

Igualdade de Oportunidade: a distância entre proposições e ações

Clara Araújo
Moema Guedes

Introdução¹

Conforme inúmeros estudos demonstraram, o inventário do século XX tem como forte registro o protagonismo e as conquistas das mulheres em relação à alteração de seus lugares e posições sociais. Este é um lado da história. O outro é o da permanência e da reprodução de elevadas desigualdades sociais entre os sexos, apesar da generalização das conquistas em termos de direitos políticos, civis e sociais em favor das mulheres².

Nas últimas décadas intensificaram-se algumas premissas, valores e demandas, segundo as quais somos todos portadores de direitos iguais; mas as condições e trajetórias que constroem os sujeitos não são neutras e sim mediadas por diversas clivagens; dentre elas, a de *gênero* se apresenta como a mais universal e a mais persistente no que tange às reproduções de discriminações. Sabe-se que o mercado de trabalho é um dos espaços nos quais tanto as mudanças como as reproduções de desigualdades são visíveis. Por isto, ainda há muito que se avançar em termos de políticas efetivas que suprimam ou, ao menos, minimizem, a parte desfavorável do cenário.

Há muitas controvérsias sobre quais as estratégias mais adequadas e que operam para ampliar a autonomia das mulheres, redefinir as

relações de gênero em moldes mais igualitários e enfraquecer, ou mesmo transformar, a tradicional divisão de papéis sexuais. Os impactos positivos das políticas de bem-estar social sobre a igualdade de gênero em muitos países da Europa já foram bastante evidenciados. Isto, sobretudo, em relação às políticas universais, mas também às políticas de ação afirmativa que entram como subproduto ou complemento às políticas sociais de caráter universal. No caso de países latino-americanos, e do Brasil em particular, algumas políticas de proteção social (já que não se pode falar de Estados de bem-estar) também foram avaliadas como tendo efeito positivo.

De outra parte, restam ainda as avaliações dos impactos e dos efeitos de experiências inovadoras, como os grandes programas de transferência de renda, e outras políticas focais de ações afirmativas. Em suma, a pergunta sobre qual o "remédio" ou os "remédios" mais eficazes ainda espera resposta.³

O presente artigo faz um balanço das principais tendências de abordagem de políticas por igualdade de oportunidade por parte de instituições públicas internacionais e, em dimensão menor, nacionais. Este trabalho não se propõe a responder às controvérsias, mas tenta identificar algumas das saídas e experiências que vêm sendo perseguidas na última década, em diferentes países e no Brasil. Trata, particularmente,

1 Essa análise deriva de um relatório mais amplo, intitulado "Políticas públicas, responsabilidade social e empresarial e ações afirmativas: a dimensão de gênero", de pesquisa que realizamos no âmbito do projeto "Perspectivas dos investimentos sociais no Brasil (PIS)", coordenado pelo CEDEPLAR/UFMG e financiado pelo BNDES. Agradecemos ao CEDEPLAR autorização para divulgar alguns dos dados e parte da pesquisa.

2 Ver, por exemplo, estudos da ONU como Relatórios da ONU/UNIFEM "A Situação da Mulher no Mundo" (2000) e "Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World, www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/01/; e Global employment trends for women brief. Genebra: OIT, 2007.

3 Parafraseando Fraser(1997) e sua análise sobre políticas de ação afirmativa e gênero.

de destacar os marcos institucionais produzidos por organismos multilaterais como BID e OIT, entre outros; e analisar, de forma breve, algumas das boas experiências ressaltadas por tais organismos no campo das práticas empresariais relativas à igualdade de gênero. Essa abordagem se justifica porque essas agências são hoje referências importantes, que pautam a agenda de legislações e de investimentos dessas políticas. Por último, tecemos algumas considerações sobre como essas agendas têm sido conduzidas no Brasil. O balanço preliminar sugere que, além da permanência de um viés maternalista, destaca-se também a distância entre os princípios ressaltados nos documentos de referência e a prática, ainda calcada nos papéis tradicionais e marginais no mercado de trabalho.

1.1 Políticas e ações de instituições internacionais

Políticas de igualdade de oportunidade e políticas amigáveis são termos hoje recorrentes quando consultamos fontes institucionais e oficiais. É nos documentos do Banco Mundial, por exemplo, que se pode encontrar de forma mais direta e enfática essa moldagem da igualdade de oportunidade de gênero com bons investimentos e retornos financeiros no mundo empresarial.⁴ As políticas de igualdade de oportunidade e as “boas práticas” entrariam nesse leito. Para subsidiar sua estratégia de abordagem, o Banco destaca que o risco de não se alcançar o 3º objetivo das Metas do Milênio teria um impacto de redução entre 0,1 a 0,3% nas taxas de crescimento mundial.

A ONU, em sua Conferência de Financiamento, tratou de modo privilegiado a relação entre investimentos em serviços básicos e infraestrutura social e econômica e a perspectiva de gênero, sobretudo a relação entre infra-estrutura pública e redução do trabalho doméstico das mulheres. Assim, a mobilização de recursos financeiros nacionais também deveria considerar: i) concessão de microcréditos às mulheres; ii) necessidade e importância da criação de empregos; iii) considerar planos de pensões uma vez que as mulheres são mais vulneráveis por terem

menos empregos formais e de longo prazo.

Alguns aspectos destacados são interessantes porque, em geral, não são percebidos como perspectiva de gênero. Desse modo, não seriam apenas políticas de inserção, mas também políticas fiscais que poderiam aumentar a autonomia econômica ou reduzir a pobreza das mulheres. Os impostos sobre determinados serviços e alimentos, por exemplo, são parte deste olhar. A depender de suas tarifas, eles podem implicar maior carga para mulheres pobres porque são elas que irão consumir bens que beneficiam a saúde, a educação e a nutrição das famílias.

Além dos impostos, outros aspectos também são lembrados e mencionados como itens com influência na economia e na renda. Um deles é a necessidade de observar o comércio internacional como promotor do desenvolvimento e, com isto, avaliar como as mulheres são ou serão afetadas pelas atividades de comércio. Com efeito, a atenção das instituições multilaterais passaria, também, pelo reconhecimento de que o investimento nas mulheres é uma estratégia rentável, mais do que apenas uma questão de justiça. Assim, as subvenções e empréstimos para investimentos que promovam o empoderamento das mulheres poderiam vir de diferentes fontes dentro das políticas de desenvolvimento. Medidas propostas por alguns documentos e estudos vão nessa direção: i) diminuição dos encargos da dívida externa quando estes forem relativos a investimentos sociais; e ii) aumento da presença das mulheres nas estruturas e processos de governança, a fim de assegurar a coerência das políticas e do uso dos recursos em favor da igualdade.

Uma proposta bastante inovadora que surge na discussão é a do imposto sobre o trabalho reprodutivo. Com base nele se propõe um crédito fiscal para financiar iniciativas de igualdade entre gêneros. Isto implicaria reconhecer o trabalho invisível das mulheres na economia assistencial. Nessa perspectiva mais financeira, as experiências do Banco Asiático de Desenvolvimento e do Banco del Desarrollo da Costa Rica são citados como casos de políticas exemplares.

O primeiro tem uma política em andamento

4 Ver, entre outros, “The financial requirement of achieving gender equality and women’s empowerment”, documento do Banco Mundial de abril de 2006; e “Igualdad de género, una estrategia rentable – Plan de Acción Del Grupo Del Banco Mundial (ejercicio 2007-2010), de setembro de 2006.

desde 1998 que orientou, ampliou e estabeleceu metas para o número de empréstimos para projetos cujos objetivos são corrigir as disparidades entre os sexos e incorporar a perspectiva de gênero em suas operações. Em sua carteira de empréstimos, foi elaborado um plano de ação sobre gênero e integrado como parte do processo dos desenhos dos projetos, com possibilidades de mudanças e redirecionamentos de políticas de empréstimos. Para tanto, fez-se também uma reforma jurídica sobre aspectos relacionados com o gênero na concessão de empréstimos em desenvolvimento setorial.

O segundo promoveu, mais recentemente, a paridade em todos os órgãos de decisão do Banco e, junto com ela, uma política, que virou lei, destinada a estimular a *empresarialidade* dos grupos mais vulneráveis, com menção expressa sobre as mulheres. Mas é o BID, pelo seu próprio caráter, quem apresenta uma proposta institucional mais geral, articulando mecanismos financeiros e de gestão com uma perspectiva de gênero e, portanto, será objeto de maior detalhamento.

1.1.2 Os documentos e projetos destacados pelo BID

Desde 1987 o Banco Interamericano de Desenvolvimento/BID incorpora o princípio da igualdade de oportunidade e da equidade de gênero como parte dos seus objetivos gerais de fomento ao desenvolvimento econômico e social. Os compromissos do Banco envolvem ajudas diversas, através de iniciativas próprias ou dos países membros. Entre os objetivos, encontram-se: i) facilitar o acesso aos recursos produtivos; ii) reconhecer e fomentar o papel potencial da mulher em atividades produtivas; iii) reduzir as limitações sociais, jurídicas e econômicas que restringem as capacidades das mulheres nos programas de produção e em outros programas; iv) melhorar a eficácia das instituições responsáveis por fomentar a participação social e econômica.

As ações envolvem as áreas de *oportunidade de emprego* e apoio a programas especiais de emprego, incluindo programas que ofereçam horários flexíveis, capacitação e qualificação;

ações destinadas a atividades que ampliem e melhorem a microempresa; *apoio a infra-estrutura*, notadamente o financiamento de creches ou outros projetos no mesmo sentido; apoio a programas que facilitem o acesso ao *crédito*, relacionados com facilidades e superação de barreiras jurídicas, procedimentos de aplicações burocráticas, custos de oportunidades e de transações altas. Os investimentos do BID incluem, também, pesquisas e análises com fins de diagnósticos e perspectivas.

Tomando por base a pergunta "*como a integração de práticas de equidade de gênero no setor privado podem beneficiar tanto os empregadores como as empresas?*", o BID procedeu a uma sistematização das tendências de emprego, obstáculos e potencialidades para a inserção das mulheres no mercado de trabalho.⁵ Em seguida, apresentou o que definiu como melhores casos/exemplos em três blocos de países onde atua. Estes envolveram diferentes regiões do planeta, mas também diferentes tipos de Estados e estágios de desenvolvimento – dois blocos na Europa: um composto pelo Reino Unido, Irlanda e Dinamarca (3 casos) e outro por empresas mais disseminadas na União Européia e entre países de viés mais social-democrata (3 casos); um bloco mais liberal, composto de Estados Unidos e Austrália (5 casos, sendo um de multinacional e 2 de cada um dos países); e outro de países em desenvolvimento, notadamente, países da América Latina e Caribe (7 casos, sendo 3 do Chile, um do México, um da Colômbia e dois do Brasil). Foram elencados, no total, 17 estudos de caso e os exemplos selecionados na América Latina podem ser visualizados no quadro I em anexo. Embora tal balanço apresente certa defasagem em relação à conjuntura mundial atual, ele permite visualizar o curso das abordagens e efetividade das políticas seguidas durante esta década.

No que tange ao balanço das tendências identificadas pelo Banco entre os três blocos, destacam-se, em relação aos países europeus, i) o crescimento sustentado das taxas de emprego feminino; ii) a permanência de amplas brechas nas taxas por sexo; iii) a permanência das desvantagens para mulheres com filhos -

5 O balanço não abarcou o período mais recente de crise econômica mundial, sobretudo dos países ditos desenvolvidos.

taxas 13,6% menores do que as das mulheres sem filhos, ao passo que as taxas de empregos de homens com filhos são 10% mais elevadas que em relação aos homens sem filhos; iv) a permanência de significativos diferenciais de salários médios entre homens e mulheres; e v) diferenças significativas nas taxas de emprego feminino entre países com maior ou menor investimento social e definidos como mais religiosos ou não - enquanto a Suécia tem uma taxa de atividade feminina de 71,5%, na Itália esta taxa é de 42%. Ou seja, há variações importantes a depender dos tipos de políticas sociais dos Estados e do “estado da arte” de traços culturais; e concluiu-se pela permanência do que se define como o *telhado de vidro*. Isto apesar dos importantes passos para incorporar a equidade de gênero, como, por exemplo, o artigo 141 do Tratado da Comunidade Européia, que garante igual salário para trabalho igual, e o Programa EQUAL, estabelecido em 2000 pela União Europeia para estimular a igualdade de oportunidade.

De outra parte, as transformações na *natureza das competências* foram identificadas como um possível fator relevante para a melhoria desse *telhado de vidro* e interessa particularmente a este trabalho. Assim, no caso da União Europeia, estaria em foco a redução da importância de fatores tradicionais, tais como “o acesso aos recursos físicos e financeiros”. E, em seu lugar, ampliar-se-ia a competição em torno do desenvolvimento de fatores como as competências de gestão, a rapidez com que se lança um produto, a reputação dos serviços, entre outros. Nesse cenário, considera-se que as mulheres poderiam ser boas candidatas, graças às suas altas taxas de escolaridade e certas habilidades frente às mudanças organizacionais. Por isto, o foco das políticas teria, também, que considerar tais aspectos.

Várias dimensões são destacadas em relação aos Estados Unidos e Austrália. Quanto aos EUA, no período analisado foi constatado: i) elevada participação na PEA (46,5%) e taxas de desemprego similares às dos homens; ii) ao contrário da Europa e provavelmente fruto da ausência de certas políticas sociais que gerariam a necessidade de aumentar a renda familiar, as

taxas de participação de mulheres com filhos foram as que mais cresceram, inclusive com uma incorporação sustentada em cargos superiores - 46% dos postos executivos e gerenciais seriam ocupados por mulheres; iii) há bem mais mulheres que homens trabalhando em empregos de jornadas reduzidas; iv) existe uma forte legislação de igualdade de oportunidade no mercado sem contrapartidas sociais, mas as brechas salariais persistem. Um dos fatores seria a relação entre filhos, jornada de trabalho e a possibilidade de ocupar cargos - enquanto 49% das mulheres com ganhos elevados não têm filhos, entre os homens o percentual dos sem filhos é de apenas 19%; iv) aumentou a importância das mulheres empresárias. Em 2004, 47,7% das empresas de capital fechado tinham participação majoritária de mulheres.

Assim como em relação à Europa, também foram identificadas as tendências do crescimento do setor de informação, com constante demanda por mão-de-obra qualificada e com elevados níveis de escolaridade. Ao lado disso, a legislação que estabelece a igualdade de oportunidade já tem alguns anos de implantação e as empresas põem em prática programas de equidade como medida preventiva contra o aumento de litígios. Ao mesmo tempo, estudos constataram que empresas com uma representação maior de mulheres em seus altos cargos de chefia superavam, em rendimento financeiro, as empresas com uma menor participação. Este quadro, segundo o estudo do BID, pode favorecer as mulheres e indica potenciais de crescimento de uma participação mais igualitária⁶.

Quanto à Austrália: i) o efeito da escolaridade mostra o crescimento das taxas de participação de mulheres - entre 1990 e 2003, 43% dos empregos criados foram ocupados por mulheres graduadas; ii) o trabalho *part-time* permanece como forte referência - enquanto 43% das mulheres trabalhavam em jornada reduzida apenas 13% dos homens o faziam; iii) a segregação ocorre mais na forma vertical do que horizontal (não são tanto os tipos de profissões, mas os cargos e setores), com as mulheres ocupando os setores de baixos salários em que há mais atividade *part-time*; iv) é no setor privado que

6 Por outro lado, como destacou Gornick (2007), é possível observar que esse percurso que assegura alguns ganhos é caracterizado por certas “opções” que as mulheres são obrigadas a fazer e isto se deve, em parte, à ausência de políticas e direitos sociais.

as disparidades são mais graves – enquanto 60% das mulheres ocupam postos de apoio, 30% dos homens o fazem. Apesar disso, a comparação, grosso modo, das disparidades salariais indica que, nos EUA e nos países europeus, elas são cerca de 20% e, na Austrália, em torno de 11%. Uma das razões possíveis para tal resultado seria a implantação da Lei de Ação Afirmativa desde a década de 80 (1986), que obriga empresas com mais de 100 empregados a implantar programas concretos de igualdade de oportunidades.

Já em relação ao terceiro grupo – que nos interessa de modo particular – os países da América Latina e Caribe, foram diagnosticados os seguintes pontos: i) há um crescimento sustentado nas taxas de participação das mulheres, que se encontram mais no mercado de trabalho, em comparação a décadas anteriores – em 2004 a PEA feminina correspondia a 45% do total da força de trabalho; ii) observa-se forte redução nas taxas de fecundidade; iii) expressivo aumento nas taxas de educação das mulheres; iv) a precariedade e informalidade ainda são fortes; v) o *gap* salarial é, em geral, elevado, sendo a exceção o setor público – apenas 3% entre 1990 e 2000; vi) para este mesmo período, constatou-se que o *gap* salarial se ampliava em média 12% à medida que o tamanho da empresa cresce; vii) entre trabalhadores da indústria e por conta própria, a diferença era de 24% e no setor informal chegava a 34%; viii) há, contudo, o que o Banco define como fenômeno da Região: níveis elevados de escolaridade não se traduziriam em maior igualdade, ao contrário. Entre trabalhadores com 13 anos ou mais de escolaridade, homens e mulheres, o *gap* salarial era 18% maior do que entre trabalhadores com apenas 5 anos de escolaridade. Um aspecto levantado pelo Banco, e identificado em outros estudos e no levantamento anterior em relação ao Brasil, é que *as práticas de equidade de gênero no setor privado na América Latina não são comuns*.

A comparação das experiências empresariais selecionadas pelo BID nas três regiões possibilita diferenciar o perfil dessas políticas. Com base em sua análise, destacamos as seguintes questões: i) há um viés “familista e maternalista” nas experiências da América Latina, quando comparadas com as dos outros países/regiões analisadas; ii) políticas voltadas para o inves-

timento técnico-profissional e de equidade nos cargos decisórios são menos comuns entre as experiências da América Latina e mais comuns em experiências nos EUA e países da Europa; iii) há maior equilíbrio nos cargos de chefia nas experiências das outras regiões; iv) empresas multinacionais existentes no Brasil e com filiais em diferentes países e/ou regiões, como por exemplo, GE e Banco Santander, constam como casos de experiências positivas em outros países mas não no Brasil; v) enquanto em experiências da AL os traços de estímulo extra-empresa, aí incluindo o estímulo a setores não formais e ao “bem-estar” das famílias, em experiências nos EUA e nos países da Europa percebe-se um foco maior nas carreiras pessoais e no acesso aos cargos; vi) as duas experiências citadas para o Brasil combinam ações de capacitação com fortes traços de investimentos no bem-estar das famílias e não tanto nas carreiras individuais.

Neste cenário, além de aspectos já identificados pela literatura e vinculados ao estágio dos direitos, à cultura e ainda à qualificação, propomos como hipóteses possíveis de explicação, a serem melhor exploradas: a) há relativa fraqueza dos grupos sociais que desempenham papel fundamental na definição das práticas laborais – como os grupos de mulheres e sindicais nos países da Região; b) o fato de as práticas se restringirem mais às multinacionais seria decorrência das pressões sobre estas organizações em outras filiais e/ou suas sedes, e isto teria um efeito consequencial sobre outras sub-sedes dessas empresas.

Importa assinalar, contudo, que o balanço acima não captou os efeitos da crise econômica desencadeada a partir de finais de 2008. Tal fato, certamente, tem impactos diversos sobre as mulheres: no desemprego, na precarização do trabalho, nos cortes de gastos públicos em andamento e seus impactos diretos e indiretos sobre vários aspectos relacionados com cuidados, serviços e oportunidades laborais.

Além da análise das ações do BID a partir de seus documentos de intenções, outro modo de observar como se encontram as tendências de investimentos em emprego e renda na América Latina foi aplicado na pesquisa de referência. Consistiu em mapear o perfil das demandas de financiamentos apresentadas através de proje-

tos de órgãos e/ou países, bem como das iniciativas do próprio BID para a AL. Acreditamos que, com esse mecanismo, conseguimos visualizar *se e como* as mulheres estão sendo pensadas e incorporadas em projetos de inclusão social e quais os caminhos que lhes estão sendo abertos para a inserção no mundo do trabalho pago e do emprego. O nosso levantamento foi feito através da página do setor de Gênero do Banco na Internet. Procuramos quantificar e mapear os países que apresentaram projetos e os conteúdos dos mesmos.

O quadro II em anexo apresenta um levantamento geral dos projetos financiados pelo Banco para a América Latina no período mais recente. Contempla dois tipos: aqueles originados no próprio BID, com fins de gestão institucional, e os demandados pelos países. O balanço preliminar desse levantamento indica algumas características e tendências que servem para pensar e nos perguntar sobre: o leito no qual os objetivos de autonomia econômica das mulheres estão se desenvolvendo; se esse leito é o curso central por onde os postos de trabalhos e novas áreas estão seguindo; e ainda questionar se essa tendência encontrada é irreversível ou se pode ser alterada.

Destacamos o seguinte em relação aos projetos e ações apoiados financeiramente pelo Banco e por nós investigados: i) as ações que se originam do Banco e são voltadas, fundamentalmente, para assistência técnica nos países da Região, sendo que tal assistência parece se coadunar com o perfil dos projetos demandados pelos países; ii) foram mapeados 19 projetos financiados pelo Banco desde a criação do seu Departamento de Gênero em 2006. Destes projetos, 6 são de iniciativa interna, ou seja, de Assistência Técnica à Região ou a países específicos, e 13 são projetos demandados por países; iii) os projetos se dirigem, predominantemente, para treinamentos e capacitação de grupos vulneráveis – no caso, mulheres, voltados para a inserção produtiva e a geração de renda. O foco central é no trabalho autônomo, no empreendedorismo e no uso dos próprios recursos locais – artesanatos ou outros produtos, e menos na condição de empregado formal e/ou industrial

ou de serviços; em número bem menor encontram-se projetos para a autonomia política e inserção produtiva formal e em áreas de ponta da cadeia produtiva; iv) entre os projetos mapeados, cabe destacar a experiência do Peru que, junto com a Bolívia, eram os dois países que registravam 2 empréstimos respectivamente, enquanto os outros registravam 1 empréstimo.

Assim como foi mencionado em item anterior, também neste caso observou-se que um dos projetos do país estava voltado para a inclusão digital das mulheres e sua qualificação, não só para usar os equipamentos como também para trabalhar e conhecer os mesmos; v) o Peru é o país com mais empréstimos no setor, e é interessante notar que o levantamento das políticas públicas do Governo já apontava para certo “desvio” em relação ao padrão da Região. Ou seja, há mais projetos de inserção das mulheres em áreas consideradas masculinas; ainda que tais áreas sejam, muitas vezes, menos qualificadas e precárias, como por exemplo, o projeto de melhoria de estradas vicinais, nos quais as mulheres eram público-alvo para trabalhar; vi) há uma aparente inércia de iniciativas oriundas do Brasil. Dado o tamanho, a diversidade e a população do país, seria esperado que projetos de diversos tipos já estivessem em andamento e revelassem a diversidade dos recursos e mão-de-obra do próprio país. Não foi, contudo, o que se encontrou. Apenas um projeto estava registrado.⁷ Neste caso, o foco era autonomia das mulheres de pescadores em uma região do Sul, criando mecanismos de venda e mediação dos produtos pescados.

Quando comparamos o quadro I e o quadro II, tendem a ficar evidentes os seguintes aspectos: a ausência de políticas voltadas para intervir no mundo empresarial; de iniciativas de órgãos ou ministérios que procurem estimular ou capacitar para o emprego formal; bem como a ênfase e o traço bem marcante do trabalho autônomo, do incentivo ao micro empreendimento e ao uso dos recursos próprios das mulheres. Trata-se de cenário preocupante: de um lado há intensidade de investimentos financeiros e discursivos no empreendedorismo, difundido como exemplo de protagonismo e autonomia das mu-

7 Lembrando que o levantamento foi feito em novembro de 2009 e cobriu o período de 2006 a 2009 e que incluiu os projetos já avaliados, de certa forma, na medida em que eram projetos já divulgados na home page da instituição.

lheres; mas, ao mesmo tempo, há carência de estímulos mais concretos, relacionados com o emprego formal, sobretudo em canais mais valorizados e/ou em expansão. É de se perguntar, mais uma vez, se na condição de pertencentes a grupos vulneráveis, essas mulheres sairão da vulnerabilidade via tais estratégias; ou, ao contrário, se seguirão incluídas “lateralmente” nos processos de trabalho.

Por outro lado, não se pode deixar de registrar, e merece destaque, o fato de muitos dos projetos mencionarem e/ou incorporarem os aspectos da relação entre infra-estrutura urbana de serviços e equidade de gênero. E, de igual modo, a idéia de *cuidados* e de suporte para os mesmos como parte das ações, objetivos e estratégias para viabilizar a autonomia econômica das mulheres. Ou seja, como já se verificou, esta parece ser uma tendência que marca a agenda de intenções da década atual e que pode ser um diferencial nas políticas, se conduzidas no sentido destacado.

1.1.3 A ação da OIT por trabalho decente e o lugar das mulheres nesta demanda

Um olhar sobre a agenda de gênero do BID nos permite observar a forma como a articulação entre gênero e economia está sendo pensada por este que é um dos principais agentes de fomento internacional. Mas a observação sobre a política assumida pela OIT, e seus desdobramentos concretos, nos permite uma análise mais ampla, relacionada com o emprego como forma econômica, mas também como relação social que envolve diversos interlocutores e cria laços, vínculos e conflitos. Os compromissos institucionais da OIT vêm de algumas décadas e têm sido fundamentais para pressionar os países a avançar nos direitos trabalhistas.⁸ Além do marco legal, há as iniciativas desenvolvidas pela própria Organização, em geral em parceria com os países. Esse aspecto interessa para os propósitos da presente análise.

Experiências recentes de boas práticas para promover a igualdade de oportunidade foram sistematizadas pela OIT, que há pouco elegeu

11 projetos financiados pela Instituição para um estudo de caso. Os dados detalhados desse estudo se encontram no anexo III. Cotejar esses levantamentos é interessante porque possibilita completar a análise sobre um mesmo ponto a partir de diferentes perspectivas. Como veremos, enquanto as experiências brasileiras remetem a iniciativas em andamento e captam tão somente a descrição básica fornecida pelas empresas, o levantamento do BID se aproxima mais de uma seleção dos melhores exemplos de políticas de grandes empresas e a análise da OIT permite ampliar esse olhar para a seleção de projetos que se tornaram experiências efetivas. Ademais, merecem também ser problematizadas porque confrontam diretamente duas tensões/dualidades: entre trabalho informal e trabalho formal e entre qualificação em setores de ponta da cadeia produtiva e/ou reprodução de qualificações e saberes tradicionais.

Nas experiências de “boas práticas” da OIT, não apenas o tipo de atividade em si está sendo descrita ou informada, mas também a forma, a metodologia ou o caminho através do qual o gênero foi olhado e incorporado nos projetos. Nesse sentido, pode vir a se constituir em um guia para a elaboração e análise de projetos, uma vez que aqueles contemplados no estudo são diversos em tipo de atividade, áreas ou regiões, públicos-alvo, entre outros. Uma segunda diferença é que neste levantamento os projetos foram selecionados a partir do escopo derivado/apoiado pela própria OIT, ou seja, com base na sua política de apoio técnico e financeiro. Por fim, importa destacar o lugar de onde parte a OIT: o de uma instituição do sistema ONU voltada, sobretudo, para a preservação do trabalho com dignidade e a ampliação dos direitos individuais e sociais a ele relacionados. A consigna do “emprego decente” passa a fazer parte de todas as recomendações e demandas postas pela Organização.⁹

A observação do conjunto dos projetos discutidos mostra que: i) em 6 deles há aspectos que os vinculam direta ou indiretamente aos temas da autonomia econômica e de geração de renda, em países de distintas regiões geográficas.

8 Ver a análise mais detalhada em Araújo e Guedes, 2010.

9 O trabalho decente se refere ao “trabalho produtivo que permite a homens e mulheres não apenas atender ao seu sustento e ao de suas famílias, também fazê-lo em condições de liberdade, igualdade e segurança e respeito por sua dignidade, com possibilidade de desenvolvimento pessoal” (Silveira, 2008:217).

cas, mas que têm em comum situações de pobreza, extrema ou significativa; ii) assim como no caso do BID, também nesses casos a ênfase está na atividade geradora de renda com base no empreendedorismo, no fomento ao microcrédito ou na condição de trabalhadores autônomos e para minorar a precariedade dos trabalhos; iii) são incipientes os registros de investimentos para a incorporação das mulheres nos empregos formais e menos precários, ou ainda para políticas empresariais.

Quanto a isto cabe destacar, particularmente, dois dos 11 estudos de caso sistematizados pela Instituição e que podem ser mais bem observados no anexo: o estudo de caso nº 6, que tem por objetivo melhorar os mecanismos nacionais para incrementar o emprego das mulheres; e o de nº 10, que visava a “melhorar o perfil do emprego dos jovens em situação desfavorecida e de outros grupos marginalizados do Cáucaso e da Ásia Central, mediante o desenvolvimento de qualificações e educação empresarial”. Por outro lado, a maior parte dos projetos de países como Índia, Ruanda, Kenya, Tanzânia, Guatemala, Honduras, entre outros, tinha dois focos: estavam explicitamente dirigidos a “melhorar as condições de trabalho e vida dos trabalhadores da economia informal”; ou até ressaltavam o emprego decente, como no caso da Índia, focando, porém, na capacitação e aprimoramento das mulheres pobres que participam de atividades *geradoras de renda*. Ou seja, eram voltados para o trabalho autônomo e/ou informal das mesmas, com a evocação do *empoderamento* e do *protagonismo* das mulheres no mercado.

O ponto que cabe destacar aqui é a necessidade de uma reflexão sobre a coerência (ou não) entre as análises que vêm sendo sistematicamente feitas pela própria OIT.¹⁰ Por um lado, é identificada a ênfase no combate ao que se define como “trabalho precário” entre as mulheres autônomas, informais ou de baixa qualificação, e, ao mesmo tempo, nas vantagens relativas do emprego formal para a renda e a estabilidade. Por outro lado, as ações parecem ainda destacar o crédito, o “empreendimento autônomo” e pouco as ações de formalização, ações dirigidas às empresas visando a absorção e/ou qualificação em setores de ponta da cadeia produtiva.

Ainda que importantes, os tipos de iniciativas mencionados tendem a ser limitadas quanto à capacidade de romper com a precarização e incluir as mulheres nos principais veios da cadeia produtiva.

Há outras experiências da OIT, não incluídas na referência anterior, que merecem destaque por se enquadrarem em um formato potencialmente mais inclusivo, mas sofrerem condicionamentos derivados das políticas macroeconômicas. Suas análises podem contribuir para pensar as políticas públicas de estímulos à igualdade e ao investimento em trabalho decente.

Por uma questão de espaço e sem desconsiderar outros casos, destacamos aqui a experiência do CINTERFOR-OIT (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), analisada em texto de Silveira (2008). Trata-se de um Centro da Organização voltado para o estudo, a elaboração de projetos e a intervenção na capacitação. Essa experiência é importante porque, de certo modo, parece ser emblemática das adequações e flexões feitas a partir da década de 80 para acompanhar efeitos e impactos da reestruturação econômica; e evidencia as tensões e limites dos investimentos em inserção produtiva de mulheres, sempre problematizados ou discutidos de modo mais crítico. Possibilita, portanto, reflexões posteriores sobre investimentos públicos em formação e qualificação profissional no nosso próprio país.

O CINTERFOR teve, por muito tempo, como principais traços e atividades: i) a preocupação com articulação entre demanda e oferta; ii) uma concepção da formação como ato educativo, laboral e tecnológico, envolvendo a valorização estratégica dos processos de inovação, desenvolvimento e transferência de tecnologia na identificação de novos nichos e transferências de emprego; e iii) uma tradição de formação vinculada ao desenvolvimento da Região. Segundo Silveira (2008), as sequelas do ajuste econômico neoliberal e do crescimento do setor informal teriam implicado um redirecionamento de sua atenção para os setores mais desfavorecidos.

O Centro fez uma adequação às novas políticas de emprego e investimento, derivadas dos programas de ajuste estrutural e cuja característica era menos a universalização e mais

10 O foco é a OIT pelo seu papel político, mas a análise pode ser aplicada à outras organizações.

o aspecto focal. Como notou a autora, os grandes programas de formação, sobretudo nos países objeto dos ajustes, passaram a ter como características: i) investimentos e focalização em grupos e setores específicos – jovens que buscam trabalho, trabalhadores desempregados, mulheres chefes de família; ii) promoção da micro-empresa e de atividades por conta-própria como o canal de geração de renda; e, iii) necessidade de inovação tecnológica.

Se bem que o terceiro item faça parte de qualquer processo industrial, os dois anteriores e as estratégias gerais usadas a partir desse período, que se tornaram centrais, em geral, tendem a comprometer a existência de políticas globais de emprego e de largo alento, conforme podemos ver nas décadas mais recentes. Um dos problemas propostos por Silveira diz respeito ao direcionamento da capacitação – para uma multiplicidade de habilidades de baixa qualificação – o que definimos como as “margens” do mercado – assim como para a sua eficácia em termos de inclusão e equidade de gênero.

Tal problema pode também ser identificado nas experiências exemplares selecionadas pela OIT e apresentadas neste texto (e foram encontradas, também, nas ações ministeriais do próprio Governo Brasileiro levantadas para a pesquisa mencionada).¹¹ Silveira nos sugere que: i) essa multiplicação de oferta de programas, por si, não tem implicado em maior nível de equidade; ii) ao mesmo tempo tem propiciado certa des-coordenação e não-aproveitamento mais eficaz dos recursos financeiros destinados à formação; iii) os programas focalizados para populações específicas, que incluem a inserção laboral como único indicador ou como indicador central de êxito e de condição de ganho, têm resultados pouco efetivos para que as pessoas possam enfrentar a mobilidade constante dos postos e condições de trabalho.

As experiências apresentadas pela OIT e a sistematização de sua própria trajetória e perspectivas na formação profissional nos colocam algumas reflexões importantes que podem ser traduzidas em indagações em aberto: i) quais são as tendências e características do emprego e dos postos de trabalho criados?; ii) quais os nichos mais valorizados e disputados?; iii) o

que significa o emprego informal e o emprego autônomo, diante da diversidade dos postos e também das perspectivas de precariedade e não precariedade, estabilidade, carreiras e autonomia econômica?; iv) onde as mulheres estão ingressando, nas alternativas inovadoras ou como “alternativas” ao fluxo principal?; e, v) diante das mudanças na estrutura do emprego, como elas estão se posicionando ou estão sendo posicionadas por políticas públicas e investimentos sociais? Em suma, se temos que pensar em investimentos sociais em inserção e qualificação, estes pontos necessitam ser considerados.

Em torno dessas indagações, algumas conclusões apontadas no estudo “*Financing for gender equality and empowerment of women*” podem ser muito úteis como ponto de reflexão sobre a atual ênfase nas políticas de micro-finanças.¹² Após constatar que esta tem sido uma estratégia bastante usada, sobretudo para alívio e criação mais imediata de renda, o Relatório alerta que “[...] após três décadas de experiências com micro-finanças, têm surgido um número razoável de questões críticas relativas ao potencial de *empoderamento* das mulheres e à possibilidade de sustentação de uma redução da pobreza. Vários desafios têm sido apontados, como o acesso ao crédito [...] ainda difícil para mulheres pobres; [...] põem o débito e a carga da pobreza quase exclusivamente sobre as mulheres, [...]” (p. 12: item 47) e, por fim, destaca que as “[...] micro-finanças não são uma panacéia para realizar todas as necessidades e capacidades das mulheres e de seus direitos. Medidas macro-econômicas mais amplas, direcionadas a criar condições mais gerais de combate à pobreza necessitam ser criadas tendo em conta a crítica ao acesso, demanda e avaliação do sistema de micro-finanças” (p.13).¹³

Pode-se sugerir que esta análise também está adequada ao Brasil. Dados iniciais de pesquisa já mencionada e que deu base a este artigo, no âmbito das políticas de emprego e renda, apontam neste sentido.¹⁴ No âmbito das políticas analisadas, foi perceptível uma concentração de iniciativas destinadas às mulheres, sobretudo as mulheres pobres ou ainda fora do mercado, nas áreas do emprego autônomo, empreendedorismo e micro-créditos.

11 Araújo e Guedes (2010)

12 Report of the Expert Group Meeting- Organized by The Division for the Advancement of Women, Oslo, Setembro de 2007

13 Tradução livre.

14 Araújo e Guedes (2010).

Vários foram os exemplos que mostraram como as mulheres estão de fato investindo e buscando sua autonomia; como há um olhar voltado para incorporá-las como protagonistas; e como há, particularmente, alguns exemplos de políticas de crédito que merecem ser ampliadas. Cabe registrar, também, que alguns exemplos animadores vêm de iniciativas da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) junto ao Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), sobretudo no setor de construção civil e de investimento em qualificação e formalização do emprego feminino.

Contudo, no geral, entre os ministérios e órgãos de fomento ao emprego, foi constatada escassez de iniciativas efetivas destinadas a: aumentar o acesso ao emprego formal; aumentar a formalização daquelas que já se encontram em empregos, porém, em condições de informalidade; ou ainda os investimentos em treinamentos que lhes permitam competir nas áreas emergentes como geradoras de oportunidades de bons empregos, seja por salários ou ausência de precariedade.

Com efeito, em um mundo marcado por uma crise estrutural de emprego, com postos de trabalho mais qualificados ou menos precários bastante disputados; com as empresas redefinindo constantemente seus métodos organizacionais e produtivos para se adequar ao cenário, parece ser mais fácil dizer às mulheres que “seu protagonismo” elas próprias têm que construir, mas para tanto lhes resta, sobretudo, o “veio lateral” do mercado.

Vários dados comparados envolvendo outros países mostram que o emprego autônomo é mais vulnerável que o emprego formal. Em relação ao Brasil, estudo recente da FGV (2009), que comparou 500 mil (quinhentos mil) micro-empresários, apresenta um resultado positivo sobre o crescimento desse setor no país, indicando que o faturamento cresceu 13,5% em 2008 contra um crescimento de 7,5% nas 500 maiores empresas do país e com uma taxa de inadimplência muito baixa (1.13%). Destaca ainda que as mulheres obtiveram um crescimento do lucro 4% maior do que os clientes homens. Ao mesmo tempo, mostra que a maior taxa de empreendedorismo no país ocorre no

Piauí, fazendo supor, portanto, que o empreendedorismo, mais do que uma vocação, pode ser ausência de alternativas ou de emprego formal. E o mais importante para a análise em curso, reconhece que o risco em atividades de empreendedorismo é 25 a 30% maior que o enfrentado em atividades de emprego com carteira assinada.¹⁵

Constata-se que as políticas nas quais as mulheres estão sendo olhadas ou inseridas como público-alvo tendem a concentrar seu foco no setor do empreendedorismo e micro-crédito para atividades de comércio. De outra parte, quando observamos as estatísticas do IBGE sobre rendimentos médios de empregadores – micro-empresários, pequenos, médios e grandes – há um enorme *gap* na concentração e também na renda média desse empresariado segundo o sexo. Ao mesmo tempo, são perceptíveis a escassez e a timidez de iniciativas em ações e investimentos voltados para a ampliação da formalização e do ingresso no emprego formal, bem como nas novas áreas que abrem postos bem pagos. Cabe, portanto, mais uma pergunta: quem ou quais os atores que estão ou serão mais expostos a risco diante dos dados apresentados?

Sem dúvida, não cabe ao Estado intervir ou impor formas de empregabilidade ao setor privado. Mas assim como vem sendo feito para outros setores e como o próprio Plano de Igualdade de Oportunidade apresentado pela SPM/PR salientou, é possível e necessária a ação pública do Estado como avalista e condicionador de certos estímulos e requisitos para o setor privado, o qual tem tido uma ação bastante limitada, inclusive quando a comparamos a outros países.

O trabalho autônomo, a micro e pequena empresa são, sem dúvida, espaços importantes da economia. Mas são também bastante vulneráveis às oscilações do mercado. Ademais, sua potencialidade econômica está também associada às demandas e atividades que crescem e são necessárias. Nesse sentido, cabe avaliar se investimentos nos saberes já existentes, em geral associados aos papéis tradicionais, têm a mesma potencialidade de investimentos em saberes emergentes. De forma mais concreta, outra pergunta: qualificação voltada para corte e costura ou culinária, embora menos dispendiosa, tem a mesma chance de se transformar em negócio

15 Ver FGV (2009)

bem-sucedido que uma formação em consertos na área de informática, ou de eletrodomésticos? Sem desconsiderar os contextos, em termos gerais arriscamos sugerir que não.

Diante desses achados, as indagações acima nos parecem pertinentes, especialmente em situações de crise. Isto porque a situação se agrava e se pode observar, de maneira quase imediata, o impacto no aumento do desemprego que, sistematicamente, já tende a ser maior para as mulheres.¹⁶ O desemprego, por sua vez, não ocorre porque há uma discriminação direta às mulheres. Ocorre porque os primeiros postos de trabalho a serem atingidos são aqueles de mais fácil substituição, menos qualificados e, portanto, mais fáceis de serem repostos sem prejuízo de aspectos técnicos.

Considerações Finais

Quanto às tendências mais gerais identificadas nas fontes analisadas, a primeira, e talvez a mais importante delas, diz respeito a certo deslocamento nos argumentos em prol das políticas de igualdade de oportunidade: de uma ênfase fundamentalmente nos “direitos” das mulheres e na “injustiça da discriminação”, para a incorporação de uma dimensão financeira e pragmática de aumento das potencialidades de ganhos para as próprias empresas. É provável que tal reorientação se deva, também, à avaliação de algumas décadas que apontam para dificuldades de incorporação, pelas empresas, de políticas de igualdade de oportunidade estimuladas, apenas, por princípios éticos ou de justiça. Em outras palavras, em um contexto de crise e em um mundo cada vez mais pragmático e orientado pelo mercado, o discurso que estimula a justiça é também pragmático. Ou seja, tenta ressaltar que construir políticas de igualdade de oportunidade e de ações afirmativas ou com perspectivas de gênero é, também, um “bom negócio” para as empresas, pois implicariam em estímulos para funcionários, incrementos em produtividade e melhoria da imagem pública e social das mesmas.¹⁷

O segundo comentário, vinculado de algum modo ao primeiro, diz respeito ao uso dos casos exemplares, assim como da prevalência da idéia de “boas práticas” como estímulos para a adoção dessas políticas. Neste caso, podemos pensar em uma espécie de efeito dominó gerado por diferentes fatores: i) o pragmatismo mencionado acima; ii) o poder de pressão dos organismos internacionais de intervenção e ajuda, dado pela ampliação da legitimidade de um sistema internacional de direitos, com poderes e impactos, sobretudo, nas nações emergentes – financeira ou politicamente – e que necessitam se legitimar na comunidade internacional; iii) a ampla difusão de certos direitos e conceitos que associam aceitação de produtos com a aplicação/execução ou preservação de certas práticas. Neste caso, termos como *responsabilidade social*, por exemplo, deixaram de ser vistos como exclusivos das obrigações do Estado e passaram a integrar o discurso empresarial desse *ethos* capitalista contemporâneo. Assim, ao invés da oposição e conflitos, poder-se-ia pensar numa triangulação – *Estado, Empresa e Empregados* – como vetor das políticas de emprego, ao menos no discurso institucional.

Esse movimento, porém, é acompanhado por uma contrapartida, que parece recair mais sobre as mulheres. Ou seja, a ênfase que surge nos discursos em torno da responsabilidade social e, ao mesmo tempo, nas mulheres como empreendedoras, sujeitos e protagonistas dessa responsabilidade. Esta não nos parece tanto focada no ingresso e na abertura das empresas para estas protagonistas, mas sim em iniciativas *das* mulheres ou *para* mulheres, em torno de trabalhos autônomos, negócios próprios ou cooperativismo. Assim, a responsabilidade social tem sido orientada de modo significativo para a responsabilidade das próprias mulheres com pequenos negócios, mesmo quando elas se originam de empresas.¹⁸ É sob esses aspectos que a análise das políticas das instituições, bem como os casos exemplares anexos, podem também ser vistos.

16 Ver SPM/PR (2009).

17 Entre outros, Informe do BID “Oportunidades do setor privado para incrementar a equidade de gênero” (2009).

18 O caso da empresa brasileira Multibrás, por exemplo, mostra a junção entre essa categoria e os atores aos quais ela remete.

ANEXOS

Quadro I – Boas Práticas - Estudos de caso da América Latina – BID, 2009.

Nome empresa	Santander
Número de empregados	7899
Continente/ país	Chile
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Mercado Financeiro – Banco
Ambito nacional/ local/ internacional	Local – Santiago
Objetivo programa	Responsabilidade social com base em princípios de acesso em função do mérito, o desenvolvimento profissional e a conciliação da vida profissional com a familiar
Estratégias	
Impactos	* Aumento da produtividade dos empregados, uma melhor atmosfera de trabalho e várias promoções em 2003 e 2004 * 44% de mulheres, das quais 17% ocupam postos na alta direção e 1 mulher em seu diretório.
Nome empresa	Asociación Chilena de Seguridad
Número de empregados	3616
Continente/ país	Chile
Tipo (pública/ privada)	-
Setor atividade da empresa	Seguro social de acidentes de trabalho
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Promover o progresso profissional das mulheres e alcançar a conciliação entre a vida familiar e profissional dos empregados
Estratégias	*Processos transparentes de promoção e recrutamento *Um plano social anual para melhorar a qualidade da vida profissional *Capacitação anual *Práticas para conciliar o trabalho com a família: horários flexíveis, permissões administrativas, atividades esportivas, recreativas e culturais, serviços de cuidado dos filhos, benefícios médicos e odontológicos *Atividades de desenvolvimento pessoal
Impactos	O compromisso dos empregados com a empresa aumentou, houve uma clara redução dos custos de recrutamento e as taxas de rotação de pessoal e um incremento de 13,9% na média de produtividade anual em comparação com os resultados operativos dos cinco anos anteriores. Atualmente as mulheres representam 49% dos 3.616 empregados de ACHS
Nome empresa	Asociación Colombiana de Exportadores de Flores
Número de empregados	94.000
Continente/ país	Colômbia
Tipo (pública/ privada)	Sem fins lucrativos
Setor atividade da empresa	Comércio
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Promover o desenvolvimento tanto profissional como pessoal
Estratégias	*Cursos de floricultura *Programas de alfabetização *Programa institucional de habitação *Apoio para iniciativas de bem-estar social, festivais folclóricos e outras atividades de desenvolvimento social *Programas de recreação *Compra de material escolar a preços baixos *Programas de atenção preventiva para os filhos de empregados *Programas de medicina preventiva para promover a saúde no trabalho
Impactos	Não há informações sobre os impactos. Até o momento, as mulheres representam 64% da força de trabalho

Nome empresa	FERSOL Indústria e Comércio S.A
Número de empregados	-
Continente/ país	Brasil
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Indústria e comércio
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Melhorar sua imagem pública mediante o certificado de qualidade ISSO 8000 e aumentar a satisfação do pessoal, o que por sua vez melhora a produtividade dos empregados e produz uma maior competitividade e melhor qualidade de produção
Estratégias	<p>*Capacitação na educação básica</p> <p>* Desenvolvimento pessoal: a) cuidado dos filhos, atividades recreativas e culturais para os empregados e suas famílias; b) aulas de ginástica semanais; c) caminhadas em contato com a natureza para os empregados e suas famílias; d) coleta semanal de material reciclável nas habitações dos empregados</p> <p>*Benefícios para a saúde física dos empregados</p> <p>* Atividades para melhorar o ambiente de trabalho</p>
Impactos	Não há informações sobre os impactos

Nome empresa	Eli Lilly de México
Número de empregados	1118, dos quais 47% são mulheres
Continente/ país	México
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	indústria farmacêutica
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Fornecer aos empregados uma atmosfera de trabalho baseada no respeito e na diversidade, uma política baseada na diversidade somente aumentaria a probabilidade de êxito comercial da empresa; obter o certificado de Equidade de Gênero que outorga INMUJERES; informar ao pessoal sobre os programas de equidade de gênero; expandir o MEG
Estratégias	<p>*Abertura de postos tradicionalmente reservados a homens para as mulheres</p> <p>*Informação sobre como prevenir e denunciar o abuso sexual em toda a indústria de cuidados de saúde</p> <p>* Informação sobre como alcançar os padrões de excelência requeridos pelo MEG 2003</p>
Impactos	<p>*A documentação sobre as normas e atividades para garantir a equidade de gênero</p> <p>* A identificação das necessidades da empresa e desenvolvimento de ações corretivas para alcançar a equidade</p> <p>*O certificado de Eli Lilly do México como uma das 20 empresas mexicanas (12 do setor privado) que implementaram práticas para alcançar a equidade no âmbito do trabalho</p> <p>* Sistema de respaldo para denunciar o abuso sexual</p>

Nome empresa	BBDO Chile
Número de empregados	90,44% mulheres
Continente/ país	Chile
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Relações públicas
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Nesta empresa, as mulheres possuem uma representação igual à dos homens e por conseguinte BBDO optou por desenvolver programas de benefícios híbridos para todos os funcionários
Estratégias	<p>*Uma política de equidade de gênero no salário e no recrutamento</p> <p>*Uma política de conciliação entre a vida profissional e familiar: a) licença extra para férias para as mães com filhos menores de 12 anos; b) cobertura de custos de berçário para filhos até 4 anos; e c) programas de paternidade que dão aos homens três dias de licença posteriores ao nascimento de um filho</p> <p>*Atividades que promovem o bem-estar de todos os empregados</p> <p>*Atividades para promover o desenvolvimento profissional</p>
Impactos	Aumento da satisfação e lealdade de todos os empregados à empresa e uma redução nas taxas de rotatividade de pessoal

Nome empresa	O Boticário
Número de empregados	1400, dos quais 65% são mulheres
Continente/ país	Brasil
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Nacional
Ambito nacional/ local/ internacional	Indústria, perfumaria e cosméticos
Objetivo programa	Aumentar a competitividade, contribuir para o desenvolvimento pessoal dos empregados e fomentar a inclusão social
Estratégias	<p>*Processos transparentes de seleção e promoção</p> <p>*Educação e capacitação</p> <p>*Conciliação entre a vida profissional e familiar</p> <p>*Programas de desenvolvimento pessoal e salutar</p> <p>*Atividades que promovem o respeito à mulher: patrocinou e apoiou o projeto educativo "Mulheres 500", que buscava reconhecer a participação decisiva das mulheres na formação e desenvolvimento do Rio de Janeiro, Prêmio a Promoção da Mulher</p>
Impactos	<p>*A empresa adquiriu novos talentos e registra taxas mais altas de retenção de empregados</p> <p>* Os empregados mostram um nível maior de participação e compromisso</p> <p>* Teve uma melhora importante de qualidade de vida dos empregados</p> <p>* A empresa recebeu o reconhecimento e a confiança da comunidade, o que se traduziu em um aumento da lealdade do consumidor</p> <p>*Aumento da presença feminina nos postos superiores, compõem 65% da força de trabalho, 60% dos postos de diretores e 71% dos postos gerenciais e 47% dos postos de coordenação. As taxas de promoção são de 56% no caso das mulheres</p>

Quadro II - Projetos apoiados/ aprovados pelo BID e relacionados à autonomia econômica e/ou política das mulheres (2006-2009)*

Ano	País	Título/tema	Objetivo e/ ou público alvo	Valor financiado	Demandante/ escopo
2006	Equador	Integração e promoção do trabalho das mulheres (COFANES)	Fortalecer a participação das mulheres Cofãs nas atividades de conservação da reserva de produção de Cuyabeno	S/D	Local
2007	Chile	(Ver título)Habilidades para trabalho remunerado- Centro de Desenvolvimento da Mulher (p/mulheres vitimas de violência)	Propiciar que mulheres em situação de pobreza sejam capacitadas com o propósito de ter acesso ao trabalho remunerado, adquirir autonomia econômica e melhorar sua qualidade de vida pessoal e familiar	S/D	Local
2007	Haiti	Programa Reabilitação de Infra-estrutura econômica	Estimular a recuperação econômica e melhorar a qualidade de vida	S/D	Nacional
2007	Guatemala	Apoio à Incubação de Projetos Produtivos	Mulheres que participam do Programa <i>Cresciendo Bién</i> . Desenvolvimento de atividades produtivas que lhes permitam contar com recursos adicionais para contribuir com a renda; capacitar mulheres para aumentar sua produção, desenvolver novos e melhores produtos com base em demandas, desenvolver uma visão empresarial e fortalecer sua estrutura organizacional	US\$ 190.000	Nacional
2008	Honduras	Promoção da Equidade de Gênero e diversidade na carteira de Projetos	Fortalecer a institucionalização do enfoque de gênero e inclusão social na carteira de operações do BID em Honduras; contribuir para o desenvolvimento econômico e social local	US\$ 80.000	Banco
2008	Regional/BID	-	Fomentar diversidade em Programas de Artesanato de Mulheres	S/D	Banco
2008	Regional/BID	Assessoria Técnica ao Fundo de Integração de Gênero	-	S/D	Banco
2008	Regional/BID	Mulheres no Poder, Fortalecendo a Democracia Representativa	-	US\$ 150.000	Banco/países
2008	El Salvador	S/D	Capacitação de Mulheres Líderes Políticas (parte do projeto geral do BID)	Ver acima	Banco/país
2008	Perú	Fundo de Economia Digital para Mulheres	S/D	S/D	Verificar
2008	Bolivia	E-(país) de Crédito e Capacitação para Mulheres	Melhorar as condições sócio-econômicas de mulheres de baixa renda e de suas famílias que vivem em áreas de periferia urbana e regiões;	US\$ 1.312.000	País
2008	Bolivia	Pro-Mujer-Programa de las Mujeres/ Banco Local	Beneficiar 20.000 empresárias por meio do CRESCER (Crédito com Educação Rural), através de empréstimos, de US\$ 150, que permitam fortalecer suas atividades econômicas.	Parte do projeto acima	Nacional
2009	Brasil	Projeto Cambira – Programa de Incremento de Renda para Mulheres de Pescadores	Objetivo Geral: promover e ampliar o ingresso das mulheres de pescadores no mercado de trabalho, com integração na cadeia pesqueira e aumento de sua renda; específicos: criar novos canais no mercado distribuidor de pescados; desenvolver productos artesanais com forte valor cultural; capacitar mulheres para a produção e o beneficiamento de pescado; criar formas associativistas de produção.	US\$278.168 (contrapartida do país: US\$130.376)	Local: Cooperativa -escola alunos do colegio agrícola-Cambira;SC
2009	Colômbia	Cultura como sustento	Objetivos: criar oportunidade para as mulheres afro-colombianas; estimular fabricação de produtos culturais; realizar um estudo de mercado	US\$ 149.310	Nacional e Banco: Cooperação Técnica não reembolsável – Fundo Fiduciário de Inclusão Social
2009	Peru	Estratégias Inovadoras de participação da mulher peruana em economia digital- II etapa	Objetivo: projeto-piloto que proporcione mecanismo de desenvolvimento de capacidades para equipar as mulheres em sua participação como empresárias da economia digital	US\$ 249.000	Banco e Korean Capacity Development Program
		Sistema Integrado de Informação para a avaliação e monitoramento das políticas	Objetivo: conceitualização do sistema integrado de informações	US\$ 150.000	Banco
2009	Regional	Promoção do Desenvolvimento com Identidade e equidade de Gênero e diversidade	Objetivo: proporcionar assistência técnica para a integração de gênero	US\$ 40.000	Banco-Regional

obs: não necessariamente em execução ou já avaliados.

Quadro III – Estudos de caso de “boas práticas” para promover a igualdade de gênero nos projetos de cooperação técnica da OIT e que envolvem mais diretamente autonomia econômica

Nº do Caso	Países	Temática ou Objetivos	Detalhamento
1	Kenya, Rwanda, Tanzânia e Uganda	Melhorar as condições de trabalho e vida das trabalhadoras da economia informal.	Promover o acesso equitativo ao trabalho digno
3	Guatemala, Honduras e Nicarágua	Acesso à educação de povos indígenas	O projeto não é específico para mulheres, mas envolve a perspectiva de gênero
6	Yemen	Melhorar a igualdade de Oportunidade fomentando o potencial do papel da mulher	Melhorar os mecanismos nacionais para incrementar a situação de emprego da mulher. Executado em colaboração com o Ministério do Trabalho. Envolveu o compromisso de diversos atores, entre os quais a Diretoria da Câmara do Comércio e Indústria para criar comitês empresariais femininos e estabelecer programas de sensibilização. Fez parte do Plano de Desenvolvimento do País.
7	Ruanda	Igualdade de Oportunidade no Emprego	Fomentar a igualdade nas estratégias nacionais de desenvolvimento. O foco: melhorar as condições de trabalho e de vida de pessoas de ambos os sexos na economia informal.
10	Regiões do Cáucaso e da Ásia Central	Melhorar o perfil do emprego dos jovens em situação desfavorecida e de outros grupos marginalizados das duas regiões	Promover o acesso à qualificação e à educação empresarial; introduzir a “formação comercial” em jovens entre 16 e 24 anos nos Programas de estudos das Instituições e programas de recapacitação dos serviços de emprego.
11	Índia	Emprego decente para as mulheres da Índia	Envolve capacitação e aprimoramento das atividades das mulheres pobres e que participam de atividades geradoras de renda

Fonte: Documento “Buenas practicas para promover la igualdad de genero en los proyectos da OIT, 2009.

Referências Bibliográficas

-ARAÚJO, Clara e GUEDES, Moema. Relatório “*Perspectivas dos Investimentos Sociais no Brasil – Políticas públicas, responsabilidade social e empresarial e ações afirmativas: a dimensão de gênero*”. CEDEPLAR, BH, 2010.

- Banco Mundial. “*The financial requirement of achieving gender equality and women’s empowerment*”, documento do de abril de 2006.

_____. “*Igualdade de gênero, uma estratégia rentável – Plan de Acción Del Grupo Del Banco Mundial* (ejercicio 2007-2010), de setembro de 2006.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO - Informe “*Oportunidades do setor privado para incrementar a equidade de gênero*” (2009).

_____. Informações sobre projetos financiados – página na internet: <http://ww.iadb.org/Index.cfm?lang=pt>

org/Index.cfm?lang=pt

-CEPAL. *Relatório de pesquisa. Contribuição das mulheres para a igualdade na América Latina*. Santiago do Chile, CEPAL, 2009.

_____. *Relatório de pesquisa. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago do Chile, CEPAL, 2009.

- FRASER, Nancy. *Justice Interrupts: Redistribution and Recognition in na Post-Socialist Age*. London:Rotledge, 1997.

Gornick

- ONU- Organização das Nações Unidas. Financing for gender Equality and the empowerment of women. *Report of the Expert Group Meeting, the Division for the Advancement of Women*. Oslo: September, 2007.

_____. ONU como *Relatórios da ONU/UNIFEM "A Situação da Mulher no Mundo" (2000)* e "Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World", -

OIT-Organização Internacional do Trabalho (OIT)-www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/01/; e *Global employment trends for women brief*. Genebra: OIT, 2007.

_____. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Genebra:, marzo de 2009.

_____. Conferencia Internacional del Trabajo. *Actas Provisionales 13- La igualdad de género como eje del trabajo decente 98.a reunión*, Genebra, 2009^a (Discusión general) -Informe de la Comisión de la Igualdad de Género.

_____. *Global employment trends for women brief*. Genebra: OIT, 2008.

- SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA MULHERES - *Boletim Mulher e Trabalho*, julho de 2009.

- _____. *Com todas as mulheres, por todos os seus direitos*. Brasília, Março de 2010.

_____. *Relatório de Avaliação do I Plano Nacional de Políticas para Mulheres*. Brasília, 2009.

Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM). *Mulher, Poder e Decisão- Observatório Brasil da Igualdade de Gênero- Relatório Anual*. Brasília, 2010

SHARP, Rhonda. *Budgeting for Equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*. UNIFEM, 2003. (acessado em 10 de setembro de 2009).

-SILVEIRA, M. Fortalecimento de la empleabilidad e incremento de la equidad de género- la experiencia del Programa Regional FORMUJER. In ABRAMO, Lais (org) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile, OIT, 2008.

-FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. <http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0EMI188698-17180,00-POLITICAS+DE+INCLUSAO+FINANCEIRA>, 2009.