

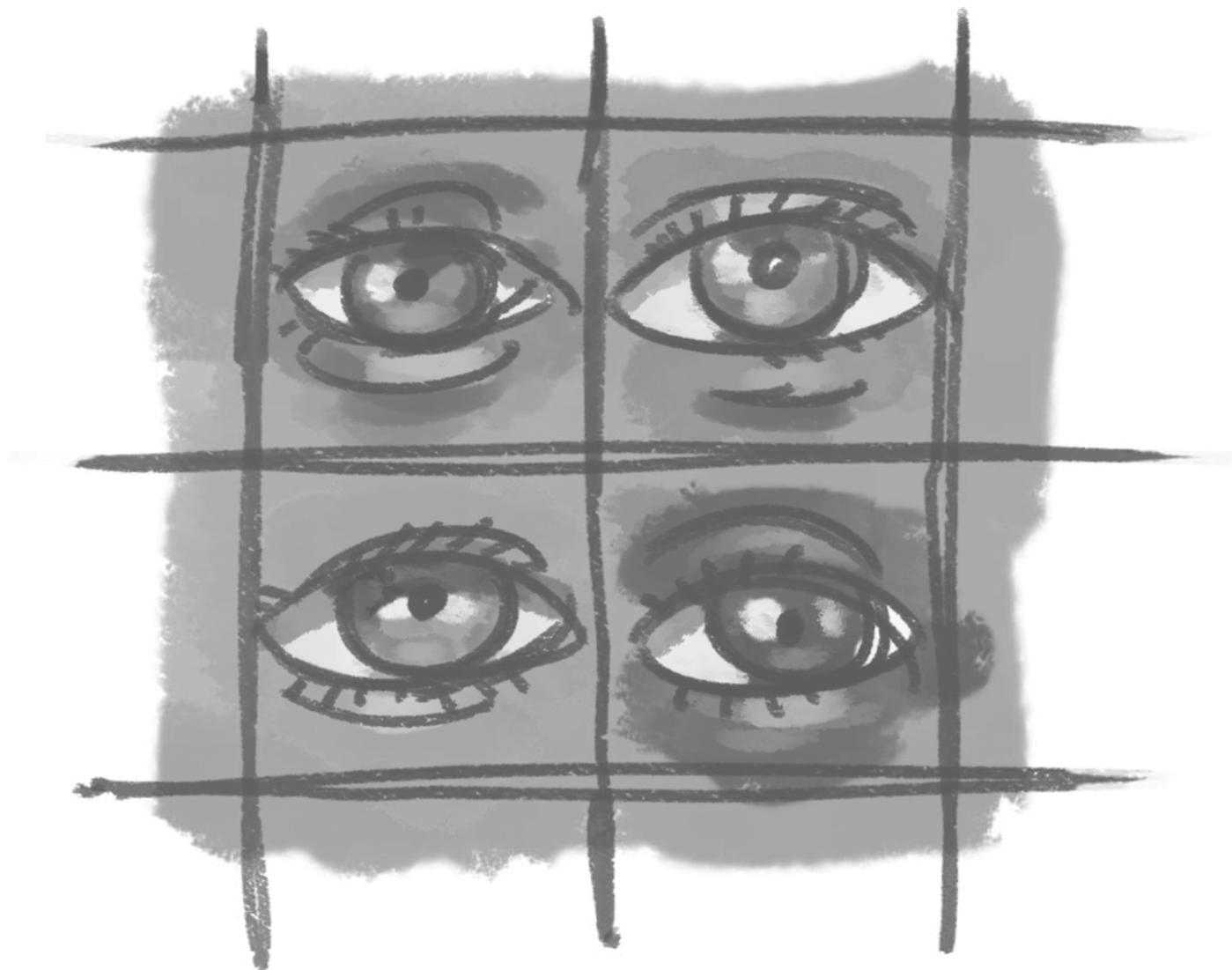


Reflexões sobre Diversidade e Gênero



Brasília | 2015

Reflexões sobre
Diversidade e Gênero



Mesa da Câmara dos Deputados

55ª Legislatura – 2015-2019

1ª Sessão Legislativa

Presidente

Eduardo Cunha

1º Vice-Presidente

Waldir Maranhão

2º Vice-Presidente

Giacobo

1º Secretário

Beto Mansur

2º Secretário

Felipe Bornier

3ª Secretária

Mara Gabrilli

4º Secretário

Alex Canziani

Suplentes de Secretário

1º Suplente

Mandetta

2º Suplente

Gilberto Nascimento

3ª Suplente

Luiza Erundina

4º Suplente

Ricardo Izar

Diretor-Geral

Sérgio Sampaio Contreiras de Almeida

Secretário-Geral da Mesa

Silvio Avelino da Silva



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Reflexões sobre Diversidade e Gênero

1ª reimpressão

AMANDA ZAULI
JULIANA WERNECK DE SOUZA
CLARISSA TOLENTINO RIBEIRO SALES
LIANY TAVARES TADAIESKY
CANDYCE DA CRUZ ROCHA

Centro de Documentação e Informação
Edições Câmara
Brasília | 2015

CÂMARA DOS DEPUTADOS

DIRETORIA LEGISLATIVA

Diretor: Afrísio Vieira Lima Filho

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO

Diretor: Adolfo C. A. R. Furtado

COORDENAÇÃO EDIÇÕES CÂMARA

Diretora: Heloísa Helena S. C. Antunes

DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

Diretora: Maria Madalena da Silva Cerneiro

Diagramação, ilustrações e capa: Diego Moscardini

Câmara dos Deputados

Centro de Documentação e Informação – Cedi

Coordenação Edições Câmara – Coedi

Anexo II – Praça dos Três Poderes

Brasília (DF) – CEP 70160-900

Telefone: (61) 3216-5809; fax: (61) 3216-5810

editora@camara.leg.br

SÉRIE

Ações de Cidadania

n. 19

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
Coordenação de Biblioteca. Seção de Catalogação.

Reflexões sobre diversidade e gênero [recurso eletrônico] / Amanda Zauli ... [et al.]. – 1. reimpr. – Brasília :
Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015.

40 p. – (Série ações de cidadania ; n. 19)

ISBN 978-85-402-0157-6

1. Relações de gênero. 2. Igualdade de oportunidades. I. Zauli, Amanda. II. Série.

CDU 316.472.3

ISBN 978-85-402-0156-9 (brochura)

ISBN 978-85-402-0157-6 (e-book)

Sumário

Apresentação	7
Introdução	9
1. Diversidade e igualdade de oportunidades	11
2. Estereótipo, preconceito e discriminação	15
3. As questões de gênero	18
3.1. A socialização do gênero.....	20
3.2. A construção das identidades de gênero na família	21
3.3. A socialização do gênero na escola, nos esportes e na produção cultural	24
3.4. Gênero e trabalho.....	25
3.5. Gênero e política	31
4. Reflexões práticas.....	33
Referências	39

Apresentação

O quadro de servidores da Câmara dos Deputados reúne cerca de quinze mil pessoas oriundas de diferentes rincões do país e, conseqüentemente, de raças, religiões e classes sociais diversas. Essas pessoas saíram de seus estados de origem para trabalhar e, assim, contribuem para formar uma organização em que há diversidade, há diferença. Por isso, é relevante que a Casa reconheça, compreenda e valorize as diferenças no ambiente de trabalho, o que favorecerá o alcance dos objetivos organizacionais.

A política de recursos humanos da Câmara dos Deputados tem a **equidade** entre seus princípios norteadores. Isso significa ser receptiva à diversidade, buscar gerenciá-la da melhor maneira possível e estimular a adoção de práticas nesse sentido, em benefício das servidoras e dos servidores e da efetividade da organização. O benefício é também para o povo brasileiro, na medida em que o corpo funcional da Casa dá suporte aos trabalhos das deputadas e dos deputados, além de a instituição ser vitrine de práticas administrativas e gerenciais.

Integrantes de todos os grupos, independentemente de gênero, raça, orientação sexual ou se a pessoa possui alguma deficiência, podem contribuir com visões diversas na realização das atividades e com formas inovadoras de liderar ou comunicar ideias. As organizações que não adotam políticas de valorização da diversidade prejudicam principalmente os grupos de minoria – mulheres, negros, mulheres lésbicas e homens *gays*, pessoas com deficiência, etc.

Ciente da importância do tema, a Câmara dos Deputados, com o apoio da Procuradoria Especial da Mulher, aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. O objetivo do programa é promover a igualdade de oportunidades e de tratamento por meio de novas concepções da gestão de pessoas e da cultura organizacional.

O Programa conta com o apoio da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Organização Internacional do Trabalho e da Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres.

O Governo Federal propõe-se a acompanhar, avaliar e reconhecer, por meio da concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, o compromisso de empresas e instituições que assumem o desafio de tornar o ambiente de trabalho mais saudável, justo e igualitário para mulheres e homens e pessoas de diferentes raças/etnias.

Uma das ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Câmara dos Deputados é a elaboração de uma série de publicações, que serão distribuídas ao longo do tempo, com o objetivo de esclarecer e conscientizar servidoras e servidores. A primeira delas é esta, que versa sobre diversidade e gênero.

Boa leitura!

Equipe do Pró-Equidade

Introdução

Nos anos 60, ocorreram diversos movimentos sociais, como o dos negros e o das mulheres, que deram origem aos estudos de gênero e raça. Posteriormente, na década de 90, surgiram nos Estados Unidos as discussões sobre diversidade. Muitas empresas estadunidenses passaram a ter filiais instaladas em vários países e, com isso, trabalhadores com valores, crenças e comportamentos diferentes começaram a interagir, evidenciando as diferenças culturais e sua influência no mundo do trabalho. É sobre os conceitos de diversidade, igualdade, equidade e gênero que passaremos a refletir.



1 Diversidade e igualdade de oportunidades

Qualquer local em que convivem pessoas com identidades grupais e significações culturais distintas constitui um sistema social em que há diversidade. Nesse espaço, pessoas com identidades diferentes interagirão num mesmo sistema social, no qual coexistem grupos de maioria e de minoria.

Os grupos de maioria são aqueles cujos membros, ao longo do tempo, obtiveram vantagens econômicas e de poder em relação aos outros. Os grupos de minoria são aqueles que, mesmo sendo mais numerosos em determinado lugar, não têm igualdade de oportunidades, de tratamento e de poder na sociedade.

Entre eles, incluem-se os grupos das mulheres, dos idosos, das pessoas negras, das pessoas com orientação sexual homoafetiva e as com deficiência.

As diferenças entre as pessoas e os grupos também podem ser observadas nas organizações, local em que a homogeneidade característica da força de trabalho deu lugar à diversidade, e onde indivíduos de diferentes grupos lutam para ocupar, em igualdade de condições, os mesmos espaços sociais e de trabalho. Entretanto, essa igualdade almejada nem sempre se concretiza. É o caso, por exemplo, de mulheres brancas e negras ou homens negros, que recebem salários menores e têm mais dificuldade de ascender a cargos executivos.

Muitas pessoas confundem diversidade com igualdade de oportunidades e usam esses conceitos como se o significado deles fosse o mesmo, mas nem sempre a existência de uma

é garantia da outra. Essa confusão gera implicações relevantes nas decisões que as organizações precisam tomar nas áreas de diversidade e igualdade.

Oferecer oportunidades iguais é enfrentar a discriminação e lidar com a desigualdade. Significa respeitar indivíduos e grupos, demonstrar vontade de contribuir para o crescimento e o desenvolvimento das pessoas. Num ambiente em que há igualdade de oportunidades, todas as pessoas percebem que têm as mesmas chances de participar de qualquer atividade ou processo e recebem tratamento apropriado quanto às respectivas habilidades. No ambiente corporativo, oferecer oportunidades iguais também consiste em promover o desenvolvimento de indivíduos e grupos.

Onde existem duas ou mais pessoas, existe diversidade, existe diferença, e nós todos somos diferentes uns dos outros, sobretudo em termos de:

- gênero;
- idade;
- grupo étnico/raça;
- orientação sexual;
- habilidades físicas e mentais;
- nacionalidade;
- nível educacional;
- estado civil;
- religião; e
- experiências vividas que influenciaram nosso pensamento e nossa maneira de ser.

Como pode ser verificado, a diversidade humana tem duas dimensões – as primárias, que são natas e não são passíveis de escolha; e as secundárias, que podem mudar ao longo de nossas vidas.

As nossas diferenças formam conjuntos únicos de atributos e características e visões distintas de mundo.

Os trabalhadores são diferentes, e as organizações que desejam ser bem-sucedidas precisam valorizar a diversidade do quadro funcional.

É necessário, primeiro, reconhecer o valor da diversidade e, depois, procurar ativamente beneficiar-se das diferenças da força de trabalho.

Nós, os seres humanos, temos a tendência de conviver com pessoas que sejam semelhantes a nós mesmos, junto das quais nos sentimos à vontade e seguros. O mesmo ocorre nas organizações: apesar de a maioria delas adotar um discurso de que desejam pessoas que ofereçam ideias distintas e inovadoras, na rotina profissional há pouco espaço para se valorizar diferentes identidades. Nem sempre isso ocorre propositadamente e, para que não mais aconteça, é necessária a adoção de ações positivas para reconhecer e promover o valor da diversidade.

A uniformidade mantém as organizações unidas, mas é necessário que nelas haja um mínimo de diversidade, porque a diferença agrega valor. As similaridades podem unir os colaboradores e ajudá-los a trabalhar melhor, mas as diferenças não só mantêm a organização viva, como também propiciam o surgimento de soluções criativas e da inovação. Similaridade e diversidade são duas faces da mesma moeda e ambas são necessárias para que essa tenha valor.

Para se beneficiar da diversidade, as organizações precisam ter uma política sólida de igualdade de oportunidades. Beneficiar-se da diversidade é o fim, e os processos e as políticas de igualdade de oportunidades são o meio.

Os indivíduos que fazem parte de grupos tradicionalmente marginalizados, como as minorias étnicas, as pessoas com deficiência, as mulheres lésbicas e os homens *gays*, precisam receber o apoio e a proteção das políticas de igualdade de oportunidades para terem a quem recorrer caso sejam vítimas de discriminação.

É relevante focar a atenção nos grupos e indivíduos que têm estado em maior desvantagem e adotar processos antidiscriminatórios e compensatórios, para diminuir as desigualdades e se beneficiar da energia que a diversidade é capaz de gerar.

2 Estereótipo, preconceito e discriminação

Ao longo do texto, será mencionada muitas vezes a palavra “discriminação”. Por esse motivo, vale a pena abordar os conceitos de estereótipo, preconceito e discriminação.

Os estereótipos são crenças socialmente compartilhadas sobre um grupo de indivíduos.

São suposições ou generalizações sobre padrões comuns de comportamento de pessoas, a partir de similaridades percebidas. É um processo mental rotineiramente realizado pelos seres humanos com a finalidade de simplificar, organizar e facilitar a percepção e a compreensão de mundo.

Como funciona? Elabora-se um perfil – que pode ser positivo ou negativo – sobre determinadas pessoas ou determinados grupos, que é transferido para todos os indivíduos que nele se encaixam. Em seguida, passa-se a enxergar todo aquele grupo do mesmo ponto de vista. Por exemplo: mães são boas; crianças são inocentes; japoneses são inteligentes; políticos são corruptos; loiros são bonitos; ricos são respeitáveis; mulheres são delicadas; homens são fortes; branco é bom; negro é ruim; negro tem ginga.

Como vimos, o estereótipo pode ser positivo ou negativo. Pode ainda apresentar intensidades diferentes. Ele é a base do preconceito. A partir do estereótipo, generaliza-se uma opinião, um julgamento de valor, e, eventualmente, formam-se atitudes de desrespeito, intolerância, ódio ou aversão a determinado grupo. Essa opinião ou julgamento prévios, ou a adoção de comportamento hostil em relação ao integrante de um grupo simplesmente

porque pertence a tal grupo constitui-se no preconceito. O estereótipo é a parte cognitiva do processo, e o preconceito é a atitude em si. É o caso, por exemplo, do preconceito contra negros, judeus, árabes, muçulmanos, macumbeiros, etc. Pode ser percebido ao se ridicularizarem pessoas ou fazer piadas sobre determinado grupo considerado “ruim” ou “merecedor de tal tratamento”, ou mesmo ao não ir a locais frequentados por tais pessoas. Muitas vezes, estereótipos e preconceitos levam à discriminação e à violência¹, principalmente contra as mulheres.

A discriminação é o preconceito em ação. Pode ser definida como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

Ocorre quando se faz, propositadamente ou não, alguma coisa que exclua ou prejudique os integrantes de determinado grupo, geralmente de grupos de minoria.

Frequentemente invisibilizadas e negadas, as diversas formas de discriminação são institucionalizadas nas organizações por sistemas de opressão social conhecidos como “ismos” – racismo, sexismo, entre outros. Uma maneira de identificar a existência de discriminação no mundo do trabalho é realizar um censo dos funcionários, cruzando dados demográficos, como sexo, raça e idade, com os referentes à natureza do trabalho (manual, operacional, técnico), à ocupação de função de chefia ou direção, ao nível salarial, à ascensão funcional, etc. Diferenças significativas nesses dados demonstram que há discriminação, realidade nem sempre percebida, comentada e combatida nas organizações.

¹ Nesta publicação não será abordada a violência contra a mulher, pois a necessidade de aprofundamento do tema extrapola os objetivos desta obra.



3 As questões de gênero

Como foi dito anteriormente, uma das dimensões da diversidade humana é o gênero, de que passaremos a tratar agora.

Você já parou para pensar por quê:

- As meninas usam rosa e os meninos usam azul?
- Elas ganham bonecas e réplicas de utensílios domésticos e eles ganham carrinhos de corrida e bonecos de luta?
- As mulheres ocupam postos de trabalho menos relevantes que os homens?
- As mulheres fazem a maior parte do trabalho doméstico?
- O poder é intrinsecamente masculino?

Questões como essas surgem devido aos papéis estereotipados de gênero.

Os estudos de gênero começaram após os movimentos sociais de contestação dos anos 1960 e 1970, e o incremento dos estudos acadêmicos sobre a problemática feminina se deu a partir dos anos 1970.

É comum confundir sexo e gênero, e, por isso, é importante apresentar os dois conceitos. As diferenças de sexo são as distinções biológicas dos corpos de mulheres e homens, as diferenças físicas. O conceito de gênero está ligado à construção social de ser mulher ou homem, ao feminino e ao masculino.

O sexo refere-se às diferenças biológicas, e o gênero, aos papéis sociais de mulheres e homens no dia a dia.

Gênero é um conceito usado para explicar as relações sociais entre pessoas de sexos diferentes, assim como a variedade de sentidos atribuídos a diferenças existentes em várias culturas e sociedades. Falar em gênero implica adotar um olhar cultural e crítico, porque os papéis de mulheres e homens são determinados pela cultura em que estão inseridos e pelos estereótipos que sustentam essa categorização. Distingue-se sexo de gênero para se separarem as características sexuais físicas das características sociais, psíquicas e históricas das pessoas.

O sexo é revelado no nascimento e remete à distinção biológica entre machos e fêmeas. O gênero é aprendido durante a vida, é gerado pela socialização, pelo acesso de homens e mulheres a diferentes experiências e remete à distinção cultural entre os papéis sociais – as características psicológicas e as identidades de mulheres e homens – estabelecidos nas diversas culturas.



3.1 A socialização do gênero

O conceito de gênero não é apenas uma norma aplicada mecanicamente pelos indivíduos, mas também um jogo de poder e de dominação, segundo o qual as normas fazem sentido e se justificam. Essas normas não são escritas previamente, são permanentemente reelaboradas nas interações humanas.

O gênero não se reduz somente à classificação dos seres humanos em machos e fêmeas, ele influencia a forma como se percebe o mundo. Não é imutável nem invisível, não é uma construção fixa e eterna. O conceito de gênero dos anos 2000 não é o mesmo percebido pelas gerações anteriores. Esse conceito começa a se formar durante o processo de socialização dos indivíduos, e, sendo assim, pode ser repensado. Não nascemos com ele, mas o elaboramos pelas interações sociais.



Há várias maneiras pelas quais o gênero é transmitido de uma geração para outra. As pessoas podem ser levadas a agir de determinado modo, e delas é esperado um comportamento feminino ou masculino. Quem age diferentemente do esperado pode sofrer discriminação, intimidação, violência ou até, em alguns países, sanção legal.

As consequências das distinções sociais de gênero estão em todos os lugares: na política, no trabalho, na escola, na mídia, na sexualidade, na família, e é na prática cotidiana que o gênero se torna uma realidade.

3.2 A construção das identidades de gênero na família

A instituição-chave da socialização de gênero é a família, pela qual se transmitem as diferentes maneiras de criar crianças e diferenciá-las entre meninas e meninos. A maneira de educá-las contribui para o desenvolvimento de papéis estereotipados e assimétricos, porque meninas e meninos não se desenvolvem independentemente uns dos outros, mas no seio de uma relação social desigual.

As normas relativas a gênero criam diferentes expectativas e oportunidades sociais para meninas e meninos.

Por exemplo, ao se adotar o estereótipo de que “meninos são melhores em matemática do que meninas”, criam-se condições favoráveis ao desenvolvimento de meninos nessa área do conhecimento, em detrimento das meninas. Isso é uma construção social de gênero, que, como tal, pode ser alterada.

Apesar de a maioria das crianças nascer no seio de uma família, a socialização de gênero começa bem antes do nascimento: após saber o sexo do bebê, é usual a mãe decorar o quarto do futuro neném com a cor rosa, se for menina, e azul, se for menino. É ao longo desse processo de socialização que as crianças vão desenvolvendo sua identidade de gênero.

Durante a infância, meninas e meninos também aprendem papéis sociais diferentes: os meninos são repreendidos se desmunhecarem; e as meninas, se se portarem agressivamente. As maneiras de sentir devem ser expressas de modos diferentes: meninas podem chorar; meninos, não.

Os primeiros anos representam o momento crucial do desenvolvimento social das crianças. Nesse período, os pais têm participação relevante quando cada um encarna um papel e se comporta de modo diferente diante de meninas e meninos. Em geral, as mães passam mais tempo do que os pais com as crianças, seja qual for o sexo delas, acompanham as tarefas escolares, decidem o que podem ver na televisão, compram os brinquedos.



A escolha de brinquedos é influenciada pelos estereótipos de gênero manifestados nas atitudes de pais e mães em relação a filhos e filhas. Há diferenciação nas práticas educativas oferecidas, especialmente no que diz respeito a roupas e jogos, agentes periféricos de socialização, que também seguem as normas de gênero: meninas brincam com bonecas; meninos, com carrinhos, soldadinhos e bonecos de super-heróis.

Em 2004, o Observatório Fisher-Price divulgou estudo sobre as atitudes de pais e mães de crianças de zero a seis anos em relação à diferença entre brinquedos para meninas e meninos, no qual se perguntava: “Pode-se deixar a criança usar brinquedos destinados ‘ao outro sexo’?”. O objetivo era analisar as seguintes questões:

- devem-se atenuar as diferenças entre meninas e meninos por meio dos brinquedos, ou, ao contrário, é correto manter as diferenças?
- se os brinquedos são sexuais, a partir de que idade se faz a diferenciação?
- pode-se e, sobretudo, deve-se deixar um menino brincar com bonecas e uma menina com carrinhos?
- qual é a atitude de mães e pais quando os filhos usam brinquedos que não são *a priori* destinados a eles?

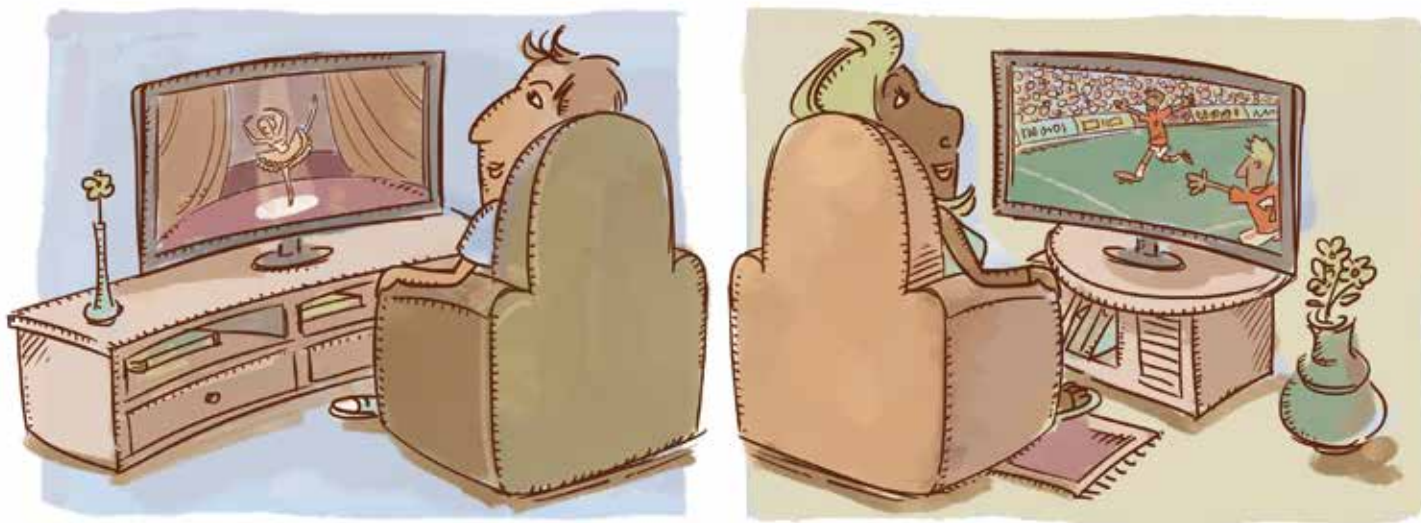
O estudo constatou que, para mães e pais, são adequados a meninos e meninas: os jogos de montar, os criativos, os educativos e os musicais; às meninas: as bonecas, os eletrodomésticos de brinquedo e tudo o que diz respeito à beleza, como maquiagem e bijuterias; e aos meninos: as armas, os soldadinhos, os robôs e os super-heróis. Os brinquedos mistos, como os bichos de pelúcia, são os dos primeiros anos de vida.

3.3 A socialização do gênero na escola, nos esportes e na produção cultural

Nas sociedades ocidentais, a mais importante socialização exterior à família é a escola, onde meninas são incentivadas ou orientadas a seguir carreiras estereotipadas como femininas; e meninos, carreiras classificadas como masculinas. Conforme esses estereótipos da divisão sexual das tarefas e dos papéis sociais, as meninas investem mais nas carreiras relacionais, que lhes dão acesso aos assuntos de educação, do social e da saúde, enquanto aos meninos são oferecidos estudos de engenharia, do mundo da indústria e dos negócios.

As atividades esportivas também foram durante muito tempo um espaço de afirmação e confirmação da masculinidade. O corpo musculoso dos homens é exibido como prova das diferenças físicas evidentes entre machos e fêmeas. Até mesmo a prática de determinadas atividades são consideradas mais femininas, como o balé, ou mais masculinas, como o boxe.

As produções e as práticas culturais, de certa maneira, fixam o gênero à distância. Os livros infantis, a publicidade, os heróis em geral são mais masculinos do que femininos. Os meni-



nos são representados fazendo mais esportes; e as meninas, desempenhando o papel de mãe, a qual é descrita fazendo as tarefas domésticas, enquanto o pai é representado trabalhando fora de casa.

A publicidade também está cheia de representações estereotipadas de mulheres e homens e enfatiza a divisão e a hierarquia tradicional entre elas e eles.

A publicidade, os filmes, a literatura produzem conteúdo sexuado, em que há diferença de gênero, e essa organização sexuada do espaço, da linguagem, da escola e da publicidade contribuem para construir a diferença entre os sexos e torná-la real para os atores sociais.

3.4 Gênero e trabalho

As sociedades contemporâneas foram estruturadas com base no patriarcalismo, que se caracteriza, no âmbito da família, pela autoridade e dominação exercidas pelo homem – como cabeça do casal – sobre a mulher e os filhos. Nos primeiros sistemas patriarcais, a autoridade masculina permeava toda a organização da sociedade, a produção, o consumo, a política, a legislação e a cultura, e estava enraizada nos relacionamentos interpessoais, na estrutura familiar e na reprodução sociobiológica da espécie humana.

No final do século XX, tanto as relações de trabalho das mulheres quanto a conscientização feminina começaram a sofrer transformações. Após os movimentos feministas, o modelo de família baseada nos moldes patriarcais começou a ser contestado, e o patriarcalismo enfraqueceu. Em consequência, as estruturas familiares se transformaram devido à possibilidade de separação de casais, ao advento do divórcio e à dificuldade para compatibilizar casamento e trabalho. Outros fatores foram o adiamento da idade de casamento e o aumento do número de relacionamentos sem registro oficial.

Desse modo, mudanças vêm ocorrendo na definição dos sujeitos, que passaram a interpretar de modo diferente as funções de mulher e de homem. Essas mudanças causaram profundo impacto na sociedade e, em especial, nas relações de trabalho.

As reflexões sobre o mundo do trabalho são centrais nos estudos de gênero na maioria dos países ocidentais. Na origem delas está o conceito de trabalho como associado à atividade salarial, relegando-se a importância do trabalho doméstico. Realizado pelas mulheres no espaço privado, o trabalho doméstico tem função não econômica – como arrumar, preparar comida, cuidar dos filhos – e econômica, na medida em que contribui para o trabalho remunerado do cônjuge.

A desvalorização do trabalho doméstico tem sido questionada pelos movimentos feministas, assim como a divisão sexual do trabalho – o trabalho reprodutivo da mulher e o trabalho produtivo do homem.

A análise da divisão sexual do trabalho constitui peça essencial para a elucidação das desigualdades de gênero na esfera profissional, que podem ser observadas do ponto de vista das desigualdades no acesso ao emprego, no trabalho e no exercício das diversas tarefas.

Até o início do século XX, era comum a ideia de que, como a natureza de mulheres e homens era diferente, os papéis que ambos desempenhavam na sociedade também eram diferentes. Era considerado natural os homens trabalharem no comércio ou nos negócios e as mulheres cuidarem dos afazeres domésticos. A crença de que mulheres e homens deviam ter papéis sociais diferentes baseava-se no fato de que a mulher passava a maior parte da vida gerando e criando filhos.

No entanto, com o desenvolvimento industrial e tecnológico da sociedade ocidental, as mulheres ficaram livres para exercer outras funções que não a de ter filhos. Entre os principais motivos que contribuíram para esta transformação do papel da mulher na sociedade estão as mudanças ocorridas na economia e no mercado de trabalho juntamente com a abertura de oportunidades educacionais para as mulheres. Outro fator foram as transformações tecnológicas na Biologia, na Farmacologia e na Medicina, que permitiram controlar o momento e a frequência das gestações. Além disso, o sistema patriarcal foi atingido pelo crescimento do movimento feminista, em consequência dos movimentos sociais da década de 1960.

Assim, se anteriormente a mulher ocupava a esfera privada – excluída do mundo do saber e do poder –; e o homem, a pública, nos dias de hoje, os espaços de atuação vêm mudando, especialmente no caso das mulheres, que, em número cada vez maior, ocupam o mercado de trabalho e são importante fonte de rendimentos para a família.

A nova posição assumida por elas nas práticas econômicas, políticas e educacionais colabora para a disseminação de valores igualitários nas relações de gênero e causa impacto



na legitimidade do modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, que reserva ao homem o espaço de produção econômica e à mulher os cuidados da família.

Isso se reflete no mercado de trabalho, em que se percebe uma sexuação das tarefas, ou seja, por questões de gênero, certas profissões podem ser vistas como femininas ou masculinas. As mulheres concentram-se em setores restritos de atividade, especialmente naqueles ligados ao cuidado, como a enfermagem e a assistência social. Muitas vezes, os locais em que há predominância feminina são pouco valorizados socialmente, e as qualificações femininas são subavaliadas. Esta diferenciação acarreta uma subvalorização da capacidade das mulheres.

O aumento da entrada das mulheres brancas de classe média no mercado de trabalho representou grande transformação no *status* social feminino, mas não significou a igualdade dos sexos no trabalho e no emprego. As mulheres continuam a assumir o trabalho doméstico e, em geral, são elas que param de exercer o trabalho remunerado para cuidar dos filhos.

Nos últimos trinta anos, as mulheres incorporaram à própria identidade o sentido de “ganhar a vida” com o próprio trabalho, mas não há evidências de que os homens tenham expandido a identidade masculina e incorporado a ela a esfera doméstica, tradicionalmente relacionada às mulheres. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2009, além da jornada no mercado de trabalho, 90% das mulheres ocupadas realizavam tarefas referentes aos afazeres domésticos. Entre os homens ocupados, a proporção era inferior, 49,7%.

Porém, há uma tendência de que as tarefas de mulheres e homens sejam mais compartilhadas, de modo que os dois, além de terem longas jornadas de trabalho e contribuírem para o orçamento familiar, negociem também a divisão das tarefas domésticas. Esse proces-

so pode alterar o modelo tradicional de família, construir novas feminilidades e masculinidades, elaborar e implementar novas práticas e estabelecer a igualdade entre mulheres e homens tanto no mundo privado quanto no público.

Há uma tendência de que as tarefas de mulheres e homens sejam mais compartilhadas, de modo que os dois, além de terem longas jornadas de trabalho e contribuïrem para o orçamento familiar, negociem também a divisão das tarefas domésticas.

Mesmo com o crescimento do número de famílias chefiadas por mulheres, no início do século XXI ainda existem diferenças salariais marcantes entre mulheres e homens. A ascensão na carreira também ocorre muito mais rapidamente para homens do que para mulheres. De acordo com dados do Censo 2010 do IGBE, somos cerca de 190 milhões de brasileiros. Desse total, 93.406.990 são homens, e 97.348.809 são mulheres.

Quanto a dados referentes a sexo e cor/raça, o Dieese, em 2009, estimou que há no Brasil 49.162.000 mulheres negras e 49.037.000 mulheres não negras, enquanto há 48.791.000 homens negros e 44.326.000 homens não negros.

Apesar de serem maioria, em 2007 as mulheres brancas e mulheres negras recebiam rendimentos correspondentes, respectivamente, a 79,8% e 48,7% dos rendimentos dos homens brancos (Pnad, 2007), e, em 2009, o rendimento médio mensal real de trabalho das mulheres (R\$ 786,00) representou 67,1% do recebido pelos homens (R\$ 1.171,00) (Pnad, 2009).

Conforme o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010, do Instituto Ethos, de um total de 1.506 pessoas que

ocupavam cargos executivos das empresas, apenas 13,7% eram mulheres. A diferença é menor no quadro funcional, em que a presença feminina representa 33,1% dos postos de trabalho. Ou seja, quanto mais alto é o nível hierárquico, menor é a presença das mulheres nas empresas. O afinilamento hierárquico, constatado também em levantamentos anteriores do Instituto Ethos, exclui as mulheres à medida que aumentam as atribuições de comando.

Em 2009 (Pnad), a porcentagem de mulheres na sociedade brasileira era de 51,3%, e a participação delas na População Economicamente Ativa (PEA) era de 43,9%, e de 42,6% da população ocupada. O percentual de 13,7% de mulheres que ocupam cargos executivos mostra que ainda é preciso avançar muito em termos de igualdade de oportunidades no Brasil.

Essa constatação ganha mais importância quando se leva em conta o nível de instrução dos dois sexos. As mulheres têm um número médio de anos de estudo de 7,4 anos, superior à média de 7 anos dos homens, e são maioria (54,8%) entre os brasileiros que atingiram pelo menos 11 anos de estudo.

Assim, é possível perceber que, mesmo com qualificações semelhantes para o exercício de determinadas funções, inclusive as de liderança, as mulheres negras e brancas continuam ganhando salários menores do que os dos homens e têm mais dificuldade de ascender a cargos de alta chefia. Por isso e diante da presença feminina em todos os elos das cadeias produtivas, torna-se necessário repensar as condições de acesso ao emprego e às oportunidades de qualificação e treinamento de mulheres brancas e negras.

3.5 Gênero e política

Na área política, também se verificam desigualdades entre os sexos quanto ao interesse pela política, ao engajamento partidário, sindical e associativo e ao acesso à elite dos grupos militantes e aos mandatos eleitorais. Essa ideia coloca em evidência a persistência do fenômeno de exclusão das mulheres da esfera pública, mesmo anos depois de elas terem obtido direito ao voto e à elegibilidade nas sociedades ocidentais.

Conforme dados de 2011 da União Interparlamentar, o acesso desigual dos dois sexos à representação política está assim registrado: mais de 60% das cadeiras nos parlamentos mundiais são ocupadas por homens.

No Brasil, em 2013, dos 513 parlamentares com assento na Câmara dos Deputados, há 47 mulheres no exercício do mandato (9,2%); dos 81 parlamentares do Senado Federal, há 12 senadoras (14,8%) (Câmara dos Deputados, 2011; Senado Federal, 2011).



O desequilíbrio estatístico entre mulheres e homens também é observado nas instâncias do Poder Executivo. O acesso feminino à posição de chefe de governo tem sido limitado: Indira Gandhi, na Índia, de 1967 a 1984; Golda Meir, em Israel, de 1969 a 1974; e Margaret Thatcher, na Grã-Bretanha, de 1979 a 1990, foram as pioneiras. Em 2011, dos 150 chefes de Estado, 6 mulheres exerciam o cargo de presidenta da República ou de primeira-ministra.

A hegemonia masculina na área política dá mais poder aos homens e aumenta suas chances de obterem mais vantagens. Essa situação pode ser vista no Brasil: poucas mulheres ocupam posição de destaque em partidos políticos, sindicatos, confederações e federações de trabalhadores.

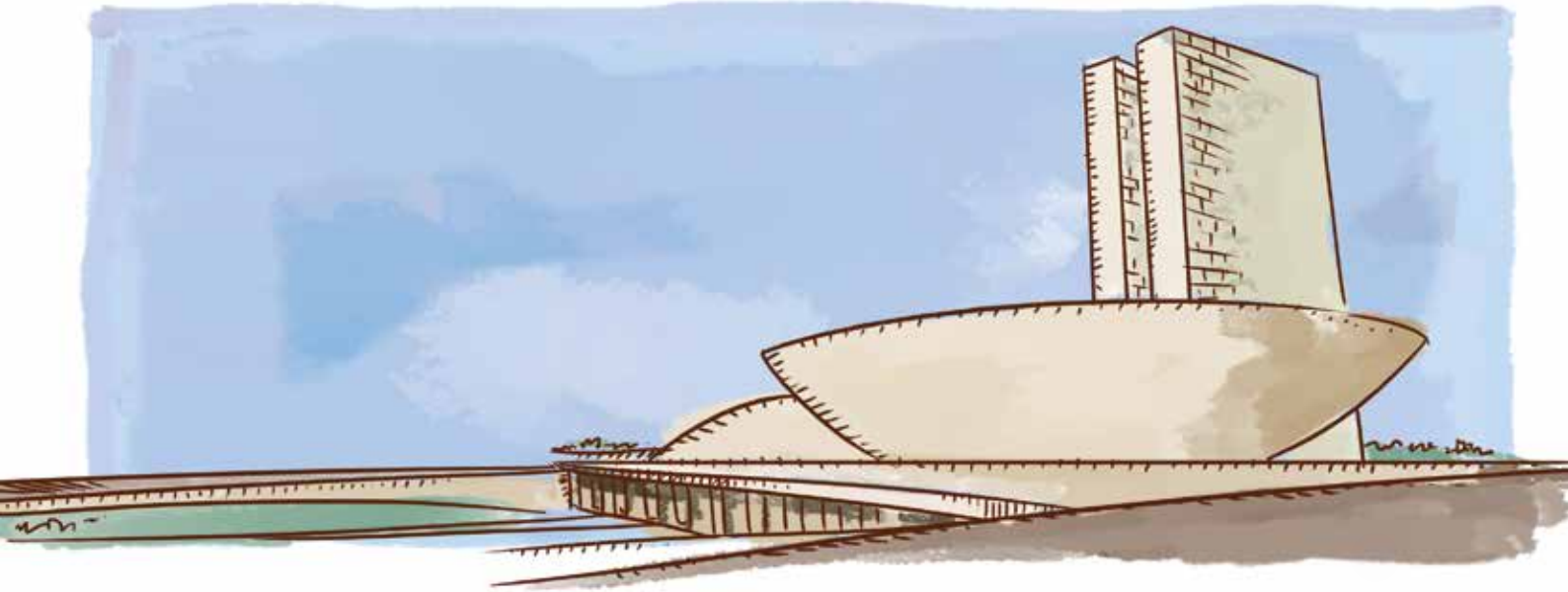
Com o advento da Nova República, houve o aumento gradual na ocupação de mulheres em altos cargos no Poder Executivo, especialmente a partir de 2003. Em 2010, com a ascensão de uma mulher à Presidência da República, mais mulheres passaram a ocupar altos cargos, como o de ministra de Estado e de presidenta de empresas públicas.

As relações entre gênero e política evidenciam a distância entre as atividades políticas e as mulheres, o que comprova um processo de diferenciação e de hierarquização entre os sexos. A análise da dimensão do gênero no universo político mostra como as desigualdades entre mulheres e homens se reproduzem, são reafirmadas e pouco contestadas. À medida que grupos de minorias tiverem maior número de representantes nas instâncias legislativa e executiva, as demandas por ações que reduzam as desigualdades e as discriminações poderão aumentar.

4 Reflexões práticas

O processo de mudança de uma cultura organizacional é longo e difícil. Enfrentam-se resistências a alterações nas dinâmicas de trabalho estabelecidas. Entretanto, se as gestoras e os gestores se comprometerem e enxergarem o sentido da mudança, é possível obter sucesso. Entre as ações de gestão que buscam valorizar um modelo multicultural de organização podem ser citadas: processos seletivos que enfoquem esses temas, especialmente no nível gerencial, mudanças nos sistemas de avaliação e recompensa e estabelecimento de atividades educacionais e de comunicação com ênfase nos valores de equidade.

As pessoas são muito diferentes em termos de atitudes pessoais e valores referentes à diversidade. Assim, a cultura da organização muda quando as pessoas que nela trabalham passam a pensar de forma diferente, e, a longo prazo, os comportamentos variarão em função de novas atitudes e novos valores.



O primeiro passo para essa mudança cultural é a tomada de consciência. Conhecer a realidade e os dados disponíveis e analisá-los de maneira crítica e sensível, livre de preconceitos, é primordial para a mudança. Só podemos mudar aquilo que conhecemos e temos certeza de que é necessário transformar.

Quando se apresentam os dados de desigualdade na ocupação de altos cargos gerenciais por mulheres, as pessoas tendem a argumentar: “Mas não é assim porque as próprias mulheres ‘não querem’? Elas ‘preferem’ não assumir tais responsabilidades para ocupar-se dos cuidados da casa e dos filhos”. Não é bem assim: não só várias mulheres, mas também muitos homens, não desejam ocupar cargos gerenciais por questão de perfil ou de momento de vida.

Este é justamente o ponto: o que deve ser levado em consideração na hora de indicar alguém para ocupar um cargo de confiança é o perfil da pessoa, suas competências técnicas e comportamentais e sua vontade e disponibilidade no momento.

Porém, muitas vezes, as mulheres nem sequer são indagadas se querem ser gerentes, porque se considera de antemão que elas não querem, que são frágeis, que “desabarão” num momento de pressão ou dificuldade, que não se dedicarão à tarefa como um homem o faria, que terão de se ausentar para atender a necessidades domésticas, etc. Mas isso tudo faz parte de um rol de “pré-conceitos”, e precisamos agir sobre essa realidade.

A experiência e os fatos têm mostrado que as mulheres podem ocupar cargos de alta gerência tão efetivamente quanto os homens, que a competência não é variável de gênero. Muitas vezes, elas precisam de uma oportunidade para demonstrar isso. Portanto, antes da

indicação para um cargo de confiança, podem ser implementadas medidas como a pesquisa de múltiplos perfis e currículos, sob a perspectiva da diversidade, além da realização de processos seletivos que permitam a ampla participação de pessoas interessadas.

Outras ações que estão ao alcance das organizações são o estímulo à participação em cursos de capacitação gerencial, inclusive em eventos externos, como congressos e seminários; o convite para integrar projetos, grupos de trabalho, comitês; e a participação em reuniões, para que as mulheres tenham a oportunidade de serem reconhecidas por seu bom desempenho.

Além disso, outra questão que se apresenta para reflexão é a dificuldade de lidar e/ou de permitir que atributos tidos como femininos tenham espaço na organização, como a emoção ou a intuição. A depender do contexto, esses atributos podem funcionar como um diferencial para uma tomada de decisão.

Certamente, ainda há fatores externos que podem contribuir para o incremento da participação feminina nos postos de poder nas organizações, como o maior comprometimento do homem com as atividades domésticas e com a criação e educação dos filhos, a chamada paternidade participativa, o aumento do número de creches e centros de educação infantil, e a desconstrução/reconstrução de papéis sociais relacionados ao gênero. É importante difundir a noção de que meninos e meninas, homens e mulheres podem (e devem) cuidar de bonecos, de pessoas e de famílias, realizar tarefas do lar, defender-se e posicionar-se no mundo, aprender ciências exatas, desenvolver teorias, construir prédios, liderar pessoas, enfim assumir papéis diversificados.

Mudanças como esta permitirão que as mulheres assumam compromissos externos, no trabalho, na comunidade, na política, e que elas realizem escolhas de forma mais livre, com

base no desejo, no talento e na aptidão, e não a partir do que lhes é posto como possível, sob a equivocada perspectiva de divisão de papéis, num universo totalmente restrito (e, geralmente, mal remunerado).

Aproveitar e reafirmar todo o potencial de cada ser humano é tarefa de cada um e também uma responsabilidade social e política, da qual as organizações – especialmente a Câmara dos Deputados, como integrante do Poder Legislativo – não podem se furtar.

Atenta a esta necessidade, a Casa, vem desenvolvendo ações que contribuem para um ambiente com igualdade de oportunidades para mulheres e homens, sem discriminação por raça, etnia ou gênero.

Tendo no quadro funcional, e especialmente no corpo gerencial, pessoas tolerantes às diferenças e que abracem a causa da valorização da diversidade, a Câmara dos Deputados se firmará como organização multicultural, em que todas as servidoras e todos os servidores que nela trabalham têm oportunidades iguais em termos de tratamento, de direitos legais, de remuneração e de participação.

Importante:

- *As organizações podem instituir princípios e desenvolver práticas de recursos humanos voltadas à promoção da equidade e à prevenção de discriminações de qualquer natureza, inclusive de gênero e raça.*
- *Servidoras e servidores de todos os níveis hierárquicos podem promover a igualdade de oportunidades e condições de trabalho em seus setores, incorporando esses princípios a suas práticas cotidianas.*
- *Trabalhar sob a égide dos princípios de equidade significa defender o direito de cada trabalhador e trabalhadora exercer seu pleno potencial e contribuir significativamente para a organização em que escolheu estar, além de realizar-se como pessoa, profissional e cidadã/cidadão.*

Alguns *sites* sobre o tema:

Secretaria de Políticas para as Mulheres: www.sepm.gov.br

ONU Mulheres – Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres: www.unifem.org.br

Instituto Ethos: www.ethos.org.br

CFEMEA – Centro Feminista de Estudos e Assessoria: www.cfemea.org.br

Agende – Ações em Gênero, Cidadania e Desenvolvimento: www.agende.org.br

CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades: www.ceert.org.br

Referências

BADINTER, E. (1980). *Um amor conquistado: o mito do amor materno*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

BERENI, L.; CHAUVIN, S.; JAUNAIT, A.; REVILLARD, A. (2008). *Introduction aux gender studies: manuel des études sur le genre*. Bruxelles: De Boeck.

BOURDIEU, P. (2010). *A dominação masculina*. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BUTLER, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (2011). *Refletindo sobre a equidade de gênero: Programa Caixa de Diversidade*. 2. ed. Brasília: CEF.

DUNNE, G. A. (1998a). Introduction. In: DUNNE, G. A. (ed.) *Living "difference": lesbian perspectives on work and family life*. New York: Harrington Park Press.

FAUSTO-STERLING, A. (2000). The five sexes: why male and female are not enough. *The Sciences*, v. 33, n. 2, p. 20-25.

_____ (2000). *Sexing the body: gender politics and the construction of sexuality*. New York: Basic Books.

GIULANI, P. C. (2004). Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, M.; BASSANEZI, C. (ed.) *História das mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto. p. 640-666.

GOFFMAN, E. (1977). La ritualisation de la feminité. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, v. 14, n. 14, p. 34-50.

HÉRITIER, F. (2002). *Masculino feminino: dissolver a hierarquia*. Lisboa: Inst. Piaget. v. 2.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609.

IBGE. Brasil: 500 anos de povoamento. apêndice: estatísticas de povoamento. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/brasil500/index2.html>. Acesso em: 28 mar. 2011.

_____. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 24 mar. 2011.

_____. *Censo 2010*. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/censo2010/primeiros_dados_divulgados/index.php?uf=00. Acesso em: 24 mar. 2011.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2010*. Disponível em: http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf. Acesso em: 12 ago. 2012.

IZQUIERDO, M. J. (1998). *El malestar de la desigualdad*. Madrid: Ed. Cátedra.

OAKLEY, Ann (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith.

OBSERVATOIRE FISHER-PRICE (2004). *Les jouets ont-ils encore un sexe?* Disponível em: http://www.allomattel.com/documents/jouets_new.pdf. Acesso em: 8 abr. 2011.

PRIORE, M. del (1988). *A mulher na história do Brasil*. São Paulo: Contexto.

SCOTT, J. W. (2005). O enigma da igualdade. *Revista Estudos Feministas*, v. 13, n. 1, p. 11-30.

Todo local em que convivem pessoas com identidades grupais e significações culturais distintas constitui um sistema social em que há diversidade. Nesse espaço, pessoas com identidades diferentes interagirão num mesmo sistema social, no qual coexistem grupos de maioria e de minoria. Esse cenário pode ser observado nas organizações, onde indivíduos de diferentes grupos lutam para ocupar, em igualdade de condições, os espaços sociais e de trabalho. Entretanto, para se conquistar a igualdade almejada é preciso agir.

A Câmara dos Deputados, com o apoio da Procuradoria Especial da Mulher, aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM). Busca-se implementar ações com foco na promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, por meio de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional.

Uma das ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Casa é a elaboração de uma série de publicações. A primeira delas é esta, que visa suscitar reflexão e futuras discussões sobre os temas relacionados à equidade e diversidade de raça e gênero.

Conheça outros títulos da Edições Câmara no portal da Câmara dos Deputados:

www.camara.leg/editora



PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

