

Igualdade de gênero no mundo do trabalho: Por que isso importa?

POR **LINDA TARANTO GOULART**

Em 25 de setembro de 2015, durante a 70ª Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, seus 193 Estados-membros firmaram o compromisso de implementar, até o ano de 2030, a Agenda 2030, visando alcançar um mundo com mais igualdade e justiça social. Seus 17 objetivos, com metas a serem monitoradas em cada um deles, ficaram conhecidos como os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Dentre os 17 ODS, o de número 5 refere-se especificamente à igualdade de gênero: “acabar com todas as formas de discriminação contra as mulheres e meninas em toda parte e em todas as áreas da sociedade”. Igualdade contida não apenas nesse objetivo, mas trans-

versalizada em todos os demais, tornando-se o elemento central da Agenda 2030.

Reconhece-se, assim, o papel fundamental da igualdade de gênero para se alcançar uma vida com mais sustentabilidade em todas as suas dimensões – econômica, política, social e ambiental. Reconhece-se, também, que é preciso avançar para fazer valer, no cotidiano de cada mulher ou menina, a igualdade de gênero como um direito humano fundamental e inviolável: direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Cabe aos Estados a responsabilidade de assegurar, por meio de políticas e ações, a materialização desses direitos, que devem abranger a todas, independentemente de etnia, raça, cor, posição social ou orientação sexual.

A Agenda 2030 vem reforçar tratados internacionais firmados anteriormente que, apesar de terem levado a indiscutíveis progressos em todos os campos, continuam deixando para trás uma parcela enorme da população, privada desses direitos humanos fundamentais. As mulheres continuam, em todo o mundo, a enfrentar a discriminação, marginalização e exclusão. Sofrem de inúmeras formas de violência, têm dificuldade para conquistar boas posições e remuneração no mercado de trabalho, sua atuação é marginal nas instâncias de poder e decisão política e continuam sendo as principais, quando não únicas, responsáveis pelas atividades reprodutivas (reprodução biológica, garantindo a procriação e os cuidados das crianças, e a reprodução da força de trabalho).

É um desafio e tanto para todos os países, em maior ou menor grau, inclusive para o Brasil. Basta olhar à nossa volta para perceber que ainda há muito a fazer para ir além da igualdade formal nas relações de gênero. Mudar a cultura patriarcal, que permite naturalizar uma situação de opressão e inferioridade das mulheres, não é tarefa fácil, em que pese sua urgência. Continua naturalizada a divisão sexual do trabalho, que confere ao homem a responsabilidade pelas atividades produtivas e à mulher as reprodutivas. E, sendo naturalizada, torna-se crença de que esses são papéis realmente distintos, porque são seres também distintos.

Nas estatísticas internacionais, somos o quinto país mais violento do mundo contra as mulheres. Na política, em que pese sermos mais de 51% da população, a representação feminina nas assembleias legislativas e no Congresso Nacional oscila entre 10 e 13%. Em relação ao trabalho – oportunidades, salários, carreira e ascensão – mesmo considerando os grandes avanços dos últimos anos, o quadro ainda está longe de ser animador. Nesse cenário, temos um longo caminho a percorrer.

A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho do Brasil está relacionada à sua maior escolarização. Na última década, houve aumento no total de anos de estudo e na inserção de jovens no ensino superior, destacando-se maior crescimento entre as mulheres. Entre 2004 e 2014, mulheres e homens passaram de 6,8 e 6,5 anos de estudos para 8 e 7,5 anos, respectivamente.

No ensino superior, elas já representam 63,3% das matrículas de jovens entre 18 e 24, contra 53,2% dos homens (PNAD 2004 e 2014). Porém, mesmo sendo acessível igualmente para ambos os sexos, há nichos específicos ocupados majoritariamente por mulheres, o que vai se refletir em sua colocação profissional, no futuro.

Dessa forma, elas têm menos probabilidades de acesso aos empregos mais bem remunerados. Mas, o fator determinante das desigualdades de gênero no trabalho está na distribuição desigual de cuidados não remunerados e das tarefas domésticas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (Mulheres no trabalho, tendências 2016), essa realidade está presente tanto nos países de rendimento elevado, quanto nos de baixo rendimento. “As mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens (nos países com dados disponíveis).”

No caso do Brasil, há uma disparidade no compartilhamento dos afazeres domésticos – em 2014, 91% das mulheres e 51% dos homens ocupados declararam fazer atividades domésticas. Quando a jornada no trabalho reprodutivo é acrescida do trabalho produtivo, elas se ocupam 58 horas semanais – 6,0 horas a mais do que os homens (PNAD 2014). Nesse contexto, suas escolhas são feitas para compatibilizar a atividade profissional com as responsabilidades familiares, o que prejudica sua formação profissional e reduz a ascensão a trabalhos mais qualificados e com melhores salários. As mulheres estão concentradas em profissões geralmente rotuladas de “femininas”, mais desvalorizadas e com salário menor.

Resultado: alta segregação de gênero na raiz das discriminações profissionais e salariais, ainda mais intensa entre mulheres chefes de família, com maior número de filhos menores. Cuidar das crianças, aliás, continua sendo sua responsabilidade, mesmo nos casos em que o poder aquisitivo lhes permite se liberar dos demais afazeres domésticos. Esse é um dos aspectos, aliado às licenças-maternidade, que levam muitas organizações a preferirem contratar e promover homens, considerados mais disponíveis para atender às demandas profissionais. Pode explicar também porque, mesmo naquelas com grande percentual de mulheres ocupando funções técnicas e gerenciais, a diretoria

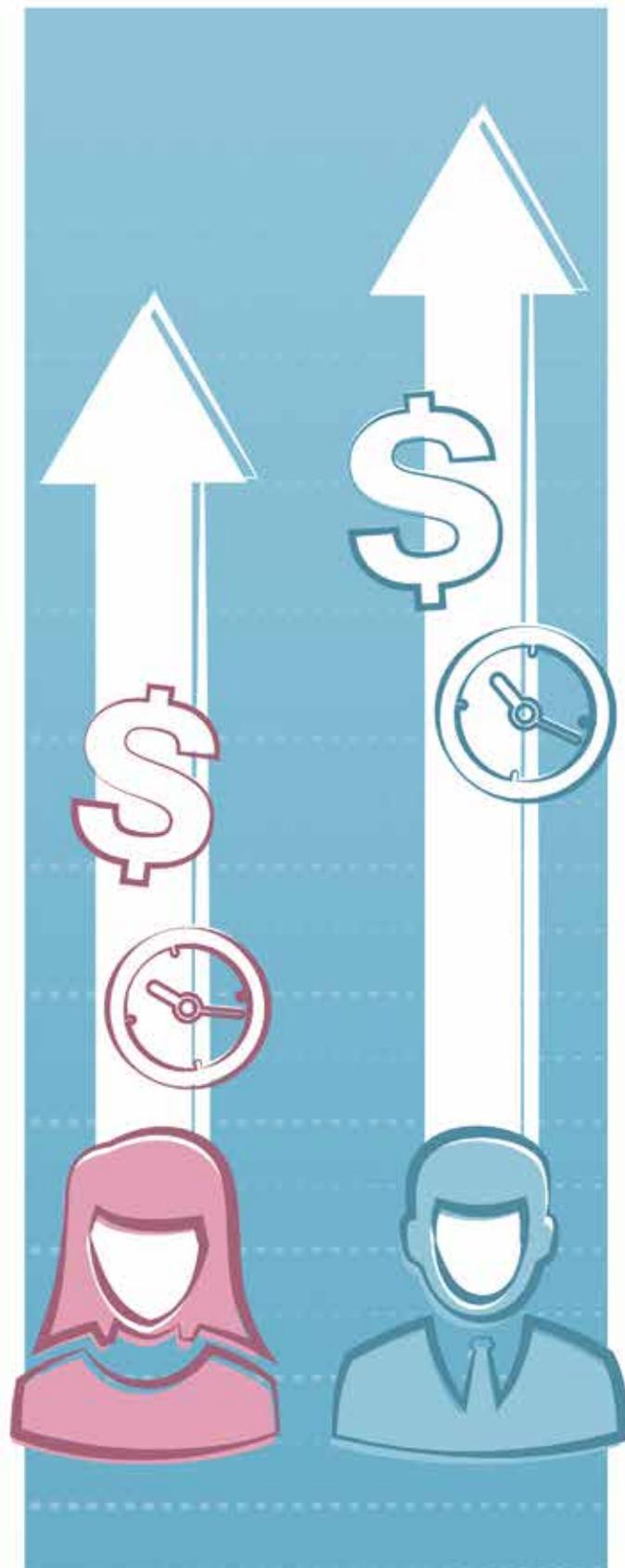
O FATOR DETERMINANTE DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO TRABALHO ESTÁ NA DISTRIBUIÇÃO DESIGUAL DE CUIDADOS NÃO REMUNERADOS E DAS TAREFAS DOMÉSTICAS

costuma ser composta quase exclusivamente por homens.

Mesmo ampliando a participação em ocupações tradicionalmente masculinas, quando se compara os rendimentos-hora trabalhada e a escolaridade, os progressos para as brasileiras são ainda lentos, com persistência de extrema desigualdade. O que confirma as dificuldades que enfrentam para ascender a postos de trabalho mais valorizados socialmente e mais bem remunerados nas estruturas organizacionais.

Independentemente da jornada e do nível de escolaridade, os salários das mulheres são inferiores aos masculinos. Em 2004, eles correspondiam a 82,7% do rendimento dos homens (rendimento-hora das mulheres ocupadas, em qualquer posição). Em 2014 subiram para 85,0%. Segundo a OIT, com as atuais tendências, apenas em 70 anos serão eliminadas as disparidades salariais de gênero no mundo. Contudo, a diferença na jornada de trabalho diminuiu. Em 2004, a jornada semanal das mulheres era de 7,1 horas a menos que a dos homens. Em 2014, essa diferença caiu para 5,0 horas (PNAD). Ou seja, as jornadas em trabalho remunerado, entre ambos, vêm se aproximando ao longo dos anos.

As reduções nos diferenciais salariais entre homens e mulheres são atribuídas principalmente às ações explícitas da política, contra os desequilíbrios de gênero no mercado de trabalho, e menos às melhorias gerais na qualidade de vida. Na verdade, os diferenciais salariais entre homens e mulheres não estão relacionados com o nível de desenvolvimento econômico do país, já que

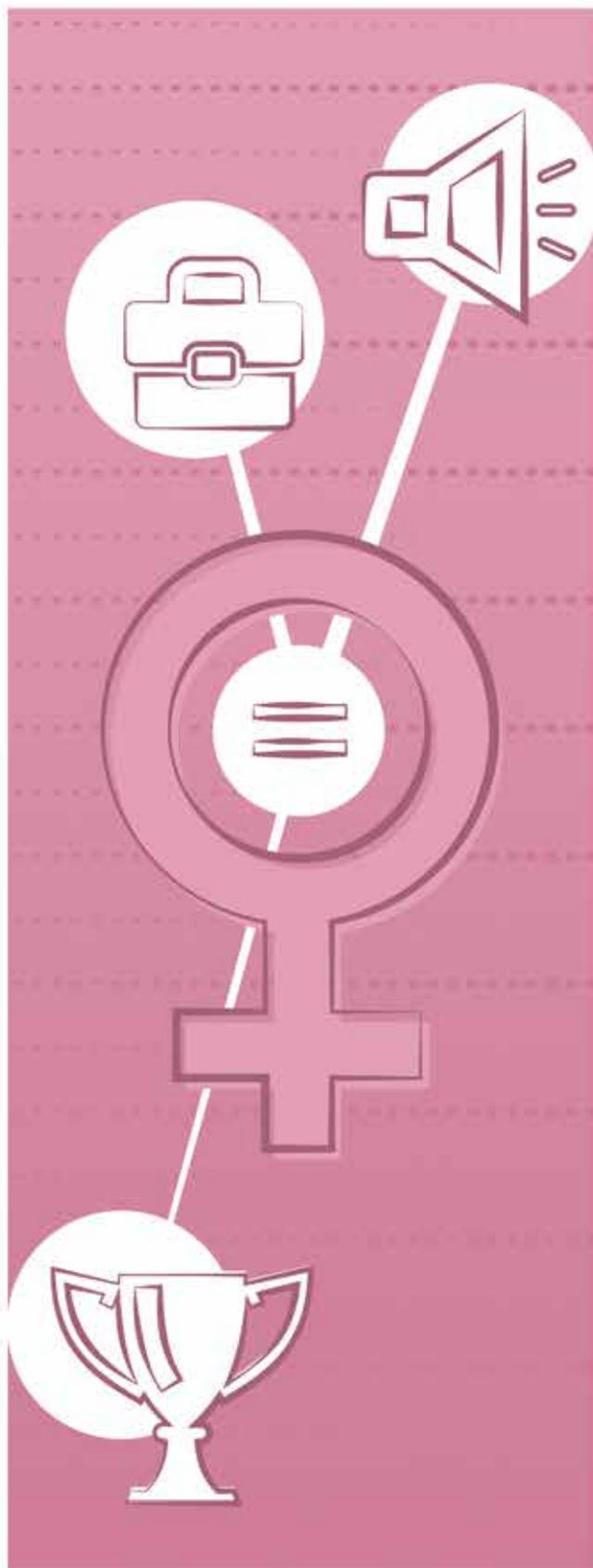


DESENVOLVER AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO CONTRIBUI PARA O ALCANCE DE BONS RESULTADOS ECONÔMICOS, FINANCEIROS E SOCIOAMBIENTAIS

alguns dos países com níveis mais elevados de rendimento per capita estão entre aqueles que têm diferenças salariais entre homens e mulheres mais elevadas.

Vale enfatizar que, como nas instâncias de poder e definição de políticas predomina a presença masculina, elas são estabelecidas com base em papéis tradicionais de gênero e na naturalização da divisão sexual do trabalho, com a subavaliação das tradicionais competências “femininas” e das atividades na área dos cuidados. Esse é um fator que restringe as oportunidades no mercado de trabalho e os incentivos para as mulheres buscarem diversificar suas opções de carreira, quando se preparam para escolher que profissão seguir. Tudo isso limita as possibilidades para que elas participem em pé de igualdade na vida política, social e econômica e cheguem a posições no topo das empresas.

Nesse contexto, as políticas como metas, objetivos ou cotas são medidas que governos, sindicatos, entidades patronais e empresas podem adotar para ajudar a corrigir essa situação e facilitar o acesso das mulheres aos postos de tomada de decisão nas empresas, na política e na sociedade. A educação e os programas de formação devem ser concebidos para encorajar e permitir que meninas e jovens procurem áreas de estudo e trabalho nos campos das ciências, tecnologia, engenharia, matemática e competências relacionadas. E, para reduzir a segregação profissional, deve-se incentivar os jovens a entrar em profissões relacionadas com os cuidados, medida que pode ajudar a desmontar os estereótipos das responsabilidades femininas *versus* masculinas.



PAPEL DAS EMPRESAS NA IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Desenvolver ações de equidade de gênero dentro da organização contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e socioambientais. Esse impacto, num mundo em que mais da metade da população é de mulheres, tem merecido a atenção de empresas do porte da consultoria americana McKinsey, que vem pesquisando o assunto. Um de seus estudos indica que fazer avançar a igualdade de gênero pode adicionar US\$ 12 trilhões ao crescimento mundial ("O poder da paridade: Como fazer avançar a igualdade de gênero pode adicionar US\$ 12 trilhões ao crescimento mundial", McKinsey & Co., 2015). Outra pesquisa, também da consultoria, mostra que, ao promover a igualdade de gênero, a empresa aumenta a competitividade em diferentes áreas. ("Mulheres Importam: Um motor de desempenho corporativo", McKinsey & Co., 2007).

Constatação que tem sido feita também, na prática, por um número crescente de empresas que criaram programas com esse objetivo ou aderiram a iniciativas como o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres do governo federal ou o WEPs Women Empowerment Principles da ONU Mulheres. Para alcançar efetivamente a igualdade de gênero, essas empresas incluem em seus sistemas de gestão um conjunto de práticas, mensuráveis e monitoradas sistematicamente. Buscam, como resultado, impactos em produtividade e na melhora do ambiente de trabalho e do clima organizacional. Para isso, o foco principal deve contemplar dois eixos: política de gestão de pessoas e cultura organizacional.

Atuar fortemente sobre a cultura organizacional é a chave da mudança, principalmente se considerarmos que o Brasil ainda tem, muito arraigada, uma cultura patriarcal que interiorizou a divisão sexual do trabalho e considera a mulher menos capaz do que o homem para desempenhar papéis relevantes ou conseguir bons resultados. Nesse quadro, o trabalho produtivo é visto como uma complementação da renda familiar. E, quando uma delas ascende na profissão, os resultados positivos que alcança são creditados a atributos "femininos", como paciência, perspicácia, intuição, entre outros do mesmo tipo.

São inúmeros os casos de relacionamentos rompidos ou em crise quando a mulher passa a ganhar

mais do que o marido ou tem uma evolução na carreira melhor do que a dele. Essa cultura também está presente na competição entre as mulheres. Há relatos impressionantes do nível a que chega essa competição, como o boicote ao trabalho da colega que conseguiu mais sucesso na carreira ou assumiu uma posição que, no imaginário feminino, deveria ser naturalmente ocupada por um homem. São mulheres que não aceitam facilmente a liderança de outra mulher e não perdem a oportunidade de menosprezar o mérito daquelas que se destacam.

Outro aspecto na mudança cultural é atuar firmemente, visando coibir e punir o assédio moral e sexual, assim como práticas de discriminação por raça, cor, etnia ou orientação sexual. Há relatos frequentes de uso (e abuso) do poder e da hierarquia para constranger e assediar sexualmente ou humilhar, inclusive publicamente, profissionais em posição hierárquica inferior. A ouvidoria interna é um mecanismo que ajuda a criar canais seguros e sigilosos de denúncias e a introduzir na organização essa cultura de respeito e tolerância.

A política de gestão de pessoas precisa estar alinhada com programas de mudança cultural. Práticas como exigir paridade de gênero nos processos de seleção, programas de formação específicos em gênero, criação de comitês internos de gênero para apoiar e fiscalizar o cumprimento da política interna pela igualdade entre homens e mulheres, incentivo ao compartilhamento das tarefas domésticas, visibilidade de resultados alcançados por equipes lideradas por mulheres são alguns exemplos. É indispensável mencionar ainda a questão crítica que é a ascensão funcional e a implementação de um Plano de Cargos e Carreira, Salário e Remuneração não discriminatório.

Definitivamente, trata-se de transformar a gestão de pessoas, a cultura organizacional e a maneira como a empresa trata os negócios, as políticas e os/as colaboradores. Ao cumprir essa tarefa, estará assumindo a busca de relações de trabalho mais igualitárias. Isso se aplica ao estabelecimento de programas que levem à superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, nos quais a disparidade salarial e de acesso a posições na alta administração por mulheres ainda é muito grande.

Deve ainda fazer parte de seu compromisso, uma política de comunicação e marketing pautada

pelo respeito à igualdade, a não discriminação e o respeito à mulher. E jamais promover ou aceitar de seus fornecedores e parceiros campanhas publicitárias que tenham a mulher como objeto sexual ou colocada em condição de inferioridade em relação aos homens.

Além da atuação interna, as empresas têm grande potencial de promoção de igualdade de gênero por meio da sua relação com fornecedores e fornecedoras. Podem incentivá-los a adotar políticas que levem à igualdade de gênero e, numa postura mais radical, a condicionarem a compra do produto ou serviço à adoção dessa agenda.

COM A PALAVRA, AS MULHERES O saldo da atuação dos movimentos feministas e de mulheres, ao longo de nossa história e, notadamente, a partir

dos anos oitenta, tem se revelado muito positivo. Lentamente, as conquistas foram se acumulando e, embora estejamos ainda longe de alcançar a tão desejada igualdade de gênero, há muito a comemorar em várias frentes.

Em novembro de 2015, milhares de jovens feministas tomaram as ruas de todo o país em protesto contra uma proposta encaminhada no Congresso Nacional que retirava várias conquistas. Em oito de março deste ano, de novo milhares de mulheres e jovens saíram às ruas para reivindicar nenhum direito a menos. Cresce o aumento de denúncia de violências sofridas pelas mulheres, com a punição dos agressores e a condenação veemente de boa parte da sociedade. Vimos, recentemente, a repercussão de denúncia, por uma figurinista, em blog de jornal de circulação nacional,

As mulheres e o mercado de trabalho

As mulheres são 58% dos universitários no Brasil (Censo de 2010), mas representam apenas 2% dos presidentes das 250 maiores empresas brasileiras, segundo a consultoria Bain & Company (2013). Pesquisa da FGV Direito de São Paulo, baseada em dados das empresas de capital aberto no Brasil (CVM), mostra que 48% das empresas não têm mulheres no conselho de administração e 66,5% não possuem nenhuma em posição de diretoria executiva.

O número de mulheres no conselho de administração mais diretoria executiva passou de 7,8% em 2003, para 8,8%, em 2013.

As mulheres são 43% dos empreendedores do Brasil, mas apenas 20% têm faturamento mensal superior a R\$ 30 mil. Esse cenário reforça as dificuldades apontadas pelo Índice Global de Empreendedorismo e Desenvolvimento da DELL (GED), que investiga as condições de suporte ao empreendedorismo feminino de alto impacto no mundo: 22 dos 30 países pesquisados em 2014 não incentivavam o empreendedorismo feminino com o acesso a crédito e *networking* (rede capacitação para as mulheres).

As mulheres ainda são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos: relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que a média de dedicação semanal das mulheres a essa atividade é de 25 horas semanais, contra a média de 10 horas semanais entre os homens.

No Brasil, a média salarial feminina corresponde a 74,5% da média salarial masculina, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad/IBGE 2014). Para as mulheres negras, além da diferença salarial, há maior concentração em ocupações de menor remuneração: estudo de 2009 do IPEA apontou que 21% das mulheres negras no Brasil são trabalhadoras domésticas, contra 12,5% das mulheres brancas, e apenas 22% têm carteira assinada.

FONTE: PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES (ONU MULHERES 2017).

do assédio sexual sofrido em seu ambiente de trabalho, por um ator famoso. Suas colegas fizeram grande manifestação pelas redes sociais com o slogan “mexeu com uma, mexeu com todas”, e que levou a empresa a suspender o contrato do ator por tempo indeterminado.

Na área empresarial, mulheres que ascendem na carreira servem de exemplo e estímulo às demais. Falam disso com orgulho publicamente e se tornam casos amplamente divulgados pela mídia. Surgem movimentos visando incluir a igualdade de gênero na agenda das organizações. Em 2011, um grupo de empresas – Bombril, Cargill, Coca-Cola, DelRio, Diageo, Johnson&Johnson, Natura, Nestlé, Pepsico, Santander, Unilever e Walmart – criou o Movimento Mulheres 360 graus, com a missão de “contribuir para o empodera-

mento econômico da mulher brasileira em uma visão 360 graus, através do fomento, da sistematização e da difusão de avanços nas políticas e nas práticas empresariais e do engajamento da comunidade empresarial brasileira e da sociedade em geral”.

Liderado pela empresária Luiza Trajano, o Grupo Mulheres do Brasil foi criado em outubro de 2013. É composto por mulheres de vários segmentos que têm, em comum, o propósito de serem protagonistas na construção de um país melhor.

Essas são apenas algumas das inúmeras iniciativas que surgem a cada dia e envolvem executivas e empreendedoras de vários setores e profissões.

LINDA TARANTO GOULART é ex-Secretária Executiva da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República.

PARA SE APROFUNDAR NO TEMA

BRASIL. Ministério da Justiça e Cidadania. Programa pró-equidade de gênero e raça – 6ª Edição. 2016. Disponível em: <goo.gl/ZrQNb8>. Acesso em: 31 maio 2017.

DESVAUX, Georges; DEVILLARD-HOELLINGER, Sandrine; Baumgarten, Pascal. Women matter: gender diversity, a corporate performance drive. New York NY: McKinsey & Co., 2007. Disponível em: <<http://wit.berkeley.edu/docs/Women-Matter-McKinsey-2007.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Women in business and management: gaining momentum / International Labour Office. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: <goo.gl/IPA0KO>. Acesso em: 31 maio 2017.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS. 2016. Disponível em: <goo.gl/tgrcwj>. Acesso em: 31 maio 2017.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *The power of parity*: How advancing women’s equality can add US\$ 12 trillion to global growth. New York NY: McKinsey & Co., 2015.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015>>. Acesso em: 31 maio 2017.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. Princípios de empoderamento das mulheres. 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf>. Acesso em: 31 maio 2017.

UNITED NATIONS. Progress of the world’s women 2015-2016: Transforming economies, Realizing rights. 2015. Disponível em: <http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progress-report.pdf>. Acesso em: 31 maio 2017.