

GÊNERO E TERRITÓRIO

UM DOCUMENTO BALIZADOR PARA O OESTE DO PARANÁ

Jefferson Andronio Ramundo Staduto
(Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE)

Ana Cecília Kreter
(Hochschule Rhein Waal – HSRW - Alemanha)

Foz do Iguaçu
Fevereiro de 2017.

S777g

Staduto, Jefferson Andronio Ramundo

Gênero e território: um documento balizador para o oeste do Paraná / Jefferson Andronio Ramundo Staduto, Ana Cecília Kreter . – Foz do Iguaçu: Parque Itaipu, 2017. – 20 p. il.


ISBN 978-85-98845-52-4

1. Estudos de gênero - Paraná. 2. Ciências sociais aplicadas. 3. Mulheres – Desenvolvimento territorial. I. Kreter, Ana Cecília. II. Título.

CDU 305(816.2)

SUMÁRIO

Apresentação	3
Do que estamos falando?!	4
Por que mulher e gênero são importantes na sociedade?!	6
Gênero e desenvolvimento	11
Gênero e o planejamento territorial	13
Gênero nas organizações empresariais	15
Considerações finais	18
Referências Bibliográficas	19



1. Apresentação

No Brasil muitas áreas estão sendo organizadas a partir de estruturas de governança, por meio de incentivo de políticas públicas e ações privadas de organizações instaladas nessas áreas. Normalmente essas áreas se tratam de grandes regiões no interior do país. Muitas delas são denominadas e analisadas a partir da ótica da análise territorial, estão predominantemente em regiões mais pobres, como é caso dos territórios da cidadania,¹ e são municípios rurais com baixa densidade populacional, os quais não incluem somente as zonas rurais, mas também as cidades têm funções importantes na produção e na organização espacial. Existem muitas regiões do Brasil que estabeleceram como prioridade a organização da sociedade a partir das dimensões econômica, social e política para promover o desenvolvimento. Até um passado recente, esse tipo de prioridade era quase que exclusivo nas grandes áreas populacionais e contínuos urbanos, que eram típicos das regiões metropolitanas.

No Oeste do Paraná está em construção uma estrutura de governança territorial, que tem um enorme potencial para servir de modelo prático de gestão a ser seguido por outros estados. Vários programas e ações que estão em curso na região são elaborados e implantados dentro de visão multidimensional, a qual é cruzada por temas transversais, tais como energia e meio ambiente. Nesse sentido, destacam-se dois grandes programas com perfis próprios e de intensa presença no Oeste do Paraná: o Cultivando Água Boa e o Oeste em Desenvolvimento, promovidos pela Hidroelétrica Binacional de Itaipu e pela Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), respectivamente. Esses programas colocam em evidência as questões de gênero como um dos temas centrais para o desenvolvimento territorial. Além disso, ele é, também, transversal porque afeta diretamente a vida das pessoas e tudo que elas produzem. Os projetos em desenvolvimento, por exemplo, podem criar condições para elevar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, considerando a equidade de gênero como, sobretudo, pela participação mais ativa e consciente de toda a população local. Em outras palavras, a estrutura de governança pode assumir um papel importante para disseminar ao longo do território a construção de um ambiente social e econômico que convirja para igualdade e equidade entre homens e mulheres.

Esse texto foi estruturado para ser uma proposta de documento balizador das ações da Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) no que se refere ao desenvolvimento territorial sustentável e às políticas públicas promotoras da equidade nas relações de gênero. O tema relações de gênero perpassa o processo de desenvolvimento, de planejamento territorial e do planejamento nas organizações. Melhorar essas relações é uma das formas primordiais de alcançar patamares elevados de bem-estar e qualidade de vida, além do aspecto visível do aumento do produto econômico. E, como consideramos que a equidade de gênero é parte constituinte do processo de desenvolvimento – nas esferas sociais, econômicas e políticas –, o empoderamento das mulheres torna-se um elemento central.

¹ Territórios da Cidadania é um programa criado pelo governo federal em 2008, que tem como objetivo “promover o desenvolvimento econômico e universalizar programas básicos de cidadania por meio de uma estratégia de desenvolvimento territorial sustentável”. Para mais informações, consultar: <http://www.territoriosdacidadania.gov.br>.

2. Do que estamos falando?!

Este texto está baseado em publicações de organismos internacionais, principalmente nos da Organização das Nações Unidas (ONU). Uma das publicações mais importantes da ONU é a Agenda 2030, a qual os chefes de Estados e de Governo, bem como altos representantes, reunidos na sede das Nações Unidas, em Nova York, de 25 a 27 de setembro de 2015, aprovaram 17 novos *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Globais*. Os *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Globais* são uma ferramenta para dar continuidade aos *Objetivos de Desenvolvimento do Milênio* adotados pelos países membros da ONU no ano 2000, bem como atingir metas inacabadas desse último.

Na Agenda 2030 são relatadas várias visões de futuro. Dentre elas, destaca-se algumas que vão em direção às relações de gênero, tais como:

- 1) Erradicar a pobreza em todas as suas formas e dimensões – incluindo a pobreza extrema –, sendo que o maior desafio global é um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável de forma equilibrada e integrada;²
- 2) Promover um mundo com o acesso equitativo e universal à educação de qualidade em todos os níveis, aos cuidados de saúde e proteção social, onde o bem-estar físico, mental e social estão assegurados;
- 3) Respeitar os direitos humanos universais e a dignidade humana, o estado de direito, a justiça, a igualdade e a não discriminação;
- 4) Respeitar a raça, a etnia e a diversidade cultural; e
- 5) Fomentar a igualdade de oportunidades que permita a plena realização do potencial humano e contribua para a prosperidade compartilhada.

Além disso, a **Agenda 2030** prevê um mundo em que cada mulher ou menina desfrute de plena igualdade de gênero, na qual sejam removidos todos os entraves jurídicos, sociais e econômicos que comprometam seu empoderamento.³

Dentre os 17 objetivos, o quinto – “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” –, está claramente direcionado para que resulte em um mundo mais justo e igualitário para elas. Esse objetivo desdobra-se em várias metas, quais sejam:

- a) Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- b) Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos;
- c) Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças, e mutilações genitais femininas;

² Neste caso, o desenvolvimento sustentável considerou três dimensões – econômica, social e ambiental. No presente documento, estamos trabalhando com as esferas política, econômica e social.

³ A maior parte das publicações da ONU se refere à igualdade de gênero, e não à equidade. Nesta seção serão apresentados esses e os demais conceitos trabalhados neste documento.

- d) Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e o trabalho doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- e) Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- f) Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos;
- g) Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais quanto aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- h) Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; e
- i) Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Do que estamos falando quando nos referimos aqui a gênero, igualdade, equidade e empoderamento? Para dar maior clareza ao leitor, nos parágrafos seguintes, serão apresentadas as definições desses conceitos.

Enquanto que o **gênero** é uma variável constituída de acordo com os contextos socioculturais e ao longo do tempo, o sexo refere-se aos aspectos biológicos determinados pela genética e anatomia: o macho e a fêmea.⁴ A construção do **gênero** nesses contextos socioculturais estabelece padrões do que se espera, bem como, do que é permitido e valorizado em uma mulher e em um homem. Por isso, pode-se dizer que os papéis de gênero são aprendidos por meio de processos de socialização e institucionalizados por meio de sistemas educacionais, políticos e econômicos, legislação, cultura e tradições. Ao utilizar uma abordagem de gênero, o foco não está em homens e mulheres, mas na relação entre eles, e no sistema que determina papéis e responsabilidades, acesso e controle sobre os recursos e potencialidades de tomada de decisão.

A **igualdade de gênero** parte do postulado de que todos os seres humanos, mulheres e homens, têm a liberdade de desenvolver as suas habilidades pessoais e fazer escolhas sem estar limitados por estereótipos ou preconceitos. A igualdade de gênero implica que se deve considerar os comportamentos, aspirações e necessidades específicas entre mulheres e homens, e devem ser valoradas e favorecidas da mesma maneira. Significa ainda que seus desejos, responsabilidades e oportunidades não serão determinados pelo seu sexo na hora do nascimento.⁵

A **equidade de gênero** é um princípio de justiça relacionado com a ideia de igualdade substantiva e com o reconhecimento das diferenças sociais. Ambas as dimensões – justiça e igualdade – se comungam para dar origem às concepções de equidade, de tal ordem que a sociedade busque “igualdade nas diferenças”. Os aspectos éticos conduzem a sociedade a se preocupar com as situações e os contextos que provocam a desigualdade. Para alcançar a equidade reconhece-se a existência da diversidade social, de tal forma que as pessoas podem realizar-se em seus propósitos de vida de acordo com as suas diferenças. Portanto, a equidade inclui como parte de seus eixos o respeito e a garantia dos desejos humanos, a igualdade e a oportunidade.⁶

4 Equidade de Gênero: como implantar na gestão das empresas? Itaipu Binacional/Equidade de Gênero

5 Baseado no Glosario de género, 2007.

6 Baseado no Glosario de género, 2007 e Myla (2014).

Em outras palavras, podemos dizer que a **igualdade** se concentra em criar a mesma linha de partida para todos, mulheres e homens, com os mesmos direitos, oportunidades e responsabilidades. A **equidade** tem, portanto, o objetivo de fornecer a todos um amplo leque de oportunidades e benefícios, de acordo com as suas necessidades, para que tenham as oportunidades de alcançarem a mesma linha de chegada.⁷

O **empoderamento das mulheres** significa ganhar poder e controle sobre suas próprias vidas. Envolve a conscientização, a construção de autoconfiança, a ampliação das escolhas, o aumento do acesso e controle sobre os recursos e ações para transformar as estruturas e instituições que reforçam e perpetuam a discriminação e a desigualdade de gênero. As políticas e as ações para promover o empoderamento das mulheres devem facilitar a articulação das necessidades e prioridades das mulheres e um papel mais ativo na promoção desses interesses e necessidades. O empoderamento não é um processo que envolva apenas as mulheres; os homens também devem participar ativamente das mudanças. Da mesma forma que o empoderamento também não deve ser visto como um jogo de soma zero, em que os ganhos para as mulheres implicam automaticamente em perdas para os homens. Aumentar o poder das mulheres nas estratégias de empoderamento significa sim formas alternativas de poder: se concentram em utilizar forças individuais e coletivas para trabalhar em direção a objetivos comuns sem coerção ou dominação (ONUa, s.d.).

3. Por que mulher e gênero são importantes na sociedade?!

A mesorregião do Oeste do Paraná, segundo o IBGE, é formada por 50 municípios⁸ de pequeno e médio porte. A OECD (2006) e muitos outros autores tratam essas áreas como regiões rurais. A região Oeste do Paraná, segundo os critérios da OECD (2011), tem em média densidade populacional menor que 150 hab/km² e, de acordo com o Censo Populacional de 2010, população nas áreas rurais entre 15% e 50%. Considerando o primeiro e o segundo níveis desse critério concluímos que o Oeste do Paraná se trata, portanto, de uma região rural com urbanização intermediária.

Rocha e Barchet (2015) aplicaram a proposta metodológica de classificação dos municípios de Veiga (2003), que utilizou a densidade populacional para estabelecer o porte das cidades e definir o que seria rural e urbano. Segundo os dados do Censo Populacional de 2010, 85,3% da população paranaense residem em áreas urbanas. No entanto, segundo a proposta metodológica de Rocha e Barchet (2015), 89% dos municípios do estado são essencialmente rurais. Na mesorregião Oeste do Paraná, dos 50 municípios analisados, três eram essencialmente urbanos, dois relativamente rurais e os demais essencialmente rurais. Esta mesorregião pode ser considerada uma região rural, onde estão presentes todos os tipos de atividades e com forte presença da produção agropecuária e do agronegócio.

A maior participação das mulheres nas atividades produtivas, tanto do ponto de vista de inserção no mercado de trabalho como nas hierarquias das empresas, deve ser visto como uma oportunidade de aproveitar todo capital humano e social disponível no território e, conseqüentemente, de contribuir para um desenvolvimento includente.

7 <http://www.caaws.ca/gender-equity-101/what-is-gender-equity>

8 O Programa Oeste em Desenvolvimento implementado pela Fundação Parque Itaipu e coordenado por ela abrange um total de 51 municípios, um a mais que a área geográfica estabelecida pelo IBGE, o que não impacta nas análises e reflexões realizadas neste documento

De acordo com Boisier et al. (1995, p. 1 e 2), a abordagem do desenvolvimento territorial possibilita a inclusão de vários níveis de escala na concepção de desenvolvimento. Esses níveis vão desde a microlocalidade, como é o caso da comunidade, às macrolocalidades, como as mesorregiões. O desenvolvimento territorial refere-se a processos de mudança sociais e econômicas de caráter estrutural, delimitados geograficamente e inseridos em um marco institucional configurado por sistemas econômicos de mercado, ampla abertura externa e descentralização dos sistemas de decisão.

O desenvolvimento territorial tem três objetivos: a) aperfeiçoar o território entendido não como um lócus e suporte físico de elementos naturais, mas como um sistema físico e social estruturalmente complexo, dinâmico e articulado; b) aperfeiçoar a sociedade ou a comunidade que habita esse território, sendo o próprio território referência como a sua identidade e cultura; e c) aperfeiçoar cada pessoa que pertença a essa comunidade e que habita esse território. Esses três objetivos são tanto modernos e competitivos em um cenário internacional, quanto simultaneamente equitativos e participativos.

O enfoque territorial tem contribuições para o desenvolvimento econômico e do espaço, os clusters, os novos distritos industriais e o desenvolvimento econômico local, o qual justifica a passagem da noção de desenvolvimento rural para a noção de desenvolvimento territorial rural. Schejtman e Berdegué (2003) levantam sete elementos que devem ser considerados relevantes no novo enfoque de desenvolvimento territorial rural, quais sejam: 1) A competitividade determinada pela ampla difusão do progresso técnico e do conhecimento é condição necessária à sobrevivência das unidades produtivas. No entanto, para ser competitivo quando se tem a perspectiva da superação da pobreza, deve-se entender competitividade como capacidade de melhores empregos e autoempregos, que conduzam a um incremento sustentável de renda e melhoria na qualidade de vida das famílias rurais; 2) A inovação tecnológica em processos, produtos e gestão é o ponto chave para elevar a produtividade do trabalho e a renda da população rural; 3) A competitividade é um fenômeno sistêmico, ou seja, não é um atributo de empresas ou unidades de produção individuais ou isoladas, mas depende das características dos ambientes e dos territórios; 4) A demanda externa ao território é o motor das transformações produtivas, o que é essencial para incrementar a produtividade e o emprego; 5) Os vínculos urbano-rurais são essenciais ao desenvolvimento das atividades agrícolas e não-agrícolas no interior do território; 6) O desenvolvimento institucional é decisivo para o desenvolvimento territorial. Por ele se dá a relação com o funcionamento de redes de relações sociais de reciprocidade baseada na confiança, nos elementos culturais, na identidade territorial e nas redes com atores externos ao território. Esses fatores facilitam a aprendizagem coletiva; e 7) O território é uma construção, ou seja, um conjunto de relações sociais que dão origem e expressam uma identidade e um sentido de propósitos compartilhados por múltiplos agentes públicos e privados (SCHEJTMAN e BERDEGUÉ, 2003).

De acordo com o ConectaDel (s.d.), o desenvolvimento territorial tem várias dimensões: humana, econômica, socioinstitucional e ambiental. A evolução dessas dimensões é construída com a participação de vários atores que podem atrair e desenvolver os inúmeros tipos de capitais tangíveis e intangíveis, sendo que um dos mais importantes é o capital social. De acordo com Ismail Serageldin (2001), a composição tradicional de capital natural, de capital físico ou produzido e de capital humano é ampliada para incluir o capital social, o qual se refere à coerência social interna da sociedade e da cultura, as normas e valores que governam as interações entre as pessoas e instituições em que estão imersos em uma determinada área.⁹ Capital social é o amalgama que mantém as sociedades unidas, e sem o qual não pode haver crescimento econômico ou bem-estar humano. Na sua ausência ou em sociedades com baixos níveis de capital social, poderá haver um colapso. É o capital social que possibilita a criação de um ambiente favorável ao diálogo e à negociação, que podem contribuir para o desenvolvimento equilibrado das dimensões do desenvolvimento territorial.

⁹ Essa síntese de capital social é fruto dos artigos pioneiros de Bourdieu (1980), Putman (1993), Woolck (1998) e Coleman (2000).

A maior participação das mulheres nas atividades produtivas, tanto do ponto de vista de inserção no mercado de trabalho como nas hierarquias das empresas, deve ser visto como uma oportunidade de aproveitar todo o capital humano e social disponível no território e, conseqüentemente, de contribuir para um desenvolvimento incluyente. Como será visto mais adiante, além do desenvolvimento, quando todos os atores podem expressar o seu potencial social, econômico e político, aumentam-se as chances de êxito do planejamento do território. Dessa forma, maximizam-se os recursos endógenos para aumentar o acesso e o uso eficiente dos recursos de fora do território. A ideia é que, com as disposições sociais e culturais, as mulheres tenham a possibilidade de serem agentes ativos na mesma magnitude que os homens, seja na esfera privada, seja na pública.

Para que o espaço das mulheres seja ampliado para além do que estamos assistindo recentemente, elas precisam se empoderar. E as relações entre homens e mulheres, que são construções sociais e culturais, influenciam nesse empoderamento. As ações planejadas para o desenvolvimento territorial que são construídas sem levar em conta as relações de gênero, não são necessariamente neutras no que se refere ao gênero. Isto significa que essas relações existem e são presentes, mas que não são percebidas pelos atores sociais e/ou agentes econômicos.

Nas áreas rurais, como Oeste do Paraná, que tem uma densa rede urbana, as relações urbano-rural são muito intensas e, de acordo com Schejtman e Berdegué (2004), quanto maior contato urbano, mais semelhantes as expectativas e padrões de vida diária entre os habitantes das áreas rural e urbana, especialmente entre os jovens. A incorporação maciça das mulheres rurais em outro trabalho modifica as relações intrafamiliares e papéis tradicionais de gênero. Portanto, as necessidades entre as mulheres que vivem nas áreas rurais e cidades não são as mesmas, mas podem convergir. As mulheres têm muito mais invisibilidade por conta da dispersão espacial. Por isso a redução das desigualdades de gênero pode ser mais difícil, mas é fundamental ter as políticas de gênero como prioridade em todo o território porque elas possibilitam aumentar os níveis de desenvolvimento regional.

A fim de mensurar e comparar o desenvolvimento em diferentes regiões, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) criou o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Este índice foi amplamente utilizado para ranquear países e fazer análises territoriais. Posteriormente, o próprio PNUD apresentou o Índice de Desigualdade de Gênero (IDG) a fim de captar as desvantagens das mulheres e as perdas de potencial de desenvolvimento, com base em três dimensões que espelham o IDH: saúde reprodutiva, empoderamento (autonomia) e atividade econômica. Não por acaso, verificou-se que os países que tinham alto IDH também tinham também alto IDG. São sociedades que logram patamares de desenvolvimento superiores às demais.

Aumentar a igualdade e a equidade de gênero não é tema somente do ponto de vista humanitário, mas, sobretudo, de desenvolvimento civilizatório. As sociedades que conseguiram avançar e seguir nesse caminho engendraram ajustes sociais e políticos que os conduziram ao desenvolvimento econômico. Os Quadros 1 e 2 ilustram essa relação muito alta entre IDH e IDG em diferentes países.

Quadro 1 – Os 20 países com os maiores Índices de Desigualdade de Gênero – IDG, em 2013

Posição no ranking do IDH*	País	IDG	Posição no ranking do IDG
25º	Eslovênia	0,021	1º
3º	Suíça	0,030	2º
6º	Alemanha	0,046	3º
12º	Suécia	0,054	4º
10º	Dinamarca	0,056	5º
21º	Austrália	0,056	6º
4º	Holanda	0,057	7º
26º	Itália	0,067	8º
1º	Noruega	0,068	9º
21º	Bélgica	0,068	10º
24º	Finlândia	0,075	11º
20º	França	0,080	12º
28º	República Tcheca	0,087	13º
13º	Islândia	0,088	14º
9º	Cingapura	0,090	15º
27º	Espanha	0,100	16º
15º	Coreia do Sul	0,101	17º
19º	Israel	0,101	18º
2º	Austrália	0,113	19º
11º	Irlanda	0,115	20º

* Índice de Desenvolvimento de Gênero.
Fonte: Bianchini, 2014.

Quadro 2 – Os 20 países com os piores Índices de Desigualdade de Gênero – IDG, 2013

Posição no ranking do IDH*	País	IDG	Posição no ranking do IDG
154º	Iêmen	0,733	152º
184º	Chade	0,707	151º
169º	Afganistão	0,705	150º
187º	Nigéria	0,674	149º
176º	Mali	0,673	148º
186º	Congo	0,669	147º
178º	Moçambique	0,657	146º
175º	Libéria	0,654	145º
185º	Centro Africana	0,645	144º
171º	Costa do Marfim	0,644	143º
161º	Mauritânia	0,643	142º
183º	Serra Leoa	0,628	141º
166º	Sudão	0,624	140º
172º	Gâmbia	0,622	139º
152º	Camarões	0,617	138º
157º	Papua Nova Guiné	0,617	137º
141º	Zâmbia	0,617	136º
140º	Congo	0,617	135º
165º	Benin	0,614	134º
181º	Burquina Fasso	0,607	133º

* Índice de Desenvolvimento de Gênero.
Fonte: Bianchini, 2014.

Desde os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, que comprometeram os 191 Estados-membros da ONU, já se reconhecia que a igualdade de direitos e oportunidades para mulheres e homens era fundamental para o progresso social e econômico. Posteriormente entrou em pauta o tema da violência contra as mulheres que, além da violência per se, é uma manifestação concreta da desigualdade entre os sexos. As políticas para prevenir essa violência foram implementadas como parte das agendas de igualdade, desenvolvimento, saúde pública e direitos humanos (Garcia-Moreno et al., 2005).

O termo violência contra mulher significa qualquer ação baseada na violência de gênero que resulta em danos físicos, sexuais ou psicológicos, ou é provável resultado deles. A violência inclui ameaças ativas, coercitivas ou privações arbitrárias de liberdade, e podem ocorrer tanto na esfera pública como na vida privada. Além do claro problema de violação dos direitos humanos que mobiliza a sociedade, a violência gera custos econômicos enormes. O desenvolvimento econômico é limitado enquanto existir qualquer tipo de violência, seja contra as mulheres, seja contra outros grupos minoritários. A literatura econômica indica que toda a sociedade paga os custos de não abordar esse preocupante problema social. Quanto mais cedo os países introduzirem políticas e programas eficazes para acabar com a violência, mais cedo se começa a reduzir os custos econômicos dessa violência para toda sociedade, cujos benefícios são imensuráveis a longo prazo (Day, McKenna, Bowlus, 2005). Esta violência tem um impacto econômico direto, acompanhada de custos humanos e emocionais. Um estudo realizado nos Estados Unidos estimou que os custos com estupro, agressão física e perseguição chegam a US\$ 5,8 bilhões por ano, dos quais quase US\$ 4,1 bilhões são destinados apenas aos atendimentos médicos e psiquiátricos (Garcia-Moreno et al., 2005).

Por isso, o planejamento territorial, tanto com um enfoque mais horizontal, como para um olhar mais vertical, no qual se considere as necessidades e as estratégias de gênero, é imprescindível para alcançar patamares mais altos de desenvolvimento. Os programas e ações a serem implementados a partir deste documento balizador devem, sobretudo, perpassar toda a estrutura de governança do território do Oeste do Paraná, reverberando para as demais instituições públicas e privadas por meio de ações sensíveis ao gênero. Em outras palavras, as estratégias que fomentam equidade de gênero devem ter uma perspectiva transversal para alcançar o maior número possível de mulheres e suas singularidades no território do Oeste do Paraná.

Podemos citar, por exemplo, o Programa Oeste em Desenvolvimento, que considera o desenvolvimento como um processo de transformação econômico, social, institucional e tecnológico. Para este programa é importante perguntar: “qual estágio estamos e qual queremos alcançar?” (Plano Mestre do Oeste em Desenvolvimento, p. 10, 2016). A melhora dos níveis de desenvolvimento territorial na região do Oeste do Paraná pode ser alcançada por meio:

- a) De políticas e ações inclusivas de todos os grupos da sociedade, como as mulheres que representam mais de 50% da população;
- b) Da ampliação das oportunidades para as mulheres expressarem seu potencial produtivo e social, aumentando os níveis dos capitais humano e social, respectivamente; e
- c) Da intensificação das políticas e ações que reduzam drasticamente a violência com as mulheres, tornando o Oeste do Paraná um território seguro e não violento para as mulheres.

4. Gênero e desenvolvimento

A Década da Mulher das Nações Unidas (1976-1985) foi crucial ao levantar o quanto era importante o papel da mulher no desenvolvimento social e econômico dos países e comunidades e, particularmente, das mulheres de baixa renda. Ao longo dessa década deu-se mais visibilidade a elas, e houve um aperfeiçoamento de como as mulheres eram vistas no desenvolvimento, tanto por pesquisadores acadêmicos quanto por formuladores de políticas (Moser, 1993).

O termo **mulheres no desenvolvimento** foi cunhado no início dos anos 70 pelo Comitê de Mulheres em Washington, no capítulo *Sociedade para o Desenvolvimento Internacional*. Esse texto influenciou uma rede de profissionais, em grande parte composta por mulheres, que atuavam com o tema desenvolvimento, e que foram influenciadas também pelos trabalhos realizados por Ester Boserup e outros “novos” antropólogos. A base teórica desse enfoque está no livro de Ester Boserup – *Women` Role in Economic Development*, publicado em 1970. O termo foi rapidamente adotado pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID), cujo raciocínio subjacente era de que as mulheres seriam um recurso inexplorado e que poderiam fornecer uma contribuição econômica para o desenvolvimento. A USAID, por intermédio de seu Escritório de Mulheres no Desenvolvimento, foi um dos defensores mais determinados da abordagem mulher no desenvolvimento (MND). Junto a Instituto de Desenvolvimento Internacional de Harvard (EUA), eles produziram uma metodologia de estudo de caso para identificar como as mulheres foram deixadas de fora do processo de desenvolvimento, e identificaram que, apesar das mulheres serem atores-chave no sistema econômico, seu grande potencial de contribuir para os planos de desenvolvimento tinha sido negligenciado (Overholt *et al.*, 1984, p.3, apud Moser, 1993).

O objetivo inicial desta corrente era alcançar a visibilidade da mulher como categoria nas investigações e nas políticas de desenvolvimento, a fim de eliminar sua marginalização nesses processos. Pela primeira vez, afirmou-se que a posição de subordinação da mulher era um obstáculo para o desenvolvimento, ainda que esta corrente não questionasse os postulados do enfoque da modernização (Afshar, 1999; Luna, 1999). A base da MND, ao definir os problemas das mulheres em termos das necessidades básicas das famílias, e não tanto com base na subordinação que elas vinham experimentando na esfera reprodutiva, resultou em programas que priorizaram a capacitação das mulheres pobres no âmbito doméstico e nos ofícios tradicionalmente femininos. Apesar da capacitação – treiná-las a costurar, por exemplo – o caráter secundário da mulher na esfera produtiva permaneceu, assim como, o estímulo ao trabalho gratuito e reafirmação de sua posição na esfera reprodutiva. Diante desse panorama, seria improvável que ocorresse qualquer mudança nas relações de poder entre homens e mulheres (Afshar, 1999; Zabala, 1999).

É em 1985, na terceira Conferência Mundial da Mulher, em Nairóbi (Quênia), que as mulheres dos países em desenvolvimento questionam as estratégias de desenvolvimento, evidenciando a necessidade de se promover um paradigma alternativo. Os problemas das mulheres não deveriam ser mais considerados como um problema isolado de um grupo social, mas sim como resultado e consequência do funcionamento de um sistema de gênero, que impunha às mulheres papéis de subordinação e marginalização na sociedade. Não se tratava de adaptar a forma de vida das mulheres ao modelo de desenvolvimento existente. A ideia era desenvolver um novo paradigma que contemplasse a realidade de um sistema desigual que não permitia a geração espontânea de autonomia para as mulheres. Assim, no marco da cooperação para o desenvolvimento das Nações Unidas surge o enfoque denominado Gênero e Desenvolvimento (GED).

Mais recentemente, uma nova mudança na abordagem, principalmente na pesquisa acadêmica, reconheceu as limitações de se focar as mulheres isoladamente, chamando a atenção para a necessidade de olhar para o **gênero e o desenvolvimento**. Eles estavam preocupados com a maneira pela qual os

problemas das mulheres eram percebidos em termos de seu sexo – ou seja, suas diferenças biológicas em relação aos homens – e não em termos de seu gênero – ou seja, a relação social entre homens e mulheres, em que as mulheres são sistematicamente subordinadas (Moser, 1993).

De acordo com Pereira (2015), o paradigma GED requer que sejam introduzidos elementos analíticos específicos de gênero na fase de diagnóstico do planejamento do desenvolvimento, de forma a detectar e identificar claramente todos os elementos que constituem o sistema de gênero (papéis, interesses, necessidades, etc.). Devido a esta necessidade, os organismos internacionais têm elaborado propostas metodológicas específicas, tais como: *Socioeconomic and Gender Analysis* (ASEG), proposta pela Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Quadro 3 compara as abordagens MND e GED. De acordo com Stotsky (2006b), existem fortes evidências que há uma associação entre a redução das desvantagens das mulheres nos vários aspectos da vida social e o campo econômico – crescimento e estabilidade econômica. Esta relação é gerada pelas externalidades positivas das políticas que promovem a equidade de gênero e aumentam a capacidade das mulheres de intervirem em todas as esferas tratadas neste documento: da social a econômica, de tal ordem que justifique que as políticas públicas e, conseqüentemente, os gastos públicos não sejam neutros ao gênero. Stotsky (2006a) afirma que as organizações internacionais estão levando em conta o efeito diferenciado das políticas e programas governamentais sobre mulheres e homens. Segundo a autora, a perspectiva de gênero deve ser colocada em evidência nos orçamentos públicos (*gender budgeting*).

Quadro 3 - Comparação das abordagens Mulher no Desenvolvimento e Gênero e Desenvolvimento

Mulher no Desenvolvimento	Gênero e Desenvolvimento
As mulheres	As relações entre homens e mulheres
O problema	O problema
A exclusão das mulheres no processo de desenvolvimento ou modernização	As relações de poder desigual entre os ricos e pobres, mulheres e homens, que possibilitam o desenvolvimento equitativo e a plena participação das mulheres
Meta	Meta
Desenvolvimento e políticas públicas mais eficientes e efetivas	Políticas públicas equitativas, sustentáveis, eficientes, includentes e participativas
Solução	Solução
Integrar as mulheres no processo de desenvolvimento, ou nas políticas públicas existentes.	Elevar a capacidade de ação das mulheres em desvantagem e transformar as relações desiguais entre mulheres e homens.
Estratégias	Estratégias
Desenhar políticas voltadas para as mulheres. Aumentar a produtividade das mulheres. Elevar a capacidade das mulheres para garantir o bem-estar das famílias.	Desenhar políticas sensíveis as diferenças entre mulheres e homens (focalizadas ou integradas). Identificar e atender as necessidades práticas e estratégicas determinadas pelas próprias mulheres.

Fonte: Zebadúa e Pérez (2002), citado por Massollo (2004).

No cenário mundial, o aumento da participação das mulheres no emprego contribui para aumentar as taxas de crescimento e viabilizar as economias nacionais. No entanto, o mercado de trabalho continua a ter desigualdades de gênero, o que prejudica a produtividade e competitividade. Apesar da igualdade de gênero ser considerada muitas vezes como algo legítimo, ainda existem pessoas que acreditam que isso implica em transportar os custos para as empresas. A igualdade entre mulheres e homens contribui de diferentes maneiras para o crescimento econômico, e a plena participação das mulheres no cenário econômico é fundamental para a construção de economias dinâmicas e sustentáveis (OIT, 2010).

5. Gênero e o planejamento territorial

De acordo com Molyneux (1985), o planejamento de gênero para o desenvolvimento territorial deve ser baseado nos interesses das mulheres, ou seja, priorizando suas preocupações. E ao se identificar os seus interesses, é fundamental diferenciar o que são os interesses estratégicos de gênero, e o que são os interesses práticos de gênero. Quando os diferentes interesses das mulheres são identificados, é possível traduzi-los em necessidades de planejamento.

De acordo com Moser (1993), numa perspectiva de planejamento, essa separação é essencial por causa de seu foco no processo de planejamento em que um interesse, definido aqui como uma “preocupação priorizada”, se traduz em uma necessidade. Este, por sua vez, é definido como o “meio pelo qual as preocupações são satisfeitas”. Ainda poderá ser feita uma distinção relativa entre as necessidades práticas do gênero mulher e as necessidades estratégicas do gênero mulher.¹⁰ Com essa distinção, a política e o planejamento de gênero podem ser formulados para que as ferramentas e as técnicas para sua implementação sejam mais claras.

Os interesses que as mulheres têm em comum podem ser determinados tanto por aspectos como posição social, nível educacional e identidade étnica, como também pela básica e fundamental similaridade biológica de serem mulheres. A distinção de Molyneux (1985) entre interesses estratégicos e práticos de gênero tem um significado teórico para a análise de gênero. Por disso, uma das ferramentas mais fundamentais para o planejamento de gênero é a distinção entre necessidades estratégicas e práticas de gênero. Deve-se, portanto, esclarecer o que é essencial a partir de parâmetros realistas identificados, assim como o que pode ser realizado no processo de planejamento, e as limitações de diferentes intervenções políticas.

As **necessidades estratégicas** de gênero são as necessidades que as mulheres identificam em consequência de sua posição em relação aos homens em todas as esferas da vida social, política e econômica. As necessidades estratégicas de gênero variam de acordo com contextos específicos, e relacionam-se com divisões de trabalho, poder e controle de gênero, e podem incluir questões como direitos legais, violência doméstica, igualdade de salários e controle das mulheres sobre seus corpos. Atender às necessidades estratégicas de gênero ajuda as mulheres a alcançar maior igualdade. Também muda os papéis e a posição das mulheres em todas as esferas (Moser, 1993). As necessidades estratégicas de gênero estão associadas às estratégias para aumentar a igualdade e equidade entre mulheres e homens, por meio do empoderamento das mulheres (Wieringa, 1994).

Por exemplo, se o interesse estratégico de gênero – ou seja, a preocupação prioritária – é pensado para uma sociedade mais igualitária, então ele é uma necessidade estratégica de gênero – isto é, o meio pelo qual essa preocupação pode ser satisfeita. Por exemplo, se formos identificar essa necessidade de gênero no mercado de trabalho, uma prioridade seria a eliminação da divisão de trabalho por gênero.

As **necessidades práticas de gênero** são as necessidades que as mulheres identificam em suas funções socialmente aceitas na sociedade. Elas não propõem alterar as divisões de gênero no trabalho ou a posição hierárquica das mulheres na sociedade. As necessidades práticas de gênero são uma resposta à necessidade imediata percebida e identificada dentro de um contexto específico do seu cotidiano. Elas são de natureza prática e muitas vezes se referem às inadequações de condições do dia a dia, tais como abastecimento de água, cuidados de saúde e emprego.

¹⁰ Os homens também têm as suas necessidades enquanto gênero masculino.

O interesse prático de gênero está relacionado às necessidades de obter uma qualidade básica de vida para ela e os membros da família. Essas duas necessidades em boa parte dos países ou regiões não desenvolvidas, é dita como uma tarefa majoritariamente do espaço doméstico, cuja responsabilidade e administração são das mulheres. Portanto, trata-se de uma necessidade ligada ao cotidiano delas.

A divisão de gênero do trabalho dentro da esfera familiar confere às mulheres uma série de responsabilidades consideradas primordiais. Cabe a elas não só o trabalho doméstico, envolvendo o cuidado das crianças, saúde familiar e provisão de alimentos, mas, também, a gestão do domicílio e serviços básicos e, em muitos casos, a capacidade de ganhar renda por meio do trabalho produtivo. Portanto, em termos de planejamento, as políticas para atender às necessidades práticas de gênero precisam se concentrar na arena doméstica, nas atividades geradoras de renda e, também, nas necessidades da comunidade em termos de habitação e serviços básicos.

A família é identificada como a definidora da fronteira entre os domínios público e privado, ou seja, do limite da interferência do Estado na existência individual. Por conseguinte, são pelas políticas para as famílias que o Estado intervém mais poderosamente na vida das mulheres. Isto se aplica tanto à legislação como às intervenções de planejamento (Moser, 1993). As políticas do Estado em relação às mulheres dentro da família são altamente complexas, porque não são unidirecionais. Ela varia a partir do seu propósito, alternando entre controlar e apoiar as mulheres.

No planejamento de necessidades práticas de gênero é necessário reconhecer que as mulheres necessitam de estratégias integrativas de planejamento intersetorial. Por exemplo, a maioria dos governos baseia as prioridades de planejamento nacional numa abordagem setorial. O planejamento do emprego, por exemplo, diz respeito aos indivíduos como trabalhadores remunerados. Nessa situação, a mulher assume um papel no sistema de apoio familiar, e participa de forma marginal na força de trabalho, já que é limitada pelos compromissos na esfera doméstica. O planejamento do bem-estar social, que se concentra nas funções de educação das mulheres no âmbito familiar, não leva em conta suas atividades remuneradas. Por exemplo, as instalações de saúde em áreas de baixa renda são frequentemente não satisfatórias porque seu horário de funcionamento é inadequado para as mães que trabalham. A incapacidade de reconhecer as múltiplas responsabilidades das mulheres pode não apenas comprometer a implementação de uma determinada política, como também gerar programas frustrantes em vez de satisfazer necessidades básicas. Perversamente, pode de fato até piorar a posição das mulheres (Moser, 1993).

O problema das mulheres não se resume apenas ao fato de que elas tenham tantos papéis. A questão é que as mulheres não têm “tempo” para lutar por uma divisão de trabalho mais igualitária, pois tendem a ter muito mais horas de trabalho do que os homens. Isso faz com que elas sejam, em muitas circunstâncias, impotentes em relação ao Estado e aos tecidos político, econômico e social. De acordo com Wieringa (1994), se o planejamento de gênero se basear na percepção de que as diferentes atividades das mulheres estão ligadas e não devem ser vistas isoladamente, torna-se possível buscar maneiras de superar a falta de poder das mulheres em qualquer desses aspectos de suas vidas. O planejamento de gênero deve, portanto, começar com um processo de negociação, discussão e análise, que liga o presente ao futuro. Se o presente e o futuro estão ligados, as várias esferas, nas quais as mulheres estão envolvidas, se movem (Wieringa, 1994). Portanto, as necessidades práticas e estratégicas de gênero estão ligadas e associadas, respectivamente, com o presente e o futuro das mulheres.

Essas diferentes necessidades – estratégicas e práticas – também podem entrar em conflito ou se sobreporem, como é o caso das políticas e programas de eliminação da violência contra as mulheres. Trata-se de um grave problema de presente e de futuro. Moser (1993) alerta que, para as mulheres, a violência tem sido particularmente problemática, principalmente quando se refere a questões como violência doméstica e abuso sexual. A violência está estreitamente ligada às

estruturas familiares desiguais e à dependência econômica das mulheres em relação aos homens. As políticas públicas e ações da sociedade contra a violência das mulheres em todas as esferas é estratégica e prática. Os efeitos da violência contra as mulheres além dos custos tangíveis – monetários e não monetários – incluem também custos intangíveis como morte prematura, dor e sofrimento para os quais não há valor monetário imputado na economia. Quanto mais cedo os países introduzirem políticas e programas eficazes para acabar com a violência contra as mulheres, mais cedo começarão a reduzir o custo econômico dessa violência para sua sociedade, com benefícios de longo prazo (Krug, et al., 2002; Gracia-Moreno et al., 2005).

As reflexões de Molyneux (1985), Moser (1993) e Wieringa (1994) nos apontam que o planejamento territorial na perspectiva de gênero deve ser um tema indissociável para o desenvolvimento econômico, social e político, e que esse desenvolvimento deve ser conduzido por meio de etapas, como as descritas anteriormente: a) identificar os interesses das mulheres, a partir da priorização de suas preocupações, traduzidas como necessidades; b) distinguir necessidades estratégica de gênero de necessidades práticas de gênero; e c) definir o meio pelo qual as preocupações serão satisfeitas.

6. Gênero nas organizações empresariais

A atuação da estrutura de governança do território de forma horizontal nas várias atividades econômicas, sociais e políticas são fundamentais para construir um ambiente e discurso diferente sobre as mulheres e, conseqüentemente, sobre as relações de gênero que permeiam as ações dos atores, assim como as políticas públicas. Introduzir esse debate sobre o quanto é importante prover ações de equidade de gênero nas cadeias produtivas mais bem estruturadas e organizadas é também uma estratégia para incorporar o gênero no planejamento territorial.

O universo corporativo está presente em todas as atividades econômicas, independente da escala produtiva e do ramo de atividade. Muitas empresas estão diretamente relacionadas com às cadeias propulsoras do território do Oeste do Paraná. Mas todas criam oportunidades de trabalho e geram renda, contribuindo, naturalmente, para o perfil econômico e, de forma interativa e indireta, para o perfil social. Na região estão presentes muitas empresas do agronegócio, principalmente nas cadeias de carne de aves e suínos, leite e grãos, assim como empresas de transporte por conta da intensa movimentação de mercadoria, que contribuem para a dinâmica do Oeste do Paraná. Produzir ações sensíveis ao gênero, por meio de um planejamento no qual estejam presente os conceitos de equidade, é estrategicamente importante para servir de difusor de atitudes e, no longo prazo, para contribuir para novas estruturas sociais.

De acordo com a ONUb (s.d), para os dias atuais a sustentabilidade corporativa é imprescindível para os negócios, sendo essencial para o sucesso empresarial no longo prazo e para garantir que os mercados ofereçam valor em toda a sociedade. Para serem sustentáveis, as empresas devem operar de forma responsável, alinhadas a princípios amplos, e tomar ações que apoiem a sociedade em torno delas. Então, para promover a sustentabilidade no DNA corporativo, as empresas devem se comprometer ao mais alto nível, informar por meio de relatórios anuais seus esforços e se engajar localmente.

A conexão entre os resultados contábeis positivos e as boas práticas ambientais, sociais e de governança das empresas está se tornando cada vez mais clara. O bem-estar dos trabalhadores, das comunidades e do planeta está indissociavelmente ligado aos negócios. A escolha inteligente é gerenciar proativamente as operações e a cadeia de valor de uma empresa, olhando para os riscos e oportunidades por meio de ampla lente (ONUb, s.d.).

O Pacto Global é a maior iniciativa mundial de cidadania corporativa, com a participação de mais de 8.000 companhias e 4.000 organizações não empresariais de mais de 160 países. No Pacto Global, as empresas iniciantes na jornada de sustentabilidade, ou já reconhecidas em cumprir seus compromissos de operar com responsabilidade e apoiar a sociedade, implementam as propostas desse pacto por meio de uma série de atividades nos níveis internacional e local – através da conscientização e desenvolvimento de recursos e melhores práticas empresariais, facilitando parcerias e desenvolvendo iniciativas de ação sobre questões críticas como clima, água e empoderamento das mulheres (ONUB, sd).

A sustentabilidade corporativa começa com o sistema de valores de uma empresa e uma abordagem baseada em princípios para fazer negócios. Isto significa operar de forma que, no mínimo, atinja responsabilidades fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Empresas responsáveis promulgam os mesmos valores e princípios onde quer que tenham sua presença, e sabem que as boas práticas em uma área não são para compensar os danos em outras. Ao incorporar os princípios do Pacto Global em suas estratégias políticas e procedimentos, e estabelecer uma cultura de integridade, as empresas não só estão mantendo suas responsabilidades básicas para com as pessoas e o planeta, mas também, estabelecendo o cenário para o sucesso no longo prazo (ONUB, p.11, s.d.).

De acordo com a ONU, as empresas devem estabelecer cinco pilares para se tornarem uma corporação sustentável, quais sejam: a) práticas empresariais; b) fortalecimento da sociedade; c) compromisso de liderança; d) registro de progressos; e e) ações locais. Dentro desses cinco pilares, o fortalecimento da mulher por meio do empoderamento e equidade de gênero são fundamentais, sendo que o pilar “práticas empresariais” consiste em 10 princípios. Dentre eles, a equidade de gênero aparece de forma clara no princípio 1: “as empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos internacionalmente proclamado”, o qual descreve que a aplicação dos princípios dos direitos humanos pode suscitar uma série de dilemas práticos para as empresas. Além disso, este princípio deixa claro que a igualdade de gênero é um direito humano fundamental e inviolável e, também, que é essencial para expandir o crescimento econômico, promover o desenvolvimento social e melhorar o desempenho dos negócios.

O princípio 1 ainda ressalta a importância de promover a igualdade de gênero no ambiente empresarial, no local de trabalho por meio do empoderamento das mulheres, no mercado e na comunidade. Essa iniciativa já envolve mais de 800 empresas de diferentes setores e regiões do globo. Portanto, deve-se capacitar as mulheres e destacar como a participação plena delas na vida econômica é essencial para construir economias fortes e estabelecer sociedades mais estáveis e justas. Isso implica também em melhorar a qualidade de vida dos homens, de suas famílias e de suas comunidades, e propiciar objetivos de negócios.

A concepção de igualdade e equidade de gênero também está fortemente presente no princípio 6 “eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão”, cuja a ideia é que os participantes em negócios tenham orientação prática, ferramentas e recursos relevantes para o avanço dos princípios do trabalho. Vários temas transversais exploraram as dimensões dos direitos humanos no local de trabalho, incluindo a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, os direitos dos povos indígenas, os direitos das crianças e os direitos das pessoas com deficiência.

As convenções internacionais fundamentam a legislação nacional e ajudam a moldar valores comuns, adotados por instituições de todo o mundo. Os líderes empresariais, trabalhando em colaboração com os seus pares, governos, organizações não governamentais e as Nações Unidas, procuram aplicar essas normas internacionais que garantem os direitos do indivíduo por meio das políticas e programas especialmente concebidos para esse fim.

O compromisso corporativo, refletido na declaração de missão da empresa e apoiado por um relatório público sobre políticas e práticas, é um testemunho do crescente reconhecimento da importância desses valores para os negócios e as respectivas comunidades. Embora muito se tenha conseguido por meio da integração da responsabilidade social empresarial, da diversidade e da inclusão aos princípios e ações praticadas pelas empresas, ainda não se atingiu a completa participação das mulheres no setor privado – do escritório do diretor/presidente ao chão da fábrica e à cadeia de fornecimento.

Pesquisas atuais demonstram que a diversidade de gênero ajuda os negócios a obter melhor desempenho, e apontam que os interesses individuais e coletivos podem ser conjugados. A ONU Mulheres, o Pacto Global, outras agências líderes das Nações Unidas, o Banco Mundial e o Fórum Econômico Mundial reforçam essas conclusões. Ampliar o acesso e a inclusão da dimensão gênero nas políticas e nas atividades das empresas requer técnicas, ferramentas e práticas que apresentem resultados sustentáveis.

Em 2010, a ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU lançaram em parceria os Princípios de Empoderamento das Mulheres: igualdade significa negócios (*Women's Empowerment Principles – WEPs*), cujo objetivo é ajudar as empresas a criarem ou adaptarem as políticas de práticas existentes para concretizar o empoderamento das mulheres. Os princípios foram elaborados a partir de um processo internacional de consulta. A adoção desses princípios compreende a implementação de parâmetros e indicadores para medir o desempenho e o progresso no empoderamento das mulheres (Equidade de Gênero, Itaípu). São 7 princípios: a) estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; b) tratar mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação; c) garantir saúde, segurança e bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores; d) promover a educação, a capacitação e o desenvolvimento profissional das mulheres; e) apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing; f) promover a igualdade por meio de iniciativas voltadas às comunidades e ao engajamento social; e g) medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

A igualdade e a equidade de gênero promovem, conseqüentemente, um ambiente de trabalho sem violência. As mulheres são vulneráveis aos diversos tipos de violências que causam custos no local de trabalho, gerando perturbações imediatas e, muitas vezes, de longo prazo para as relações interpessoais e para todo o ambiente de trabalho. São custos diretos decorrentes de acidentes, doenças, deficiência e morte, absenteísmo e aumento de problemas no departamento pessoal. Os custos são também indiretos, decorrentes da redução do desempenho no trabalho, da menor qualidade dos produtos ou serviços e da produção mais lenta e diminuição da competitividade. Além disso, as empresas podem incorrer a custos intangíveis, tais como, danos à imagem de uma organização, diminuição da motivação e moral, diminuição da lealdade à organização, níveis mais baixos de criatividade e um ambiente menos propício ao trabalho (Krug, *et al.*, 2002).

As corporações empresariais das cadeias produtivas do Oeste do Paraná devem se orientar para se tornarem empresas sustentáveis como fora descrito anteriormente, e um dos aspectos fundamentais é iniciar um processo de implementação dos Princípios de Empoderamento de Gênero. Existem barreiras para isso, que muitas vezes no curto prazo confrontam-se com o ambiente empresarial pouco favorável aos negócios, mas que consideram as agendas das corporações empresariais independentemente da escala – microempresa familiar ou grande empresa. No entanto, existem os 7 Princípios que podem nortear essa trajetória.

7. Considerações finais

Esse texto foi estruturado para ser uma proposta de documento balizador das ações da Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) no que se refere ao desenvolvimento territorial sustentável e às políticas públicas promotoras da equidade nas relações de gênero. O tema relações de gênero perpassa o processo de desenvolvimento, de planejamento territorial e do planejamento nas organizações. Melhorar essas relações é uma das formas primordiais de alcançar patamares altos de bem-estar e qualidade de vida, além do aspecto visível do aumento do produto econômico. E, como consideramos que a equidade de gênero é parte constituinte do processo de desenvolvimento – nas esferas sociais, econômicas políticas –, o empoderamento das mulheres torna-se um elemento central.

A atuação da estrutura de governança do território de forma horizontal nas várias atividades econômicas, sociais e políticas, são fundamentais para construir um ambiente e discurso diferente sobre as mulheres e, conseqüentemente, sobre as relações de gênero que permeia as ações dos atores, assim como as políticas públicas. Introduzir esse debate sobre o quanto é importante prover ações de equidade de gênero nas cadeias produtivas mais bem estruturadas e organizadas, é, também, uma estratégia fundamental para incorporar o gênero no planejamento territorial.

Os efeitos da violência contra as mulheres além dos custos tangíveis – monetários e não monetários –, incluem também custos intangíveis, como morte prematura, dor e sofrimento para os quais não há valor monetário imputado na economia. Quanto mais cedo os países - territórios - introduzirem políticas e programas eficazes de igualdade e equidade de gênero, mais cedo começarão a reduzir o custo econômico dessa diferença para a sua sociedade, com benefícios de longo prazo. As políticas públicas e as ações da sociedade contra qualquer forma de violência em todas as esferas são importantíssimas para promover um território com um ambiente seguro e saudável para todos os seus moradores.

Uma região somente poderá atingir patamares mais elevados de desenvolvimento se conseguir respeitar as singularidades de seus residentes e, ao mesmo tempo, identificá-las e incorporá-las na dinâmica territorial. O planejamento territorial na perspectiva de gênero deve ser um tema indissociável para o desenvolvimento econômico, social e político, e esse desenvolvimento deve ser conduzido por meio de etapas: a) identificar os interesses das mulheres, a partir da priorização de suas preocupações, traduzidas como necessidades; b) distinguir necessidades estratégicas de gênero de necessidades práticas de gênero; e c) definir o meio pelo qual as preocupações serão satisfeitas. As necessidades práticas e estratégicas de gênero estão ligadas e associadas, respectivamente, com o presente e com o futuro das mulheres. É fundamental construir um ambiente sem violência para todos e, especialmente, para as mulheres, por meio de ações e políticas públicas que contribuam para aumentar o empoderamento delas em todas essas esferas da vida.

Referências Bibliográficas

- BIACHINI, A. **Distribuição das realizações entre mulheres e homens**: uma análise do índice de desigualdade de gênero. 19 de novembro de 2014 <http://institutoavantebrasil.com.br/distribuicao-das-realizacoes-entre-mulheres-e-homens-uma-analise-do-indice-de-desigualdade-de-genero-idg/>
- BOSIER, S.; LIRA, L.; QUIROGA, B.; ZURITA, G. **Sociedade civil, actores sociales y desarrollo regional**. Santiago, Chile: ILPES/CEPAL, 1995. (documento 95/14)
- BOURDIEU, P. Le capital social: notes provisoires. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**, n. 3, p. 2-3, 1980.
- CONNECTADEL. **Modulo 7**: el enfoque del desarrollo económico territorial. <http://www.conectadel.org/mo%CC%81dulo-7-el-enfoque-del-desarrollo-econo%CC%81mico-territorial/>
- COLEMAN, J. **Social capital in the creation of human capital**: multi-faceted perspective. Washington: World Bank, 2000.
- DAY, T.; MCKENNA, K.; BOWLUS, A. **The economic costs of violence against women**: an evaluation of the literature, Geneva: UN, 2005. <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/expert%20brief%20costs.pdf>
- GARCIA-MORENO, C.; HEISE, L.; JANSEN, H.A.; ELISBERG, M.; WATTS, C. Violence against women. **Science**, v. 310, November, 2005.
- Glosario de género**. DF, Mexico: Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, 2007.
- GROOTAERT, C.; BASTELAER, T. **Understanding and measuring social capital**: a synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative. The World Bank/ Social Development Family Environmentally and Socially Sustainable Development Network, April, 2001.
- KRUG, E.G.; DAHLBERG, L.L.; MERCY, J.A.; ZWI, A.B.; LOZANO, R. (Edit.) **World report on violence and health**. Geneva: World Health Organization (WHO), 2002.
- MASSOLO, A. El desarrollo local en la perspectiva de género. **Agricultura, Sociedad y Desarrollo**, v.3, n1. Enero-Junio, p. 1-18, 2006.
- MARTINO, M. **Mulheres executivas**: oportunidades iguais exigem escolhas diferentes – experiências, práticas empresarias, reflexões sobre carreira e estilo de vida. Curitiba: Juruá, 2014.
- MOLYEU, M. Mobilization without emancipation? Women's interest, the State, and revolution in Nicaragua. **Feminist Studies**, v.11, n.2, Summer, p. 227-254, 1985.
- MOSER, C.O.N. **Gender planning and development: theory, practices and training**. London: Routledge, 1993.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). Guia para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local / Oficina Internacional del Trabajo, **Programa de Desarrollo Económico Local**, Oficina para la Igualdad de Género. Ginebra: OIT, 2010.
- Organização das Nações Unidas (ONU). **Agenda 2030 para sustentabilidade**. <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>
- Organização das Nações Unidas (ONUa). **Important concepts underlying gender mainstreaming**, s.l., s.d. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Organização das Nações Unidas (ONUB). **Guide to corporate sustainability**: shaping a sustainable. UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, s.l., s.d. https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UN_Global_Compact_Guide_to_Corporate_Sustainability.pdf
- Organização das Nações Unidas Mulher (ONU). **Princípios dos empoderamentos das mulheres**: igualdade gera negócios, 2016. http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD). **Regional typology**. Paris: OECD/Directorate for Public Governance and Territorial Development, June, 2011.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD). **The new rural paradigm**:

policies and governance. Paris: OECD, 2006

PAIVA, C.A.N. **Fundamentos da análise e do planejamento de economias regionais**. Foz do Iguaçu: Parque Itaipu, 2013. 200 p.

PEREIRA, S.R. Abordagem teórica sobre a questão de gênero e desenvolvimento rural: dos projetos insustentáveis ao planejamento de gênero. In: Staduto, J.A.R.; Souza, M.; Nascimento, C. A. (org.)

Desenvolvimento rural e gênero: algumas abordagens analíticas, estratégias e políticas. Porto Alegre: UFRGS, 2015 (séries rurais)

Plano Mestre Oeste em Desenvolvimento. Foz do Iguaçu: Fundação Parque Tecnológico Itaipu, abril, 2016.

PUTMAN, R. **Making democracy work: civic traditions in modern Italy**. Princeton: Princeton University Press, 1993.

ROCHA, A.A.; BARCHET, I. O rural e o urbano no Estado do Paraná. **Boletim de Geografia** (Online), v. 33, p. 115-126, 2015.

SCHEJTMAN, A.; BERDEGUÉ, J.A. **Desarrollo territorial rural**. Santiago/Chile: Rimisp - Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 2004.

STOTSKY, J.G. **Gender and its relevance to macroeconomic policy: a survey**. New York: IMF, Oct., 2006a. (IMF paper work, 233)

STOTSKY, J.G. **Gender budgeting**. New York: IMF, Oct., 2006b (IMF paper work, 232)

VEIGA, J.E. **Cidades imaginárias: o Brasil é menos urbano do que se calcula**. Campinas: Autores Associados, 2003.

WIERINGA, S. Women's interests and empowerment: gender planning reconsidered. **Development and Change**, v. 25, p. 829-848, 1994.

WOOLCOCK, M. Social capital and economic development: toward a theoretical synthesis and policy framework. **Theory and Society**, n. 27, p. 151-208, 1998.

ZEBADÚA, V.; PÉREZ, M. **Género, pobreza y presupuestos: conceptos iniciales y experiencias internacionales**. Fundar/Indesol, México, 2002.