

Mulheres ganham até menos de um quinto do que homens na seleção

O abismo financeiro entre jogadores da seleção brasileira masculina de futebol e feminina não fica restrito apenas ao salário dos clubes. Com a camisa verde e amarela, a diferença também é grande.

[\(Folha de S.Paulo, 03/10/2017 - acesse no site de origem\)](#)

Os homens ganham R\$ 500 por dia da CBF (Confederação Brasileira de Futebol) durante os treinos enquanto as mulheres recebem metade desse valor. A diferença é maior quando os jogos são realizados fora do país. A diária masculina é em dólar e chega a R\$ 1.600, em valores convertidos, enquanto as atletas recebem o mesmo, de R\$ 250.

O último reajuste na diária do time feminino foi em 2013.

“Quantas vezes vão acontecer vários pedidos e ninguém vai escutar. Cansei de pedir. São detalhes que mudariam algumas coisas. É muito fácil ir na televisão, bater no peito e dizer que dão todo suporte que a gente precisa, mas tem coisas que são erradas. Por favor, melhorem essa diária de R\$ 250 que as meninas recebem. Estamos há anos recebendo a mesma diária”, [escreveu a atacante Cristiane, 32, ao anunciar que não defenderia mais a seleção.](#)

A zagueira Andrea Rosa, 33 outra que desistiu de atuar pela equipe nacional também cita a diferença nos valores. “Sabemos que o masculino tem um apoio maior por tudo o que conquistaram, mas nem quando ganhamos duas vezes a medalha de prata na Olimpíada e outra no Mundial essa situação mudou”, disse a atleta.

Nesta segunda, mais uma jogadora informou que não quer atuar pela seleção brasileira. Mauriene é a quinta a pedir para não ser chamada, desde a demissão da técnica Emily Lima, em setembro.

“A diária não tem uma representação salarial. É mais uma ajuda de custo que damos”, afirma Marco Aurélio Cunha, coordenador técnico da seleção feminina.

O futebol masculino é responsável pela maior parte das receitas da CBF. No último balanço, publicado no ano passado, a entidade informou ter arrecadado R\$ 570 milhões com patrocínios, direitos de transmissão e renda de jogos da equipe.

No balanço, o futebol feminino entra apenas nas despesas junto com as equipe de base. Segundo o documento, a entidade gastou R\$ 48 milhões em 2016 com os dois setores -menos a metade do investido na equipe masculina (R\$ 98 milhões).

“Exatamente porque o masculino tem toda essa visibilidade, a CBF tem que olhar para o feminino. Como capta muito, tem que utilizar uma parte para alavancar o feminino. Quando vai ter visibilidade? Quando vai ter um patrocínio forte? É uma seleção. Elas representam o país. O mínimo que tem que ter é igualdade de condições”. disse Silvana Gorllner, coordenadora do Centro de Memória do Esporte da UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

“Se você for no Museu da CBF não tem praticamente nada da equipe feminina. A única coisa que existe é a braçadeira da Formiga de um torneio”, completa.

O CT da CBF, em Teresópolis, é usado por equipes femininas. Quando houve coincidência de datas com preparação da seleção masculina no local, que tem 36 quartos, as mulheres foram realocadas em hotéis da cidade.

SELEÇÃO AMERICANA

A seleção feminina de futebol dos Estados Unidos recebeu aumento nos salários e bônus por objetivos alcançados, além de melhores condições de viagem e acomodações, após apresentarem queixa formal às autoridades do país contra a US Soccer, a federação de futebol.

O novo acordo, cujos valores não foram divulgados, foi acertado em 2017 após um ano de negociações e tem duração até 2021. Estará vigente no Mundial da França-2019 e nas Olimpíadas de Tóquio-2020.

Antes da reivindicação, as [jogadoras americana tinham contrato de trabalho com a US Soccer e recebiam em torno de US\\$ 72 mil por ano](#).

Segundo as atletas, mesmo com um bônus por performance, elas ganhavam menos do que os integrantes do time masculino, pagos apenas quando convocados.

Na oportunidade, um jogador recebia US\$ 5.000 em caso de derrota em amistoso, mas poderia receber até US\$ 17.625 por uma vitória sobre uma seleção vista como potência da modalidade, de acordo com o jornal “The New York Times”.

Em comparação, uma mulher faturava US\$ 1.350 por partida, mas só em caso de vitória. Nas derrotas, nada.

A reivindicação foi feita em março de 2016 pelas meio-campistas Carli Lloyd e Megan Rapinoe, a zagueira Becky Sauerbrunn, a goleira Hope Solo e a atacante Morgan.

Elas tomaram a decisão após descobrirem que o time feminino gerou US\$ 20 milhões a mais em receitas para a federação do que a equipe masculina em 2015.

As atletas apontaram que os jogos da seleção feminina têm audiência de TV superior aos da masculina, além de possuir melhor média de público no estádio e melhores resultados. Elas são tricampeãs mundiais e tetracampeãs olímpicas.

Já os homens têm como melhor resultado a terceira colocação na Copa de 1930.

FIFA

Desde 2015, a Fifa cobra um tratamento mais igualitários para o futebol feminino.

No ano passado, a entidade escolheu, pela primeira vez, uma mulher para o cargo de secretário-geral, o segundo posto da Fifa. Trata-se da senegalesa Fatma Samba Diouf Samoura, que trabalhava em programas da ONU.

Luiz Cosenzo e Sérgio Rangel

Diferença salarial entre homens e mulheres acabará em 2047, diz estudo

Velocidade com que essa distância diminuiu nos últimos 20 anos foi usada no cálculo feito pela Oxfam Brasil.

[\(G1, 25/09/2017 - acesse no site de origem\)](#)

A desigualdade salarial entre homens e mulheres só vai chegar ao fim daqui a 30 anos, segundo cálculos feitos pela Oxfam Brasil. A estimativa foi divulgada em um estudo sobre o assunto nesta segunda-feira (25).

Para chegar ao cálculo, a entidade usou a velocidade com que essa distância diminuiu em 20 anos, levando em conta os dados da Pnad Contínua, do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Ou seja, a projeção considera que esse ritmo seria mantido.

[Leia mais: Seis bilionários do país têm a mesma riqueza que os 100 milhões mais pobres \(Agência Brasil, 25/09/2017\)](#)

Se antes as mulheres recebiam 40% do rendimento dos homens, duas décadas depois elas passaram a ganhar 62% do que eles recebem, sobretudo com a entrada delas no mercado de trabalho, aponta a Oxfam. A renda média do sexo masculino, em 2015, era de R\$ 1.508,00, contra R\$ 938 das mulheres.

No mercado de trabalho, elas são mais numerosas (65%) somente na faixa de renda mais baixa, de até 1,5 salário mínimo. Em todas as outras, elas ocupam menos espaço. Na faixa superior de renda, acima de 10 salários mínimos, há cerca de dois homens para cada mulher, aponta o relatório.

Distância entre ricos e pobres

O estudo da Oxfam também mostrou que [a população 10% mais rica do Brasil paga uma parcela menor de sua renda com tributos que os 10% mais pobres](#).

A parcela mais pobre da população gasta 32% de tudo o que recebe em tributos, enquanto quem está no topo da pirâmide destina apenas 21% de sua renda para pagar impostos.

No Brasil, a renda mais baixa também é a que paga mais impostos indiretos (cobrados sobre produtos e serviços): 28% de tudo o que ganham os mais pobres é consumida para este fim, enquanto que os mais ricos pagam somente 10% do rendimento neste tipo de imposto.

Os negros e as mulheres são os mais penalizados por essa diferença, mostra o estudo da Oxfam, já que eles somam três de cada quatro brasileiros na faixa menos favorecida. Na outra ponta, os homens brancos são dois em cada três dos 10% mais ricos do Brasil.

Taís Laporta

Renda de brancos e negros só deve ser equiparada no Brasil em 2089

Igualdade seria alcançada mais de dois séculos após a abolição da escravatura, diz Oxfam

[\(O Globo, 25/09/2017 - acesse no site de origem\)](#)

O Brasil deve levar dois séculos, desde a abolição da escravatura, no fim do século XIX, para equiparar a renda de negros com brancos, isso se a tendência de redução da desigualdade dos últimos 20 anos for mantida. A conclusão é do relatório “A Distância Que Nos Une”, que a organização não governamental Oxfam Brasil divulga nesta segunda-feira, com dados sobre a desigualdade socioeconômica no país. Os dados serão detalhados em entrevista coletiva no início desta tarde de segunda-feira.

De acordo com o estudo, negros e brancos terão rendas equivalentes apenas em 2089 — a Lei Áurea, foi promulgada em 1888. Em relação à disparidade de salários entre gêneros, as mulheres tendem a passar a ganhar como os homens um pouco antes, em 2047.

Os números obtidos pelo estudo mostram que os negros recebem menos que os brancos mesmo com a mesma escolaridade: enquanto brancos com diploma de nível superior recebem R\$ 4,1 mil, em média, negros com o mesmo nível de graduação escolar ganham. “Para a população negra, avançar na escolaridade não significa equalizar a renda com brancos”, observa a Oxfam. Segundo um estudo, um médico negro ganha aproximadamente 88% do salário de um médico branco.

A diferença salarial também está presente entre mulheres e homens: na faixa de ensino superior, as mulheres recebem 63% em média do que ganham os homens.

— Em todos os cortes feitos, seja de renda, seja de riqueza, seja de acesso a serviços, seja de mercado de trabalho, as mulheres e os negros estão sempre em desvantagem. E não é uma questão de meritocracia, porque a comparação é feita com indivíduos com a mesma escolaridade — ressalta Kátia Maia, diretora-executiva da Oxfam Brasil, que liderou as pesquisas.

SITEMA TRIBUTÁRIO MANTÉM DESIGUALDADE

A desigualdade por gênero e por raça foi apenas um dos recortes feitos pelo relatório da Oxfam. Segundo o índice de Gini, que avalia a disparidade de renda, o Brasil é o 10º país no ranking dos mais desiguais do mundo. A diferença de renda entre os mais ricos e os mais pobres aqui é maior que em países africanos, como Ruanda e Quênia.

O estudo da Oxfam também aponta os principais fatores para a manutenção da desigualdade

no Brasil: o sistema tributário, que pesa mais sobre os pobres que sobre os ricos; a discriminação de gênero e raça; e o que os estudiosos chamaram de “falta de espírito democrático e republicano no sistema político brasileiro”.

— Temos uma democracia privatizada, capturada pelos interesses privados de distintas formas. Temos um Congresso, hoje, que ‘representa’ porque foi eleito, mas que não retrata o que é a nossa sociedade. O Congresso é formado majoritariamente por homens brancos, em um país de maioria formada por mulheres em relação ao gênero, e por negros e pardos, do ponto de vista racial — observa Kátia Maia.

Decisões recentes do Congresso, como a implementação do teto de gastos e a reforma trabalhista são vistos com pessimismo pela coordenadora do relatório. Maia cita um estudo do Banco Mundial que aponta que, apenas neste ano, o Brasil terá 3 milhões de pessoas retornando à condição de pobreza.

Para Kátia Maia, a adoção das medidas como estas pelo Congresso Nacional afetam as pessoas que mais dependem das políticas sociais, ao passo que um dos principais fatores de aumento da desigualdade, o sistema tributário, permanece intocado.

— Os super ricos pagam menos imposto de renda do que deveriam, a carga dos tributos indiretos recaem mais sobre os mais pobres e classe média e, por fim, temos uma evasão fiscal e renúncias de impostos que o governo abre mão. Nossa política tributária é totalmente injusta e reforça a concentração — afirma.

Dimitrius Dantas, estagiário sob coordenação de Ronaldo D’Ercole

Tempo de licença-paternidade no Brasil é 9% da média da OCDE

A licença-paternidade no Brasil corresponde a 9% da média de tempo dos países desenvolvidos, que é oito semanas, de acordo com levantamento da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

(Folha de S.Paulo, 10/07/20147 - acesse no site de origem)

Os cinco dias garantidos pela legislação brasileira podem ser estendidos para 20, caso o empregador faça parte do programa Empresa Cidadã. Cerca de 12% das grandes empresas aderiram [até o fim de 2016](#).

Só Holanda (dois dias), Grécia (dois dias) e Itália (um dia) oferecem licenças menores que os cinco dias brasileiros. Há, ainda, nove países que não tem nenhum benefício pago para os pais, como Estados Unidos, Turquia, Suíça e Canadá.

Os dados são de um estudo da OCDE, publicado em março. A organização indica, ainda, que só

20% dos pedidos de licença parental são feitos por homens. No Brasil, não há levantamento da quantidade de pedidos. Na França, 3,5% dos pedidos são de pais e na Austrália, 0,5%.

“Tem um elemento cultural importante nisso. O homem ainda acha que vai sofrer preconceito por cuidar dos filhos. A paternidade não é um assunto que ele leva para o cafezinho na empresa”, afirma Sérgio Firpo, professor de economia do Insper.

A extensão da licença-paternidade pode ajudar a diminuir a [desigualdade salarial](#) entre gêneros. Em 2010, um estudo do governo sueco estimou que o rendimento futuro da mãe aumenta 7% para cada mês que seu parceiro passa de licença.

MATERNIDADE

Apesar de responderem pela maioria dos pedidos, também não são todas as mães que saem de licença. Em alguns países, elas não recebem o salário integral no período de ausência.

Menos de metade das mães saem de licença para cuidar dos filhos na Espanha, Holanda, Grécia e França. Em nenhum desses países as mulheres têm 100% do salário garantido.

Nos Estados Unidos, apenas alguns Estados, como a Califórnia, têm licença-maternidade remunerada subsidiada pelo Estado. Um estudo de 2011 indicou que, no país, 40% das mães tiram licenças não remuneradas para cuidar dos filhos, sem receber nada.

Veja abaixo como é o tempo de licença-maternidade nos países da OCDE.

OIT: Mais mulheres no mercado elevaria PIB em US\$ 5,8 tri até 2025

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende que uma maior presença de mulheres no mercado de trabalho global é capaz de injetar mais de US\$ 5 trilhões na economia mundial. De acordo com o relatório “Perspectivas sociais e de emprego no mundo Tendências para mulheres no mercado de trabalho em 2017”, lançado nesta pela OIT, uma redução de até 25% na diferença entre gêneros no mercado de trabalho, com maior presença de mulheres trabalhadoras, tem o potencial de proporcionar um crescimento do Produto Interno Bruto global medido pela paridade de poder de compra (PPP, na sigla em inglês) de US\$ 5,76 trilhões até 2025.

(Valor Econômico, 14/06/2017 - acesse no site de origem)

Para chegar a esse valor o mundo precisaria aumentar em 3,9% a mão de obra feminina — acrescentar ao mercado de trabalho global 203,9 milhões de trabalhadoras.

No caso da economia brasileira, cujo mercado de trabalho tem participação masculina de

78,2% e feminina de apenas 56%, o acréscimo de 3,3% de mulheres (ou 5,1 milhões delas) à força de trabalho até 2025 renderia ao PIB brasileiro US\$ 116,7 bilhões, levando em conta a paridade de poder de compra.

Além disso, a redução das diferenças de gênero no mercado de trabalho do país tem um potencial de elevar em R\$ 131 bilhões as receitas tributárias, conforme estatísticas apresentadas hoje pela OIT.

Um dos caminhos para alcançar esse objetivo no Brasil, conforme estabelecido por líderes do G-20 em 2014, é investir em uma abordagem multidimensional, recomenda a OIT. “Isso inclui políticas focadas no equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho e na eliminação da discriminação de gênero, além de criação e proteção de empregos de qualidade no setor da saúde.”

Segundo o relatório, a taxa de participação da força de trabalho global das mulheres será de 49% neste ano, 27,1 pontos percentuais menor do que a mesma referência masculina (76,1%).

Em países desenvolvidos, a lacuna entre homem e mulher no mercado de trabalho é de 16,1 pontos percentuais. Nos emergentes, de 30,6 pontos e nas nações em desenvolvimento, de 12,3 pontos. No caso brasileiro, 78,2% da população masculina trabalha contra 56% das mulheres, um gap de 22,1 pontos percentuais.

Em 2014, os líderes do G20 se comprometeram a reduzir a diferença nas taxas de participação no trabalho entre homens e mulheres em 25% até 2025. “Esses gaps de gênero são um dos desafios mais urgentes do mercado de trabalho que a comunidade mundial enfrenta. As mulheres são substancialmente menos propensas do que os homens a participar do mercado de trabalho, seja trabalhando ou buscando emprego. Fechar essas lacunas de gênero exigirá esforços orquestrados em várias áreas por parte dos líderes políticos e empresariais”, destaca o relatório.

Luciano Máximo

“A igualdade da mulher no trabalho pode gerar 27,2 trilhões de reais em lucros”

Monique Morrow, diretora da Cisco e uma das vozes femininas mais relevantes em tecnologia, acredita que as empresas têm de apostar no humanismo

(El País, 31/01/2017 - acesse no site de origem)

Monique Morrow fala sussurrando. O lugar, uma sala multicultural do Artic 15 -evento dedicado aos empreendedores tecnológicos do norte da Europa, realizado em Helsinque-, onde se escuta uma babel de línguas unidas pelos uns e zeros da programação. É este lugar o escolhido pela CTO (executiva de tecnologia) da New Frontiers, a área de desenvolvimento e engenharia do gigante tecnológico Cisco, para a entrevista. Perguntas e respostas sobre o

papel da mulher na tecnologia, a globalização, as equipes multidisciplinares, o poder do *big data* ou o estresse no trabalho voam em voz baixa. A diretora deixará a empresa em fevereiro, depois de 12 anos. É uma das vozes femininas mais relevantes no mundo tecnológico e a editora do livro *The Internet of Women*, que ilustra a mudança cultural que a contribuição das mulheres traz à inovação.

Pergunta. A senhora não fala de feminismo, de paridade entre o homem e a mulher. Fala de neutralidade. Por quê?

Resposta. Há um lado feminino em você. Como há um lado masculino em mim. O que eu peço é a neutralidade. Temos, na realidade, todos os traços de caráter dentro de cada ser humano em proporções distintas. O desafio que é preciso enfrentar é se dar conta de que, no final das contas, a única coisa que importa é a inclusão. Seja um homem, uma mulher, uma pessoa negra, que você tenha uma orientação sexual minoritária ou sofra de síndrome de Asperger. É preciso contar com você. Acho que nos restam duas gerações para superar este problema. Mas, por outro lado, eu me pergunto: “Estamos no século XXI. Como pode ser que ao pensar nisto calculemos que ainda é preciso esperar duas gerações?”. Todos os estudos apontam que a inclusão gera lucros empresariais. Calcula-se que a igualdade da mulher no mercado de trabalho poderia produzir mais de 8 trilhões de euros (27,2 trilhões de reais) de lucro mundial.

P. E como se pode conseguir reverter a tendência?

R. Realmente não acho que seja uma questão de esperar essas duas gerações. É preciso tornar isso um imperativo na empresa. Nós, CTOs, temos que nos erguer e obrigar que a inclusão seja adotada. E isto é parte de uma mudança geral de filosofia que é preciso executar nas empresas. O que e de que forma premiamos? Por exemplo, atualmente não se premia a colaboração. A realidade é que somos recompensados por ficarmos trabalhando toda a noite, sem dormir, mais que por qualquer outra coisa. Por estarmos disponíveis 24 horas para as emergências, que se tornam mais e mais comuns.

Por isso considero que temos de premiar outro tipo de comportamento nos funcionários. Criar uma espécie de divisa social. Pode-se discutir a natureza desse prêmio, se deve ser um *plus* econômico ou outro tipo de vantagem. Mas a chave é premiar o comportamento que desejamos adotar em um negócio. Por exemplo, se alguém tira férias, você o recompensa. Se não responde a e-mails no fim de semana, você recompensa. No Vale do Silício a situação é terrível. As vezes tentam fazer esforços inúteis de declarar “O dia de não ler e-mails”, mas de pouco adiantam.

P. Mas isto é falar em eliminar o *crunch* [palavra do jargão tecnológico para denominar os períodos de tempo em que os empregados de uma empresa fazem uma enorme quantidade de horas extras].

R. Nem os homens nem as mulheres gostam do *crunch*. Todos estamos cansados. Isto passa pela cultura competitiva. Mas é possível ser competitivo e se preocupar com o ser humano que você tem diante de si. Porque às vezes nos esquecemos de que as pessoas que trabalham conosco são seres humanos. Ao colocar as pessoas para fazerem *crunch*, e obrigá-las a assumir um sem-número de tarefas que determinam a que devem dedicar suas horas, minutos, segundos, você as desgasta aos poucos. Você as desgasta muito rápido. E isto passa, e aqui fala meu lado filosófico, porque a tecnologia tem duas caras. Por um lado, permite desenvolver novas capacidades, mas, por outro, ela as tira de nós.

Voltando à mulher, falamos de 51% do planeta. E nos deparamos com mulheres que são perseguidas, como ocorre na Nigéria, se tentam ter acesso à educação. Em setembro de 2015 as Nações Unidas aprovaram 17 metas para o desenvolvimento sustentável do mundo. A primeira é acabar com a pobreza. A quinta, acabar com a desigualdade de gênero. Há uma grande correlação entre as duas. Por exemplo, quando adotamos iniciativas para fazer com que as mulheres estudem tecnologia e ciência, nos damos conta de que chegamos tarde. De que os problemas começam muito antes.

P. Em que sentido?

R. No sentido de que, desde crianças, as diferenças são estabelecidas. Se uma pessoa tem um filho homem deveria educá-lo no princípio de que todas as tarefas são divididas. Alguém me disse uma vez: “A paternidade não é o trabalho da mãe”. E isso vale também para qualquer tarefa doméstica, desde limpar a casa a tirar o lixo. Também com os brinquedos, que não se impeça um menino de brincar com bonecas, se é isso o que ele quer. Se você der aos seus filhos, independentemente do gênero, um tratamento neutro, igualitário, eles reproduzem fora de casa essa forma de ser tratados. Os papéis de gênero se interiorizam bem cedo, já aos cinco anos. Lembro da história de uns amigos, um casal de cientistas, que explica bem isso. Sua filha de seis anos, voltando da escola, e dizendo-lhes: “Papai, mamãe, não posso estudar matemática porque não sou um menino”. Isso acontece assim, de repente. Agora essa menina é uma astrofísica. Mas é porque seus pais se sentaram com ela e lhe explicaram que poderia ser o que quisesse.

P. Recentemente, uma pesquisa demonstrou, analisando o código no serviço do Github, que as mulheres são melhor programadoras que os homens. Mas só se ocultassem sua identidade e se o examinador não soubesse que eram mulheres. Se ele soubesse, as notas baixavam.

R. Lembro desse estudo. Foi em fevereiro [de 2016]. Lembro que pensei, ao lê-lo: “Aí está”. Há mulheres com uma excelente predisposição para programar. Como também há para o jogo de videogame. O problema é que têm de ser muito persistentes por causa da pressão cultural que se exerce paulatinamente. No segundo grau já restam poucas que queiram ser cientistas ou programadoras. Na universidade, ainda menos. Só as mais persistentes chegam até o final. Não estamos falando de um teto de vidro. Falamos de um abismo de vidro. E tanto os homens como as mulheres, mais as mulheres, é verdade, caem nesse abismo. Por exemplo, com a idade. O mundo, e no setor tecnológico isso acontece especialmente, te convence de que se você está acima de uma certa idade já não pode inovar ou aprender coisas novas. Se você for mãe, por exemplo, a sua carreira profissional fica em perigo. Isto, em última análise, faz com que pessoas valiosas abandonem sua carreira para sempre.

P. Expandindo o foco, como a tecnologia pode ajudar os países em vias de desenvolvimento?

R. Acho que há muito o que aprender com todos os países do mundo e pegar exemplos concretos para uma categoria que eu chamaria de inovação reversa. Como tecnólogos, precisamos ter precaução com o tecnocolonialismo e entender as oportunidades e soluções que ocorrem localmente e como estas inovações podem depois se transferir para o restante do mundo.

P. E que tecnologias, especificamente, a senhora vê como vencedoras para essa globalização cuidadosa com o que é local?

R. Talvez esteja influenciada, mas acho que a realidade aumentada/virtual (AR/VR),

videogames, design e *blockchain* têm o potencial para fazer deslanchar o potencial das economias. Podemos imaginar como aplicar de múltiplas maneiras estas tecnologias na educação, saúde, cidades inteligentes. Um exemplo, o projeto Utopia, que repensa de modo *smart* os subúrbios urbanos. Também teremos de pensar em como introduzir a ética em sistemas automatizados informaticamente.

P. Em resumo, é preciso conseguir que a tecnologia nos ajude a ser mais humanos.

R. Exatamente. E que o mundo tecnológico se nutra de outras perspectivas além das clássicas. Artistas, pessoas de outras raças e culturas, idosos... Novas perspectivas que ajudem a ver as coisas com um olhar fresco. É preciso apostar em equipes multidisciplinares que incluam antropólogos, historiadores, psicólogos e filósofo, bem como programadores e engenheiros. Temos de pressionar para que as empresas assumam esse enfoque empático. Se não o fazem, estou certa de que não sobreviverão ao século XXI.

P. E como os novos paradigmas tecnológicos podem ajudar a conseguir isso?

R. De muitas maneiras. Por exemplo, em Stanford estão estudando o que chamam de *dark data* [dados obscuros]. É um tipo de dados não estruturados que Stanford está estruturando com base em seu sistema *Deep Dive*. Imagine que vocês publiquem uma foto no EL PAÍS e uma máquina comece a questionar coisas como o grupo demográfico ao qual essa imagem está preferencialmente voltada ou os motivos editoriais para publicá-la em tal posição na capa. Ou, aplicado a qualquer cidadão, podem fazer inferências sobre o seu grupo social a partir de suas redes sociais, sobre o tipo de pessoa com a qual você convive, as opiniões que você tem, etc.

Não se deve enfrentar esse poder da tecnologia temendo o Grande Irmão. É preciso usá-lo para nos entendermos melhor e poder fazer deduções que nos ajudem a melhorar. Dou um exemplo muito claro: se você está em uma posição de poder, tende a escolher pessoas que se pareçam com você, que concordem com as suas preferências. Não é algo que você faça nem sequer premeditadamente. Você faz isso inconscientemente. É aí onde você precisa da inteligência artificial para fazer essa inferência por você e fazer com que você reflita sobre os motivos ocultos das decisões que toma.

Ángel Luis Sucasas

Alemanha aprova lei para garantir salários iguais a homens e mulheres

No país, salário de trabalhadoras é 7% menor que de colegas em cargos e com qualificações equivalentes

(O Globo, 11/01/2017 - [acesse no site de origem](#))

O governo alemão aprovou nesta quarta-feira um lei para garantir que homens e mulheres recebem os mesmos salários por trabalhos equivalentes.

A lei determina que os trabalhadores de empresas com 200 empregados ou mais terão direito a receber informações sobre os critérios que determinam sua remuneração. A medida pretende assegurar que “a determinação salarial já não é uma caixa preta” e permitir que os empregados reclamem que a companhia não pode provar que seu salário é justo, explicou Manuela Schwesig, ministra alemã de Mulher e Famílias.

As firmas com 500 ou mais trabalhadores ficarão obrigadas a informar regularmente seus esforços para igualar as remunerações.

Estatísticas mostram que na Alemanha o salário bruto das mulheres é, em média, 21% menor que dos homens. A diferença cai para 7% quando se comparam diretamente homens e mulheres com qualificações e empregos equivalentes.

‘Mulheres levarão 95 anos para atingir igualdade com homens no Brasil’, aponta Fórum Econômico Mundial

Uma pesquisa anual do Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês) aponta que seriam necessários 95 anos para que mulheres e homens atingissem situação de plena igualdade no Brasil.

(BBC Brasil, 26/10/2016 - acesse no site de origem)

O país ficou na 79ª posição no ranking global de 2016 da organização sobre o tema. Em 2015, havia ficado na 85ª posição. Mas a pontuação do país subiu apenas marginalmente: 0.687, sendo 1 o desempenho ideal.

As brasileiras têm um desempenho melhor que os brasileiros nos indicadores de saúde e educação, mas ainda enfrentam acentuada discrepância em representatividade política e paridade econômica, destaca o relatório.

Para os especialistas do Fórum, a adoção de políticas concretas poderiam rapidamente reequilibrar a relação entre homens e mulheres no país.

O Índice Global de Desigualdade de Gênero avalia desde 2006 o progresso das nações na promoção de equilíbrio entre homens e mulheres.

Na elaboração do ranking, são levadas em consideração estatísticas de 144 países, que avaliam as condições enfrentadas por mulheres nas áreas de saúde, educação, paridade econômica e participação política.

Em 2016, a estimativa é que a lacuna de desigualdade entre homens e mulheres leve 170 anos para ser preenchida no mundo.

A situação mundial piorou de forma geral, mas houve melhora na região da América Latina e do Caribe.

O Brasil, entretanto, é o pior colocado entre as grandes economias do continente, atrás da Argentina (33º), México (66º) e Chile (70º). Ficou, porém, à frente do Uruguai (91º).

Entre os mais bem posicionados, há apenas um representante latino, a Nicarágua, em 10º lugar.

Mais especificamente, as brasileiras sofrem com falta de representação política e salários baixos. Isso apesar de terem desempenho melhor que os homens em saúde e educação.

Para cada estudante homem do ensino superior brasileiro, elas ocupam 1,3 vaga. É uma situação que se reproduz no mundo, já que elas são a maioria dos estudantes universitários em 95 dos 144 países pesquisados.

Na saúde, as brasileiras também têm melhores indicadores: vivem em média cinco anos a mais que os brasileiros. A expectativa de vida feminina é de 68 anos, frente a 63 anos da masculina.

Liberação

Mas se os indicadores de base são fundamentalmente bons, por que o Brasil não consegue deslanchar na igualdade de gênero?

Saadia Zahidi, chefe para iniciativas de gênero e emprego do Fórum WEF, explica que é necessário adotar estratégias pragmáticas que promovam a inclusão das mulheres no mercado de trabalho bem remunerado e na política.

“Para mudar isso, é necessário uma abordagem consciente, do ponto de vista econômico, para o aproveitamento desses talentos. Já temos mais mulheres se graduando na universidade do que homens, não se trata do futuro, isso já é o presente. Precisamos agora empregar essa força produtivamente”, afirma.

Zahidi explica que a percepção geral é de que as mulheres devem cuidar da família. Nas camadas sociais mais elevadas, há recursos para bancar a ajuda de babás para crianças e enfermeiras para idosos.

No caso das camadas intermediárias e baixas da sociedade, essas responsabilidades recaem sobre as mulheres, o que as impede de trabalhar.

“Também é necessário mudar as percepções. Diversidade precisa ser vista como um motor para crescimento, propiciando investimento maior em infra-estruturas de cuidado. Mulheres de alta renda conseguem pagar para ter ajuda para as crianças e os idosos, mas mulheres de classe média e baixa não conseguem. É necessário oferecer a elas uma rede de apoio social que as liberte para o trabalho”, diz.

Política

O ranking do WEF considera em seu cálculo, entre outros fatores, o tempo que uma mulher liderou o país e a porcentagem de representação feminina nas posições políticas mais altas.

Em maio passado, a organização preparou a pedido da BBC Brasil uma simulação do impacto

que o novo gabinete do – então interino – governo Temer teria sobre o índice, uma vez que não havia mulheres entre os ministros convocados.

Na simulação, o Brasil chegou a retroceder da 89ª para 139ª posição no sub-índice Empoderamento Político. No índice geral, que inclui saúde, educação e poder econômico, a queda fora da 85ª para a 107ª posição.

Zahidi destaca que o retrocessos previstos não chegaram a se materializar na edição de 2016, porque os dados utilizados como base de cálculo são repassados pela União Inter-Parlamentar, organização que compila estatísticas e políticas de parlamentos no mundo.

Essas informações são repassadas com defasagem de cerca de um ano ao WEF. Zahidi estima que a próxima edição do ranking deverá ser mais sombria para o Brasil, por conta desta futura atualização negativa.

Ciente da escassez de lideranças femininas nos altos escalões de poder brasileiro, Zahidi avalia o que acredita ser necessário para mudar essa realidade.

“Em uma democracia é necessário haver representatividade. As mulheres são metade da população e deveriam ter representação política semelhante. A presença de mulheres em posição de liderança tem um impacto expressivo sobre o empoderamento, pois estabelece papéis modelo aos quais novas gerações aspiram.”

Esse fenômeno de fomento de inspiração, chamado em inglês de *role modelling*, serviria para incentivar uma maior atuação engajada de mulheres na política, gerando um ciclo virtuoso na qual o número de lideranças femininas seria multiplicado ao longo das próximas gerações.

“Estudos da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) mostram que mulheres em posições de liderança política influenciam positivamente a distribuição de recursos públicos. Elas tendem a fazer escolhas mais solidárias, alocando orçamento para partes da sociedade anteriormente negligenciadas, o que resulta em redução de desigualdade de renda”, diz.

‘Desperdício de talentos’

No topo do ranking ficaram Islândia (1º), Finlândia (2º), Noruega (3º), Suécia (4º), Ruanda (5º), Irlanda (6º), Filipinas (7º), Eslovênia (8º) e Nova Zelândia (9º).

Os técnicos do Fórum admitem que pode parecer surpreendente que países em desenvolvimento, como Ruanda e Filipinas, figurem entre os primeiros da lista, mas dizem que muito se deve ao peso econômico que as mulheres exercem em suas sociedades.

No caso das Filipinas, por exemplo, há uma grande massa de trabalhadoras domésticas que vive fora do país e colabora decisivamente para a geração de riqueza, com remessas de dividendos importantes para a economia do país.

Segundo a análise do WEF, o mundo enfrenta um “desperdício agudo de talentos”, ao não propiciar às mulheres oportunidades profissionais equivalentes às dos homens.

Charlize Theron: “Se não pagarem o mesmo que a um homem não aceito o papel”

Depois de 12 anos como musa de J'adore de Dior, Charlize Theron é o ícone das coolagers, essas mulheres não afetadas pela passagem do tempo que redefinem o conceito de idade

(El País, 24/10/2016 - acesse no site de origem)

Na tela é a rainha da transformação, e em pessoa? Quando você está na mesma sala, Charlize Theron faz voar a imaginação de seu interlocutor, que volta 60 anos atrás, na idade de ouro de Hollywood. Sua imagem, asseguramos, não se encaixa na retina, porque a sul-africana é “demais”: muito loira, muito alta (1,77 m), muito esbelta, muito bonita, muito deusa. A atriz de 41 anos tem o porte de Lauren Bacall e Rita Hayworth.

“Em uma palavra, Charlize é impressionante”, resumiam em maio último os participantes da reabertura do Colle Noire, o castelo ao sul da França onde morou Christian Dior e que foi renovado pela empresa parisiense. Theron, imagem do perfume *J'Adore* desde 2004, visitou a mansão de Montauroux com o cabelo preso em um coque e um vestido de Dior de ar clássico, ancorado no presente. A roupa era a reinterpretação de uma peça da coleção primavera-verão de alta costura de 2016; mas em vez de usá-lo sobre um *top* de pedraria, a intérprete preferiu colocá-lo por cima de um com renda negra de *chantilly*.

O andar, o olhar penetrante e a pontualidade - não são muitas as estrelas empenhadas nisso - a colocam em outro plano. E ela não se esforça para romper o feitiço. Durante o evento quase não se mistura com os jornalistas. Opta pela companhia de Claude Martinez, CEO da Perfumes Dior; Bernard Arnault, proprietário da LVMH - o conglomerado de luxo que é dono da Dior; e outros convidados VIP. Às vezes, sua linguagem corporal se confunde com a de um mandatário: firme, egrégia, distante. Em seus gestos é possível ver a disciplina do balé, que praticou desde os seis anos. Theron foi bailarina profissional até os 19 anos, quando os joelhos começaram a falhar. Mas uma pirueta - ganhar um concurso internacional de moda com 16 anos - a transformou em modelo (apareceu em uma campanha da Guess Jeans em 1992) e exerceu a profissão, conta, “para pagar os estudos de dança”. Outra mudança - um caça-talento a descobriu enquanto tentava descontar um cheque em um banco por um de seus trabalhos como manequim -, a levou a estrear no cinema com 20 anos em um papel muito secundário (nem falava): *Colheita Maldita 3*. A sul-africana teve que suar. Nas audições seu sotaque não se encaixava. Hoje, possui uma pronúncia perfeita, com uma dicção clara. E isso apesar de que sua língua materna não é o inglês, mas o africâner. Lembra que seu físico e sua beleza tampouco se enquadravam; em cada audição devia se esforçar para ser vista como “algo mais que apenas um manequim”.

Reinar em Hollywood

Mais de duas décadas após aquele princípio, Charlize governa a meca do cinema, confirmada

como uma das atrizes mais bem pagas - 16,5 milhões de dólares por ano (51,9 milhões de reais), segundo a revista *Forbes*. Desse trono não costuma dar entrevistas (só a conta-gotas), como aconteceu em *Colle Noire*. Embora tenha se sentado para jantar. E os rumores são verdadeiros: gosta de comer.

“Eu me senti muito afortunada na abertura. Conheci os vizinhos do costureiro e vários funcionários, como Lucienne [Rostanio], uma senhora de quase 90 anos que cuidava das rosas do jardim, que me contou várias histórias sobre o designer”, explica alguns meses após o evento, por telefone e em uma exclusiva de Los Angeles. “Fiquei atordoada. Sabia que ia ser uma experiência única, mas calculei mal porque foi mais do que esperava. Como não sentir-se sobressaltada em um castelo de sonho? Não acredito no esotérico, mas confesso: aquela noite foi mágica. Senti uma energia especial no ambiente, eu me senti feliz”. E não foi só por isso. O evento coincidiu com o Festival de Cinema de Cannes.

Um dos filmes que estavam competindo era *The Last Face*, dirigida por Sean Penn, [seu marido de dezembro de 2013 até junho do ano passado](#). O rumor era que Charlize não iria participar do festival. Mas no final ela foi, e deixou-se fotografar beijando a bochecha de seu ex. O filme, aliás, não foi bem recebido. Foi acusado de ser pomposo, superficial e até mesmo racista. “Minha profissão tem grandes vantagens. Uma delas é o acesso a eventos exclusivos e caminhar sobre o tapete vermelho”.

Aí gosta de escolher sua roupa: “É preciso se arrumar. As atrizes devem se vestir adequadamente, considerando o evento ao qual estamos indo. Felizmente, esses eventos me permitem explorar o mundo da moda e usar designs incríveis. Conceber os estilismos é algo refrescante. A moda é visual e conta histórias. Quando interpreto, sinto que a roupa me permite modelar o personagem, entrar em sua pele. Para mim, é essencial aproveitar a oportunidade que tenho para expressar como me sinto e me comunicar. Por isso, em um evento, me esforço para encontrar o modelo perfeito, com o qual me sinta confortável naquele dia e que me permita brilhar. Eu me envolvo muito”, diz.

Sua vida poderia inspirar um roteiro. Não nasceu rodeada de luxo, precisamente. Theron cresceu em uma fazenda empoeirada nos arredores de Benoni, uma cidade a 54 quilômetros de Pretória, a capital da África do Sul. Aos 15 anos, presenciou uma cena macabra: sua mãe, Gerda, matou seu pai com um tiro. Charles era alcoólatra e maltratava as duas. As autoridades aceitaram a alegação de autodefesa.

Como ela mesma já disse várias vezes, a maioria de seus vizinhos hoje estão mortos, a África do Sul ocupava nos anos 90 o primeiro lugar na lista dos países com maior número de homicídio. Ainda continua liderando outro ranking: o de maior número de casos de HIV, 6,5 milhões de pessoas soropositivas vivem no país.

Em 27 de outubro a fundação amfAR vai homenageá-la por seu trabalho solidário. Em 2007, Theron fundou *Africa Outreach Project*, uma ONG com vários objetivos: reduzir a violência, os casos de AIDS, os abusos sexuais e a desigualdade entre homens e mulheres. É uma garota reivindicativa, sem meias palavras: em 2015, e depois de ter vazado que Jennifer Lawrence tinha recebido menos que seus colegas de elenco em *Trapaça* (David O. Russell, 2013), Theron bateu com o punho na mesa. Exigiu o mesmo salário que Chris Hemsworth, com quem estrelava *O caçador e a rainha do gelo* (Cedric Nicolas-Troyan, 2016).

“A produtora não vacilou, concordou. Talvez essa seja a mensagem: as mulheres devem exigir. É hora de alcançar a igualdade. As meninas devem saber que não há nada de errado em ser

feminista; ao contrário. É uma atitude que não envolve odiar aos homens. Significa direitos iguais. Se o trabalho é idêntico, a remuneração também deve ser”, disse em junho do ano passado na edição norte-americana da revista *Elle*.

Hoje esclarece: “É complicado. Sou uma privilegiada. Posso me dar ao luxo de jogar na cara de um estúdio. Posso dizer: ‘Paguem-me a mesma coisa que eles, ou não vou aceitar o papel’. Sou tão privilegiada que até me ouvem. Muitas mulheres não desfrutam dessa liberdade. Comportar-se como eu fiz carrega um risco. Significa arriscar o emprego. Não quero ser mal interpretada, que me vejam como alguém pouco empática. Todo mundo tem sua própria luta; existem prioridades, como colocar comida na mesa”.

A opinião, porém, continua sendo a mesma: “Quanto mais falarmos do tema, melhor. É saudável insistir sobre o difícil que é para nós reivindicar essas questões. Fazer barulho é vital, porque a sociedade ainda deve mudar muito. Pedir o mesmo salário deveria ser algo natural”, afirma.

Seu discurso lembra o de [Hillary Clinton](#), que denunciou em várias ocasiões a diferença salarial (no mundo, elas ganham 77% do que recebem os homens, de acordo com um relatório recente da ONU). “Houve líderes maravilhosos. Uma mulher na presidência dos Estados Unidos pode ser um grande impulso. Hillary pode significar um empurrão; a Casa Branca é um símbolo importante. Sobre as motivações da candidata, não reivindica o voto por ser mulher. Em geral, nenhuma de nós luta por um posto por esse motivo. Fazemos porque queremos e porque sabemos que somos as pessoas adequadas, as melhores. Temos o mesmo orgulho que eles”. Theron, aliás, doou 2.700 dólares (8.500 reais) para a campanha da candidata democrata.

Também se tornou o ícone das *coolagers* - termo cunhado pela atriz Ellen Pompeo, estrela da série *Grey's Anatomy* -, uma nova geração de mulheres que não têm medo de envelhecer. “Hoje em dia, há mais mulheres contando histórias, escrevendo, dirigindo, produzindo e envolvidas na política. A mudança na última década foi enorme. Esta era significou um ponto e parágrafo; a revolução: somos conscientes, por fim, de nosso valor. A indústria sabe, por isso escolhe outro tipo de musas, menos perfeitas e de todas as idades. Há 12 anos sou a embaixadora da Dior... Toda uma mensagem carregada de significado. As marcas nos valorizam de forma diferente”, afirma Theron.

Pratica ioga em um dos mais famosos estúdios de Los Angeles. Seu professor é o guru Vinnie Marino, apelidado pelo *The New York Times* de “o rei da ioga”. “Ao lado do spinning, é a disciplina que mais gosto, mas se tiver que perder uma classe, não tem problema; prefiro passar mais tempo com meus filhos”, confessa. Tem dois filhos adotados: August, de um ano, e Jackson, de cinco. “Ter decidido ser mãe com quase 40 anos foi algo correto, dá uma perspectiva diferente das coisas; de repente, as prioridades passam a ser outras”.

Não é o caso da imprensa sensacionalista e as centenas de internautas que sucumbem a um dos passatempos favoritos da era Facebook: a caça de famosos. Apesar de seu recato exibicionista - cuida muito de sua vida privada -, as redes sociais ferviam em agosto com fotos de seu filho Jackson vestido como a princesa de Frozen. É que, como garante Charlize, “a sociedade ainda precisa mudar muito.”

Ela tem um tique. Depois de cada pergunta, faz uma pausa e fala “aha”. O primeiro nos deixa fora de jogo; o tom frio confunde, quase parece estar com raiva. São coisas do telefone. Theron explode em um riso leve várias vezes.

Falamos de moda novamente. “Amo os saltos, mas fora do tapete vermelho ou das festas costumo usar tênis; conforto acima de tudo”. E, novamente, o cinema. Fala de sua produtora. Isso deu independência e méritos. *Monster - Desejo Assassino* (2003), o filme pelo qual ganhou um Oscar e um Globo de Ouro, e que produziu através de sua empresa, Denver & Delilah. “Não decidi fundá-la em um dia. Sua criação é o resultado de ter trabalhado em muitas filmagens e observado o trabalho dos outros. Aconteceu de forma espontânea, comecei a falar sobre financiamento e quando dei por mim estava produzindo. Amo contar histórias, tenho alma de narradora e gosto de analisar e observar personagens. Nos últimos anos, crescemos muito [foi criada em 2000]. Somos uma equipe de seis pessoas e temos um departamento de cinema e outro de televisão. Não paramos, temos vários projetos nas mãos [em 2017 vai estrear *The Coldest City*(David Leitch) e um projeto com o ator Nash Edgerton (*Moulin Rouge*)]”.

Planeja dirigir? “Se isso acontecer, será naturalmente. O cinema é um setor orgânico. Neste negócio não há compartimentos estanques, assim é como eu vejo”. E dá para notar: acaba de filmar *Velozes e Furiosos 8* (F. Gary Gray, 2017). O compositor da trilha sonora, Brian Tyler, comparou seu papel ao de Hannibal Lecter, interpretado por Anthony Hopkins em *O Silêncio dos Inocentes*. “Sou a vilã, sim. Não sabia que tinham me colocado no nível do vilão de *Silêncio dos Inocentes*... [risos] Interessante! O personagem é a vilã perfeita para essa franquia. Na minha opinião, foi um acerto continuar com ela”. Sobre seu possível retorno a *Mad Max* [um sucesso no ano passado, que ultrapassou os 300 milhões de faturamento], responde com evasivas. “Houve muita especulação, mas não tenho nada de concreto a dizer sobre esse assunto”.

Continua interessada em títulos infantis. Emprestou sua voz ao personagem de Sariatu no filme de animação *Kubo*, inspirado em Akira Kurosawa e Hayao Miyazaki. “É um filme ocidental, mas, essencialmente, é muito japonês. Fui seduzida pela ideia de me envolver em um filme de animação tão exigente e detalhista. O resultado é magnífico. E [meu filho] Jackson adorou. Ficou entusiasmado. Assim que viu o trailer, disse: ‘Mãe, é a sua voz’”.

[Mulheres ganharão tanto quanto homens, mas só daqui a 136 anos](#)

Levantamento mostra disparidade salarial entre gêneros nos EUA

[\(O Globo, 23/09/2016 - acesse no site de origem\)](#)

As mulheres de Nova York têm a menor desigualdade salarial de todos os 50 estados americanos e recebem US\$ 0,89 por cada dólar que seus colegas do sexo masculino ganham. Dificilmente isso soará como uma boa notícia — até que se vejam os números de Wyoming. Apelidado de estado Igualitário, cujo lema é “Igualdade de direitos”, Wyoming é um lugar onde ser mulher não compensa muito — na verdade, lá, paga-se às mulheres apenas US\$ 0,64 por cada dólar do salário de um homem, a pior proporção nos EUA. O avanço para reduzir a desigualdade salarial entre os gêneros em todo o país desacelerou desde 2001, de acordo com “The Simple Truth About the Gender Pay Gap”, um relatório publicado pela American

Association of University Women (AAUW). Se a mudança persistir nesse ritmo, as mulheres americanas ganharão o mesmo que os homens por volta de 2152.

Ao mesmo tempo, no entanto, a proporção de renda entre homens e mulheres em todo o país foi de 79,6% no ano passado, a menor em dados ajustados à inflação que remontam a 1960. E a perspectiva para a paridade difere drasticamente entre os estados.

Muito se debate sobre como interpretar a desigualdade salarial entre os gêneros. Quem usa como prova de discriminação o tão citado dado estatístico de que nos EUA as mulheres ganham US\$ 0,78 para cada dólar recebido por um homem (o número está mais para US\$ 0,80) não está usando a mesma medida para a comparação, argumentam alguns pesquisadores que citam diferenças na quantidade de horas trabalhadas e na escolha profissional, entre outras.

O ceticismo em relação a esse indicador é válido, diz Catherine Hill, vice-presidente de pesquisa da AAUW. Esse número é abrangente e mistura muitas coisas, como idade e ocupação. Ela afirma que esse número é mais interessante para evidenciar tendências, como a redução da diferença salarial durante as décadas de 1980 e 1990, “quando as conquistas acadêmicas das mulheres atuaram como um motor”, e a estagnação da linha que marca essa diferença nos últimos 15 anos.

Ao mesmo tempo, no entanto, a proporção de renda entre homens e mulheres em todo o país foi de 79,6% no ano passado, a menor em dados ajustados à inflação que remontam a 1960. E a perspectiva para a paridade difere drasticamente entre os estados.

Muito se debate sobre como interpretar a desigualdade salarial entre os gêneros. Quem usa como prova de discriminação o tão citado dado estatístico de que nos EUA as mulheres ganham US\$ 0,78 para cada dólar recebido por um homem (o número está mais para US\$ 0,80) não está usando a mesma medida para a comparação, argumentam alguns pesquisadores que citam diferenças na quantidade de horas trabalhadas e na escolha profissional, entre outras.

O ceticismo em relação a esse indicador é válido, diz Catherine Hill, vice-presidente de pesquisa da AAUW. Esse número é abrangente e mistura muitas coisas, como idade e ocupação. Ela afirma que esse número é mais interessante para evidenciar tendências, como a redução da diferença salarial durante as décadas de 1980 e 1990, “quando as conquistas acadêmicas das mulheres atuaram como um motor”, e a estagnação da linha que marca essa diferença nos últimos 15 anos.