e privada?
- O projeto ocorrerá em um ambiente frágil ou afetado por conflitos?

Uma avaliação de risco de possíveis consequências da SEAH durante o processo de devida diligência é imperativa. O AE também deve garantir que os projetos tenham a experiência e a capacidade necessárias para gerenciar esse risco.

3.6 RECURSOS RECOMENDADOS PARA PROPRIETÁRIOS DE PROJETOS

Para ajudar a orientar os proprietários do projeto em sua Análise de Gênero e no desenvolvimento de Indicadores de Gênero, eles podem considerar os seguintes recursos:

- Integração de gênero em projetos do Green Climate Fund (2017) Green Climate Fund e ONU Mulheres
- Resumo Metodológico do UN-REDD sobre Gênero (2017) Série de Recursos Técnicos
- O site do Banco Mundial PPP, com recursos coletados nos seguintes setores: Agricultura, Educação, Energia, Saúde, Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), Transporte, Água e Saneamento. Veja: <http://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/ppp-sector/genderimpacts-ppps/sector-specific-materials/sector-specific-materials>
- Banco Asiático de Desenvolvimento (2013) Kit de Ferramentas sobre Resultados e Indicadores de Igualdade de Gênero <https://www.adb.org/documents/tool-kit-gender-equality-resultsand-indicators>
- O Portal de Dados de Gênero para os mais recentes dados desagregados por sexo e estatísticas de gênero cobrindo demografia, educação, saúde, oportunidades econômicas, vida pública e tomada de decisões, e agência, veja <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
- Ferramenta GACC, veja <http://cleancookstoves.org/resources/490.html>
- ACIDI/VOCA- Manual e Kit de Ferramentas de Análise, Avaliação e Auditoria de Gênero
- Harvard- Estrutura de Funções de Gênero ou Estrutura de Análise de Gênero
- FAO - Manual de Campo de Análise Socioeconômica e de Gênero
- Análise de Gênero na Gestão de Recursos Naturais | Land Portal Análise de Gênero para Meios de Vida Sustentáveis e Governança Participativa em Ruanda

4 Referências

- Abdullah et al. 2020. "Relatório Alternativo da Sociedade Civil sobre a CEDAW Paquistão. " [https://www.af.org.pk/Reports/Civil Society Alternative Report on CEDAW Paquistão 2020.pdf](https://www.af.org.pk/Reports/Civil_Society_Alternative_Report_on_CEDAW_Paquistão_2020.pdf), Paquistão.
- Afrobarômetro. 2018. "Igualdade de gênero na Tanzânia: alvoroço e progresso percebido. ."
- AMMC. 2021. Diretrizes de vínculo de gênero. <https://www.ammc.ma/sites/default/files/AMMC%20Gender%20Bonds%20Guidelines.pdf>.
- Bayudan-Dacuycuy, Connie. 2019. Examinando a baixa taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho nas Filipinas: o trabalho doméstico é o elo perdido? Cidade de Quezon: Instituto Filipino para Estudos de Desenvolvimento.
- Cagatay. 1998. "Gênero e Pobreza. Documento de Trabalho do PNUD. Divisão de Desenvolvimento Social e Eliminação da Pobreza".
- Cascais, António. 2019. "Ruanda - igualdade real ou lavagem de gênero? " DW. Acessado em 10 de março de 2022. <https://www.dw.com/en/rwanda-real-equality-or-gender-washing/a-47804771>.
- Centro de Gênero e Desastres. 2021. Gênero e Desastre: Bibliografia e Guia de Referência - Volume 1 - 2ª Edição. https://www.gdnonline.org/_files/ugd/3a710f_156b01617a1d4d9798c6e6c939f39361.pdf.
- Chan et al. 2016. "O status das mulheres e a igualdade de gênero na Tanzânia: o amplo contexto político. "
- Chiwona-Karlton et al. 2017. "Quais são as evidências de que o gênero afeta o acesso e uso de ativos florestais para a segurança alimentar? Um protocolo de mapa sistemático. "
- CIF. 2017. "Gênero e Manejo Florestal Sustentável: Pontos de entrada para projeto e implementação. "
- CJ Pierce Colfer et al. 2016. "Gênero e Florestas: mudança climática, posse, cadeias de valor e questões emergentes. "
- David, Clarissa C, José Ramón Albert, e Jana Flor Vizmanos. 2018. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Como as Filipinas se saem na igualdade de gênero? Cidade de Quezon: Instituto Filipino para Estudos de Desenvolvimento.
- Deloitte. 2015. Mulheres, energia e empoderamento econômico. Aplicando uma lente de gênero para ampliar o impacto do acesso à energia. Acessado em janeiro de 2022. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/women-empowerment-energy-access/DUP_950-Women-Energy-and-Economic-Empowerment_MASTER1.pdf.
- FAO. 2016. "Gênero no Módulo Florestal".

- . 2018. A Caixa de Ferramentas de Manejo Florestal Sustentável aumenta as considerações de gênero em seus módulos. Acessado em janeiro de 2022. <https://www.fao.org/sustainable-forest-management/toolbox/sfm-home/detail-events/en/c/1145493/>.
- FAO. n.d. “Mulheres na Silvicultura: desafios e oportunidades.”
- FAO, IFAD e Banco Mundial. 2015. “Gênero na Agricultura Inteligente para o Clima”.
- GCF E UNWOMEN. 2017. “Integração de Gênero em Projetos do Fundo Verde para o Clima”.
- GCF. 2013. Avaliação de Gênero: Melhorar a resiliência das comunidades costeiras vulneráveis aos impactos relacionados às mudanças climáticas no Vietnã. GCF.
- Gênero CC. n.d. Transporte, gênero e mudanças climáticas. Acessado em janeiro de 2022. <https://www.gendercc.net/gender-climate/transport.html>.
- Escritório de Monitoramento de Gênero. 2019. O estado da Igualdade de Gênero em Ruanda. GMO. http://gmo.gov.rw/fileadmin/user_upload/Researches%20and%20Assessments/State%20of%20Gender%20Equality%20in%20Rwanda.pdf.
http://gmo.gov.rw/fileadmin/user_upload/Researches%20and%20Assessments/State%20of%20Gender%20Equality%20in%20Rwanda.pdf.
- Links de gênero. 2021. “Barômetro de Gênero: Justiça Climática”.
- GenderSmart. 2021. Investimento em Gênero e Clima: Uma estratégia para desbloquear um futuro sustentável. <https://static1.squarespace.com/static/6089294d7cb43b4cffb93591/t/60ec750cdcef4a49b3a96120/1626109200947/GenderSmart+Climate+Report.pdf>.
- Ghafar, Adel Abdel. 2021. “Causas e consequências da desigualdade no Egito”. Edição Especial: A Economia Política do Oriente Médio Contemporâneo 111 (1): 5-26. doi: <https://doi.org/10.1111/muwo.12370>.
- Cidadão global. 2019. 4 Mulheres são assassinadas todos os dias no Brasil enquanto o feminicídio persiste. Acessado em março de 2022. <https://www.globalcitizen.org/en/content/femicide-brazil-2019/>.
- Governo da República Democrática Popular do Laos. 2018. “Revisão Nacional Voluntária”.
- H Jabeen. 2014. “Adaptando o ambiente construído: o papel do gênero na formação da vulnerabilidade e resiliência aos extremos climáticos em Dhaka.”
- Hassan et al. 2013. “Determinantes do crescimento para microempresas pertencentes e operadas por mulheres: o caso de Garissa, Quênia. Revista Internacional de Negócios e Comércio Vol. 2, nº 7.”
- Idris. 2018. “Barreiras à inclusão econômica das mulheres na Tanzânia.”

- IEA. 2020ODS7: Dados e Projeções - Acesso à eletricidade. Acessado em janeiro de 2022. <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-electricity>.
- IEAb. 2020. ODS7: Projeções de dados - Acesso à cozinha limpa. Acessado em fevereiro de 2022. <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-clean-cooking#abstract>.
- IFAD. 2020.. Construindo a resiliência e os meios de subsistência das mulheres. Acessado em fevereiro de 2022. <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/building-women-s-resilience-and-livelihoods>.
- IFC. n.d. “Preenchendo a lacuna de gênero no acesso ao financiamento. ”
- IIED. 2021. O que as mulheres querem – parte dois: mapear a vulnerabilidade às mudanças climáticas. Acessado em janeiro de 2022. <https://www.ied.org/what-women-want-part-two-map-vulnerability-climate-change>.
- IISD. 2021. Investimento Sustentável na Lente de Gênero. 31 de janeiro. <https://www.iisd.org/articles/gender-lens-sustainable-investing>.
- ILO. 2013. “Mulheres no Setor de Transportes”.
- Instituto Internacional para o Desenvolvimento Sustentável. 2021. Integrando Considerações de Gênero em Títulos Verdes. <https://www.iisd.org/system/files/2021-10/gender-considerations-green-bonds.pdf>.
- Fórum Internacional de Transportes. 2019. “Apresentação do Fórum Internacional de Transporte (ITF) na Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico: Gênero e Mudanças Climáticas. ”
- Isbell, Thomas, David Jacobs e Christina Scheller. 2019. Para as mulheres senegalesas, o avanço é real, mas desigual. Afrobarômetro. <https://afrobarometer.org/publications/ad305-senegalese-women-advancement-real-uneven>.
- Banco Islâmico de Desenvolvimento. 2019. Perfil de gênero do país: Uganda. Banco Islâmico de Desenvolvimento. <https://www.isdb.org/sites/default/files/media/documents/2020-09/Uganda%20Gender.pdf>.
- IUCN & WEDO. 2011. “Florestas e Gênero”.
- IUCN. 2020. Violência de gênero e meio ambiente. Acessado em fevereiro de 2022. <https://www.iucn.org/resources/issues-briefs/gender-based-violence-and-environment#:~:text=Resource%20scarcity%2C%20conflicts%20and%20displacement,Climate%20change%20piora%20esses%20efeitos>.
- IUCN. 2013. “O Índice de Meio Ambiente e Gênero”.
- Jennings, G. 2020. “GANHANDO OU PERDENDO TERRENO: GARANTINDO QUE O TRANSPORTE PÓS-COVID-19 SERVE ÀS NECESSIDADES DAS MULHERES DE BAIXA RENDA NAS CIDADES DA AFRICA SUBSAARIANA”

- JICA. 2013. “Perfil de Gênero do País: Costa do Marfim. ”
- JICA. 2016. “Perfil de Gênero do País: Relatório Final da Tanzânia. ”
- Kachana Ginige et al. 2009. “Integração de Gênero na Redução de Desastres: Por que e como? Prevenção e Gestão de Desastres”.
- Kachana Ginige et al. 2014. “Enfrentando as vulnerabilidades das mulheres por meio da integração de uma perspectiva de gênero na redução do risco de desastres no ambiente construído”.
- Reino do Camboja. 2019. Revisão Nacional Voluntária do Camboja 2019. ONU.
- União das Mulheres do Laos. 2019. “Vigésimo quinto aniversário da Quarta Conferência Mundial sobre Mulheres e Adoção da Declaração e Plataforma de Pequim (BPfA+25). ”
- Linh, Nguyen Sy. 2021. Estado da Igualdade de Gênero e Mudança Climática no Vietnã. PNUMA, ONU Mulheres e SIDA.
- Moglia, Magnus, Kim S Alexander, Silva Larson, Anne (Giger) -Dray, Garry Greenhalgh, Phommath Thammavong, Manithaythip Thephavanh e Peter Case. 2020. “Papéis de gênero na transição agrária: um estudo sobre o cultivo de arroz em terras baixas na República Democrática do Laos. ” Sustentabilidade 12 (13): 5403.
- MWCA. 2018. “Ministério da Mulher e da Criança - Capítulo 7. ” https://mof.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mof.portal.gov.bd/page/5e31763f_f5b2_4ecb_bf9a_edc8609d2f3f/G-1_06_30_Women_English.pdf.
- Nesbitt-Ahmed et al. 2015. “Tornar o cuidado visível: história de influência sobre a mudança de políticas sobre o trabalho de cuidado não remunerado”, Histórias de Influência, Gênero, Poder e Programa de Sexualidade. ”
- Nguyen, Huong Thu. 2019. “Vulnerabilidades de gênero em tempos de desastres naturais: violência de homem para mulher nas Filipinas após o supertufão Haiyan. ” Violência Contra a Mulher 25 (4): 421-440.
- Nilo A e Fernandes C. 2021. “O risco de perder a Agenda 2030 no Brasil. ” <https://sdg.iisd.org/commentary/guest-articles/the-risk-of-losing-the-2030-agenda-in-brazil/>. <https://sdg.iisd.org/commentary/guest-articles/the-risk-of-losing-the-2030-agenda-in-brazil/>.
- OCDE. 2014. “Instituições Sociais e Índice de Gênero: Relatório Síntese”. <https://www.oecd.org/dev/development-gender/BrochureSIGI2015-web.pdf>.
- ACNUDH. 2022. Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, analisa a situação das mulheres na Costa do Marfim. Acessado em março de 2022. <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24805&LangID=E>.

- Parceria de Governo Aberto. 2018. Dados abertos sobre feminicídio no Brasil. <https://www.opengovpartnership.org/stories/open-data-about-femicide-in-brazil/>.
- Orleck-Jetter, Evann. 2018. “Ajudando mulheres marginalizadas no Camboja.” 12 de outubro. Acessado em 8 de março de 2022. <https://borgenproject.org/tag/gender-equality-in-cambodia/>.
- P. Kristjanson et al. 2019. “Agir sobre as lacunas de gênero em paisagens florestais”.
- Phongluxa, Khampheng, Ghislaine Langeslag, Tej Ram Jat, Sengchanh Kounnavong, Mariam A Khan, and Dirk R Essink. 2020. “Fatores que influenciam a saúde sexual e reprodutiva entre adolescentes na República Democrática do Laos.” Ação Mundial de Saúde 13.
- Aliança da floresta tropical. 2020. As mulheres são a chave para a resiliência ambiental. Acessado em fevereiro de 2022. <https://www.rainforest-alliance.org/insights/women-are-the-key-to-environmental-resilience/>.
- República da Indonésia. 2021. Revisão Nacional do Voluntariado da Indonésia (VNR) 2021. República da Indonésia. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/280892021_VNR_Report_Indonesia.pdf.
- República do Uganda. 2020. Relatório Voluntário de Revisão Nacional sobre a Implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Campala: República do Uganda.
- Reyes, Celia M, José Ramon Albert, Aubrey D Tabuga, Arkin A Arboneda, Jana Flor Vizmanos, and Carlos C Cabaero. 2019. Revisão Nacional Voluntária das Filipinas sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Quezon City: Instituto Filipino para Estudos de Desenvolvimento.
- S. Huyer et al. 2021. “Expandir oportunidades: uma estrutura para uma agricultura resiliente ao clima, socialmente inclusiva e de gênero.”
- S. Kottegoda. 2011. “Integração de Gênero na Política de Gestão de Desastres: Principais Questões e Desafios na Região Ásia-Pacífico”.
- Samir, Nehal. 2018. “Desigualdade de gênero: uma crise contínua”. Daily News Egito. <https://dailynewsegyp.com/2018/05/31/gender-inequality-a-continuing-crisis/>.
- Saunders, K. 2019. “O setor de mobilidade está à beira de um despertar. ”
- Sothorn, Kem, Ros Bandeth, Florent P.B Zwiers e Kem Keothyda. 2019. O Empoderamento das Mulheres no Camboja. Phnom Penh: Instituto Parlamentar do Camboja.
- Statista. 2021. Índice de disparidade de gênero na Tanzânia de 2016 a 2021. Acessado em março de 2022. <https://www.statista.com/statistics/1220574/gender-gap-index-in-tanzania/#:~:text=The%20gender%20gap%20index%20score,countries%20in%20Sub%2DSaharan%20Africa>

Tacoli. 2012. “Documento de Trabalho 7 sobre Urbanização e Questões Emergentes da População. Urbanização, gênero e pobreza urbana: trabalho remunerado e cuidado não remunerado na cidade”.

A República Unida da Tanzânia. 2005. “Estratégia Nacional de Gênero”.

UGBS. 2019. Questões de Gênero em Uganda: Uma análise da violência baseada em gênero, propriedade de bens e emprego. UGBS. https://www.ubos.org/wp-content/uploads/publications/03_2019UBOS_Gender_Issues_Report_2019.pdf.

ONU. 2019. Modelo 'Agricultura resiliente ao clima liderada por mulheres' (WCRF). Acessado em fevereiro de 2022. <https://sustainabledevelopment.un.org/partnership/?p=31017>.

ONU. 2019. “Relatório de Revisão Nacional de Voluntariado de Ruanda de 2019. ” https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23432Rwanda_2019_VNR_Final_Draft__17_06_2019.pdf.

ONU Mulheres. 2022. “Folha informativa do país: Filipinas. ” Acessado em 09 de março de 2022. <https://data.unwomen.org/country/philippines>.

ONU Mulheres. n.d. Senegal. <https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/senegal>.

PNUD. 2018. Estratégia de Igualdade de Gênero: PNUD Ruanda (2019 - 2022). Kigali: PNUD.

PNUD. 2019. Indicadores de Gênero: Planejamento e Implementação de Gênero e NDC. <https://www.ndcs.undp.org/content/ndc-support-programme/en/home/impact-and-learning/library/gender-responsive-indicators-gender-and-ndc-planning-for-implementation.html>.

PNUD. 2020. “Relatório de Desenvolvimento Humano - Tanzânia. ”

PNUD. 2020. “Relatório de Desenvolvimento Humano - Vietnã. ”

PNUD. 2020. Relatório de Desenvolvimento Humano 2020. PNUD. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/UGA.pdf>.

PNUD. 2020. Relatório de Desenvolvimento Humano 2020. PNUD. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/SEN.pdf>.

PNUD. 2020. “Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: Brasil. ” <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/BRA.pdf>.

PNUD. 2020. Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: Camboja. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/KHM.pdf>, PNUD.

PNUD. 2020. Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: Costa do Marfim. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/CIV.pdf>, PNUD.

- PNUD. 2020. Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: Quênia. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/KEN.pdf>, Quênia: PNUD.
- PNUD. 2020. Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: República Democrática Popular do Laos. PNUD.
- PNUD. 2020. Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: África do Sul. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/ZAF.pdf>, África do Sul: PNUD.
- PNUD. 2020. “Relatório de Desenvolvimento Humano 2020: Trinidad e Tobago. ” <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/TTO.pdf>
- PNUD. 2020. “Relatório de Desenvolvimento Humano: Bangladesh. ” <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/BGD.pdf>.
- PNUD. 2020. “Relatório de Desenvolvimento Humano de Marrocos. ”
- UNEP. 2020. Modos de transporte seguros para mulheres só podem significar melhor conectividade. Fevereiro. Acessado em janeiro de 2022. <https://www.unep.org/news-and-stories/story/safe-transport-modes-women-can-only-mean-better-connectivity>.
- UNESCO. 2022. “Camboja - Indicador de Gênero - Percepção da igualdade de gênero. ” Acessado em 8 de março de 2022. <https://en.unesco.org/creativity/cambodia-gender-indicator-perception-gender-equality>.
- UNFPA. 2021. “Avaliação de gênero e inclusão da pandemia de Covid-19 em mulheres e meninas vulneráveis nas Filipinas. ” 21 de março. Acessado em 09 de março de 2022. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/gender_report_v09.pdf.
- . 2022. “Direitos humanos e igualdade de gênero: Camboja. ” Acessado em 8 de março de 2022. <https://cambodia.unfpa.org/en/node/15236>.
- Nações Unidas. 2020. “Convenção sobre a Eliminação”. <https://www.ecoi.net/en/file/local/2026585/N2006212.pdf>, Paquistão.
- República Unida da Tanzânia. 2019. “Revisão Nacional Voluntária de 2019. ”
- UNWOMEN. 2021. “Empoderar as mulheres através da agricultura resiliente ao clima na África Ocidental e Central. ”
- USAID. 2020. “Análise e Avaliação de Gênero Relatório Final USAID/Egito. ” https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X46M.pdf.
- USAID. 2018. “Análise de Gênero da USAID/Marrocos. ”
- Vietnã. 2018. “Revisão Nacional Voluntária de 2018. ” Ha Noi.

- Vongxay, Viengnakhone, Kongmany Chaleunvong, Dirk R Essink, Jo Durham e Vanphanom Sychareun. 2020. “Conhecimento e atitudes em relação ao aborto entre adolescentes na República Democrática do Laos.” *Ação de Saúde Global* 13 (2).
- Wikipédia. 2022. Aborto no Brasil. Acessado em março de 2022. https://en.wikipedia.org/wiki/Abortion_in_Brazil.
- Banco Mundial. 2021. Preenchendo lacunas de conhecimento sobre igualdade de gênero no transporte. Acessado em janeiro de 2022. <https://blogs.worldbank.org/transport/filling-knowledge-gaps-gender-equality-transportation>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Camboja. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Cambodia.pdf>
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Costa do Marfim. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Cote-divoire.pdf>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Egito. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/egypt-arab-rep/2022>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Laos PDR. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Lao-pdr.pdf>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Filipinas. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Philippines.pdf>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Ruanda. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/rwanda/2022>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Senegal. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/senegal/2022>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: África do Sul. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/south-africa/2022>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Tanzânia. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/tanzania/2022>.
- . 2022. Mulheres, Negócios e Direito: Vietnã. Acessado em março de 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/vietnam/2022>.
- Fórum Econômico Mundial. 2021. Relatório Global de Desigualdade de Gênero. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, Colônia/Genebra: WEF.

Fórum Econômico Mundial. 2021. Relatório Global de Gênero 2021. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf,
Genebra: WEF.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

Fórum Econômico Mundial. 2021. “Relatório Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial - África do Sul.” https://www3.weforum.org/docs/wef_gggr_2021.pdf, África do Sul.

Ylipaa, Josephine, Sara Gabrielsson e Anne Jerneck. 2019. “Adaptação às Mudanças Climáticas e Desigualdade de Gênero: Insights do Vietnã Rural.” *Sustentabilidade* 11 (10): 2805.