

A Enganosa Simplicidade do ODS 5

Pedro Sader Azevedo

4 de maio de 2021

A Agenda 2030 é um documento internacional que contém dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), acordados pelos países membros das Nações Unidas como imprescindíveis para a confluência dos aspectos ambientais, sociais e econômicos da experiência humana ([AGENDA... , 2021](#)). Sendo assim, é imediato que a igualdade de gênero deve constar entre esses objetivos, o que de fato ocorre no ODS 5 ([ODS... , 2021](#)).

Curiosamente, esse foi o ODS mais frequentemente escolhido pelos alunos de HZ291 para implementação em suas próprias esferas de influência (bairro, universidade, empresa, etc). Eu mesmo escolhi esse objetivo, julgando-o mais palpável que as demais alternativas. No contexto de contratação de funcionários, por exemplo, bastaria ocultar a variável de gênero da comissão de seleção para evitar qualquer viés potencialmente originado dessa característica. Essa proposta também eliminaria as muitas dificuldades introduzidas por sistemas de cotas, a começar pela decisão de quantos gêneros considerar. Após uma reflexão mais cuidadosa, no entanto, percebi que a influência dessa proposta simplista seria minúscula perante à imensidão do problema da desigualdade de gênero.

No âmbito ocupacional, sabe-se que a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro tem crescido estavelmente apesar das flutuações econômicas ([LAVINAS, 2001](#)). No entanto, mulheres são a demografia predominante em cargos mal remunerados ([BARROS; MACHADO; MENDONÇA, 1997](#); [ARAÚJO; RIBEIRO, 2001](#)) e informais ([CRISTINA; BRUSCHINI, 2007](#)). Além disso, a criação da prole é ainda desempenhada principalmente por mulheres, o que sobrecarrega severamente as mães trabalhadoras ([CRISTINA; BRUSCHINI, 2007](#)). Isso significa que uma medida verdadeiramente eficiente para nos aproximarmos do cumprimento do ODS 5 deve ser holística, isto é, deve levar em conta os muitos aspectos que contribuem para a desigualdade de gênero: desde a distribuição irregular da responsabilidade pela maternidade-paternidade até as opções de carreira e consequentes diferenças em poder aquisitivo.

Referências

AGENDA 2030 The Human Security Unit. [S.l.], 2021. Disponível em: <<https://www.un.org/humansecurity/agenda-2030>>. Acesso em: 4.5.2021. Citado na página 1.

ARAUJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no brasil : Uma análise regional. *Programa de Pós-Graduação em Economia - UFRGS*, p. 22, 2001. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf>. Citado na página 1.

BARROS, R. P. D.; MACHADO, A. F.; MENDONÇA, R. S. P. A desigualdade da pobreza : Estratégias ocupacionais e diferenciais por gênero *. *Programa de Pós-Graduação em Economia - UFRGS*, p. 22, 1997. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf>. Citado na página 1.

CRISTINA, M.; BRUSCHINI, A. Trabalho e gênero no brasil nos Últimos dez anos. p. 537–572, 2007. Citado na página 1.

LAVINAS, L. Empregabilidade no brasil: Inflexões de gênero e diferenciais femininos. *Texto para Discussão*, n. 826, p. 29, 2001. ISSN 1415-4765. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Citado na página 1.

ODS 5 Igualdade de Gênero. [S.l.], 2021. Disponível em: <<http://www.agenda2030.com.br/ods/5>>. Acesso em: 4.5.2021. Citado na página 1.