Mulheres na Ásia e no Oriente Médio: uma combinação de desafios e oportunidades

Las mujeres en Asia y Oriente Medio: una combinación de retos y oportunidades

Women in Asia and the Middle East: A Mix of Challenges and Opportunities

Lúcia Marques

> *A gestão de crises humanitárias sob a liderança feminina no Oriente Médio e na Ásia revela uma dualidade: ao mesmo tempo que as mulheres são as mais afetadas por esses eventos, elas emergem como as principais operadoras de redes de saúde e resiliência comunitária*[1]

Resumo: Já entramos no segundo quarto do Século XXI e nenhuma das 190 economias, avaliadas no relatório do Banco Mundial, concede às mulheres igualdade de oportunidades econômicas e sociais, embora as barreiras que impedem o crescimento e empoderamento das mulheres tenham reduzido substancialmente. Na Ásia e no Oriente Médio, este e outros 20 relatórios destacam o "hiato de implementação": as leis de igualdade não são acompanhadas de mecanismos de segurança e execução para que elas funcionem. Os vários relatórios confirmam o cenário de desafios e também de oportunidades nos quais o papel da mulher cresceu, como na saúde e em biotecnologia. Embora apontem progressos, podemos observar que na Ásia e no Oriente Médio fatores históricos e culturais ou de segurança se tornam barreiras enraizadas que restringem o acesso das mulheres ao emprego ou reduzem a capacidade de manutenção do emprego e, portanto, de participarem plenamente da economia do país. Como se observa, essas regiões mostram uma dualidade: ao mesmo tempo que as mulheres são as mais afetadas pelos eventos e ausências de políticas, elas são as principais operadoras de redes de saúde e resiliência comunitária. Nas duas regiões, a desproporção no trabalho de cuidado não remunerado é a mais acentuada do mundo. Isto significa que todas as políticas (licença parental e proteção salarial, suporte público para idosos e crianças, por exemplo) devem ser trabalhadas visando também não só a igualdade de gênero, mas o empoderamento feminino. Por fim, se compararmos, o Sul da Ásia se destaca como o cenário de maior "desperdício de talento": as mulheres estudam, mas o sistema legal e as normas sociais as impedem de converter esse estudo em autonomia econômica.

Palavras-chave: Igualdade de gênero e empoderamento feminino, hiato de implementação, leis X prática, políticas do cuidado X desperdício de talentos, Ásia, Pacífico e MENA

[1] UNRWA – Women on the Frontlines of Health Crisis (2025).

Resumen: *Ya hemos entrado en el segundo cuarto del siglo XXI y ninguna de las 190 economías evaluadas en el informe del Banco Mundial concede a las mujeres igualdad de oportunidades económicas y sociales, a pesar de que las barreras que impiden el crecimiento y el empoderamiento de las mujeres se han reducido sustancialmente. En Asia y el Medio Oriente, este y otros 20 informes destacan la "brecha de implementación": las leyes de igualdad no van acompañadas de mecanismos de seguridad y ejecución para que funcionen. Los diversos informes confirman un escenario de desafíos y también de oportunidades en los que el papel de la mujer ha crecido, especialmente en salud y biotecnología. Aunque señalan progresos, podemos observar que en Asia y el Medio Oriente factores históricos, culturales o de seguridad se convierten en barreras arraigadas que restringen el acceso de las mujeres al empleo o reducen su capacidad de permanencia en él y, por lo tanto, de participar plenamente en la economía del país. Como se observa, estas regiones muestran una dualidad: al mismo tiempo que las mujeres son las más afectadas por los eventos y la ausencia de políticas, son las principales operadoras de las redes de salud y resiliencia comunitaria. En ambas regiones, la desproporción en el trabajo de cuidados no remunerado es la más acentuada del mundo. Esto significa que todas las políticas (licencia parental y protección salarial, apoyo público para ancianos y niños, por ejemplo) deben trabajarse con el objetivo no solo de la igualdad de género, sino del empoderamiento femenino. Por último, si comparamos, el sur de Asia se destaca como el escenario de mayor "desperdicio de talento": las mujeres estudian, pero el sistema legal y las normas sociales les impiden convertir ese estudio en autonomía económica.*

Palabras clave: *Igualdad de género y empoderamiento femenino, brecha de implementación, leyes frente a práctica, políticas de cuidado frente a desperdicio de talentos, Asia, Pacífico y MENA.*

Summary: *We have entered the second quarter of the 21st century, and yet none of the 190 economies assessed in the World Bank report grant women equal economic and social opportunities, even though the barriers hindering women's growth and empowerment have significantly decreased. In Asia and the Middle East, these and 20 other reports highlight the "implementation gap": equality laws are not accompanied by the safety and enforcement mechanisms necessary for them to function. These various reports confirm a landscape of both challenges and opportunities in which the role of women has grown, particularly in health and biotechnology. Although they point to progress, it is evident that in Asia and the Middle East, historical, cultural, and security factors remain deep-rooted barriers that restrict women's access to employment or reduce their ability to remain in the workforce, thus preventing them from participating fully in their countries' economies. As observed, these regions exhibit a duality: while women are the most affected by events and the absence of policies, they are the primary operators of health networks and community resilience. In both regions, the disproportion of unpaid care work is the most pronounced in the world. This means that all policies (such as parental leave, wage protection, and public support for the elderly and children) must be developed with the goal of not only achieving gender equality but also fostering female empowerment. Finally, in comparison, South Asia stands out as the scenario of the greatest "waste of talent": women pursue education, but the legal system and social norms prevent them from converting that education into economic autonomy.*

Keywords: *Gender equality and female empowerment, implementation gap, laws vs. practice, care policies vs. waste of talent, Asia-Pacific, and MENA.*

Já entramos no segundo quarto do Século XXI e, embora as barreiras que impedem o crescimento e empoderamento das mulheres tenham reduzido substancialmente, nenhuma das 190 economias avaliadas no relatório do Banco Mundial concede às mulheres igualdade de oportunidades econômicas e sociais. O relatório Mulheres, Negócios e a Lei – 2026, lançado neste mês de março, mostra que as mulheres gozam de apenas dois terços dos direitos legais dos homens no mundo. E mesmo onde existem leis de igualdade de gênero, sistemas fracos e fiscalização limitada criaram uma lacuna persistente entre lei e prática. Globalmente, menos da metade das políticas e instituições necessárias para que as mulheres exerçam seus direitos estão em vigor. A análise indica que mesmo que todas as leis existentes fossem totalmente aplicadas, as mulheres ainda teriam apenas cerca de dois terços dos direitos legais concedidos aos homens. Apenas 4% das mulheres no mundo vivem em países com plena igualdade legal.[2]

Na Ásia e no Oriente Médio, o WBL 2026 destaca o "hiato de implementação": os países aprovam leis de igualdade, mas não criam os mecanismos de segurança e execução (*enforcement*) para que elas funcionem. O estudo ESCWA – Women's Political Participation in the Arab Region corrobora esse hiato ao analisar como leis de *status* pessoal, que ainda exigem permissão de tutores masculinos para que mulheres se candidatem ou viajem para missões oficiais, criando um "teto de vidro jurídico", impede a ascensão a cargos políticos, de Ministras da Saúde ou Diretoras de Hospitais, por exemplo. A análise mostra que há uma correlação direta: em parlamentos com menos de 10% de mulheres (comum em partes da região MENA), o orçamento destinado à saúde reprodutiva, saúde mental materna e combate à violência doméstica é sistematicamente menor.

Outros vários relatórios de organizações e agencias, também lançados recentemente, confirmam o cenário de desafios, mas também mostram cenários de oportunidades nos quais o papel da mulher cresceu, como na saúde e em biotecnologia.[3] A Ásia Oriental e o Sudeste Asiático têm visto um salto nas mulheres liderando inovações em saúde pública e resposta a pandemias. Países como Malásia e Tailândia alcançaram paridade de gênero na pesquisa biomédica, superando muitos países ocidentais. Já na Índia e em Singapura, cresce o papel das mulheres em *FemTech* (tecnologia para saúde feminina) – startups lideradas por mulheres que estão resolvendo lacunas em saúde reprodutiva e diagnóstico precoce de câncer.

Embora esses diferentes relatórios tenham apontado os progressos, podemos observar que na Ásia e no Oriente Médio fatores históricos e culturais podem significar barreiras enraizadas ou de segurança, que podem restringir o acesso das mulheres ao emprego ou reduzir a capacidade de manterem emprego regular e, portanto, de participarem plenamente da economia do país. Na Ásia e no Oriente Médio, a desproporção no trabalho de cuidado não remunerado é a mais acentuada do mundo. Isto significa que as políticas de segurança e outras políticas (licença parental e proteção salarial, suporte público para idosos e crianças, por exemplo) devem ser trabalhadas visando também não só a igualdade de gênero, mas o empoderamento feminino.

Por exemplo, em muitos países da Ásia e do Pacífico, a falta de serviços do cuidado impede que mulheres e meninas evoluam, cresçam economicamente e participem do mercado de trabalho. É o peso do trabalho do cuidado não remunerado que, na região, recai

[2] Leis de igualdade econômica para mulheres são aplicadas pela metade | ONU News

[3] Em países como **Arábia Saudita, Emirados Árabes e Catar**, as mulheres representam entre 60% e 70% dos graduados em medicina, farmácia e enfermagem.

desproporcionalmente sobre mulheres e meninas.[4] Segundo relatório da Asia and the Pacific SDG Progress Report 2026[5], o 'custo do cuidado' não remunerado na Ásia e no Pacífico é estimado em U$3,8 trilhões de dólares. Esse valor representa a base invisível que sustenta as economias da região, mas que permanece fora das equações oficiais de produtividade. O mesmo problema é apontado no relatório Pathway to Gender Equality in ASEAN 2026,[6], o documento discute como a falta de serviços do cuidado impede mulheres de escalar negócios e participar de setores de alta tecnologia.

Também pode-se observar nos relatórios e estudos que nas zonas de conflito ou em regiões que sofrem com os eventos climáticos, o papel da mulher ganha importância crucial. Na Ásia e Pacífico, as crises climáticas, com inundações, tufões e erupções, exigem uma gestão da saúde focada em vigilância epidemiológica e doenças negligenciadas e a liderança feminina atua na implementação de alertas precoces para surtos, na gestão de centros de evacuação e resposta para populações deslocadas, estabelecendo protocolos de proteção contra violência de gênero em abrigos, por exemplo. Um estudo do *The Lancet* Climate Change and Women's Leadership in Asian Health Systems (2024). mostra como a liderança feminina melhora a eficácia da resposta a desastres naturais. E isso é só um exemplo.

Já na região MENA, que abrange os países do Oriente Médio e Norte da África, para além das questões históricas e culturais, o impacto dos conflitos e a segurança em contextos de fragilidade, como escassez de recursos (água e energia) são fatores que exacerbam a violência baseada em gênero e a exclusão econômica feminina dos novos empregos gerados pela transição para economia verde, como apontam alguns relatórios: Gender, Climate, Peace and Security in the Arab States (Fevereiro 2026), que conecta a escassez de recursos à fragilidade social das mulheres na região; Women, Peace and Security: Conflicts and Trends to Watch in 2026, que discute a fome como arma e os impactos de gênero em regimes de transição política; e Regional Gender Equality Strategy for the Arab States 2024-2026, da UNPD em conjunto com

[4] Aqui o "cuidado" sai do campo do afeto e entra no campo da economia política e da saúde pública, tecnicamente, alinhada aos padrões da OIT e ONU Mulheres. O *Trabalho de Cuidado Não Remunerado* refere-se a todas as atividades não pagas realizadas dentro de um domicílio ou comunidade para o bem-estar e a manutenção das pessoas – trata-se da **"**infraestrutura invisível da vida". Dividido em duas categorias principais: **Cuidado Direto** – atividades que envolvem a atenção física e emocional a pessoas, como cuidar de crianças, idosos, doentes ou pessoas com deficiência – e sobre isso a OIT (Organização Internacional do Trabalho) – Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work explica a diferença entre o cuidado remunerado (enfermeiros, babás) e o não remunerado; **Cuidado Indireto** – atividades de suporte que permitem que a vida e o cuidado ocorram, como cozinhar, limpar, buscar água ou combustível, lavar roupas e a gestão do lar que, segundo a ONU Mulheres – Unpaid Care and Domestic Work muitas vezes impede o alcance do ODS 5 (Igualdade de Gênero). Os relatórios da ESCAP (Escritório Econômico e Social da Ásia e Pacífico) ou do Banco Mundial ao mencionarem custo do cuidado estão calculando o Custo de Oportunidade perdida. Ou seja, quanto a economia deixa de ganhar porque milhões de mulheres estão dedicando horas a essas tarefas em vez de estarem no mercado de trabalho formal, estudando ou cuidando da própria saúde – mulheres com pobreza de tempo negligenciam seus próprios exames preventivos, têm maiores índices de burnout e menor acesso a atividades físicas ou descanso, o que sobrecarrega os sistemas de saúde pública a longo prazo. O guia ICATUS é o que define como os países devem medir o "tempo de uso" para capturar o trabalho de cuidado – UNSD (Divisão de Estatísticas da ONU) – ICATUS.

[5] Relatório da ESCAP lançado em 18 de fevereiro de 2026, foca no risco de a região não atingir as metas da Agenda 2030 devido à desigualdade e lacunas de dados.

[6] Focado no Sudeste asiático; lançado em fevereiro, é uma parceria entre ONU Mulheres e a Comissão da ASEAN para a Promoção e Proteção dos Direitos das Mulheres e das Crianças.

ESCWA (Escritório Econômico e Social da Ásia Ocidental), que detalha as prioridades para inclusão da participação feminina na transição para a economia verde.

Outros relatórios e estudos (2025-2026) fornecem não só o mapa da desigualdade e do progresso sobre igualdade de gênero, empoderamento feminino, como também de oportunidades e desafios para as mulheres nas regiões da Ásia, Pacífico e Oriente Médio. Os relatórios também mostram um aumento da participação feminina em cargos de liderança. A análise desses documentos mostra que muitas vezes a gestão feminina de crises tende a ser intersetorial, conectando saúde com segurança alimentar e proteção social. Fica claro seu papel de liderança na preservação da coesão social, mediando disputas, documentando violações, mantendo a atividade econômica local e apoiando as redes comunitárias. O que nos remete à visão ampliada da saúde e seus determinantes sociais e econômicos.

Pode-se observar que a Saúde não é apenas um setor de serviço para mulheres, mas uma ferramenta política, uma forma de resistência e de resiliência, como por exemplo no Afeganistão, onde uma rede de mulheres profissionais de saúde continuam a operar clínicas clandestinas para atender a população feminina sob restrições severas. Ou quando a gestão feminina impede o colapso total do atendimento primário em Gaza e na Síria, como apontou o relatório UNRWA – Women on the Frontlines of Health Crisis (2025). Em muitos casos, a gestão de crises humanitárias sob a liderança feminina no Oriente Médio e na Ásia revela

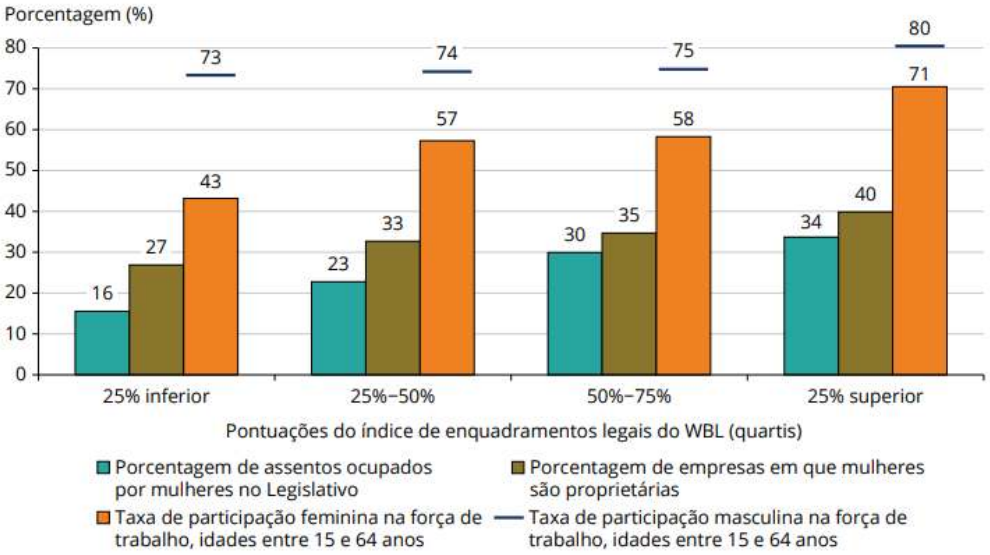
Relatório do Banco Mundial

Ao examinar leis, políticas e aplicação, o relatório Mulheres, Negócios e a Lei 2026 (WBL-2026) é uma das principais referências globais para medir a desigualdade jurídica. Em sua a 11ª edição da série, o estudo amplia seu escopo, indo além da mensuração das leis para apresentar uma estrutura consolidada baseada em três pilares: marcos legais, estruturas de apoio e percepções de aplicação da lei (de facto) e atualiza dados em 10 áreas da participação econômica das mulheres. A versão WBL 2.0 consolida a nova metodologia, que passou a medir não apenas as “leis nos livros” (igualdade formal), mas também os “marcos de implementação” (se a lei funciona na prática) e a “opinião de especialistas”. Os dados estão atualizados até 1º de outubro de 2025. O Sumário Executivo está disponibilizado no site, em português.

O documento oferece uma visão abrangente dos fatores que moldam as decisões econômicas das mulheres ao longo de suas vidas profissionais, isto é, equipara as economias com evidências necessárias não apenas para avaliar o estado dos direitos econômicos das mulheres, mas também para identificar onde a ação é mais urgente. Por exemplo, o documento mostra que as barreiras que impedem as mulheres de contribuírem plenamente para o crescimento e a prosperidade são muito maiores do que se pensava anteriormente. E revela um desequilíbrio marcante entre leis iguais, as políticas criadas para implementá-las e sua aplicação.

Ao mesmo tempo que o relatório mostra que as leis que apoiam a participação econômica das mulheres são aplicadas apenas pela metade, também demonstra que o progresso rumo à igualdade legal de gênero está avançando em todas as regiões. Entre 2023 e 2025, 68 economias implementaram 113 reformas legais fortalecendo as oportunidades econômicas das mulheres.

FIGURA RE.1 As leis que tratam de igualdade estão associadas a um número maior de mulheres que trabalham, são proprietárias de empresas e atuam na política, bem como a uma redução da disparidade de gênero na participação na força de trabalho



Fontes: Base de dados (2026) do estudo Mulheres, Empresas e o Direito (WBL), Banco Mundial, https://wbl.worldbank.org/en/wbl -data; base de dados de Pesquisas Empresariais (2022–2025), Banco Mundial, https://www.enterprisesurveys.org/en/data ; Disponível em https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/3cc025b8-64c4-4ff0-9e31-4f52a044dba7/content página 3.

Entre as economias que apresentaram maior progresso, destacam-se o Egito, Madagascar, a Somália, Omã, Jordânia e Quirguistão. O **Egito** liderou o progresso global ao remover restrições ao trabalho noturno das mulheres e em empregos considerados perigosos; ao exigir remuneração igual para trabalho de igual valor; ao ampliar a licença parental remunerada e ao introduzir modalidades de trabalho flexíveis. **Madagascar** revogou restrições a trabalhos considerados perigosos em diversos setores econômicos, fortaleceu a legislação sobre igualdade de remuneração e não discriminação no recrutamento, promulgou leis sobre trabalho remoto e introduziu a licença paternidade remunerada. **Somália** proibiu a discriminação no recrutamento com base na idade, revogou restrições de longa data ao trabalho noturno das mulheres e em todos os setores econômicos e introduziu a licença remunerada para os pais.

Em **Omã**, a Lei de Proteção Social transferiu para o governo a responsabilidade pelos pagamentos da licença-maternidade; estabeleceu critérios de igualdade de elegibilidade para pensões para cônjuges sobreviventes, com pagamentos feitos em parcelas; e passou a contabilizar os períodos de licença parental no cálculo dos benefícios previdenciários. A **Jordânia** avançou em relação ao empreendedorismo, com a implementação de uma cota de 20% para mulheres em conselhos de administração de empresas; em relação ao trabalho, com a instituição de disposições sobre o trabalho flexível; e em relação à maternidade, com a determinação de proteção contra demissão para trabalhadoras grávidas. No **Quirguistão**, o Código Trabalhista de 2025 removeu as restrições ao emprego de mulheres em setores-chave da economia, tais como mineração, construção, manufatura, agricultura, transporte, energia, recursos hídricos e trabalhos perigosos e, pela primeira vez, tornou obrigatória a remuneração igual por trabalho de igual valor. O **Uzbequistão** subiu 51 posições no Índice Global de Igualdade

de Género, indo da 103 para a posição 52 graças a uma profunda reforma legislativa. Os **Emirados Árabes Unidos** e o **Catar** têm investido massivamente em educação superior feminina (mais de 70% dos graduados são mulheres).

O WBL-2026 está divido em três capítulos temáticos:

✓ Capítulo 1 – Mulheres, Negócios e Direito e Acesso das Mulheres a Empregos e Crescimento Inclusivo

Este capítulo explora como barreiras enraizadas em lacunas de capital humano, normas sociais e restrições legais limitam a participação econômica das mulheres e, por sua vez, como enfrentar essas barreiras pode impulsionar a produtividade, a criação de empregos e o crescimento inclusivo. Destaca como Mulheres, Negócios e Direito serve como uma ferramenta diagnóstica para orientar reformas que ampliam o acesso das mulheres ao emprego e fortalecem as economias.

✓ Capítulo 2 – Mulheres, Negócios e a Lei 2.0: Uma Nova Fronteira para Medir o Acesso a Empregos

Este capítulo descreve o novo índice Mulheres, Negócios e Direito 2.0 e as inovações metodológicas introduzidas na edição do relatório de 2026 para fornecer um quadro mais completo e comparável das oportunidades econômicas das mulheres em 190 economias.

✓ Capítulo 3 – O Estado dos Direitos Econômicos das Mulheres

Este capítulo apresenta o estado dos direitos econômicos das mulheres em 2026, revelando que, globalmente, as mulheres ainda detêm apenas cerca de dois terços dos direitos legais dos homens e que os sistemas de apoio e a fiscalização continuam muito mais fracos do que as leis vigentes. Ela destaca onde as desigualdades são maiores entre regiões, grupos de renda e temas, e destaca reformas promissoras em direção à igualdade legal de gênero ao redor do mundo.

Infográficos por subregiões

A página oficial do WBL-2026 desdobra o relatório em áreas temáticas, por subregiões, por países e disponibiliza infográficos por subregiões com resumos e destaques, sempre sobre os três pilares de medição: marcos legais – mede a igualdade de direitos e restrições explícitas ao trabalho e empreendedorismo feminino; marcos de apoio – examina as políticas e instituições destinadas a garantir que as leis sejam cumpridas; percepção de execução – avalia, sob visão de especialistas, o quão bem as autoridades aplicam as leis na prática.

Geograficamente, o Banco Mundial subdivide as regiões em: Sul da Ásia, Oriente Médio e Norte Africano, Leste Asiático e Pacífico, Europa e Ásia Central, África Subsaariana, América Latina e Caribe e Países de Renda Alta da OCDE.

Para facilitar o olhar, segue abaixo links para os infográficos das regiões observadas e uma breve análise:

Leste Asiático e Pacífico – O Hiato entre a Lei e a Realidade

Os dados revelam um cenário de contrastes profundos na região da Ásia Oriental e Pacífico. Atualmente, as mulheres da região detêm apenas 59,8% dos direitos econômicos fundamentais garantidos aos homens. Embora existam marcos legais avançados em economias como o **Vietnã e Taiwan**, que pontuam acima da média global, o grande desafio reside na

transposição da teoria para a prática: menos da metade dos mecanismos institucionais necessários para implementar essas leis (42,3%) está efetivamente em operação.

Essa lacuna de implementação é particularmente crítica em dois setores que sustentam a autonomia feminina: a segurança e o cuidado. O índice de marcos legais para a segurança das mulheres na região é de apenas 29,8, o menor entre os temas analisados. No que tange à infraestrutura de suporte, o tema de cuidado infantil apresenta um escore de apenas **21,5**, evidenciando uma carência severa de serviços públicos acessíveis e de qualidade.

Apesar desse panorama desafiador, a região registrou reformas pontuais entre 2023 e 2025. Singapura avançou ao criminalizar a violência doméstica em 2025 , enquanto as Filipinas equalizaram o acesso a documentos civis, como o passaporte. Contudo, como indicam os dados de percepção de aplicação, o "monstro"[7] da desigualdade na Ásia Oriental e Pacífico não será vencido apenas com novas legislações, mas com o fortalecimento das instituições e o investimento em uma economia do cuidado que retire das sombras o trabalho invisível que sustenta a região.

Oriente Médio e Norte africano (MENA) – Desafios e Contrastes: A Autonomia Econômica Feminina

A região MENA apresenta um dos cenários mais complexos e desafiadores para a igualdade de gênero no mundo. Na região, as mulheres detêm, em média, apenas 39% dos direitos legais concedidos aos homens. Este índice reflete a persistência de barreiras legais significativas que limitam a participação feminina na força de trabalho e no empreendedorismo.

Um dos pontos mais críticos destacados no infográfico é a fragilidade dos sistemas de suporte. Apenas 25% dos mecanismos necessários para garantir a aplicação prática das leis existentes estão em vigor na região. Embora alguns países tenham avançado na legislação "no papel", a falta de instituições robustas e recursos administrativos impede que esses direitos se traduzam em benefícios reais para as mulheres. Os especialistas locais apontam para uma desconexão entre a realidade jurídica restritiva e a percepção de progresso social em alguns nichos.

O desempenho regional é heterogêneo. Enquanto economias como Malta (77,5) e os Emirados Árabes Unidos (62,5) lideram com os maiores escores de marcos legais, países como o Iêmen e a Cisjordânia e Gaza apresentam os índices mais baixos, situando-se em apenas 15,0. Jordania se destacou com reformas, como proibição de discriminação de gênero e o assédio sexual no local de trabalho, além de remover restrições para mulheres em empregos industriais. Marrocos mantém a trajetória de estabilidade com um escore de 60,0, servindo de referência moderada para a região.

Barreiras estruturais continuam. Assim como em outras regiões em desenvolvimento, o Oriente Médio enfrenta sérias deficiências nas áreas de Segurança e Cuidado Infantil. A ausência de marcos legais de proteção contra a violência e a falta de infraestrutura de creches são apontadas como os principais "monstros" que impedem as mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho. Estima-se que a remoção dessas barreiras e o alcance da paridade de gênero poderiam elevar o PIB per capita da região em até 50% no longo prazo.

[7] Neste caso, remetendo à ideia de Nietzsche, em *Para Além do Bem e do Mal,* quando "Aquele que luta com monstros deve cuidar para que não se torne um monstro"

Cabe destacar que, no Oriente Médio, o desafio é ainda mais profundo, pois a base legal de direitos é quase 20% inferior à da Ásia (39% contra 59,8%), tornando o "trabalho invisível" e a falta de segurança fatores ainda mais determinantes para a economia regional.

Sul da Ásia – O Grande Potencial e as Barreiras da Norma Social

O Sul da Ásia é descrito pelo Banco Mundial como a região onde a igualdade de gênero pode ser a "estratégia única mais eficaz" para impulsionar o crescimento econômico, com potencial de elevar o PIB per capita em até **50%**. No entanto, a região ainda enfrenta um dos maiores fossos globais entre o avanço educacional das mulheres e sua participação real na economia.

A região vive o Paradoxo do Capital Humano. Educação vs. Trabalho: Apesar de melhorias significativas na alfabetização e educação feminina nas últimas décadas, a participação das mulheres na força de trabalho estagnou. O relatório destaca que ganhos em capital humano, por si só, não estão sendo suficientes para gerar resultados econômicos iguais devido a barreiras culturais profundas. Direitos Legais: As mulheres no Sul da Ásia detêm, em média, uma fração significativamente menor dos direitos legais dos homens em comparação com a média global (que é de 67%).

Como pilares da desigualdade, persistem na região leis que enfraquecem diretamente o poder de decisão da mulher. Dispositivos que exigem "obediência ao marido" ou que negam o status de chefe de família impactam a mobilidade e o controle sobre ativos financeiros, impedindo que a mulher seja sujeito de sua própria trajetória econômica. A falta de proteção legal eficaz contra a violência e as restrições à capacidade de possuir ou gerir propriedades criam barreiras estruturais para mulheres que desejam empreender.

O relatório identifica que remover as barreiras para empreendedoras é o caminho mais rápido para aumentar a produtividade regional, assim como aumentar os padrões de cuidado infantil e garantir segurança jurídica são apontados como urgências para 2026, especialmente em países com populações jovens em rápido crescimento, como Paquistão e Índia.

Se compararmos os três infográficos analisados, o Sul da Ásia se destaca como o cenário de maior "desperdício de talento": as mulheres estudam, mas o sistema legal e as normas sociais (o "monstro" invisível) as impedem de converter esse estudo em autonomia econômica.

Outros relatórios – 2025-2026

WEF – Global Gender Gap Report 2025: O Fórum Econômico Mundial detalha a paridade de gênero em saúde, educação, economia e política. O relatório de 2025 destaca que, embora os Emirados Árabes Unidos liderem na região, o Oriente Médio e Norte da África (MENA) ainda possuem o maior gap global a ser fechado.

UN Women – Strategic Plan 2026–2029: A ONU Mulheres detalha as prioridades para os próximos anos, com recortes específicos sobre o impacto de conflitos (Gaza, Sudão, Iêmen) e as reformas nas leis de família em países de maioria muçulmana.

UNDP – Human Development Report 2025 (Gender Inequality Index): Foca em saúde reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho.

ILO (OIT) – Women's Labour Force Participation 2026: Dados da Organização Internacional do Trabalho mostram que a taxa de participação feminina na região MENA e no

Sul da Ásia (Afeganistão e Paquistão) permanece em torno de **19,7%**, a mais baixa do mundo, apesar de crescimentos pontuais.

Our World in Data – Women's Employment (Update 2026): Gráficos interativos que mostram a evolução histórica e atual das mulheres trabalhadoras país por país.

Stimson Center – Status of Women's Rights in the Middle East: Um artigo excelente que analisa as reformas nas leis de "Status Pessoal" (divórcio, custódia e herança) e o contraste entre modernização e conservadorismo.

Human Rights Watch – World Report 2026: Capítulos específicos sobre países como Irã (repressão e resistência), Arábia Saudita (reformas top-down versus silenciamento de ativistas) e Afeganistão (apartheid de gênero sob o regime Talibã).

UN Women Discussion Paper (Fevereiro 2026): Um estudo profundo sobre como as normas sociais e a religião estão sendo renegociadas nas leis de família muçulmanas contemporâneas.

World Bank – Middle East and North Africa: Female Labor Force Participation in Health (2025). O relatório analisa como a saúde é vista como uma carreira "socialmente aceitável" e de alto prestígio, facilitando a entrada feminina.

UNESCO Science Report 2024-2026: Women in STEM. Este documento destaca que países como Malásia e Tailândia alcançaram paridade de gênero na pesquisa biomédica, superando muitos países ocidentais. E o papel das mulheres em *FemTech* (tecnologia para saúde feminina) na Índia e em Singapura, onde startups lideradas por mulheres estão resolvendo lacunas em saúde reprodutiva e diagnóstico precoce de câncer.

WHO – Gender Equality in the Health Workforce (Global Update 2026). A Organização Mundial da Saúde aponta que, no Oriente Médio, embora as mulheres sejam a maioria da força de trabalho em saúde, elas ocupam menos de 25% dos cargos de liderança executiva em hospitais e ministérios. E mostra a resistência de redes de mulheres profissionais de saúde no Afeganistão, que continuam a operar clínicas clandestinas ou limitadas para atender a população feminina sob restrições severas.

UNRWA – Women on the Frontlines of Health Crisis (2025). Este documento analisa como a gestão feminina impede o colapso total do atendimento primário em Gaza e na Síria. E o papel das mulheres, na Ásia (especialmente no Sul e Sudeste), nas crises climáticas — como inundações no Paquistão e tufões nas Filipinas — que exigem uma gestão de saúde pública focada em vigilância epidemiológica e doenças negligenciadas.

The Lancet – Climate Change and Women's Leadership in Asian Health Systems (2024). Um estudo sobre como a liderança feminina melhora a eficácia da resposta a desastres naturais. Por exemplo, mulheres gestoras em países como Bangladesh têm sido pioneiras na implementação de sistemas de alerta precoce para surtos de cólera e dengue pós-desastres climáticos. Elas lideram as redes de agentes comunitários de saúde (CHWs), que são a espinha dorsal da resposta rápida. Assim como a gestão de centros de evacuação e a resposta ao trauma de populações deslocadas pelo clima têm forte liderança feminina, focando em protocolos de proteção contra violência de gênero em abrigos.

Pathway to Gender Equality in ASEAN 2026. Focado no Sudeste asiático; lançado em fevereiro, é uma parceria entre ONU Mulheres e a Comissão da ASEAN para a Promoção e Proteção dos Direitos das Mulheres e das Crianças.

Asia and the Pacific SDG Progress Report 2026. Relatório da ESCAP lançado em 18 de fevereiro de 2026, foca no risco de a região não atingir as metas da Agenda 2030 devido à desigualdade e lacunas de dados. O 'custo do cuidado' não remunerado na Ásia e no Pacífico é estimado em U$3,8 trilhões de dólares. Esse valor representa a base invisível que sustenta as economias da região, mas que permanece fora das equações oficiais de produtividade.

Women, Peace and Security: Conflicts and Trends to Watch in 2026, que discute a fome como arma e os impactos de gênero em regimes de transição política.

Regional Gender Equality Strategy for the Arab States 2024-2026, da UNPD em conjunto com ESCWA (Escritório Econômico e Social da Ásia Ocidental), que detalha as prioridades para inclusão da participação feminina na transição para a economia verde.

ESCWA – Women's Political Participation in the Arab Region. Analisa as barreiras legais e sociais, como leis de *status* pessoal (família e herança) que ainda exigem permissão de tutores masculinos para que mulheres se candidatem ou viajem para missões oficiais, criando um "teto de vidro jurídico" que impede a ascensão a cargos de Ministras da Saúde ou Diretoras de Hospitais, o que impacta diretamente a formulação de políticas de saúde pública A edição de maio de 2025, com os *Data Insights* atualizados em 2026, foca nos obstáculos estruturais após as recentes crises regionais.

Arab States – Gender Justice & The Law Dashboard. Este é um painel interativo excelente que permite comparar as leis de participação política país por país no Oriente Médio.

Considerações finais

Nas regiões da Ásia, Pacífico e MENA, os relatórios mostram uma dualidade: ao mesmo tempo que as mulheres são as mais afetadas por eventos e ausências de políticas, elas emergem como as principais operadoras de redes de saúde e resiliência comunitária. Fica claro seu papel de liderança na preservação da coesão social, mediando disputas, documentando violações, mantendo a atividade econômica local e apoiando as redes comunitárias. A análise desses documentos mostra que muitas vezes a gestão feminina de crises tende a ser intersetorial, conectando saúde com segurança alimentar e proteção social. O que nos remete à visão ampliada da saúde e seus determinantes sociais e econômicos.

Como se observa em todos esses relatórios e estudos, os obstáculos que impedem as mulheres de contribuir plenamente para o crescimento e a prosperidade são muito maiores do que se pensava anteriormente: mesmo se as leis em vigor no mundo todo fossem aplicadas em sua plenitude, as mulheres ainda gozariam apenas de dois terços dos direitos dos homens. No entanto, dados recentes indicam que essas leis são aplicadas apenas parcialmente. As três conclusões principais do relatório do Banco Mundial 2026 destacam onde ainda há lacunas legais, como os especialistas percebem a realidade das mulheres na prática e como as economias estão progredindo. Enquanto os relatórios de 2026 celebram o aumento da escolaridade feminina, os dados de uso do tempo revelam a face cruel dessa modernização: no Oriente Médio, as mulheres ainda dedicam seis vezes mais tempo ao cuidado não remunerado do que os homens. Essa jornada exaustiva resulta em pobreza de tempo. Mulheres com pobreza de tempo negligenciam seus próprios exames preventivos, têm maiores índices de burnout e

menor acesso a atividades físicas ou descanso, o que sobrecarrega os sistemas de saúde pública a longo prazo. É uma conta que não fecha; um progresso que, ao ignorar sua base de sustentação, caminha perigosamente sobre o abismo.

Neste sentido, a advertência de Nietzsche, em *Para Além do Bem e do Mal,* ressoa com urgência: “Aquele que luta com monstros deve cuidar para que não se torne um monstro”. Ao tentarmos “resolver” as crises econômicas globais e as tensões na Ásia e no Oriente Médio focando apenas em métricas de crescimento e segurança de Estado, corremos o risco de ignorar o abismo da desigualdade de gênero. Ao olhar por muito tempo para os grandes conflitos macroeconômicos e ignorar a exploração silenciosa do trabalho doméstico e do cuidado, os sistemas de governança acabam “parindo” novos monstros: sociedades tecnologicamente avançadas, mas estruturalmente frágeis, onde o progresso de poucos é alimentado pela exaustão física e social de milhões de mulheres. Ignorar essa base não é apenas um erro contábil; é permitir que o abismo da exclusão acabe, por fim, olhando de volta para dentro de nossas próprias instituições.

Outro ponto, a baixa presença de mulheres nos espaços de decisão política não é apenas um déficit democrático, mas um gargalo para a saúde global. Sem vozes femininas formulando orçamentos, o 'trabalho de cuidado' permanece desamparado por políticas públicas. A saúde pública de uma nação é o reflexo direto de quem tem o poder de assinar o seu orçamento.