

Salário igual e divisão igualitária de poder

Balanço do governo feminista na Suécia

Hanna Beutler-Gross, Valeska Henze,
Christin Skiera e Jana Windwehr

NOVEMBRO DE 2018

- A expansão do estado de bem-estar sueco foi baseada desde o início na força de trabalho das mulheres, de forma que questões de conciliação e justiça social – inclusive entre os gêneros – foram consideradas e negociadas já desde a década de 1930, podendo-se observar a implementação concreta de políticas logo no começo dos anos setenta.
- A igualdade de gênero era e continua sendo considerada tanto elemento essencial de uma sociedade justa na compreensão política da social-democracia, quanto condição necessária para o avanço de uma pequena economia nacional que deve se estabelecer no mercado internacional.
- O governo feminista contribuiu com a valorização simbólica da questão da igualdade, mas não chegou a explorar todas as possibilidades para uma distribuição igualitária de poder, influência e recursos. Ainda assim, foi possível estabelecer algumas medidas institucionais e estruturais interessantes como a introdução do orçamento de gênero [*genderbudgeting*], a obrigação das empresas de analisar suas estruturas salariais e a retirada dos estereótipos de gênero nos currículos escolares e das universidades, procurando não somente equilibrar a desigualdade entre os gêneros em curto e médio prazo, mas também provocar uma mudança significativa na cultura política em longo prazo.

Sumário

Introdução	3
Contexto: Igualdade como elemento central do estado de bem-estar sueco	3
Balanco das metas do governo	5
1ª meta: Poder, influência e recursos	6
<i>Poder político</i>	6
<i>Política externa feminista</i>	6
<i>Política orçamentária</i>	7
<i>Sistema judiciário</i>	8
<i>Cota para conselhos fiscais</i>	8
2ª e 4ª metas: Remuneração e conciliação	9
<i>Período integral em lugar de meio período</i>	9
<i>Conciliação</i>	10
3ª meta: Formação	11
<i>Prevenção de bullying e estresse psíquico nas escolas</i>	11
<i>Escolha de profissões e disciplinas escolares independentes do gênero</i>	12
<i>Igualdade nas universidades</i>	12
5ª meta: Saúde	13
6ª meta: Combate à violência contra a mulher	14
Conclusão	15
Bibliografia	18



Introdução

Nas últimas eleições parlamentares na Suécia, em 2014, o partido social-democrata emergiu como maior força e, após alguma disputa com o partido Verde, foi formado um governo minoritário. O novo primeiro-ministro Stefan Löfven definiu o novo governo como governo feminista em seu discurso de posse de três de outubro de 2014. Essa declaração foi feita somente ao final do discurso, de forma que o auto posicionamento não chegou às manchetes na cobertura imediata do pronunciamento oficial. A mídia enfatizou inicialmente outros aspectos do programa do governo e foi somente em 2016, com a candidatura bem sucedida a membro não permanente do conselho de segurança da ONU, que a abordagem política sueca ganhou repercussão internacional.

Mas quão real é esse rótulo no que diz respeito a um governo ou suas atividades? E qual foi a política adotada pelo governo feminista da Suécia nos últimos quatro anos? As eleições parlamentares de nove de setembro de 2018 propiciam uma boa oportunidade para fazer a retrospectiva do trabalho de um governo que se autodenomina feminista.

O governo liderado pelo primeiro-ministro Stefan Löfven não aplica o conceito da política feminista a áreas isoladas, trata-se antes de um princípio governamental transversal que abrange todas as áreas políticas. No entanto, o programa de governo apresentado e as seis metas de igualdade que ele contém estabelecem prioridades que guiarão a estrutura de nossa análise. Primeiramente, é preciso esclarecer em que medida aspectos da igualdade de gênero foram incorporados na construção do estado de bem-estar sueco. Pois um dos fundamentos e ao mesmo tempo motor do desenvolvimento do modelo sueco

sempre foi um forte senso de igualdade, no qual a igualdade explícita entre homens e mulheres desempenhou um papel, embora apenas de forma limitada enquanto expressão do pensamento e reivindicações feministas.¹

Contexto: Igualdade como elemento central do estado de bem-estar sueco

É claro que o feminismo também tem uma história na Suécia. Como na maioria dos países ocidentais, a questão do sufrágio universal, introduzido na Suécia em 1918, foi um ponto de partida para a reivindicação dos direitos da mulher. Mas também na construção do estado de bem-estar, o papel da mulher foi central e rapidamente adotou uma orientação emancipatória – deixando o trabalho doméstico para entrar na força de trabalho.

A chamada “questão da mulher” já estava, pelo menos a partir do final Segunda Guerra Mundial, muito vinculada à política demográfica e social na Suécia. Alva e Gunnar Myrdal, ainda em 1934, descreveram em seu livro pioneiro *Crise da questão demográfica (Krisi befolkningsfrågan)* que a sociedade sueca precisaria se reestruturar radicalmente para dar conta das exigências de um país industrializado moderno. Visando a uma ampla política de modernização, era preciso ter a garantia de uma população economicamente produtiva e em número suficiente. Assim, a natalidade, a capacidade de reprodução e a competência parental das mulheres tiveram posição central desde o início do programa da expansão do

1. “*Hela lönen, halva makten*” (“Salário igual e divisão igualitária de poder”) é um dos lemas apresentados pelo governo feminista. Originalmente foi cunhado pelo grupo das *stödstrumporna* (meias de alta compressão), uma rede feminista fundada antes das eleições de 1994, que anunciou a formação de um partido de mulheres, de modo que os partidos tradicionais por consequência colocaram mais mulheres nas listas de candidatos.



estado de bem-estar. Segundo os engenheiros sociais que influenciaram fortemente essa expansão (com destaque ao casal protagonista Myrdal), a realidade social era passível de ser analisada cientificamente e ativamente modelada com base nos resultados dessas análises.

Uma tarefa importante na compatibilização da produtividade e do desempenho econômico ao avanço moderno foi a conciliação das atividades domésticas, filhos e trabalho. O potencial de mão-de-obra das mulheres foi descoberto, mas, para realizar esse trabalho na produção, elas teriam que ser liberadas das tarefas domésticas e da educação das crianças ao mesmo tempo. É claro que o casal Myrdal pretendia alcançar esse objetivo delegando tais tarefas à sociedade. Por um lado, as tarefas de educação deveriam ser transferidas a profissionais especializados – como psicólogas e psicólogos e educadores e educadoras –, enquanto as esposas e mães, por outro lado, deveriam ter seus serviços domésticos atenuados por meio da tecnologia. Finalmente, surgiu a ideia de uma casa coletiva, da qual um protótipo foi efetivamente construído em 1935 – embora, tenha obtido um êxito reduzido, isto é, de pouca duração.²

O objetivo do programa dos Myrdal era uma economia saudável, funcional e em franco crescimento, que garantisse bem-estar e satisfação à sociedade. A integração das mulheres ao mundo profissional foi um grande avanço nos anos 1930/1940. Até então, mulheres só podiam exercer trabalho remunerado enquanto não estivessem casadas e os campos profissionais permitidos eram bastante restritos. No entanto, em momento algum o duplo

papel e, com isso, a jornada dupla das mulheres foi questionada. Embora a ideia de transferir o cuidado infantil a instituições sociais já existisse, sua implementação generalizada nacionalmente ainda tardou algumas décadas.

As mulheres eram, portanto, responsáveis por solucionar a conciliação e os problemas dela decorrentes. Nos primórdios do estado de bem-estar sueco, o homem ainda representava a norma social à qual as mulheres tinham que se conformar: enquanto trabalhadoras, deviam seguir o exemplo masculino e fazer crescer a riqueza coletiva por meio da produção, mas ao mesmo tempo precisavam garantir que o lar e a família funcionassem bem. Uma solução para essa incompatibilidade de papéis, na época, foi o trabalho de meio período. O duplo papel das mulheres nada mais era que um reflexo das estruturas patriarcais da sociedade sueca, uma vez que a ideia de que homens ou pais também podiam cuidar da educação dos filhos ainda estava muito distante. Não surpreende que as profissões adotadas pelas mulheres correspondessem em grande medida às tarefas e atividades que desempenhavam anteriormente em suas casas; as estruturas patriarcais e os modelos tradicionais de gênero foram simplesmente transferidos do lar para a sociedade.

Os estereótipos de gêneros existentes só foram questionados na década de 1960, quando a situação de vida das mulheres mudou radicalmente. Apesar da mudança do modelo do provedor único do sustento familiar para um modelo de dois provedores, evidenciou-se cada vez mais, que a dupla jornada prejudicava claramente as mulheres. Outro fato é que as mulheres, que foram bem vindas no mundo do trabalho, constataram que mesmo assim não tinham o direito de decidir sobre o próprio corpo. Depois a questão do sufrágio universal, a exigência do direito ao aborto

2. A casa era localizada na John Ericssonsgatan 6 em Estocolmo e além de apartamentos de diferentes tamanhos, tinha ainda um restaurante, uma lavanderia, uma cozinha central e uma creche. Hoje, é um prédio residencial comum, sem propostas de assistência específicas.



tornou-se a segunda grande e decisiva mudança na política para as mulheres na Suécia.

O movimento feminista sueco deixou-se guiar pelas ideias feministas da época e os papéis de gênero então existentes passaram a ser explicitamente questionados. Costuma considerar como marco inicial do processo o seminário de papéis de gênero (*könsrollseminariet*) realizado em Uppsala em 1968, no qual as e os participantes analisaram a distribuição dos papéis ensinados na literatura sob a ótica das atuais questões de justiça e liberdade. A partir de um grupo de oito mulheres que se engajou ativamente na melhora das condições existentes, tanto na pesquisa como na sociedade, desenvolveu-se o movimento nacional de mulheres reivindicando creches de qualidade e gratuitas para todas as crianças de um a doze anos, o direito formal ao trabalho sob as mesmas condições que os homens, bem como o direito ao aborto (gratuito).

Ao final dos anos 60 e início dos anos 70 iniciou-se uma ofensiva nestas questões no plano legislativo e muitas das reivindicações foram atendidas. Além disso, com a introdução da tributação individual (a extinção da separação da tributação do rendimento de casais) em 1971, foi criada a base para um status igualitário das mulheres na sociedade. Em 1973 foram aprovados os primeiros regulamentos do seguro de parentalidade, que oferece tanto às mães como aos pais opções para licença maternidade e paternidade. Em 1980 foi finalmente aprovada a primeira Lei de Igualdade de Gênero, sendo também nomeada uma ouvidoria de igualdade de gênero para supervisionar a implementação e a observação da Lei de Igualdade. Em 2009, com a substituição da Lei da Igualdade pela Lei da Discriminação, a autoridade associada foi renomeada para ouvidoria de discriminação. Uma contribuição particularmente importante para a

igualdade foi a norma “Uma mulher a cada duas” (*Varannan damernas*), implementada em 1994 pelo partido social-democrata, segundo a qual os partidos se comprometeram voluntariamente a intercalar homens e mulheres nas listas de votação parlamentar, aumentando assim significativamente o percentual de mulheres no parlamento.

Desde então, cada governo sueco influenciou a questão da igualdade – na maioria das vezes para melhor, às vezes também para pior, mas sempre em uma estrutura que fez da Suécia, em muitos aspectos, a precursora da igualdade na Europa.

Balanco das metas do governo

O governo de coalizão vermelho (partido social-democrata) e verde, promovendo a sua autoimagem de governo feminista, coloca as questões de igualdade no topo da lista de prioridades. Igualdade é para o governo tanto a expressão de um direito humano e condição para a democracia e justiça, como também um requisito necessário para o crescimento e desenvolvimento econômico. Com esse foco, o atual governo segue a tradição do estado de bem-estar sueco, no qual questões de igualdade sempre foram analisadas em conjunto com crescimento econômico e de bem-estar. A igualdade de gênero é somente um aspecto da justiça social e considerado o ponto de partida para abordar outros aspectos que potencializam as injustiças e discriminações – por exemplo, origem social e étnica ou a nível educacional.

No entanto, a igualdade de gênero não deve permanecer apenas como postulado no trabalho do governo feminista, mas deveria guiar também a rotina diária do governo, seus ministérios e as autoridades subordinadas, tornando-se assim um componente basilar,



sustentável e efetivo das estruturas sociais. Os efeitos disso sobre o conteúdo da política prática é considerado mais detalhadamente a seguir com base nas seis metas definidas pelo governo feminista.

1ª meta: Poder, influência e recursos

A primeira meta do governo feminista é a distribuição igualitária de poder, recursos e influência entre os gêneros: Homens e mulheres deverão ter os mesmos direitos e oportunidades reais para organizar a sociedade. Como o governo feminista utilizou o seu poder constituído para contribuir com a necessária redistribuição?

Poder político

O próprio governo feminista pretende dar o exemplo com uma governança e administração igualitárias: um a cada dois cargos no gabinete é ocupado por um homem. As equipes ministeriais também contam com 54% de Secretárias de Estado (SCB 2018b:104). Em 2017, as mulheres lideraram 46% das comissões parlamentares em um parlamento no qual detêm 47% dos assentos (Comissão Europeia 2017:32). Ao final do governo todos os cargos de liderança política deverão ser ocupados com tantas mulheres quanto homens. Além disso, o governo feminista dá continuidade ao programa introduzido em 2013 “Integração de gênero em órgãos públicos” (*Jämställdhetsintegrering i myndigheter*), que apoia organizações administrativas no fortalecimento da pluralidade e da diversidade na estrutura de recursos humanos.

Na avaliação da distribuição de poder político deve-se considerar que governos anteriores já haviam estabelecido direções importantes para as relações de poder quase que uniformemente distribuídas nos âmbitos legislativo

e executivo. Por exemplo, em 2001, mulheres já lideravam 45% das comissões parlamentares; também no governo anterior do primeiro-ministro Frederik Reinfeldt, havia somente um homem a mais do que mulheres entre os ministros.

Em 1º de janeiro de 2018, o governo instituiu uma autoridade supervisora para acompanhar seu trabalho enquanto governo feminista (*Jämställdhetsmyndigheten*). Um total de 50 funcionários com um orçamento anual de 80 milhões de coroas suecas (7,6 milhões de EUR) formam pela primeira vez uma estrutura administrativa própria para esse campo político. A autoridade de igualdade assessora o governo na implementação das metas definidas, coordena e promove pesquisas de acompanhamento e apoia o desenvolvimento da política de integração de gênero nas demais entidades estatais e nos municípios. Notemos que o governo feminista está empenhado em reduzir o alto número de organismos públicos. O fato de ter optado por institucionalizar a questão transversal da igualdade de gênero em uma nova entidade atesta a sua importância.

Política externa feminista

A política externa feminista da Suécia despertou muita atenção da comunidade internacional. Embora governos anteriores também tivessem estabelecido a igualdade de gênero como objetivo central da política externa, a Ministra de Relações Exteriores Margot Wallström declarou que os avanços feministas – pela primeira vez no mundo – seriam o princípio orientador predominante da cooperação internacional, priorizando claramente objetivos da política de igualdade de gênero sobre metas de desenvolvimento econômico ou política de segurança. Os direitos humanos das mulheres são os mais afetados em situações de crise internacional, ao mesmo tem-



po elas estão menos representadas na política externa, segundo Margot Wallström (Wallström 2018). Como exemplo, apenas 9% das negociações internacionais de paz têm o envolvimento de mulheres, embora sua participação leve a acordos de paz mais estáveis (ver Becker / Lunz 2018). A política externa feminista de Margot Wallström, portanto, tem por foco a segurança individual de mulheres e meninas, a ser garantida por meio de mais direitos, recursos e representação (Ministério de Relações Exteriores da Suécia 2018).

Em seu plano de ação, o Ministério de Relações Exteriores está comprometido com seis objetivos, incluindo integrar as mulheres mais amplamente na prevenção e resolução de conflitos e consequentes processos de paz, fortalecer seus direitos e recursos econômicos e apoiar melhorias na saúde sexual e autodeterminação feminina. Para alcançar essas metas, Margot Wallström iniciou uma rede de mediação de mulheres que até o momento atuou no Afeganistão, Sudão, Iêmen e Síria (Wiegmann 2018). Além disso, instituiu um grupo de trabalho sobre a igualdade de gênero na OCDE e se engaja na Campanha das Nações Unidas “HeForShe”.

Em consonância com a meta de distribuição igualitária de gênero em recursos da política (externa), Margot Wallström, segundo informações do Ministério de Relações Exteriores sueco, nomeou dentro do seu setor mais mulheres à frente de Embaixadas e Consulados do que os governos anteriores. Enquanto 30% das embaixadas e dos consulados da Suécia eram liderados por mulheres em 2010, em 2016, já eram 41%. Em setembro de 2018, ao final do mandato de Margot Wallström, o percentual de embaixadoras terá aumentado para 46%.

Margot Wallström considera a sua política transformadora, tendo o objetivo de aumen-

tar a visibilidade das mulheres nas relações internacionais e renegociar as hierarquias existentes de poder social. Ela questiona a quem e como a política exterior deveria servir. No plano internacional, Margot Wallström promoveu fortemente a sua agenda feminista e encontrou alguns adeptos e adeptas. Assim, o Canadá, por exemplo, também introduziu uma política exterior feminista. Por outro lado, Margot Wallström também foi muito criticada, entre outras coisas, quando revogou um acordo de fornecimento de armas de longa data para a Arábia Saudita, depois de questionar abertamente as violações de direitos humanos e especialmente dos direitos das mulheres na região.

O fato de a Suécia ter se candidatado com sucesso a membro não-permanente no Conselho de Segurança da ONU em 2016 foi considerado um apoio majoritário dos países ocidentais à política externa da Suécia. Como membro do Conselho de Segurança, Margot Wallström aproveitou a posição de negociação fortalecida da Suécia e tentou consolidar ainda mais a igualdade de gênero e o feminismo na cooperação internacional. O Ministério de Relações Exteriores também publicou um manual destinado a orientar outros países na introdução de uma política (externa) feminista (Ministério de Relações Exteriores 2018).

Política orçamentária

Todos os anos, o governo submete para discussão no parlamento uma proposta de orçamento público com as despesas e as receitas estimadas. De acordo com a primeira meta do governo feminista, a distribuição igualitária de recursos públicos, o orçamento público deveria beneficiar ambos os gêneros igualmente.

Para garantir isso, em 2014 foi introduzido um orçamento de gênero (*jämställdhetsbudgetering*). Mais especificamente, desde o planeja-



mento orçamentário de 2014 leva-se em conta a distribuição dos recursos públicos entre homens e mulheres, como o orçamento influencia o desenvolvimento da igualdade de gênero na sociedade e até que ponto os dois gêneros participaram do planejamento orçamentário.

Trata-se de uma resposta do governo feminista a pesquisas que demonstram que as linhas orçamentárias isoladas beneficiam mais os homens do que as mulheres. Por exemplo, o *Lobby* das mulheres suecas (*Sveriges Kvinnolobby*) comprovou em suas análises anuais orçamentárias, que o incentivo público ao esporte beneficia mais frequentemente os meninos, uma vez que os clubes de hockey e futebol, devido a sua estrutura organizacional, teriam acesso facilitado a recursos orçamentários.

Sistema judiciário

A primeira meta demanda que homens e mulheres participem igualmente na tomada de decisão em todos os setores da sociedade. Um papel chave cabe ao Supremo Tribunal, cujas sentenças moldam o convívio na sociedade. As juízas e juízes do Supremo Tribunal em matéria civil e criminal são nomeados pelo governo sob proposta de um painel de juízes e juízas. No mandato do governo feminista, foram nomeados três juízes e duas juízas para o Supremo Tribunal. Além disso, foi nomeado um novo presidente do Tribunal. Em meados de 2018 o Supremo Tribunal era composto de cinco juízas e nove juízes. No plano regional também podemos constatar uma desigualdade, embora menor, no sistema judiciário: atualmente a proporção de juízas nos Tribunais Regionais é de 33% (SCB 2018b:108).

Cota para conselhos fiscais

O governo feminista, como os antecessores, definiu como meta de igualdade no setor econômico alcançar um percentual de 40%

de mulheres nas diretorias e conselhos fiscais em empresas de capital aberto. A Suécia ainda está longe disso. Apesar do aumento na proporção de mulheres presidentes (2013: 5%, 2017: 6,3%) ou membros de diretorias (2013: 24%, 2017: 32%), o ritmo do processo é tão lento que a meta de 40% só seria alcançada daqui a 24 anos (SCB 2018b:109, AllBright 2016:10).

Delinea-se uma imagem ainda mais negativa em alguns setores específicos, como o mercado de capital de risco: com o crescimento do mercado financeiro, sociedades privadas de financiamento de risco adquirem poder e, com isso, poder de influência na sociedade. Na Suécia, seu lucro anual de aproximadamente 50 bilhões de euros responde por 8% do Produto Interno Bruto (PIB). No entanto, há quase apenas homens nos cargos de diretoria: mulheres representam 3% do total de associados e dirigem somente 14% dos departamentos de investimentos.

“Para mim, uma distribuição igualitária de cargos de diretoria entre os gêneros é tanto uma questão de competitividade como de política de igualdade de gêneros. Precisamos aproveitar a competência da Suécia em sua totalidade”, disse o Ministro de Empresas e Inovações da Suécia, Mikael Damberg, em 2016 (Regeringskansliet 2016). Como a Suécia ainda está muito distante, o governo feminista, seguindo o exemplo de sucesso da Noruega, considerou uma cota no início do mandato. Em 2016 o governo pretendia estabelecer por lei o objetivo de 40% de mulheres nas diretorias de empresas de capital aberto e ao mesmo tempo introduzir pagamentos de multa – de acordo com o tamanho – para empresas que não alcançassem o objetivo até 2019. O projeto do governo foi submetido ao parlamento para deliberação, mas não atingiu maioria.



Não obstante, em 2017, com a introdução da lei (europeia) que tornou obrigatória para empresas a elaboração de relatórios sobre sustentabilidade e diversidade (*Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy*), o governo feminista determinou que companhias privadas com mais de 250 funcionários e faturamento acima de 350 milhões de coroas suecas (33,5 milhões de EUR) devem publicar sua estratégia de diversidade para os conselhos de administração, com dados sobre gênero, idade e formação profissional dos membros da diretoria.

2ª e 4ª metas: Remuneração e conciliação

A autonomia econômica de todos os suecos e suecas, independente do seu gênero, é um princípio orientador central das políticas para o mercado de trabalho e a família, vigente desde a extinção da separação da tributação do rendimento de casais em 1972. Duas metas do governo feminista tratam do tema trabalho e família.

Com a segunda meta, o governo pretende garantir que cidadãos e cidadãs suecas tenham as mesmas oportunidades e condições para o trabalho remunerado e que sejam autossuficientes por toda a sua vida. A quarta meta define que o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado com os filhos seja distribuído uniformemente entre as partes; a parentalidade deverá ser vivida com direitos iguais.

Apesar de a Suécia figurar em quarto lugar no *Global Gender Gap Report* de 2016 e em décimo-primeiro em termos de participação e oportunidades econômicas (WEF 2016, página 10), os números atuais nacionais mostram que ainda há uma considerável necessidade de melhorias em algumas áreas. Assim, o último comunicado de imprensa do Gabinete

Central de Estatística (datando do início de julho de 2018) sobre a situação da igualdade de gênero na Suécia começa com a constatação de que as mulheres, em geral, têm um nível de educação maior do que os homens, mas ainda ganham menos. A disparidade salarial corrigida, em 2017, era de 5% (SCB 2018a).

Período integral em lugar de meio período

O grau de ocupação de mulheres e homens é aproximadamente o mesmo, de 87% a 89%, mas as mulheres trabalham mais horas por semana que os homens. Outro motivo para a disparidade salarial é um mercado de trabalho fortemente segregado. Enquanto homens trabalham predominantemente nas ocupações mais bem pagas do setor privado, as mulheres se encontram em geral nas profissões de remuneração mais baixa, especialmente na prestação de serviços e assistência.

Outras causas para as diferenças salariais são o maior percentual de licenças médicas para as mulheres (em 2017, foram 116.000 mulheres em comparação com 57.000 homens que estiveram 29 dias ou mais doentes), bem como o percentual maior de trabalhos em meio período e contratos temporários para mulheres. Isso leva não apenas a uma desigualdade de renda entre os gêneros, mas sobretudo a uma grande desigualdade nas aposentadorias. O valor das aposentadorias pagas às mulheres atinge entre 60% e 75% das aposentadorias pagas aos homens (SCB 2018b). Isso significa que uma mulher em média na Suécia, quando se aposenta, ganhou aproximadamente 3,6 milhões de coroas suecas (345.000,00 EUR) menos do que a média dos homens (SOU 2015:50, página 59).

O governo feminista está abordando dois aspectos para ajustar as condições de trabalho



e o nível salarial entre os gêneros: jornada de trabalho e remuneração.

Jornada de trabalho

Mulheres e homens trabalham aproximadamente o mesmo número de horas por dia. No entanto, homens passam mais tempo no trabalho remunerado e as mulheres, mais em trabalho doméstico e de cuidado infantil, de forma que o percentual de trabalho não remunerado das mulheres é bem maior.³

Além disso, 30% das mulheres trabalham em meio período, em comparação a 11% dos homens. As consequências da distribuição desigual entre trabalho remunerado e não remunerado são rendas mais baixas e planos de carreira piores para as mulheres.

Estudos mostram que a maioria das mulheres atualmente em regime de meio período preferiria trabalhar em período integral, mas não encontra ofertas de empregos adequadas. O governo feminista, portanto, defende e promove a criação de cargos em período integral com o lema “Período integral deverá ser a regra, meio período, uma opção”.

O governo solicitou especialmente aos municípios suecos e às administrações regionais, que garantissem que o tempo integral torne-se a norma no prazo de cinco anos. Uma vez que os horários de trabalho no setor privado são decididos pelas partes, devido às estruturas corporativas e sindicais, o governo só pode apelar às empresas da economia privada a promover o período integral como regra.

Remuneração

As mulheres que trabalham em período in-

tegral têm uma renda média (não corrigida) 11% mais baixa que os homens. Considerando que muito mais mulheres trabalham em tempo parcial, a diferença salarial é de 25%. As estatísticas exibem uma discrepância flagrante entre homens e mulheres já para os salários iniciais após a universidade – um salário mais baixo, portanto, não pode ser explicado com a falta de experiência, mas aponta para uma discriminação fundamental das mulheres no mercado de trabalho (SOU 2015:50, página 14 e seguintes).

A Lei Anti Discriminação está em vigor desde 2009 na Suécia, exigindo que as empresas combatam ativamente a discriminação – inclusive discriminação salarial – em suas empresas. A Lei foi reforçada durante o mandato do governo feminista. Desde 1º de janeiro de 2017 as empresas estão obrigadas a realizar anualmente um levantamento da estrutura salarial, para verificar se há discriminação de gênero na empresa. Se forem constatadas diferenças discriminatórias, a empresa deverá apresentar um plano sobre como pretende compensar essas diferenças no prazo de três anos. No entanto, não existem sanções para o caso de não cumprimento do plano.

Nos próximos anos, possíveis desigualdades de gênero em outros aspectos, como negociações salariais, condições de trabalho e sistema tributário também serão analisadas por comissões independentes.

Conciliação

A questão da jornada de trabalho e, portanto, da renda, obviamente não é decidida somente no local de trabalho, mas também na família. Uma vez que o trabalho não remunerado continua sendo a um elevado grau atribuição das mulheres também na Suécia, a quarta meta trata da parentalidade igualitária. O elemento chave para a regularização é a licença

3. País que convivem com um filho 7–17 anos, SCB 2018b, página 44.



parental que existe desde 1974 em diferentes modelos. Apesar de a Suécia ser considerada mundialmente exemplar em relação ao acolhimento de crianças, a distribuição desigual do trabalho de educação é contrária ao ideal de uma sociedade de cidadãs e cidadãos de direitos iguais.

Estatísticas detalhadas mostram que a constituição de uma família e filhos tem um efeito negativo sobre a vida profissional e o rendimento de mulheres, tanto em curto como em longo prazo, uma vez que as mulheres via de regra faltam mais tempo ao trabalho (doença, cuidado infantil). Assim, em 2016 as mulheres utilizaram um percentual maior da licença parental do que os homens: mães utilizam uma média de 15,3 meses de licença maternidade em período integral ou meio período, os pais tiram somente 3,8 meses, geralmente em meio período. Somente após o segundo ano de vida, a distribuição da licença maternidade e paternidade se equipara (em média 18 dias por filho, dez dias para a mãe e oito para o pai, SOU 2017:101, página 293 e seguintes).

Uma vez que o valor da licença parental concedido depende da renda dos pais, as diferenças salariais também se refletem na distribuição dos dias e nas formas de pagamento. O governo feminista introduziu durante o seu mandato um terceiro mês, não transferível, para os pais. Também aboliu o subsídio de assistência infantil introduzido pelo governo de coalizão conservadora anterior - uma garantia de renda a quem ficava em casa, análogo ao subsídio para assistência infantil pago na Alemanha - aumentando o valor de base da licença parental. Ainda assim, é pouco provável que essas medidas atinjam um pleno desenvolvimento enquanto o mundo do trabalho na Suécia permanecer tão segregado entre os gêneros.

3ª meta: Formação

Como diretriz central da política de gênero na área de educação, o governo definiu que “às mulheres e aos homens, meninas e meninos serão concedidas as mesmas chances e possibilidades na decisão da sua formação profissional, na seleção do curso de graduação e no seu desenvolvimento pessoal”.

Embora as cinco iniciativas específicas planejadas pelo governo na área de formação tenham sido descritas ou deliberadas entre 2015 e 2018, elas foram apenas parcialmente implementadas, trazendo poucas inovações palpáveis até o momento. Em julho de 2015, a Secretaria de Educação Sueca (*Skolverket*) recebeu a missão de realizar um programa nacional de desenvolvimento escolar (ver *Utbildningsdepartementet 2015*) que incorporasse os valores fundamentais e chances educacionais igualitárias com mais firmeza nos currículos escolares. Os objetivos são, entre outros, fortalecer a igualdade de gênero, a crítica aos padrões e o combate à discriminação e ofensas nas escolas.

Prevenção de bullying e estresse psíquico nas escolas

O governo propôs para 2018 dotar as escolas com 50 milhões de coroas suecas (4,7 milhões de EUR) para educação sexual e – no âmbito de iniciativas de formação – para a prevenção de bullying e exclusão. Constatou-se então que mais meninas e mulheres jovens do que meninos e homens jovens sofrem de doenças psíquicas. O relatório “Estudo sobre os crimes em escolas” (*Skolundersökning om brott*) aponta os diferentes desafios ou distinção no tratamento de meninas e meninos, bem como homens e mulheres jovens durante todo o período escolar. Segundo o relatório, por exemplo, o percentual de alunas que em 2015 foram vítimas de insultos na Internet



ou bullying foi até 10% mais alto do que o percentual de alunos. Essa problemática é mais evidente na categoria “Assédio Sexual”, onde o percentual de meninas atingidas foi mais de 30% superior ao dos meninos (SCB 2015).

Escolha de profissões e disciplinas escolares independente do gênero

Desde 2017 a secretaria recebeu do governo a tarefa de melhorar a qualidade da orientação vocacional e fortalecer a perspectiva de igualdade para que a seleção de cursos de graduação e a escolha profissional das alunas e dos alunos não seja determinada pelo gênero, nem pelo histórico social ou cultural. O relatório final desse trabalho deverá ser disponibilizado em março de 2019, bem como o relatório de mais de 380 páginas da Comissão de Emprego e Formação intitulado “Escolha profissional” (ver SOU 2015:97). Por outro lado, o governo deliberou em março de 2017 mudanças no currículo das Escolas Fundamentais de Nível I (ver Governo 9/3/2017). Nos planos curriculares para matemática e tecnologia, a programação foi estabelecida como parte das aulas para despertar o interesse de todos os alunos e alunas por questões técnicas já em fase inicial e, futuramente, promover uma equalização das disparidades diferenças de gênero em profissões técnicas.

Até o momento, os percentuais de todos os formandos e formandas de cursos técnicos (no ensino médio Sueco) mostram que ainda não há escolhas neutras em termos de gênero: 83% dos concluintes eram homens e somente 16%, mulheres (SCB 2018, dados de 2016/17), sendo que os dados desde 2010/2011 divergem ainda mais (SCB 2012). No entanto, em programas de formação social, como “Criança e lazer” ou “Cuidado e educação”, a diferença vem diminuindo desde 2011.

Para cumprir a tarefa de igualdade também nos currículos, o governo deliberou em abril de 2018 que, a partir do seguinte ano letivo (julho/2018), as crianças, as alunas e os alunos também não deverão ser divididos em gêneros na linguagem: os termos “Crianças e estudantes” substituirão os termos “Meninas e meninos”.

Igualdade nas universidades

No geral, os homens dominam claramente as hierarquias nas universidades. Já em 1997, o parlamento estabeleceu que era preciso haver metas claras de gênero na nomeação de novos professores em Universidades e Escolas Superiores, mas quase 20 anos depois, um extenso relatório da Agência para o Ensino Superior (Universitetskanslersämbetet) constatou a persistência de grandes diferenças na nomeação de professores e de cargos no campo da pesquisa.⁴ Em 2016, apenas cerca de 26% dos cargos de docente no Ensino Superior e nas Universidades eram preenchidos por mulheres.⁵ Em 2017, 39 por cento das faculdades públicas eram dirigidas por mulheres (SCB 2018b). Em comparação com 2013, o percentual de reitores no Ensino Superior aumentou 13%, inclusive no governo feminista (SCB 2014). Isso surpreende, uma vez que a nomeação de reitoras e reitores é da competência do governo. Ainda assim, a Suécia ocupa a liderança na nomeação de reitoras em comparação com os demais países europeus (ver Comissão Europeia 2015).⁶

4. O relatório refere-se ao período de 2004/2005 a 2014/2015, ver www.genus.se.

5. O percentual feminino de mulheres com formação acadêmica desde a década de 1970 é ao total maior do que o dos homens. Em 2016, 64% das formandas e dos formandos de um curso de B. A.- ou M. A eram mulheres e 36% das formandas/dos formandos eram homens.

6. Percentual de reitores do Ensino Superior na Finlândia: 40%, na Noruega 38%, ver Comissão UE: SHE FIGURES 2015, Gender in Research and Innovation, página 143.



A Ministra de Educação Helene Hellmark Knutsson destacou em 2017 que a “Suécia ainda tem muito a fazer para alcançar a igualdade de gênero no Ensino Superior e na área de pesquisa”. Por isso, o governo estabeleceu a nova meta nacional de reservar 50% dos novos cargos de docentes a mulheres até 2030. Outras iniciativas durante o mandato ainda em curso, como a convocação de um grupo de especialistas para melhorar a igualdade de gênero no Ensino Superior (2015)⁷ e o projeto de lei “Conhecimento em cooperação” (2016) indicam ao menos o esforço do governo em iniciar medidas para o incentivo da igualdade de gênero nas universidades e na pesquisa – inclusive por meio de um controle mais igualitário da concessão de recursos governamentais. A escolha de disciplinas independente do gênero (de longo alcance), objetivo atual na área escolar, também deverá ser incentivada nas universidades.

Resta saber até que ponto essas iniciativas apresentarão resultados concretos. Fundamentalmente, vale também para a área científica na Suécia o princípio: quanto mais elevada a posição, menor a representação feminina. Isso é especialmente decepcionante na Suécia, onde as mulheres nas universidades representam a maioria entre estudantes, formandos e formandas, doutorandos e doutorandas e professoras e professoras.

5ª meta: Saúde

O tema da igualdade de gênero na área da saúde tem recebido muita atenção nos últimos anos à luz da crescente evidência das especificidades de gênero. Assim, diversos Estados-Membros da UE realizaram estudos ou estão em processo de pesquisa sobre di-

ferenças de gênero nas condições de saúde e na assistência médica. Também para a Suécia já existem relatórios sobre anos passados. O atual governo sueco⁸ estabeleceu essa questão como uma das seis metas, abordando concretamente uma série de tópicos:

- O absenteísmo por doença, que apresenta um forte viés na distribuição dos gêneros. Dois terços dos beneficiários do auxílio-doença são mulheres, e não somente no passado recente, mas ao longo dos anos. A proporção de doenças psíquicas entre mulheres aumentou mais do que na população em geral.
- Um tema central é a saúde mental: mulheres jovens têm três vezes mais probabilidade de cometer suicídio do que homens da mesma faixa etária. Além disso, problemas mentais e distúrbios alimentares entre jovens de 13 a 15 anos continuam aumentando. Também à medida que a vida avança, as mulheres costumam descrever uma maior fragilidade em seu estado de saúde.
- O tópico da violência contra a mulher, claramente correlacionado à saúde, é descrito mais abaixo na 6ª meta.

A partir desse diagnóstico decorre a iniciativa *HeForShe*, vinculada à campanha homônima da ONU, para eliminar as desigualdades de gênero evitáveis em uma geração. O objetivo em longo prazo é levar as disparidades no absenteísmo por doença a um nível baixo e estável. Para esse fim será tomada uma série de medidas concretas, como a instituição de uma Comissão Nacional de Justiça na Saúde, iniciativas para a melhora da prevenção de

7. Em 2015 todas as universidades e Escolas de Ensino Superior foram solicitadas a apresentar um cronograma para o desenvolvimento de igualdades nas cátedras.

8. O seguinte resumo segue a auto-representação do governo sueco em <http://www.government.se/articles/2015/07/gender-equality-in-health/> (22.6.2018).



distúrbios mentais, investimentos na oferta de esportes igualitários e uma estratégia para a redução da violência contra a mulher (ver abaixo). Desde 2015, houve um incremento nos recursos destinados à saúde da mulher, especialmente nas áreas de obstetrícia e atenção básica – exames preventivos para o câncer de colo de útero e mamografias são oferecidos gratuitamente.

Devido às dificuldades de aferição dos indicadores de saúde, não se pode falar de um balanço do governo feminista *strictu sensu* nessa área. No entanto, e precisamente porque o tema já recebeu atenção estatal, como comprovam estudos mais antigos, é digno de nota que a Suécia figure em 5º lugar no *Global Gender Gap Ranking* de 2017 (ver acima), mas apareça somente na 112ª posição na área *Health and survival* (2006: 70º lugar) – de longe o pior valor entre as quatro dimensões analisadas no relatório. Para o indicador *Healthy life expectancy* o resultado é pior ainda, caindo à 121ª posição (*Global Gender Gap Report* de 2017: 308 e seguinte).

Apesar dos indicadores utilizados serem bastante rudimentares, os levantamentos sobre a própria percepção da saúde também apontam para um problema de gênero, uma vez que os valores para a “má condição de saúde” (na própria percepção) em quase todas as faixas etárias eram um pouco maiores entre as mulheres e, analogamente, para “boa condição de saúde” eram mais baixos do que entre os homens (SCB 2016: 19). Isso se aplica em especial para mulheres em famílias monoparentais e mulheres com baixo nível de escolaridade (ver op.cit. 20 e seguinte).

Mulheres de todas as faixas etárias são mais fortemente acometidas por problemas psicológicos como ansiedade e angústia; isso também se reflete em uma duração maior das

licenças médicas, sendo que a disparidade aumenta com a idade (veja op.cit.: 22 e seguinte). Ainda há, portanto, um longo caminho a percorrer até a meta almejada de uma saúde não somente igualitária, mas com resultados equitativos.

6ª meta: Combate à violência contra a mulher

A última meta do governo feminista se refere à violência contra a mulher. Em seu levantamento,⁹ o governo criticou a persistência de altos níveis de violência e abuso contra a mulher, um número que continuou a aumentar em relação aos estupros no período analisado, de 2013/2014. A violência doméstica e de relacionamentos abusivos são um enorme problema. Isso implica para o governo a necessidade de desenvolver uma estratégia nacional de combate à violência de homens contra mulheres, dar mais apoio a equipamentos de proteção para mulheres e revisar a legislação nos casos de estupro, incluindo penas mais severas para crimes sexuais graves. Em última análise, é necessário transformar estereótipos de gênero como masculinidade e comportamento destrutivo e violento por meio de um trabalho educacional sustentável em longo prazo.

Também nesse campo parece pouco realista esperar uma melhora imediata e, por outro lado, ainda não pode ser comprovada com os dados disponíveis. Segundo as pesquisas (Situação: 2015), muito mais mulheres do que homens temem ser vítimas de abuso ou de agressão, embora mais homens do que mulheres estejam de fato expostos à violência (SCB 2016: 79 e seguintes). No caso de crimes sexuais, as vítimas são em sua maio-

9. Estas metas e as metas decorrentes são representadas aqui com base em <http://www.government.se/articles/2015/07/gender-equality-in-health/> (22/6/2018).



ria mulheres (veja op.cit.). Ambos os gêneros estão sujeitos a abusos em relacionamentos íntimos, mas as mulheres estão excessivamente representadas tanto em relação à violência psicológica (ofensas, restrições à liberdade, ameaças etc.) quanto no caso de ofensas físicas (maus-tratos, agressão e especialmente crimes sexuais) (op. cit.: 84 e seguinte). No total, 25% da população feminina e mais de 15% da população masculina informam já terem sofrido alguma agressão em um relacionamento íntimo (op.cit.).

O número total de ocorrências registradas aumentou quase continuamente entre as mulheres no período de 1990 a 2014; contra os homens, constata-se um certo declínio a partir de 2010 (op.cit.: 86 e seguintes). No caso de crimes contra a vida e a saúde, como maus-tratos, as estatísticas mostram uma proporção de agressoras e agressores condenados de 15 para 85; a proporção é de 1 para 99 no caso de crimes sexuais (op. cit.: 88). No comparativo da OCDE, a Suécia figura em posição mediana inferior na área de *Violence against women – prevalence in the lifetime*, considerando os dados de 2014 (OCDE 2014). O mesmo se aplica a um estudo da European Union Agency for Fundamental Rights (2014).

O #MeToo, iniciado nos EUA (NT: Em 2017, após as acusações de assédio sexual contra o produtor cinematográfico Harvey Weinstein, ativas e celebridades compartilharam nas redes sociais casos semelhantes de abuso sob a hashtag, posteriormente viralizada, MeToo - Comigo-Também), provocou também na Suécia um intenso debate sobre sexismo e violência. O governo respondeu com diversas medidas: em 1º de julho de 2018 entrou em vigor um novo Direito Penal Sexual, que enfatiza o consentimento voluntário de todos os participantes em atividades sexuais. Com isso, os chama-

dos atos sexuais imprudentes, nos quais há risco de que nem todas as partes estejam em pleno consentimento voluntário, passaram a ser passíveis de punição. Além disso, foram realizadas reuniões com atoras e atores sociais de diferentes setores para discutir formas de prevenir a discriminação sexual no local de trabalho com mais eficácia.

Embora no momento atual ainda não seja possível fazer uma avaliação rigorosa do mandato do governo feminista, a partir desses diagnósticos podemos constatar que a tradição feminista e os esforços de governos anteriores com vista ao combate à violência doméstica de homens contra mulheres aparentemente tiveram pouco efeito. A designação explícita do combate à violência doméstica como meta de governo, portanto, retoma um problema não solucionado e o coloca sob os holofotes, ao menos retoricamente. Dada a disseminação do fenômeno também em outros países europeus e a relativamente baixa participação no debate público, isso já deve ser considerado um mérito.

Conclusão

O governo de coalizão da Suécia, após as eleições parlamentares de 2014 declarou-se governo feminista e definiu metas e uma agenda decididamente feministas. Por isso, um questionamento do motivo da declaração e da autoimagem é pertinente.

A política do governo feminista se assemelha basicamente ao estilo político que foi característico desde o início do estado de bem-estar e se destacou por pouca ideologia e muito pragmatismo. É a expressão de uma sociedade comprometida com a ideia de condições e possibilidades igualitárias, bem como com condições de vida iguais para todos os cidadãos e cidadãs. É guiada pela estratégia



de integrar movimentos radicais – como um ameaçador movimento feminista – na responsabilidade do Estado.

Apesar da sua autodefinição como governo feminista, ele sempre evitou fazer menção às raízes feministas de exemplos históricos, teóricos ou ativistas. No entanto, o governo feminista também pode ser visto como continuidade ininterrupta da transversalidade de gênero (*gendermainstreaming*) introduzida em 1997/1999 no Tratado de Amsterdam como princípio guia para as administrações públicas da União Europeia. A autodefinição do governo sueco também pode ser compreendida como um compromisso claro e mundialmente público com objetivos de emancipação social e com um espírito comunitário, que declara a igualdade de gênero e a paridade como um dos seus princípios máximos. Na análise das seis metas do governo feminista fica claro que esta autoimagem significa mais do que política simbólica.

Muitas medidas têm o potencial de aproximar as condições de vida e de trabalho, bem como as chances de formação e carreira de mulheres e homens. Medidas como o orçamento de gênero ou a exigência de um levantamento anual das estruturas salariais das empresas privadas podem, no longo prazo, chegar a influenciar diretamente a redistribuição de poder. Outros ainda, como a sensibilização das grades e currículos nas escolas e universidades para uma perspectiva de gênero e preconceitos inconscientes podem aumentar a conscientização em longo prazo sobre as diferenças e/ou similaridades de gênero, para abrir planos e opções de carreira de meninas e meninos no longo prazo. A distribuição igualitária de posições de liderança em órgãos públicos, universidades e tribunais terá uma função de exemplo visível. No entanto fica em aberto se apenas esse modelo sem cotas

também poderá influenciar os setores privados da sociedade. O instrumento mais poderoso, a cota estatutária para empresas privadas, não poderia ser imposta por um governo minoritário no parlamento.

A denominação de governo feminista cumpre um objetivo de conteúdo político ou é somente um bom trabalho de relações públicas? O governo feminista viabilizou um profundo exame das críticas remanescentes com relação à igualdade de gênero, identificando os problemas e encarando as principais reivindicações. Após quatro anos de governo, os efeitos reais dessa política são dificilmente detectáveis devido à morosidade dos processos de tomada de decisão no parlamento e na administração. O efeito simbólico é também de difícil avaliação, considerando que no âmbito nacional o governo não atuou na ofensiva com a sua auto-definição como governo feminista.¹⁰

Em 2018, as questões feministas tiveram pouca relevância na política sueca. O único partido que mantém a bandeira feminista erguida é a Iniciativa Feminista (FI), fundada em 2005, cuja bem sucedida campanha eleitoral de 2014 quase a levou ao parlamento.¹¹ Em 2014 os demais partidos tiveram que se posicionar em relação às exigências da FI, uma vez que o seu programa – sobre condições de vida injustas e desiguais na sociedade sueca, por exemplo – foi muito bem recebido pelo eleitorado. Essa centelha feminista parecia ter iluminado os partidos governantes logo após as eleições. No entanto, aos quatro anos de

10. A página inicial do site regeringen.se não indica isso com nenhuma palavra. Somente quando se busca concretamente o termo, pode-se encontrar uma apresentação bastante extensa e com muito conteúdo sobre a autoimagem e o trabalho do governo feminista.

11. Nas eleições europeias anteriores, a FI ganhou um assento no parlamento europeu e iniciou a campanha eleitoral para eleições parlamentares em uma onda de bons resultados de pesquisa de opinião.



governo feminista, o tema da igualdade de gênero parece ter desaparecido quase por completo do debate público.



Bibliografia

AllBright (2018): Börsens dolda Makthavare.

AllBright (2017): Riskkapitalet trängs vid skampålen. En granskning av jämställdhet i svenska riskkapitalbolag.

AllBright (2016): Var femte ledare nu kvinna. AllBrightrapporten, mars 2016. Becker, Sophia und Lunz, Kristina (2018): Schwedens undiplomatische Diplomatie im Sicherheitsrat. In: United Nations Association of Germany, Vereinte Nationen 2/2018.

European Commission (2017): Report on equality between women and men in the EU. EU Kommission: »She figures« (2015).

European Agency for Fundamental Rights (2014): Violence against women: an EU-wide survey. Main results report. <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.

Myrdal, Alva und Gunnar (1934): Kris i befolkningsfrågan. (Bonniers) Stockholm.

Regeringskansliet (2016): Maxa Sveriges konkurrenskraft genom jämn könsfördelning i bolagsstyrelser, In: Pressemitteilung vom 6.9.2016; <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/09/maxa-sveriges-konkurrenskraft-genom-jamn-konsfordelning-i-bolagsstyrelser/> (abgerufen 13.8.2018).

Schwedische Regierung: www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallld-utbildning-regeringens-insatser/ (abgerufen 31.8.2018).

Sekretariat für Geschlechterforschung (2016): <https://www.genus.se/nyhet/hogskolan-ar-fortfarande-starkt-konss-regrad> (abgerufen 31.7.18).

Statistiska centralbyrån (2018a): Kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor 1992–2017. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomin/pong/tabell-och-diagram/kvinnors-lon-i-procent-av-mans-lon-efter-sektor/> (abgerufen: 10.8.2018).

Statistiska centralbyrån (2018b): På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018. Örebro. **Statistiska centralbyrån** (2016): På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2016. Örebro. **Statistiska centralbyrån** (2015): Skolundersökning om brott 2015. Örebro

Statistiska centralbyrån (2014): På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet. 2014. Örebro.

Statistiska centralbyrån (2012): Lathund om jämställdhet 2012. På tal om kvinnor och män. Örebro.

Schwedische Regierung (2017): www.regeringen.se/artiklar/2017/06/helene-hellmark-knutsson-talade-for-kvinnliga-rektorer (abgerufen 31.07.2018).

Schwedische Regierung (2017): www.regeringen.se/debattartiklar/2017/01/ska-sverige-halla-mattet-kravs-jamstalld-hogskola (abgerufen 31.7.2018).

Schwedische Regierung (2016): www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallld-utbildning---regeringens-insatser/ (abgerufen 31.8.2018).

Schwedische Regierung (2015): Gender Equality in Health. <http://www.government.se/articles/2015/07/gender-equality-in-health/> (22.6.2018).

Schwedisches Außenministerium (2018): Handbook. Sweden's feminist foreign policy.

SOU (2015:50): Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Stockholm 2015.

SOU (2017:101): Jämställd föräldrarskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen. Stockholm 2017.

SOU (2015:97): Välja yrke. (Ausschuss für Beruf und Ausbildung, 2015).

Utbildningsdepartementet (2015): Uppdrag om nationella skolutvecklingsprogram.

Wallström, Margot (2018): Wir brauchen ein globales regelbasiertes System für Frieden und Sicherheit, In: UN-Aktuell (2.7.2018); <https://www.dgyn.de/meldung/wir-brauchen-ein-globales-regelbasiertes-system-fuer-frieden-und-sicherheit-gastbeitrag-der-schwe/> (abgerufen 31.7.2018).

Wiegmann, Katharina (2018): Schweden: So sieht ein Land mit radikal feministischer Außenpolitik aus. https://www.huffingtonpost.de/entry/weltfrieden-dank-feminismus_de_5b583988e4b0fd5c73ca35ab (abgerufen 26.8.2018).

World Economic Forum (2016): The Global Gender Gap Report. Genf 2016.

.



Autor

Hanna Beutler-Gross leciona em um colégio em Berlim. Ela estudou Estudos Escandinavos, Alemão e Estudos Europeus e trabalhou desde então na área linguística, cultural e educacional com foco no norte europeu.

Valeska Henze trabalha como cientista política freelancer e tradutora com os focos de pesquisa e idiomas norte-europeus e região do Mar Báltico. É autora de diferentes análises políticas sobre a Suécia e a Polônia; além disso, docente, coordenadora de projetos e conferências, bem como tradutora de livros técnicos e estudos científicos do inglês, sueco, norueguês e dinamarquês.

Christin Skiera é desde 2014 a vice-presidente da associação “Forum für Nordeuropäische Politik e. V.” Ela é graduada em Ciências Administrativas e Estudos Escandinavos e trabalha como moderadora independente e consultora política na área de pesquisa e inovação.

Jana Windwehr é colaboradora científica no Instituto de Ciências Políticas da Universidade de Halle-Wittenberg. Ela é docente e pesquisadora sobre os temas integração europeia e política social.

As autoras são membros do “**Forum Nordeuropäische Politik (FOR:N)**”, uma rede de especialistas de política e história do norte europeu e da Região do Mar Báltico. FOR:N trata de questões atuais e desenvolvimentos de longo prazo da região a partir de diferentes pontos de vista temáticos e técnicos e conecta diferentes autoras e autores da região para um intercâmbio mútuo. www.for-n.de

Responsável

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13° andar, conj. 1313
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil
www.fes.org.br

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. No Brasil a FES atua desde 1976. Os objetivos de sua atuação são a consolidação e o aprofundamento da democracia, o fomento de uma economia ambientalmente e socialmente sustentável, o fortalecimento de políticas orientadas na inclusão e justiça social e o apoio de políticas de paz e segurança democrática.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-9565-046-6



9 788595 650466