

PROGRAMA

PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

A garantia da autonomia econômica e social das mulheres é um dos eixos estruturantes e fundamentais das políticas que visam à transformação das condições de vida e das desigualdades sociais, de gênero e raça experimentadas pelas mulheres, especialmente aquelas mais vulneráveis às discriminações decorrentes delas.

Aqui reside a justificativa para o surgimento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), cujo objetivo é o de contribuir de maneira decisiva para a eliminação das discriminações e desigualdades vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho.

Nessa última edição as empresas envolvidas contam com quase 900 mil funcionários e funcionárias das organizações participantes. Para a 5ª Edição a SPM/PR pretende atrair ainda mais empresas públicas e privadas de médio e grande porte e com personalidade jurídica própria de forma a atingir um número maior de profissionais e provocar as transformações necessárias a uma maior equidade entre mulheres e homens.

O Programa Pró-Equidade foi criado em 2005, com o lançamento da 1ª Edição. Desde então, já se realizaram outras três (2007, 2009 e 2011), com participações de diferentes empresas e organizações. Na primeira edição, candidataram-se quinze organizações, todas elas de caráter público. A partir de 2007, houve a abertura para adesões de empresas privadas, sendo que em 2011, houve um salto de 15 para 81 organizações, entre públicas e privadas. O Programa conta com o apoio da Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), da Organização Internacional do Trabalho (OIT - Escritório Brasil) e a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR/PR).

Quando analisamos dados relativos à participação das mulheres no mercado de trabalho, é possível perceber que há ainda, grandes desafios a serem enfrentados para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Na população economicamente ativa (PEA), cerca de 42% das pessoas ocupadas são mulheres. Ainda que a taxa de desemprego das mulheres tenha caído de 15,2% para 7,5% entre 2003 e 2011, as mulheres ainda encontram piores condições de trabalho, salários mais baixos e sofrem com o acúmulo de tarefas relacionadas à dupla jornada de trabalho. Também sofrem sistematicamente com a discriminação e a violência nas suas relações de trabalho, estando em número reduzido em determinadas profissões como engenharias, técnicos, entre outros.

A dupla jornada de trabalho é um das principais responsáveis pelas condições de trabalho desigual de mulheres e homens. Comparando mulheres e homens que trabalham fora, a PNAD aponta que a média de horas gastas em afazeres domésticos pelas mulheres é de cerca de 22 horas. Entretanto, quando se trata dos homens o tempo médio gasto nestes afazeres é menos da metade: 10,3 horas em 2011.

As desigualdades podem ser percebidas também com relação à remuneração. Mesmo sendo mais escolarizadas, as mulheres ganham menos. A média de anos de estudo das mulheres ocupadas é de 9,2 anos, ao passo que a dos homens é de 7,9. Ainda assim, as mulheres ganham menos que os homens. Segundo dados do Censo, em 2010 o rendimento feminino correspondia a 73,8% do masculino.

Quanto aos cargos de liderança, as diferenças entre mulheres e homens também são visíveis. As diferenças não só aumentam à medida que os níveis de chefia são mais altos, como representam desigualdades profundas. Nos níveis mais altos de chefia nas organizações, para cada mulher, há 6 homens. Em cargos de segundo e terceiro escalão,

há respectivamente 3,5 homens para cada mulher e 2,7 homens para cada mulher.

Muitos desafios ainda devem ser enfrentados na busca por maior igualdade nas empresas. É para lidar com estes obstáculos, que o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça foi criado. O trabalho das mulheres não acontecerá em igualdade de condições sem que ações do poder público e das empresas busquem alterar as relações de trabalho, e sem que estejam atentas para a alta carga de trabalho sobre as mulheres. Isto implica estabelecer a responsabilidade compartilhada sobre os cuidados reprodutivos, incluídos aqui o cuidado com os filhos, com o lar, com idosos, idosas e enfermos, entre outros, atualmente ainda sob incumbência quase exclusiva das mulheres.

No período de quase uma década de existência do Programa, mudanças positivas ocorreram em direção a melhores possibilidades para as mulheres no mercado de trabalho. Os dados do programa revelam avanços numéricos e qualitativos, com as empresas progredindo na realização de ações com potencial transformador das relações de gênero.

O Programa na sua 4ª Edição envolveu, do público de 900 mil funcionárias e funcionários 45% de mulheres e 55% de homens. Vale lembrar que estes dados não contabilizam o número de estagiários e terceirizados e jovens aprendizes das organizações participantes, que elevam esses números à soma de aproximadamente 1 milhão de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros. Estes dados estão dispostos na tabela 1.

Tabela 1: Número de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos no Programa

	Mulheres	Homens	Total
%	45	55	100,00
Total	397.283	483.676	880.959

Fonte: Dados fornecidos pelas organizações na 4ª Edição

O número de trabalhadoras atingidas no Programa se compara à porcentagem de trabalhadoras no Brasil (aproximadamente 42% da população ocupada). Com relação à raça e etnia, entre as mulheres, 72% são brancas e 16,5% são negras. Amarelas e indígenas somam 1,36% e 0,18% no total.

Quando analisamos os dados obtidos a partir de autodeclaração de cor apenas entre as mulheres foi possível perceber que as mulheres brancas representam a grande maioria do corpo funcional com mais de 70% do total de empregadas. As negras aparecem em segundo lugar com 16,55%. Esses dados apontam para uma desigualdade muito maior entre as mulheres, no que diz respeito à raça. Há cerca de 4 mulheres brancas para uma negra no universo analisado. Entre os homens essa diferença é menor: há cerca de dois homens brancos para um negro. Isso significa que em termos numéricos a diferença racial é duas vezes maior entre as mulheres.

No que se refere à remuneração, os números da 4ª Edição estão em consonância com os dados nacionais. Como podemos ver na tabela 2, as mulheres são maioria em faixas salariais inferiores (1 a 2 salários mínimos), sendo 53% dos trabalhadores e trabalhadoras com essa faixa de remuneração. No entanto, quanto maiores os salários, menor é a proporção de mulheres presentes nas faixas salariais. A maior faixa, que representa funcionários e funcionárias que recebem 25 salários mínimos ou mais, conta com apenas 26% de mulheres, ou seja, a porcentagem de homens nas maiores faixas salariais é quase 3 vezes maior que a das mulheres.

Tabela 2: Proporção de mulheres e homens por faixas salariais

	Mulheres	Homens	Total
1 a 2 SM*	53,21	46,79	100
3 a 4 SM	40,67	59,33	100
5 a 9 SM	39,98	60,02	100
10 a 14 SM	35,74	64,26	100
15 a 19 SM	30,87	69,13	100
20 a 24 SM	24,11	75,89	100
25 ou mais SM	26,23	73,77	100

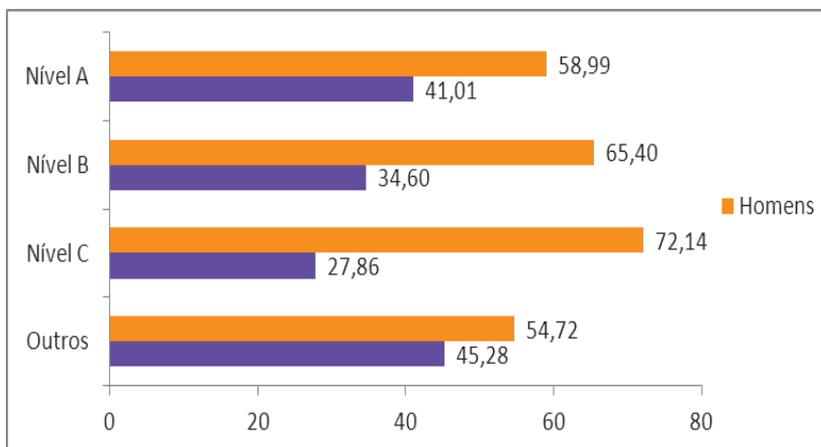
Fonte: Dados fornecidos pelas organizações na 4ª Edição

As desigualdades ainda podem ser verificadas quando analisamos os resultados acerca da participação das mulheres nos cargos de liderança. Os níveis apresentados abaixo representam o nível mais alto de quadro executivo (Nível A), o segundo nível mais alto de gerência (Nível B) e o terceiro nível mais alto de supervisão (Nível C) das empresas participantes do programa. Os homens são maioria em todos os níveis de liderança das organizações. No entanto, ao contrário do que pudemos perceber com relação aos níveis salariais, não há um padrão de aumento da desigualdade à medida que os níveis se tornam superiores. A partir do terceiro nível de liderança, a desigualdade aumenta. Já entre o terceiro e o segundo nível e o segundo e o primeiro, a desigualdade diminui. A maior diferença, portanto, se encontra no nível C, no qual há uma mulher para cada 2,6 homens. Estes dados estão dispostos no gráfico 1.

Estes números se diferenciam bastante dos resultados de outras pesquisas sobre a participação das mulheres em cargos de liderança das empresas. Segundo pesquisa realizada em 2010 pelo Instituto Ethos, em parceria com o Ibope, a diferença entre mulhe-

res e homens nos cargos de liderança é maior do que o universo das organizações participantes do Programa. Nos três principais níveis de liderança apresentados pela pesquisa, as diferenças não só aumentam à medida em que os níveis de chefia se tornam mais elevados, como representam uma desigualdade muito mais profunda. No nível Executivo (o maior nível de liderança) para cada mulher, há 6 homens nestes cargos de chefia. Nos cargos de gerência (segundo nível) há 3,5 homens para cada mulher. Os cargos de supervisão (terceiro nível) são os únicos que apresentam um comportamento parecido com os números das empresas do Programa: há 2,7 homens para cada mulher.

Proporção de mulheres e homens por cargos de liderança



Fonte: Dados fornecidos pelas organizações na 4ª Edição

Os dados positivos das empresas participantes do programa, se comparados aos números de um grupo maior de empresas como aquele analisado pelo Instituto Ethos, revela o compromisso daquelas organizações com a igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho e colabora para identificar alguns possíveis impactos do Programa Pró-Equidade nas empresas participantes.

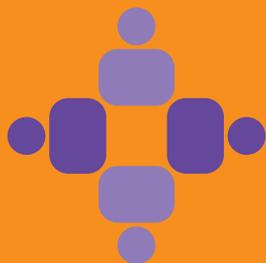
Ainda que estes resultados exijam o rigor de uma análise mais abrangente, pois estão circunscritos apenas às empresas que participaram desta edição e considerando o limite intransponível de autodeclaração, a avaliação preliminar apresentada aqui sinaliza algumas dinâmicas importantes de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho entre as organizações que participaram das quatro edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Como Participar do Programa

As empresas e organizações públicas e privadas interessadas em participar do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, aderem a ele de forma voluntária e o desenvolvem, durante 18 meses. Neste período, é executado o plano de ação de cada organização, todas elas lideradas por um comitê gestor de propostas e ações transformadoras. Para a definição do plano de ação, as empresas devem preencher uma ficha perfil capaz de retratar o cotidiano interno da empresa, a composição do quadro de seus funcionários e funcionárias efetivos, os terceirizados e terceirizadas, a ocupação dos cargos de chefia e direção, considerando, em todos os casos, a questão de gênero e raça.

As organizações, ao executarem de maneira satisfatória as ações, ganham um instrumento de gestão eficiente – o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça -, que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e sócio-ambientais pela divulgação nacional e internacional feita por meio eletrônico e mídia espontânea do compromisso assumido com a equidade de gênero e étnico racial. Os resultados esperados são, em primeiro lugar, a adoção de práticas de igualdade étnica racial e de gênero de forma sistemática, como um instrumento de gestão que contribua para o alcance de bons resultados mensuráveis que retratem maior igualdade entre mulheres e homens nas empresas.

Programa



**PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA**

Período de Inscrição:
25/4/2013 a 24/6/2013

As inscrições devem ser efetuadas pelo envio de um email para
proequidade@spm.gov.br

Envio do plano de ação:
24/6/2013 a 26/7/2013

Desenvolvimento do plano:
26/7/2013 a 30/11/2014



Secretaria de
Políticas de Promoção
da Igualdade Racial

Secretaria de
Políticas para
as Mulheres

