

Fim da desigualdade de gênero poderia melhorar economia

(Valor Econômico, 15/10/2015) Há uma combinação extensa de fatores que contribuem para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a maioria enraizada em aspectos culturais e comportamentais que não mudam da noite para o dia. O número crescente de grupos de discussões trazendo o assunto para as agendas das empresas no Brasil, entretanto, indica que hoje há, ao menos, a percepção de que investir na diversidade em todos os níveis é importante para os resultados das companhias.

Leia também: [O desmerecimento do valor do trabalho da mulher \(Observatório de Imprensa, 10/10/2015\)](#)

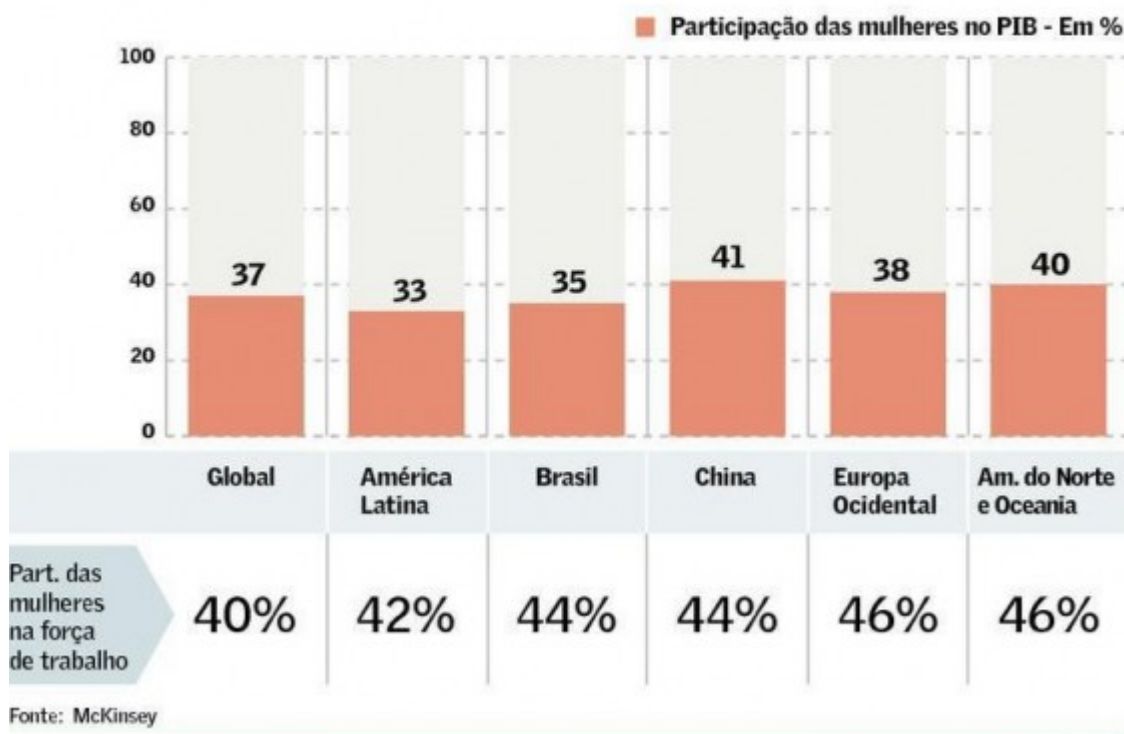
Um amplo estudo da consultoria McKinsey quer avançar esse debate, quantificando a contribuição que o fim da desigualdade de gênero traria para a economia como um todo. Ele também identificou quais os principais aspectos econômicos, sociais, culturais e legais que impedem o avanço nessa área. No Brasil, os entraves relacionados ao mercado de trabalho estão entre os mais fortes.

No país, as mulheres são 44% da força de trabalho, mas contribuem com apenas 35% do Produto Interno Bruto (PIB), número similar à média global e a da América Latina. A diferença se dá porque a carga horária das mulheres é, no geral, menor do que a dos homens e porque as profissionais estão distribuídas em setores e segmentos menos produtivos e cargos mais baixos.

Se o país conseguisse atingir seu potencial completo de inclusão de mulheres até 2025 igualando a participação delas na força de trabalho com sua porcentagem na população, de 51%, equilibrando a participação em setores mais produtivos e aumentando a carga horária isso representaria um incremento de 30% do PIB à economia brasileira.

Mais equilíbrio

Presença feminina no mercado de trabalho e no PIB



Mulheres no mercado de trabalho e PIB (Foto: Reprodução)

Outro cenário desenhado pelo estudo projeta a inclusão de forma a refletir o conjunto de melhores práticas da região latinoamericana, ou seja, uma meta mais próxima e possível para o país. Nesse caso, a contribuição seria de 14% do PIB. “Seria como adicionar um novo Nordeste à economia”, afirma Tracy Francis, sóciadiretora da McKinsey no Brasil.

Globalmente, se mulheres participassem da economia da mesma forma que os homens até 2025 o potencial completo o PIB mundial receberia US\$ 28 trilhões, o equivalente às economias dos EUA e da China combinadas. Caso todos os países refletissem as melhores práticas de suas regiões, esse incremento seria de US\$ 12 trilhões.

Desenvolvido em parceria com ONGs, empresas, acadêmicos de universidades como Harvard e representantes de organizações como o FMI e a ONU, o estudo identificou os 15 indicadores que mais contribuem para a desigualdade de gênero em 95 países que possuem 93% da população feminina mundial

Deles, 40 países têm níveis altos em pelo menos metade dos indicadores. A América Latina teve desempenho mediano. Um terço dos indicadores se refere à participação da mulher no mercado de trabalho, que está intimamente ligada à igualdade de gênero na sociedade uma não será alcançada sem a outra, diz o estudo.

No Brasil, alguns dos maiores índices de desigualdade são relacionados ao ambiente profissional, como a discrepância entre salários, a participação de mulheres na força de

trabalho como um todo e a presença delas em cargos de gerência, direção e comando. A desigualdade é considerada alta ou extremamente alta pela pesquisa em todos esses pontos.

O mais grave, contudo, é o trabalho não remunerado, como cuidar da casa, de filhos ou de membros mais velhos da família, que ainda é realizado majoritariamente pelas mulheres. “Quando se observa os gargalos, a dupla jornada é extremamente importante. Setenta por cento do trabalho não remunerado é feito pelas mulheres. Para resolver isso, é preciso cooperação entre governo, empresas e indivíduos”, diz Tracy. Ações como oferta de creches e a ampliação de políticas de licença maternidade e paternidade são potenciais intervenções sugeridas pela consultoria.

Letícia Arcoverde

Acesse o PDF: [Fim da desigualdade de gênero poderia melhorar economia \(Valor Econômico, 15/10/2015\)](#)

O desmerecimento do valor do trabalho da mulher

(Observatório de Imprensa, 10/10/2015) No último dia 29 de agosto, a revista *Veja* publicou um texto intitulado “É realmente interessante para as mulheres ganhar o mesmo que os homens?” Devo admitir que não consigo ler a revista *Veja* de forma sistemática e com credibilidade desde antes da existência de sua edição digital. De lá para cá, devo colocar que a tal revista vem, aos poucos, construindo sua audiência através de um muro de preconceitos e chauvinismo.

Como professor universitário, nas áreas de linguística e comunicação, e ex-profissional de mídia, observo ser impossível levar a sério os argumentos colocados em tal artigo, um claro exemplo do que chamo de mau jornalismo. Existe ali a construção de um mundo ficcional cujo objetivo é instaurar uma ancoragem pseudocientífica ao machismo representado em uma de suas faces mais entristecedoras: o desmerecimento do valor do trabalho da mulher. Gostaria de me ater ao que o autor do texto identifica como sendo ações necessárias para a equiparação salarial entre os gêneros.

1. Impedir que tantas mulheres trabalhem com educação, recursos humanos ou pediatria. Segundo o autor, existe um excesso de profissionais nas referidas áreas, o que levaria a uma eminente queda no valor dos rendimentos. Naturalmente, algumas coisas parecem não ser levadas em conta, em especial no que tange a área de educação. Centrarei meus argumentos nela pois, entre as citadas, é dela que possuo mais proximidade. A questão da queda dos salários dos professores nas últimas décadas, em especial dos anos 60 para cá, não está ligada simplesmente a uma grande oferta de profissionais na área.

O problema está em uma desvalorização sistemática que o Estado tem dado a tal profissional e, conseqüentemente, à educação pública e de qualidade. Não falo apenas da queda de investimentos em infraestrutura, mas também da carga horária excessiva que os professores são expostos, dado o baixo ganho. Isso gera problemas no que tange à formação, uma vez que, esse mesmo professor, ao ter de trabalhar três períodos por dia, não tem tempo hábil para participar de programas de atualização. É importante também lembrar à revista que, no Brasil, a área de educação sempre, mesmo antes do crescimento em expressão dos movimentos feministas, teve um número superior de mulheres.

O que, naturalmente, também é resultado de uma cultura machista, que identifica a área como mais simples e mais fácil. Isso a identificaria diretamente com o feminino. Deixa-se, logicamente, as mais complexas (como engenharia) para o homem. No que tange aos salários, não podemos esquecer que a educação é uma das poucas áreas em que um professor e uma professora são contratados pelo mesmo valor mensal. A desvalorização da educação não tem gênero, mas tem um objetivo bem claro: elitizar o conhecimento.

2. Convencer ou obrigar as mulheres a optarem por trabalhos desagradáveis. Essa questão me tocou bastante. Imaginar que no Brasil, esse tipo de trabalho talvez seja mais bem pago que o de jornalista, por exemplo. O Brasil é um país notório por ainda trazer traços de servidão. Um lixeiro, em São Paulo, tem um salário entre R\$ 800,00 e R\$ 1.200,00, dependendo do turno, cidade e companhia em que trabalha. Talvez em outras culturas, nas quais o maior número de oportunidades em nível superior exista, o argumento seja válido. Mas infelizmente, não chegamos nem perto disso.
3. Convencer ou obrigar as mulheres a permanecer na carreira até a aposentadoria. Talvez esse seja o mais ultrajante dos argumentos. Não apenas pelo machismo que reflete, como também pela perspectiva em que se coloca. Pressupõe-se que parte significativa das famílias brasileiras, em especial as de classes menos favorecidas, possuem patrimônio e poupança capazes de “dispensar” a mulher de seu trabalho. Isso daria, logicamente, ao homem, o papel de provedor da família. Eu percebo em nossa sociedade um movimento totalmente oposto.

Cada vez mais a mulher se torna chefe de família no Brasil. Nos bairros mais pobres, é comum ver senhoras trabalhando até idade bem avançada para sustentar filhos e netos. Essas mesmas mulheres têm jornada dupla: trabalham durante o dia, cuidam da casa à noite. Ver a mulher exclusivamente como dona de casa e babá de filhos e netos é reduzir o potencial produtivo e intelectual feminino, humilhando-as. Se isso já não bastasse, não é cabível imaginar que alguém deva ganhar menos só porque eventualmente decida encerrar sua carreira mais cedo. Afinal, o serviço prestado no momento da contratação é o mesmo.

Por último, mas não menos importante, o valor do trabalho de alguém é algo que deve ser observado a partir das métricas comuns do mercado (como experiência profissional, formação, atualização etc.), e não a partir do gênero.

Rodrigo Esteves de Lima-Lopes, professor de Linguística e Comunicação

Acesse no site de origem: [O desmerecimento do valor do trabalho da mulher \(Observatório de Imprensa, 10/10/2015\)](#)

Califórnia aprova lei que garante igualdade salarial entre homens e mulheres

(Brasil Post, 07/10/2015) Hoje demos mais um passo em direção a igualdade entre homens e mulheres no mundo corporativo - mesmo que seja em outro país. A Califórnia, um dos estados dos EUA, aprovou uma lei que garante que homens e mulheres recebam o mesmo salário. E mais: a legislação também garante que nenhuma funcionária possa sofrer represália por discutir o valor do seu contracheque com o empregador. Ponto para as meninas!

Quem assinou a lei foi o governador do estado, Jerry Brown, em São Francisco. De acordo com uma pesquisa recente da Census Bureau, órgão oficial americano, as mulheres californianas que trabalham período integral ganham em média U\$ 0,16 centavos a menos que os homens por hora trabalhada.

A atriz Patricia Arquette, que ganhou o Oscar de atriz coadjuvante esse ano por Boyhood e fez um discurso na premiação pedindo mais igualdade de gênero, disse que essa nova legislação é um passo determinante para que as mulheres do estado sejam valorizadas da mesma forma que os homens.

Esse é um passo pequeno, mas um grande começo para que outros estados americanos - e países do mundo - tomem a iniciativa de ver que a mulher merece ser tratada e ter os mesmos direitos que os homens.

Rafaela Polo & Barbara dos Anjos

Acesse no site de origem: [Califórnia aprova lei que garante igualdade salarial entre homens e mulheres \(Brasil Post, 07/10/2015\)](#)

Igualdade de gênero somaria novos EUA e China ao PIB global

(Brasil Post, 01/10/2015) Resolver a desigualdade de gênero em todas as suas dimensões não é só uma questão de justiça básica: é também essencial para o desenvolvimento econômico.

De acordo com um novo relatório do McKinsey Global Institute, um cenário de participação plena das mulheres adicionaria US\$ 28 trilhões ao PIB global em 2025.

É praticamente a soma das duas maiores economias do mundo hoje (Estados Unidos e China) e 26% a mais do que se tudo ficar como está.

Em um cenário de ganhos mais modestos, em que todo mundo atinge pelo menos o nível do melhor país de sua respectiva região, o ganho global é de US\$ 12 trilhões no período.

A América Latina poderia aumentar seu PIB entre 14% e 34% (ou entre US\$ 1,1 trilhão e US\$ 2,6 trilhões), dependendo do cenário.

Força de trabalho

De acordo com um estudo recente do FMI, se as mulheres estivessem trabalhando na mesma proporção que os homens, o PIB seria 34% maior no Egito, 27% maior na Índia e 5% maior nos Estados Unidos.

Aumentar a participação feminina na força de trabalho é ainda mais importante em países com população em declínio ou que envelhecem rapidamente. É o caso do Japão, onde esse virou um dos centros da política econômica do primeiro-ministro Shinzo Abe.

As estimativas da McKinsey são cerca de duas vezes maiores do que outras anteriores porque consideram uma perspectiva mais ampla de igualdade, dentro e fora do ambiente do trabalho: uma não existe sem a outra.

O relatório analisou 15 indicadores de gênero em 95 países. 40 deles tem níveis altos ou extremamente altos de desigualdade de gênero em pelo menos metade dos indicadores.

Mecanismos

A relação entre desigualdade de gênero e desenvolvimento econômico tem ganhado cada vez mais destaque e conta com o apoio de gente como Christine Lagarde, primeira mulher da história a dirigir o Fundo Monetário Internacional (FMI).

As mulheres são metade da população mas geram apenas 37% do PIB global. Esse número varia radicalmente - de 17% na Índia (país que tem mais a ganhar com a igualdade) até 40% na China e na América do Norte.

Isso ocorre por vários mecanismos. As mulheres fazem 75% do trabalho não pago (como cozinhar e cuidar dos idosos, não medidos pelas métricas clássicas) e estão desproporcionalmente representadas em empregos de meio período e setores de baixa produtividade.

Elas também ainda estão longe da igualdade plena em várias outras dimensões medidas pela McKinsey, como inclusão financeira e digital, participação política, proteção legal e contra a violência.

O relatório cita a nossa Lei Maria da Penha e o fato do Bolsa Família depositar o benefício para a mulher como exemplos positivos de formas do estado apoiar a inclusão feminina através de legislação e políticas sociais.

João Pedro Caleiro

Acesse no site de origem: [Igualdade de gênero somaria novos EUA e China ao PIB global](#)

Diretora da ONU Mulheres afirma que ganho real do salário mínimo reduziu distorção salarial de gênero no Brasil

(SPM, 23/06/2015) A ministra da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), Eleonora Menicucci, participou da palestra proferida pela diretora regional da Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres para Américas e Caribe, Luiza Carvalho, na sede da Organização Pan-Americana de Saúde-Organização Mundial da Saúde em Brasília (OPAS/OMS), na noite desta segunda-feira (22/06).

A diretora regional falou sobre o relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: transformar as economias para realizar direitos” e destacou os avanços ocorridos no Brasil, como o ganho real do salário mínimo, “que é aclamado em todo o mundo”. Segundo o documento, o aumento do salário mínimo reduziu a brecha salarial de gênero de 38% para 29% no País.

Eleonora Menicucci falou sobre a importância da parceria da SPM com a ONU Mulheres e demonstrou que o Brasil tem investido em políticas fundamentais para garantir direitos às mulheres. A ministra mostrou em linhas gerais ações da SPM, como o Programa Mulher Viver sem Violência, a Casa da Mulher Brasileira e o Programa Pró- Equidade de Gênero e Raça.

O relatório foi divulgado em inglês e espanhol em abril deste ano. A versão em português está sendo preparada, conforme informou a representante da ONU Mulheres no Brasil, Nadine Gasman. Ela afirmou que o Brasil tem apresentado ganhos em relação às políticas públicas voltadas para as mulheres, destacando as ações de combate à violência, empoderamento das mulheres e de igualdade de gênero.

Participaram do evento autoridades do governo brasileiro e de organismos internacionais. Pela SPM, estavam presentes as secretárias de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, Tatau Godinho, a de Articulação Institucional e Ações Temáticas, Rosali Scalabrin; a secretária-executiva, Linda Goulart, e a secretária adjunta de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, Aline Yamamoto.

Visita - A brasileira Luiza Carvalho, realiza esta semana sua primeira missão oficial ao Brasil. De 22 a 26 de junho, ela tem compromissos em Brasília, São Paulo, Foz do Iguaçu e Rio de Janeiro. Investida no cargo desde setembro de 2014, Luiza Carvalho tem dedicado parte da agenda em missões na América Latina e Caribe para estreitar laços diplomáticos e ampliar a interlocução com autoridades, empresas e sociedade civil, em favor do mandato da ONU Mulheres: da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres.

Acesse no site de origem: [Diretora da ONU Mulheres afirma que ganho real do salário mínimo reduziu distorção salarial de gênero no Brasil \(SPM, 23/06/2015\)](#)

Igualdade no mundo do trabalho, por Eleonora Menicucci

(SPM, 22/06/2015) Somos mais de 51% da população brasileira, representamos quase 40% dos chefes de família, temos mais tempo de escolaridade que os homens, mas ganhamos quase 30% menos do que eles no mercado de trabalho. E, ainda, 65,6% das trabalhadoras recebem até dois salários mínimos, enquanto apenas 27,9% dos homens estão nessa faixa. Esses são pontos que mostram a desigualdade entre mulheres e homens nas relações de trabalho.

Há 10 anos, o governo federal, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres, criou o Programa Pro Equidade de Gênero e Raça, que está na 5ª edição. Trata-se de uma das mais eficazes ações para transformar a cultura da discriminação de gênero e de raça na organização do trabalho das empresas. Realizado em parceria com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, ONU Mulheres e OIT, mais de 80 empresas já aderiram ao programa, que identifica e premia as boas práticas.

O universo de trabalhadoras e trabalhadores envolvidos chega a quase 1 milhão, tornando-se semente de promoção de políticas de igualdade em âmbito muitas vezes avesso a perceber que reproduz discriminações. Afinal, quase sempre se argumenta que a legislação já veda qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho.

O impacto do programa tem sido excepcional porque mostra que as empresas aderentes e as que recebem o selo do programa se tornam referência na construção de dinâmica de inclusão de mulheres e da população negra. Há um grupo de trabalho, externo à SPM, que acompanha e avalia as ações previstas no plano de ações proposto pela própria empresa. Em novembro, é a entrega do selo para as instituições premiadas ao longo deste ano.

O mercado de trabalho das grandes e médias empresas é setor privilegiado de emprego e renda. No entanto, a inserção e ascensão das mulheres encontram barreiras específicas. O paradigma central do programa é quebrar com a cultura de discriminação de gênero e raça na organização do trabalho. Talvez a principal evidência seja o fato de que as mulheres entram no mercado, mas não ascendem nas carreiras. Dados do IBGE e da Fundação Getúlio Vargas apontam que apenas de 6% a 7% de mulheres chegam aos cargos mais altos de direção nas empresas.

Sou favorável à cota de mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas e privadas. Temos que ter clareza de que a cota não é definitiva. Trata-se de política afirmativa que objetiva romper com discriminação secular. E a experiência tem mostrado que a presença das mulheres nos cargos de direção mobiliza mais mulheres, criando dinâmica positiva para a participação.

Há muito tempo as mulheres têm saído de forma ousada para buscar espaços no mundo do trabalho, porém os homens não foram para dentro de casa dividir as tarefas domésticas. Isso continua influenciando as novas gerações e as oportunidades de meninas e meninos. Afinal as mulheres dedicam duas vezes mais tempo aos afazeres domésticos que os homens.

A desigualdade na divisão sexual do trabalho ainda é obstáculo para a igualdade de gênero. Tem impacto profundo na vida e influencia o acesso e as oportunidades de ascensão profissional, transformando-se em barreiras diárias que as mulheres enfrentam dentro e fora de casa. E com efeitos inegáveis nas condições desiguais no competitivo mundo do trabalho.

As condições de emprego e renda são indispensáveis para possibilitar a autonomia sobre a própria vida. Não é por outra razão que nas Casas da Mulher Brasileira, que integram o Programa Mulher Viver sem Violência, foi criado serviço de orientação para o trabalho e renda, incentivo ao empreendedorismo, qualificação profissional e inserção no mercado. Tudo isso contribui para que a mulher seja dona do próprio destino.

Construir condições de igualdade é desafio que engloba muitas áreas. Por isso, não podemos deixar de lembrar que, no início de junho, o país deu um salto na construção da isonomia no mundo do trabalho com a regulamentação da lei que amplia os direitos dos trabalhadores domésticos. O sentido da nova legislação é muito mais do que a ampliação de direitos trabalhistas. Ela reafirma a responsabilidade de romper com cultura e relações de servidão tão cotidianas na história. Discutir o alcance da mudança é tema que merece novo artigo.

Eleonora Menicucci

Ministra chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República

Artigo publicado no Correio Braziliense, em 21 de junho de 2015

Acesse no site de origem: [Igualdade no mundo do trabalho, por Eleonora Menicucci \(SPM, 22/06/2015\)](#)

Mulheres, peçam aumento

(El País, 18/03/2015) A mudança de uma realidade que ainda paga salários mais altos para os homens e mais baixos para as mulheres ao redor do mundo pode começar com apenas uma atitude. “As mulheres devem ser treinadas e se sentirem confiantes para pedir mais dinheiro”, diz Randy Melzi, diretora de Programas de Políticas Públicas e Relações Corporativas da Americas Society and Council of the Americas – organização dedicada à educação, ao debate e ao diálogo nas Américas. Melzi observa que as mulheres ainda têm vergonha e não se sentem tão à vontade quanto os homens para pedir um aumento. Entre o público masculino, pedir um salário maior é uma atitude mais natural. “As pesquisas mostram que os homens são mais interessados em fazer mais dinheiro e em pedir mais dinheiro”, diz Melzi. Jogar o sutiã na fogueira já não adianta mais. Neste século, arregaçar as mangas pode surtir mais efeito.

Ainda que a atitude das mulheres tenha de mudar, as companhias também têm seu papel para

transformar a disparidade salarial entre gêneros. Para Melzi, é preciso que as empresas incorporem uma nova cultura nesse sentido. “Culturalmente, as companhias devem começar a pagar mais dinheiro às mulheres”, diz ela. “As companhias devem focar na diversidade e precisam dizer a elas mesmas ‘nós pagaremos um salário maior’ [para as mulheres]”.

Segundo os dados da Pnad 2012 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, a mais recente feita nesse âmbito), a diferença salarial entre gêneros voltou a crescer no Brasil. Enquanto em 2011 o rendimento médio mensal das mulheres era equivalente a 73,7% dos homens, no ano seguinte, esse percentual caiu para 72,9%.

Além de salários desiguais, a batalha no mundo corporativo também passa pela busca por ocupar o mesmo espaço que os homens nos cargos de chefias das empresas. Segundo um levantamento realizado por jornalistas do Volt, no Brasil, dos 488 cargos executivos principais nas 64 empresas que estão no Ibovespa, apenas 6,5% estão ocupados por mulheres. A expressão ‘Teto de vidro’, criada em 1980 como uma metáfora para se referir aos empecilhos aos avanços das mulheres no setor privado, segue servindo para ilustrar uma realidade mais de 30 anos depois.

A explicação para isso pode ser cultural. Mas empiricamente falando, há boas razões para que as empresas se preocupem em garantir maior diversidade em seus cargos de chefia. Segundo Melzi, existem diversos estudos que apontam a vantagem de ter mulheres na liderança das empresas. “Os levantamentos mostram que as companhias que têm mulheres no comando apresentam um desempenho melhor do que as companhias que não têm”, diz. “Creio que isso seja uma boa oportunidade para que as empresas invistam na diversidade de gêneros”.

E esse investimento, de acordo com Susan Segal, presidenta e CEO da Americas Society and Council of the Americas, não deve ser oriundo de uma política de imposição, como cotas. “Não acho que as cotas deveriam ser adotadas”, diz. “Por uma razão muito simples: as mulheres não deveriam ser exceção nos cargos de liderança, mas sim ser qualificadas para tal”. Para Melzi, as companhias devem adotar uma cultura de contratar mulheres preparadas para os cargos de liderança, sem que isso seja parte de um programa de obrigações.

Essa reflexão é feita em um momento em que as mulheres que estão no comando de países latino-americanos enfrentam turbulências em suas administrações. Dilma Rousseff, no Brasil, tenta transmitir segurança para um país que vive um caso de corrupção em sua maior estatal, misturado ao aperto dos cintos para encarar uma recessão econômica. Na vizinha Argentina, Cristina Kirchner se vê exposta com as investigações do ‘Caso Nisman’ - um juiz que denunciou a presidenta e acabou morrendo de forma ainda não desvendada pela polícia - e, no Chile, Michelle Bachelet tem o próprio filho investigado por corrupção em seu Governo. “A corrupção é endêmica em diversos países ao redor do mundo”, diz Randy Melzi. “Há outros países da América Latina que também passam por situações similares, então isso não é uma questão de gênero”.

Apesar da situação política que o Brasil atravessa, o país tem sido bem visto nas questões do avanço das mulheres no mercado de trabalho. “Acredito que o Brasil tem feito grandes progressos, no sentido da quantidade de mulheres empreendedoras”, diz Susan Segal. “Elas são líderes. Como o Brasil tem um número muito grande de empreendedores em geral, o número de mulheres no comando das suas empresas também acaba sendo grande”, completa.

Lições do topo

A discussão sobre a promoção da mulher em cargos de liderança se tornará tema de um workshop nesta quinta-feira, 19. Pela primeira vez no Brasil, a Americas Society and Council of the Americas realizará um debate sobre a liderança da mulher nos setores público e privado e o empoderamento feminino no trabalho.

Histórias de sucesso serão apresentadas em um evento fechado, com participantes como a ex-senadora Marina Silva, a presidenta da Dudalina Sônia Regina Hess de Souza, a CEO da Americas Society and Council of the Americas, Susan Segal, e a fundadora do Talk Olga, Juliana de Faria, entre outras convidadas.

Intitulado 'Women's Economic Empowerment in Brazil: Lessons from de Top', o seminário ocorre das 9h às 13h em São Paulo, apenas para convidados. O evento contará ainda com a presença de Jaime Ardila, presidente da General Motors na América do Sul, Andrea Grobocopatel, presidenta da Fundación Liderazgos y Organizaciones Responsables (FLOR), Donna Hrinak, presidenta da Boeing na América Latina e Caribe, Eleonora Menicucci, ministra da Secretaria de Políticas para Mulheres do Brasil e Denise Pavarina, diretora-executiva do Banco Bradesco.

Marina Rossi

Acesse no site de origem: [Mulheres, peçam aumento \(El País, 18/03/2015\)](#)

[Conheça nove propostas de lei que podem mudar a vida das mulheres](#)

(EBC, 07/03/2015) A semana que antecedeu o Dia Internacional da Mulher foi marcada por avanços dos direitos femininos no Congresso. Na terça-feira (03), a Câmara dos Deputados aprovou o projeto de lei 8305/2014 do Senado, que considera o feminicídio como crime qualificado. Na quinta (05), passou pelo Senado o projeto de lei da Câmara 16/2013, proposta que garante às mães o direito de registrar os filhos em cartório, dando mais autonomia às mulheres. As duas leis seguem agora para sanção da presidenta Dilma Rousseff.

Mas apesar de comemorarem as conquistas, instituições envolvidas na luta pelos direitos femininos consideram que 2015 será um ano difícil para as mulheres na política, com um Congresso de tendências conservadoras. "Recentemente, mesmo direitos que já haviam sido conquistados, como o atendimento obrigatório no SUS a mulheres vítimas de estupro, com profilaxia à gravidez, já foram alvos de projetos de lei do atual presidente da Câmara (Eduardo Cunha, do PMDB-RJ)", comenta a pesquisadora Masra de Abreu, do Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA).

Atualmente, há 1.754 propostas sobre a mulher em tramitação na Câmara, com temas que envolvem questões diversas como aborto, direito à amamentação no emprego e isonomia salarial, entre outras. Veja abaixo nove propostas que tratam dessas e outras questões consideradas essenciais por entidades de defesa dos direitos femininos.

1 - Recursos contra a violência

O projeto de lei 7371/2014 propõe a criação de um Fundo Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher. Segundo o texto, criado pela CPMI da Violência Contra a Mulher, os recursos viriam tanto do orçamento da União quanto de doações de entidades e empresas interessadas em contribuir e seriam empregados em ações como a criação de mais Delegacias da Mulher e de varas especiais na Justiça, além de na contratação de profissionais para o atendimento às vítimas.

“Alguns dispositivos da Lei Maria da Penha ainda não foram implementados por falta de recursos públicos. Mesmo em algumas capitais, o atendimento às mulheres que sofreram violência muitas vezes é deficiente”, afirma Jacira Melo, diretora-executiva do Instituto Patrícia Galvão. O projeto está pronto para ser votado na Câmara.

2 - Amamentação no trabalho

De autoria da ex-senadora e hoje deputada federal Benedita da Silva (PT-RJ), o PL 4550/1998 exige que as empresas com mais de 30 trabalhadoras tenham um local apropriado para os filhos das empregadas que tenham até seis anos de idade, possibilitando a amamentação.

“O projeto aumenta o limite de tempo que as mães trabalhadoras têm para amamentar seus filhos nessas creches, que atualmente é de seis meses”, explica a advogada especializada em direito de família Maria Alice Azevedo Marques. Atualmente, esse benefício já é previsto pela CLT, mas muitas empresas acabam optando pelo pagamento do auxílio-creche ou pelo convênio com creches externas. “Se aprovado, as mães poderão ter mais tranquilidade para exercer sua profissão, podendo amamentá-los por um período maior”, defende a advogada. O projeto aguarda votação na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio.

3 - Mulheres no poder

A garantia da representação de ambos os sexos nas mesas diretoras da Câmara dos Deputados, do Senado e das Comissões é o que defende a proposta de emenda à constituição 590/2006, da deputada federal Luiza Erundina (PSB-SP). O projeto não prevê um número mínimo ou um percentual de vagas, mas determina que cada sexo ocupe pelo menos um posto.

“A democracia deve ser a expressão da pluralidade da sociedade, mas hoje o que temos é a exclusão de mulheres e de minorias das decisões políticas”, analisa a deputada Jô Moraes (PCdoB-MG), líder da bancada feminina na Câmara. “Uma maior presença feminina significaria não só a defesa dos direitos femininos, mas uma representação mais igualitária da sociedade”, completa.

A proposta está pronta para votação no plenário da Câmara.

4 - Trabalhadores e trabalhadoras domésticas

Em 2013, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do país conseguiram a aprovação da emenda constitucional 72/2013, que garantiu a eles direitos como seguro-desemprego, FGTS, adicional noturno e horas extras. Mas desde sua promulgação em 2014, a lei aguarda a votação de sua regulamentação no Congresso. Questões como o valor da hora extra e do salário-dia, o seguro-desemprego e o percentual do salário a ser depositado pelo empregador

na conta do FGTS do funcionário ainda precisam de definições específicas.

Para a Secretaria de Políticas para Mulheres, enquanto não sair a regulamentação, cada patrão poderá agir à sua maneira, colocando em risco os direitos conquistados. Em abril do ano passado, o plenário aprovou urgência para votação da regulamentação. Após ser apreciado na Câmara, o texto voltará para o Senado.

5 - Isonomia salarial

Os PLs 371 e 1123 de 2011 preveem punições e mecanismos de fiscalização contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Pelo texto, caberia à Receita Federal a criação de um aplicativo para fiscalização das empresas, que poderiam ser multadas se desrespeitassem essa isonomia.

O artigo 461 da CLT já prevê a igualdade de salários para funções idênticas, independente de sexo, nacionalidade ou idade, mas segundo a advogada Maria Alice Azevedo Marques, extraoficialmente as empresas ainda tendem a pagar menos às mulheres. “Se aprovada a proposta, essa desigualdade ficará mais exposta, e os empregadores menos propensos a fazer essa distinção”, opina.

O texto aguarda votação na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

6. Contra a discriminação

Outros projetos que buscam mais igualdade nas relações profissionais são os PLs 6653 e 4857, ambos de 2009, que criam formas de coibir e prevenir a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho. O texto propõe tanto ações contra a discriminação e o assédio sexual e moral no trabalho quanto medidas favoráveis à equiparação salarial entre os sexos.

A proposta já passou por três comissões da Câmara, mas tem enfrentando dificuldades para ser votado no plenário. “Há quem defenda que os critérios que definem discriminação são muito subjetivos, e que as empresas podem ser punidas injustamente”, explica Jô Moraes.

7 - O fim da revista íntima

A bancada feminina da Câmara também acompanha a tramitação do projeto de lei do Senado 480/2013, que determina o fim da revista íntima para visitantes de presídios. Segundo a Secretaria de Política para as Mulheres, a aprovação beneficiaria principalmente as mulheres que visitam seus companheiros na prisão. O texto aguarda votação na Comissão de Segurança Pública da Câmara.

8 - O significado de “família”

O PL 6583/2013, do deputado federal Anderson Ferreira (PR/PE) cria o Estatuto da Família, que define como família apenas como o núcleo formado pela união entre homem e mulher e seus descendentes. O texto exclui qualquer outro arranjo familiar de direitos garantidos pelo estado, como saúde, alimentação, educação e cidadania.

“A proposta vai contra a tendência de reconhecimento de novos arranjos familiares, que já é realidade em muitos países” afirma Jacira Melo, diretora-executiva do Instituto Patrícia Galvão. Na prática, o projeto se traduz em menos direitos para casais homossexuais, como

herança, plano de saúde compartilhado e direito a acompanhamento pelo companheiro em caso de internação hospitalar.

Em 2011, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a união estável para casais do mesmo sexo, que passaram a ter os mesmos direitos de casais heterossexuais. Atualmente, tramitam na Câmara PLs como 5120/2013, dos deputados Jean Wyllys (PSOL-RJ) e Erika Kokay (PT-DF), que pretende transformar em lei a decisão do Supremo. Ao mesmo tempo, o projeto de decreto legislativo 637/2012, do deputado Marco Feliciano (PSC-SP), quer sustar a decisão que reconhece como entidade familiar a união entre pessoas do mesmo sexo. Outro projeto de Feliciano, o PDC 521/2011, sugere a realização de um plebiscito sobre o reconhecimento legal de uniões homossexuais.

9 - Mais rigor contra o aborto

Três projetos em tramitação querem fechar o cerco contra o aborto.

O PL 4703/1998 sugere a inclusão da interrupção da gravidez entre os crimes considerados hediondos, como homicídio qualificado, latrocínio e estupro. Em 2011, a Comissão de Seguridade Social e Família rejeitou quatro projetos com essa proposta.

Já o PL 478/2007 - o Estatuto do Nascituro - e a PEC 164/2012, de autoria do atual presidente da Câmara, deputado Eduardo Cunha (PMDB-RJ), propõem a criminalização das exceções atualmente permitidas para o aborto. Os dois projetos querem reconhecer os direitos civis de qualquer embrião, incluindo aqueles que são frutos de estupro, anencefálicos ou que causem risco de vida à mulher. Dessa forma, a Justiça consideraria qualquer tipo de aborto um crime. O Estatuto do Nascituro, dos ex-deputados Luiz Bassuma e Miguel Martini, ainda prevê o pagamento de uma pensão alimentícia às crianças nascidas de violência sexual, no valor de um salário mínimo, até os 18 anos de idade. Atualmente, os dois projetos também aguardam votação na CCJ.

Desde 2008, o projeto que sugeria a descriminalização do aborto, o PL 1135/1991, está arquivado, após ser rejeitado em duas comissões da Câmara.

Gustavo Gomes

Acesse no site de origem: [Conheça nove propostas de lei que podem mudar a vida das mulheres \(EBC, 07/03/2015\)](#)

Mulheres ganham em média 77% do salário dos homens

(Rádío ONU, 05/03/2015) Dado é da Organização Internacional do Trabalho, OIT, que lança relatório sobre disparidades no mercado de trabalho; se o ritmo atual continuar, a igualdade nos salários só será alcançada em 2086.

A Organização Internacional do Trabalho, OIT, lançou esta quinta-feira um relatório sobre disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com foco na maternidade.

Leia mais:

[Mulheres no DF têm nível de instrução alto, mas recebem menos que os homens \(Correio Braziliense, 06/03/2015\)](#)

[SP: mulheres conquistam pela 1ª vez aumento salarial maior que o dos homens \(Agência Brasil, 05/03/2015\)](#)

Segundo a OIT, as diferenças de salários continuam para todas as mulheres, com ou sem filhos. Numa média global, as mulheres ganham o equivalente a 77% dos salários dos homens. E se nenhuma ação for tomada para mudar o quadro, a igualdade de salários só será alcançada em 2086, ou daqui a 71 anos.

Força-Tarefa

A Rádio ONU ouviu o diretor-adjunto da OIT em Nova York. Vinícius Pinheiro explica que as diferenças não param por aí.

“As taxas de participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres estão ainda bastante díspares. Hoje, 77% dos homens que estão em idade de trabalhar participam da força de trabalho, enquanto que esta taxa para as mulheres é de 50%. Então existe uma brecha de 27% em relação à taxa de participação entre homens e mulheres.”

Direitos

A OIT calcula que reduzir essa diferença para 25% nos países do G20 poderia colocar mais de 100 milhões de mulheres no mercado de trabalho. Para quem tem filhos, a situação melhorou: a porcentagem de países que oferecem 14 semanas ou mais de licença maternidade subiu de 38% para 51%.

Mas no mundo, 800 milhões de mulheres, ou 41%, ainda não têm proteção adequada durante a maternidade.

Vinícius Pinheiro, diretor-adjunto da OIT em Nova York, defende que a maternidade precisa ser tratada como um processo natural, por isso a flexibilidade é importante.

Sugestões

“Teletrabalho, horários flexíveis, que as mulheres possam continuar mantendo o vínculo empregatício, continuar sendo produtivas e ao mesmo tempo, participarem da vida familiar. É fundamental que haja também uma maior divisão do trabalho entre homens e mulheres, principalmente em relação às tarefas relativas aos cuidados das crianças. A possibilidade que se possa levar a criança ao trabalho, a proximidade entre o cuidar da criança e o local de trabalho é importantíssima.”

Vinícius Pinheiro destaca ainda a necessidade de sistemas de proteção social que garantam renda durante a licença-maternidade e permitam às mulheres retornar ao trabalho.

Sobre os direitos dos pais, a OIT informa que em 1994, apenas 28% dos países garantiam a licença-paternidade e o índice subiu para 56% em 2013. A divulgação do relatório marca o Dia

Internacional da Mulher, celebrado no próximo domingo, 8 de março.

Leda Letra

Acesse no site de origem: [Mulheres ganham em média 77% do salário dos homens \(Rádio ONU, 05/03/2015\)](#)

Apenas com igualdade de gênero podemos ter uma economia mais rentável, diz diretora do FMI, Christine Lagarde

(Brasil Post, 23/02/2015) A diretora do Fundo Monetário Internacional descreveu a igualdade de gêneros como um “imperativo moral” que também ajudaria a produzir uma “economia global mais rentável”. Falando com Arianna Huffington sobre a publicação de um relatório do FMI sobre a força de trabalho feminina, Christine Lagarde disse que a luta pela igualdade de gêneros no local de trabalho é “uma questão moral, um imperativo moral... mas em muitos casos é preciso demonstrar que faz sentido em termos econômicos”, para incentivar sua adoção.

Leia também: [Igualdade de gênero no trabalho elevará o crescimento, diz FMI \(DCI, 24/02/2015\)](#)

Lagarde disse que é importante mostrar a políticos e aos setores que traçam as políticas públicas que a igualdade entre homens e mulheres nos locais de trabalho “faz sentido econômico” e pode gerar mais crescimento, além de gerar “uma sociedade mais diversificada”, que poderia ser “muito mais lucrativa, desde o ponto de vista da economia global”.

Intitulado [“Fair Play: Mais Leis de Igualdade Reforçam Participação Feminina na Força de Trabalho”](#), o relatório, lançado na segunda-feira, constatou a existência de correlação estreita entre as restrições aos direitos das mulheres e a baixa participação feminina na força de trabalho, algo que pode ter impacto negativo sobre o PIB de um país.

Falando das razões pelas quais empresas ignoram as evidências de que a igualdade de gêneros favorece a lucratividade, Lagarde disse que é porque inverter a tendência exigiria “uma mudança de processo, e efetuar mudanças sempre é doloroso”. A ex-ministra francesa dos Assuntos Econômicos, que tem 59 anos, acrescentou: “Sempre é muito mais cômodo fazer as coisas como sempre foram feitas, em vez de reconhecer que inovações podem ser benéficas.”

Lagarde argumentou que os países onde a participação feminina na força de trabalho é maior não chegaram a essa situação às custas da força de trabalho masculina. “As sociedades que eliminaram ou reduziram as barreiras legais às mulheres não tiveram um aumento do desemprego masculino”, ela declarou. “O fato de você abrir espaço para as mulheres acessarem o mercado de trabalho e contribuírem para a economia não significa que haverá

menos empregos e menos oportunidades para os homens.”

Comentando o acordo recente fechado entre a União Europeia e a Grécia para conservar a Grécia na zona do euro, Lagarde disse a Arianna Huffington que o objetivo principal deve ser “conservar a estabilidade” no país.

“A Grécia precisa passar por reformas muito profundas e às vezes difíceis, reformas que terão que enfrentar lobbies diversos, profissões protegidas, rigidez em vários mercados, e espero profundamente que as novas autoridades gregas apreciem o fato de que o grupo de reformas vai promover potenciais, vai promover a produtividade, porque sem essas reformas, os sacrifícios já feitos não levarão a um crescimento substancial e sustentável.”

Mas Lagarde se negou a discutir a possibilidade de a Grécia sair da zona do euro. “Essa possibilidade não está no horizonte e não está sendo discutida”, ela explicou. “A semana passada foi um momento de convergência em que surgiu uma determinação coletiva de ouvir, de construir confiança e fazer o que for possível para permanecermos juntos. Todos precisam focar sua atenção sobre isso.”

Perguntada se os EUA ou a França terão uma presidente mulher, pela primeira vez, a diretora do FMI respondeu “os Estados Unidos”, dissociando-se de qualquer candidatura futura à presidência francesa.

Paul Vale

Acesse no site de origem: [Apenas com igualdade de gênero podemos ter uma economia mais rentável, diz diretora do FMI, Christine Lagarde \(Brasil Post, 23/02/2015\)](#)