

Relatório mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho na América Latina

No mercado de trabalho em países da América Latina e do Caribe, a diferença entre homens e mulheres persiste e, em alguns casos, aumentou nos últimos anos. Esta é uma das conclusões do [relatório Panorama Social de América Latina 2018](#), elaborado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal) e divulgado nesta semana.

[\(Agência Brasil, 19/01/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Segundo o levantamento, em 2016 a taxa de desemprego urbano era de 10,4% entre mulheres e de 7,6% entre homens. No mesmo ano, 48,7% das mulheres recebiam remunerações abaixo do salário mínimo, índice que cai para 36,7% entre os homens. Na distribuição por faixa etária, a diferença se mantém, alcançando o máximo nas trabalhadoras com idade entre 45 e 64 anos, parcela onde a diferença chegou a 16 pontos.

No mesmo ano, em média, 26,9% das mulheres ocupadas estavam em situação classificada pelo estudo como “subemprego” (em razão dos valores abaixo da linha da pobreza e com jornadas extensas), contra 19% dos homens na mesma condição. A média geral foi de 21,5%. Na evolução histórica desde 2002, os índices caíram para os dois gêneros, embora em ritmo maior no caso dos homens, “razão pela qual aumentou a brecha de gênero”, destaca o documento.

Considerando os trabalhadores que contribuem para a Previdência, houve uma inversão entre 2002 e 2016. Enquanto na primeira data a média dessa condição era maior entre mulheres (37,7%) do que entre homens (36,4%), na segunda essa prevalência mudou com índice maior no público masculino (46,5%) do que no feminino (45,5%).

“Nem nem”

A maior diferença de gênero no mercado de trabalho identificada pela pesquisa da Cepal está naquelas mulheres jovens fora dele: as que não estão ocupadas nem estudam, denominadas “nem nem”.

“Enfatizamos o tema da juventude, porque é a porção etária que está enfrentando as maiores dificuldades de inserção laboral e, sobretudo, as mulheres”, afirmou a secretária executiva da Cepal, Alicia Bárcena.

As jovens que não estudavam nem trabalhavam em 2016 correspondiam a 31,2% nos países pesquisados da região. Já quando a análise se voltou aos homens jovens, esse índice caiu quase três vezes, ficando em 11,5%. Embora nos últimos 15 anos a queda nas taxas dessa condição tenha sido maior entre as mulheres, a diferença continua representativa.

Entre os fatores para esse quadro, a Cepal citou a ausência de políticas e sistemas de cuidado, a manutenção da divisão sexual do trabalho nas famílias, a gravidez na adolescência e a alta carga de trabalho doméstico e de cuidado, ambos não remunerados.

“Em particular a distribuição desigual do trabalho não remunerado e de cuidado entre homens e mulheres, o não reconhecimento de seu valor econômico e das barreiras que isso impõe a uma plena integração das mulheres ao mercado de trabalho e, portanto, à obtenção de autonomia econômica, reproduzem as desigualdades de gênero ao longo do ciclo de vida”, analisam os autores do relatório.

Causas e impactos

Segundo a oficial de Gênero e Raça do Escritório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) no Brasil e pesquisadora em gênero, Ismália Afonso, para entender o fenômeno é preciso analisar o histórico dessas mulheres. No Brasil, o perfil mais comum é de jovens negras de periferia, evidenciando uma inter-relação entre gênero, raça e classe. Mas outros fatores devem ser considerados, como a violência presente nas histórias de vida e nos ambientes onde essas pessoas estão inseridas.

“Isso vem sendo forjado ao longo de anos, elas são vítimas de violência doméstica parental e indireta, dos pais contra as mães. E isso ajuda que elas

tenham mais dificuldade de se manter na escola. O ambiente público, a cidade mais violenta, concorre para que pessoas que morem em territórios mais violentos [se mantenham], porque é muito difícil sair de casa para estudar de forma estável se a escola é violenta, se o trajeto é violento”, analisa.

Outro elemento que contribui, acrescenta Afonso, é a sobrecarga de trabalho doméstico. E aí não somente dos filhos, mas também de familiares e dos próprios companheiros ou companheiras. Assim, a explicação que busca sugerir como causa central da saída da escola e da dificuldade de empregabilidade a gravidez da adolescência deveria ser observado com mais cuidado. Muitas vezes, a jovem já deixou a educação formal antes, ou vivencia o casamento ou a gestação como formas de socialização em condutas mais próximas do mundo adulto.

Além de ver o fenômeno em suas múltiplas causas, a oficial do Pnud defende que esse cenário deve merecer resposta do Poder Público porque afeta não somente o presente com o futuro dessas jovens. “Sem contribuição previdenciária, já que não trabalham, há uma série de direitos que não serão garantidos a elas (licenças, aposentadoria). Dessa maneira, é possível esperar que avancem para a idade adulta e a velhice ainda mais empobrecidas”, completa.

Jonas Valente

“Nossa palavra de ordem é fortalecer as nossas bases”, diz

Creuza Oliveira no Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas

Na Semana de Valorização do Trabalho Doméstico, a ONU Mulheres entrevistou Creuza Oliveira, secretária-geral da [Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas \(Fenatrad\)](#) e integrante do Grupo Assessor da Sociedade Civil Brasil (GASC) Brasil da ONU Mulheres. Em Salvador, ocorrem sessão especial na Câmara Municipal e outras atividades de mobilização das trabalhadoras domésticas. Na capital paulista, acontecem atos em praças públicas, com o apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir).

[\(ONU Mulheres, 28/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

Neste 27 de abril, Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Creuza faz um balanço entre as conquistas e os desafios para a categoria, a exemplo da [Emenda Constitucional nº 72/2013](#), regulamentada pela [Lei Complementar nº 150/2015](#), destacando o histórico de mobilização: “A gente tem cerca de 80 anos de organização sindical. Tivemos avanços importantes, mas, como as outras trabalhadoras e trabalhadores, estamos diante de um retrocesso histórico nas reformas trabalhistas e da Previdência”.



Creuza Oliveira, secretária-geral da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) – Foto: Agência Brasil/José Cruz

Há quatro anos, a categoria obteve a equiparação de direitos trabalhistas na Constituição Federal, de 1988. Por mais de 25 anos, o trabalho doméstico foi a única categoria profissional com menos direitos trabalhistas no País. Creuza Oliveira elenca os direitos recentemente obtidos pelas trabalhadoras domésticas. “A gente sabe que nós, enquanto classe trabalhadora, corremos o risco de perder direitos que conquistamos há tão pouco tempo. São eles: carga horária, FGTS, horas extras. Apesar de não ter sido o direito como a gente queria, houve avanços. Não podemos negar os avanços que ocorreram, tais como horas extras, adicional noturno. Hoje, a gente corre risco de perder esses direitos”, aponta.

Em 2015, o emprego doméstico era a ocupação de 18% das mulheres negras e de 10% das mulheres brancas. Nos últimos 20 anos, a renda média das trabalhadoras domésticas registrou crescimento de 64%, em virtude da valorização do salário mínimo e ao aumento da formalização do setor. Com isto, foi a categoria que apresentou os mais expressivos ganhos salariais no período. Apesar disto, a renda média, em 2015, não alcançava sequer o

salário mínimo (R\$ 739 contra R\$ 788).

De acordo com o estudo [Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça](#), houve um aumento na proporção de carteiras assinadas: em 1995, 17,8% tinham carteira; em 2015, chegou a 30,4%. “Com a aprovação da PEC [Proposta de Emenda Constitucional, revertida na EC nº 72/2013], a gente vê que teve mais controle da formalização. Com o E-Social, a gente pode ter mais controle da situação da formalização. Antes da aprovação da PEC, na questão da previdência, se a patroa não pagava o INSS, a trabalhadora era responsabilizada. Hoje, com o E-Social, a patroa assina a carteira. Se a patroa não contribuir para a previdência, a trabalhadora não é responsabilizada pela não contribuição. Isso melhorou. Agora, a gente ainda não tem uma pesquisa nacional atualizada depois de 2015”, considera.

Ainda segundo o [Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça](#), apesar de as mulheres negras constituírem o maior número entre as trabalhadoras domésticas, apenas 29,3% das trabalhadoras negras tinham carteira assinada em 2015, comparadas a 32,5% das brancas. Outro aspecto revelado pela desagregação de dados apresentada pelo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça - que além de apresentar dados por sexo e raça, também os apresenta por Grandes Regiões e Localidade do Domicílio - são as disparidades regionais. Enquanto na região Centro-Oeste 37,5% das trabalhadoras domésticas tinham carteira assinada em 2015, na região Nordeste somente 19,5% acessavam esse direito.

Um dos pontos negativos salientados por Creuza Oliveira acerca das condições de trabalho da categoria se refere ao aumento da proporção de trabalhadoras domésticas enquadradas como diaristas. Dado mais expressivo para mulheres negras. Elas eram 18,3% da categoria em 1995 e chegaram a 31,7% em 2015. Entre as brancas, 34,1% trabalhavam em mais de um domicílio, condição que em geral está relacionada a rendas mais altas, embora com menos acesso a direitos e proteção social. “Tivemos o aumento de formalização na questão da contratação das trabalhadoras domésticas. Mas também houve crescimento do número de diaristas, o que precariza e deixa as trabalhadoras em situação de terceirização e precarização. Esses são pontos negativos”, elucida.

Envelhecimento de mulheres e redução do trabalho infanto-juvenil -

Entre as mudanças mais recentes no trabalho doméstico no Brasil, Creuza ressalta a presença de mulheres com mais idade no exercício da profissão, ao passo que reduziu o trabalho de crianças e de adolescentes. Em 1995, mais de 50% das trabalhadoras domésticas tinham até 29 anos de idade (51,5%); em 2015, somente 16% estavam nesta faixa de idade. Isto se justifica tanto pelo enquadramento legal do trabalho doméstico como uma das piores formas de trabalho infantil, quanto pelas janelas de oportunidades abertas as meninas jovens em relação ao estudo e à escolha de sua profissão.

Conforme Creuza Oliveira, os dados “mostram que as trabalhadoras domésticas, hoje, são mais velhas ou maduras. E caiu o número de crianças e adolescentes no trabalho doméstico. Ainda não é o que se espera, mas houve uma diminuição em âmbito nacional e nos grandes centros. Agora, a gente sabe que, nas periferias e no interior dos nossos estados, crianças e adolescentes ainda continuam trabalhando. Mas isso depende muito de divulgação, denúncias, campanhas de conscientização e de combate ao trabalho infantil e juvenil. Lugar de criança e de adolescente é na escola”, sentencia.

Entre os grupos em situação de maior vulnerabilidade em relação às mudanças econômicas no Brasil, Creuza evidencia preocupação com os “direitos dos jovens, das mulheres e dos negros”. E pergunta: “O que será da geração futura? O Congresso não ouve a população. Não ouve a sociedade. As trabalhadoras domésticas continuam sendo, a grande maioria, mulheres negras. São chefas de família. São arrimo de família”.

As inquietações políticas de Creuza estão sintonizadas com o cumprimento da [Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável](#), adotada pelos Estados-Membros da ONU, em 2015, cujo lema é atender as populações em situação de vulnerabilidade e atuar para que “ninguém fique para trás” nas mudanças que precisam ser feitas para garantir o pleno alcance do plano de ação global centrado nos direitos humanos de todas as pessoas até 2030.

No Brasil, o governo federal aderiu ao [Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável 2017-2021](#), incrementando os compromissos com a [Década Internacional de Afrodescendentes \(2015-2024\)](#)

à Agenda 2030, com foco na promoção da igualdade de gênero e raça e no enfrentamento ao racismo.

Como um dos grupos em maior situação de vulnerabilidade devido ao racismo e ao sexismo, as trabalhadoras domésticas estão mobilizadas para a conquista de direitos básicos. “A gente ainda continua com a luta pela moradia, pela creche, pela escola em período integral, pela ampliação de direitos. Porque direito não se reduz, se amplia. Não queremos nenhum direito a menos”, frisa Creuza.

Convenção 189 - Dentre as normativas internacionais, a [Convenção 189](#) - adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) - sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é uma das prioridades para o movimento sindical das trabalhadoras domésticas no Brasil. “Mais de 20 países ratificaram a Convenção, menos o Brasil. Queremos a ratificação. Estamos vendo a reforma trabalhista e percebemos que fica mais distante a esperança de ratificar a Convenção. Mas a luta vai ser para a ratificar a Convenção. No momento em que vivemos, a palavra de ordem é: fortalecer as nossas bases. E continuar na luta conscientizando a nossa categoria, fortalecendo a autoestima e lutando pela valorização da profissão”, diz Oliveira.

Ícones da mobilização antirracista - No Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Creuza Oliveira formula uma mensagem especial na interseccionalidade política de gênero, raça e classe, evocando ícones do enfrentamento ao racismo no Brasil. Uma espécie de resgate do pilar reconhecimento - da [Década Internacional de Afrodescendentes](#), o qual se integra aos outros dois eixos: justiça e desenvolvimento.

“Não devemos parar de sonhar. Não podemos deixar que retrocessos, que nos ameaçam, nos desestimular nem apagar os nossos sonhos. A gente tem que continuar lutando. Agora, mais do que nunca, precisamos estar mais unidas, procurando informações, participando dos movimentos contra os retrocessos. É participar dos sindicatos, das organizações democráticas que lutam por direitos de gênero, raça e classe. A gente tem que respirar fundo e fazer como diversas líderes, mulheres e homens, disseram há anos atrás.

Zumbi, Dandara, Luiza Mahin, Luiz Gama, Lélia Gonzalez, Luiza Bairros. A gente tem que dar continuidade ao que essas mulheres e homens iniciaram há muito tempo atrás. A gente tem que continuar na luta e não dar trégua”, finaliza.

Google exalta diversidade em campanha

(O Estado de S. Paulo, 03/06/2014) O Google lança hoje uma campanha global para a Copa do Mundo promovendo a igualdade racial e o fim do preconceito a homossexuais no esporte. A iniciativa ocorre uma semana depois de o Google divulgar um relatório que mostra que a maioria dos seus funcionários é homem e branca e admitir publicamente que tem um problema de desigualdade para resolver dentro da empresa.

“Essa campanha faz parte de uma grande iniciativa do Google de abraçar como causa a questão da diversidade e se posicionar contra os preconceitos por raça, gênero e a homofobia”, disse o presidente do Google no Brasil, Fabio Coelho.

No último dia 29, o Google divulgou um relatório apontando que 70% dos seus 45 mil funcionários no mundo são homens. A presença das mulheres é menor ainda considerando apenas as áreas de tecnologia (17%) e liderança (21%). Os trabalhadores do Google são, em sua maioria, brancos (61%) ou asiáticos (30%), considerando apenas o escritório dos Estados Unidos. Os negros e hispânicos representam apenas 5% da equipe. Não há dados sobre a divisão étnica dos cerca de 600 funcionários do Google no Brasil.

“O Google não está no lugar que nós gostaríamos quando olhamos a questão da diversidade e é difícil enfrentar esse desafio se você não estiver preparado para discutir isso abertamente”, afirmou o vice-presidente sênior da área de recursos humanos do Google, Laszlo Bock, em publicação no blog corporativo

que apresentou o diagnóstico sobre a equipe do Google.

Para o presidente do Google do Brasil, ao abrir seus números e admitir que tem um problema, a empresa dá um primeiro passo para se tornar mais inclusiva. “O Google vai ser uma empresa melhor quando sua equipe refletir de forma mais fiel a diversidade que existe na população”, disse Coelho.

A companhia não tem cotas para recrutar minorias, mas diz que tem programas para fomentar o acesso à área de tecnologia dos grupos menos representados. Um exemplo é a criação de um programa que leva mulheres latinas à sede do Google no Vale do Silício para ter aulas de ciências da computação. Há iniciativas similares em universidades americanas com maior porcentual de alunos negros.

Para o consultor da empresa de recrutamento de executivos Exec, Rodrigo Foz Forte, a desigualdade racial e de gêneros nas empresas não é exclusividade do Google. “A qualificação é o que mais pesa na hora de contratar. As empresas não costumam pedir para priorizar ou restringir raças ou gêneros específicos”, explica. Segundo ele, a desigualdade histórica de acesso a formação escolar de qualidade entre a população negra é um dos fatores que reduz sua presença no alto escalão.

Campanha. O Google divulgará no YouTube um vídeo contra o preconceito no esporte. O filme traz depoimentos de atletas brasileiros, como Neymar e Marta; dos astros do basquete Kobe Bryant e John Amaechi; e do jogador de futebol americano Michael Sam, o primeiro da liga americana a se assumir gay.

No Brasil, o Google passou a defender publicamente os direitos dos homossexuais em 2012, quando divulgou um vídeo com depoimentos dos funcionários a favor do casamento gay. A empresa participou oficialmente da Parada Gay em São Paulo nos últimos dois anos. “A polêmica existe e há algumas críticas. Mas resolvemos adotar a causa”, diz Coelho. Questionado se isso não é uma estratégia de marketing, o presidente do Google nega. “Não é marketing. É uma crença corporativa.”

Governo chinês bloqueia serviços do buscador

- Os serviços do Google começaram a ser interrompidos na China antes do 25º aniversário da repressão contra manifestantes pró-democracia ao redor da Praça Tiananmen em 1989, em Pequim. Segundo o GreatFire.org, que reúne e divulga informação sobre o bloqueio de sites e motores de busca na China, o governo começou a afetar o Google e o Gmail, entre outros serviços, desde semana passada, tornando-os inacessíveis a muitos usuários no país. A instituição afirma que detectou um bloqueio parecido, pela última vez, em 2012, com duração de apenas 12 horas. Questionado sobre as interrupções, um porta-voz do Google disse: “Nós checamos extensivamente e não há nada errado do nosso lado.” O relatório do Google de transparência, que dá detalhes de seu tráfego global, mostrou níveis menores de atividade na China deste sexta-feira, o que poderia indicar um nível alto de interrupção.

Como ontem foi feriado nacional no país, autoridades chinesas não foram encontradas para comentar o assunto. Em geral, eles dizem que empresas de internet que operam no País devem obedecer a lei.

Acesse o PDF: [Google exalta diversidade em campanha](#)

Empresárias e empreendedoras debatem, em São Paulo, contribuição das mulheres para a economia

(OnuBR, 28/05/2014) Grandes eventos, estratégias de negócios e fortalecimento da economia. Com esses enfoques, o Women’s Forum Brazil

2014 abordou o papel das mulheres como influentes agentes de transformação social e econômica, tendo como tema central “Criando uma Economia Próspera para Todos”. O encontro ocorreu nos dias 26 e 27 de maio, em São Paulo, para um público de 500 líderes de todas as regiões do Brasil e de países da América do Sul.

Em sua terceira edição, o evento apresentou oficinas práticas sobre talento, liderança e estratégias de finanças e negócios, adaptadas especificamente para os interesses dos participantes de grandes corporações, líderes de pequenas e médias empresas e mulheres empreendedoras.

Uma das expositoras convidadas é Ana Carolina Querino, gerente de Programas da ONU Mulheres Brasil. Ela destacou o processo de mobilização Pequim+20, lançado na semana passada pela ONU Mulheres para estimular o debate mundial, com o tema Empoderar Mulheres. Empoderar a Humanidade. Imagine!. Um dos eixos prioritários do Plano de Ação de Pequim, definido em 1995, é a mulher e a economia.



Foto: Women’s Forum for the Economy and Society/reprodução

“Há uma dimensão histórica sobre a maneira como as mulheres fazem uso do seu tempo em relação aos homens. Em geral, elas acumulam um somatório de horas elevado entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo. Entre as mulheres, essas diferenças têm significados distintos para brancas e negras. Por exemplo, a cadeia de cuidados e não ter a quem recorrer para aliviar essa carga implica o deslocamento das mulheres para atividades informais, nas quais elas conseguem o tempo necessário para se dividir com os cuidados”, explica Querino.

De acordo com o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, de 2009, os homens trabalhavam 47,7 horas por semana, incluindo as tarefas domésticas, enquanto as mulheres aportavam 53,3 horas no trabalho produtivo e reprodutivo.

Acesse o site de origem: [Empresárias e empreendedoras debatem, em São Paulo, contribuição das mulheres para a economia](#)

Empresárias e empreendedoras debatem, em São Paulo, contribuição das mulheres para a economia

(ONU Mulheres, 26/05/2014) Grandes eventos, estratégias de negócios e fortalecimento da economia. Com esses enfoques, o Women's Forum Brazil 2014 abordará o papel das mulheres como influentes agentes de transformação social e econômica, tendo como tema central "Criando uma Economia Próspera para Todos". O encontro ocorre, nos dias 26 e 27 de maio, em São Paulo, para um público de 500 líderes de todas as regiões do Brasil e de países da América do Sul.

Em sua terceira edição, o evento apresentará oficinas práticas sobre talento, liderança e estratégias de finanças e negócios, adaptadas especificamente para os interesses dos participantes de grandes corporações, líderes de pequenas e médias empresas e mulheres empreendedoras.

Uma das expositoras convidadas é Ana Carolina Querino, gerente de Programas da ONU Mulheres Brasil. Ela destacará o processo de mobilização Pequim + 20, lançado na semana passada pela ONU Mulheres para estimular o debate mundial sobre Empoderar Mulheres. Empoderar a Humanidade. Imagine!. Um dos eixos prioritários do Plano de Ação de Pequim, definido em 1995, é a mulher e a economia.

"Há uma dimensão histórica sobre a maneira como as mulheres fazem uso do

seu tempo em relação aos homens. Em geral, elas acumulam um somatório de horas elevado entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo. Entre as mulheres, essas diferenças têm significados distintos para brancas e negras. Por exemplo, a cadeia de cuidados e não ter a quem recorrer para aliviar essa carga implica o deslocamento das mulheres para atividades informais, nas quais elas conseguem o tempo necessário para se dividir com os cuidados”, explica Querino.

De acordo com o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, em 2009, os homens trabalhavam 47,7 horas por semana, incluindo as tarefas domésticas, enquanto as mulheres aportavam 53,3 horas no trabalho produtivo e reprodutivo.

Influência na economia - No Women’s Forum Brasil de 2014, haverá ainda o retorno da Rising Talents Initiative, que reconhece jovens mulheres de muito talento e que estão se tornando agentes influentes na economia e na sociedade brasileira. Além disso, será realizada a segunda edição do CEO Champions Brazil, grupo de líderes empresariais lançado em junho do ano passado para promover as mulheres no mercado de trabalho.

“Queremos que o Women’s Forum Brasil de 2014 apresente as mulheres como agentes de capacitação, usando seus talentos e engajamento para impulsionar a economia, promover o empreendedorismo e a inovação e expandir o terreno para a mobilidade social”, explica Véronique Morali, presidente do Women’s Forum for the Economy and Society. “Estamos misturando líderes femininas de todas as regiões do Brasil, além de perfis de outros países da América do Sul, na expectativa de que isso crie experiências e proporcione aprendizados de valores inestimáveis”, conclui.

A edição de 2014 terá oficinas para empreendedores sobre “Como manter o foco e sobreviver à pressão” e “Marketing e divulgação”, direcionadas para líderes de pequenas e médias empresas, além de outras formas de aconselhamento e consultoria. Haverá também as oficinas para executivos de empresas “Incentivo a talentos” e “Identificação de sinais de fraqueza e tendências”.

Women’s Forum Brazil 2014, com o tema “Criando uma Economia Próspera

para Todos”

Data: 26 e 27 de maio de 2014

Local: Grand Hyatt Hotel São Paulo (av. das Nações Unidas, 13301) - São Paulo/SP

Mais informações: www.womens-forum.com

Acesse o site de origem: [Empresárias e empreendedoras debatem, em São Paulo, contribuição das mulheres para a economia](#)

Novo PNE enfrenta resistência religiosa

(O Globo, 20/05/2014) As bancadas feminina e religiosa só esperam a votação pendente do Plano Nacional de Educação, para se enfrentarem. O lobby feminista fez emenda para restabelecer no texto que a escola deve combater às discriminações e promover ações de combate as desigualdades regionais, raciais, de gênero e orientação sexual.

Acesse o PDF: [Novo PNE enfrenta resistência religiosa](#)

Empresas firmam compromisso pela superação das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho

(SPM-PR) Promover práticas e ações que superem as desigualdades de gênero e raça no ambiente de trabalho é um dos objetivos do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR). Na próxima terça-feira (18/03), a ministra Eleonora Menicucci, da SPM, e representantes de 83 organizações públicas e privadas participantes da quinta edição do programa assinam termo de compromisso, em cerimônia em Brasília.

O evento terá a participação da ministra Luiza Bairros, da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), de Nadine Gasman, da ONU Mulheres, e de Lais Abramo, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituições parceiras da SPM na execução do Pró-Equidade.

A cerimônia marcará o compromisso das empresas e instituições com a consolidação das políticas para as mulheres no mundo do trabalho, no sentido de contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, na remuneração, ascensão e permanência no emprego.

Avanços

Na primeira edição, em 2005, 15 organizações — todas de caráter público — aderiram ao Pró-Equidade, envolvendo cerca de 400 mil funcionárias e funcionários. Em sua quinta edição, o programa chega a 83 organizações, entre grandes corporações, empresas públicas e privadas e instituições, e envolverá cerca de um milhão de trabalhadoras e trabalhadores.

De acordo com a coordenadora do Pró-Equidade de Gênero e Raça, Simone Schäffer, já se percebe um diferencial nas relações de trabalho em organizações que participam do programa desde sua primeira edição. “As

organizações participantes do Programa Pró-Equidade chegam a apresentar quase três vezes mais mulheres em cargos executivos em comparação com outras empresas que ainda não aderiram ao Programa”, afirma.

Em fevereiro deste ano, a SPM também lançou o Manual de Práticas de Igualdade, que reúne as iniciativas de destaque implementadas pelas empresas e instituições participantes da quarta edição do programa, encerrada em 2013. Dentre os exemplos, estão ações que envolvem atenção à saúde da mulher, formação para o enfrentamento do assédio moral e sexual, além de seminários sobre mulheres, ciência e tecnologia.

Certificação

Após a assinatura do termo de compromisso, as organizações darão sequência à implementação dos planos de ação, elaborados no processo de adesão ao programa. Durante o período de execução dos planos, a SPM realizará oficinas e visitas de monitoramento, com a finalidade de acompanhar e auxiliar o desenvolvimento das ações. Em agosto de 2015, as empresas e instituições participantes deverão apresentar o relatório final para a SPM.

As organizações que colocarem em prática 70% das ações previstas no plano serão certificadas com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. O símbolo reconhece o trabalho realizado pelas organizações no enfrentamento da desigualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

Cerimônia de Assinatura do Termo de Compromisso da 5ª edição do Pró-Equidade de Gênero e Raça

Data: 18 de março de 2014

Horário: 16h

Local: Brasília Palace Hotel – SHTN, Trecho 01, Conjunto 01, Brasília – DF.

Acesse o PDF: [Empresas firmam compromisso pela superação das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho \(SPM-PR - 14/03/2014\)](#)

