



CNTU

CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS
TRABALHADORES
LIBERAIS
UNIVERSITÁRIOS
REGULAMENTADOS

COLETIVO DE
MULHERES

1º

**Encontro da
Profissional
Universitária**

**Trabalho,
Saúde e
Política**



Documento para discussão

Sumário

Apresentação	5
Coletivo de Mulheres da CNTU – Breve histórico	6
Introdução	7
O protagonismo das mulheres	7
Por que uma política de gênero feminista?	8
A condição feminina no trabalho, na saúde e na política	10
Mulher e trabalho	10
Crescimento da escolaridade das mulheres que trabalham.....	10
Mulheres são maioria no ensino superior, mas homens dominam áreas técnicas e de maior prestígio social.....	11
Destaque em todos os setores do trabalho.....	11
Mesmo as profissionais universitárias têm rendimentos menores que os homens	12
Dificuldades para chegar ao topo das empresas.....	12
Baixa participação na alta gestão pública.....	12
Sindicalização de mulheres: é preciso crescer	13
Dupla jornada de trabalho é realidade para a maioria das mulheres	13
Desigualdade racial	14
Bipolarização entre as trabalhadoras: por um lado, a minoria com alta qualificação e, por outro, a maioria com tarefas sem reconhecimento	14
Assalariamento das trabalhadoras universitárias	15
Baixo dinamismo social nas trabalhadoras universitárias.....	15
Desigualdade racial nas universitárias que trabalham	15
Presença forte de mulheres nas profissões reunidas na CNTU, especialmente nas áreas da saúde.....	17
Mulher e saúde	18
Mulher dona de seu corpo	18
Violência contra as mulheres continua alta	18
Em dois anos, 17 mil mulheres foram assassinadas.....	19
Jornadas de trabalho exaustivas com impactos na saúde da mulher.....	19
Políticas públicas de atendimento à saúde das mulheres: avanço conceitual, porém com ações fragmentadas e baixo investimento ..	20
Mortalidade materna ainda alta	20

Mulher e política	22
As grandes conquistas políticas da mulher brasileira no século XX.....	22
Conquista do voto	22
Conquistas institucionais	22
Conquistas na Constituição de 1988.....	22
Conquistas no Código Civil	22
Conquistas institucionais e legais contra a violência às mulheres	23
Conquista da política de cotas eleitorais	23
O grande desafio: vencer a sub-representação política	24
Diretrizes da CNTU para uma Política de Igualdade de Gênero	26
Diretrizes “Mulher e Trabalho”	27
1 – Trabalho decente	27
2 – Igualdade de salários.....	28
3 – Igualdade de oportunidades	29
4 – Valorização das profissões do cuidado e da educação	29
5 – Estímulo e apoio aos estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho dos profissionais universitários e, em particular, das profissionais universitárias	30
Diretrizes “Mulher e Saúde”	31
6 – Saúde física, mental e social.....	31
7 – Direito ao corpo, ao plano de vida e ao planejamento familiar .	32
8 – Ambientes adequados e decentes e equipamentos de trabalho adaptados ao corpo feminino – Por uma ergonomia da mulher	33
9 – Respeito aos ciclos de vida e à diversidade	33
Diretrizes “Mulher e Política”	34
10 – Participação e empoderamento das mulheres na política e no sindicalismo para uma democracia mais plena	34
11 – Igualdade nos negócios: liderança empresarial e empreendedorismo feminino	36
12 – Feminismo e desenvolvimento: por uma infraestrutura social que liberte a mulher	36
Bibliografia.....	37
Sobre Mulher e Trabalho	37
Sobre Mulher e Saúde	38
Sobre Mulher e Política.....	39

Apresentação

Coletivo de Mulheres para a construção democrática das diretrizes da CNTU a uma política de igualdade de gênero dos profissionais universitários

Desde os anos 1970, o sindicalismo de trabalhadores vem atuando em conjunto com os movimentos de mulheres para transformar a condição feminina e conquistar a igualdade de gênero. Muito já se fez nesse sentido, mas o caminho a ser perseguido ainda é longo. A Confederação Nacional dos Trabalhadores Liberais Universitários Regulamentados (CNTU), reconhecendo o peso e a importância das mulheres em todos os setores da vida nacional e, particularmente, sua inserção crescente nas profissões de formação universitária, criou o Coletivo de Mulheres. Trata-se de um fórum de debate e colaboração com a direção da CNTU na elaboração de diretrizes para uma política de gênero que possa auxiliar suas entidades filiadas a fortalecerem a participação das mulheres na vida sindical e contribuir para a plena emancipação feminina e construção de uma sociedade mais democrática.

Em 8 de março de 2013, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a CNTU iniciou o processo de construção do Coletivo de Mulheres, realizando-se a partir daí um conjunto de reuniões. Desses encontros, surgiu a proposta, prontamente abraçada pela diretoria da confederação, de realizar o 1º Encontro da Profissional Universitária, que ocorrerá em 15 de abril de 2014, em São Paulo. Também desse esforço de mobilização e elaboração surgiu este documento básico, que contém as “Diretrizes para uma política de gênero na CNTU: trabalho, saúde e política”.

A proposta, que já vem sendo debatida em fóruns de decisão e participação da entidade e recebendo contribuições fundamentais, será apresentada no evento, que reunirá profissionais de todo o Brasil para ratificação. Em seu capítulo introdutório, apresenta-se um panorama da evolução e atual configuração das relações de gênero na sociedade brasileira, com a crescente participação feminina na vida pública e o ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho. Busca-se identificar as principais conquistas das mulheres nas lutas pela emancipação feminina e igualdade de gênero, bem como os desafios que se apresentam nas lutas do movimento sindical para se construir uma sociedade plenamente igualitária. Em seguida, busca-se traçar as principais linhas que definem a situação das mulheres nos temas escolhidos pela CNTU: trabalho, saúde e política. No capítulo seguinte, são apresentadas as 12 diretrizes para uma política de gênero da CNTU nas três linhas de ação, cuja ideia não é esgotar os temas, mas sim iniciar a construção dessa política, que deverá ser permanentemente aperfeiçoada através de práticas cada vez mais representativas e condizentes com a realidade e as demandas das profissionais universitárias e das entidades sindicais.

Coletivo de Mulheres da CNTU – Breve histórico

8 de março de 2013

Dia Internacional da Mulher: lançada a semente do Coletivo de Mulheres na realização de cerimônia em comemoração à data de grande importância na luta das mulheres e homens pela igualdade de gênero, contando com a presença de diretores e diretoras, conselheiros e conselheiras, parceiros e parceiras.

12 de julho de 2013

1ª Reunião do Coletivo de Mulheres: mais de 40 mulheres e homens sindicalistas, lideranças e profissionais de várias áreas debatem a condição feminina e encaminham para a CNTU a proposta do Coletivo ter como principais linhas de ação as questões do trabalho, da saúde e da política. Sugerem também realizar o 1º Encontro da Profissional Universitária como processo de implantação do Coletivo de Mulheres e da eleição das primeiras diretrizes para uma política de gênero da CNTU.

20 de setembro de 2013

2ª Reunião do Coletivo de Mulheres: são debatidas as primeiras propostas e ideias para constituir um documento básico a ser ratificado no 1º Encontro da Profissional Universitária, com o objetivo de traçar as diretrizes das linhas de ação apontadas na reunião anterior: trabalho, saúde e política. A direção da CNTU indica para coordenar o Coletivo a vice-presidente da entidade, Gilda Almeida, bem como as coordenadoras dos grupos de trabalho nas três linhas de ação.

29 de novembro de 2013

A coordenadora do Coletivo de Mulheres e as coordenadoras temáticas apresentam a primeira versão do documento básico, elencando um conjunto de diretrizes para uma política de gênero da CNTU. A partir do debate realizado nessa reunião, o Coletivo de Mulheres passou a trabalhar na elaboração de uma versão mais amadurecida e articulada do documento básico para, então, colocá-lo em discussão nos grupos de trabalho.

Introdução

O protagonismo das mulheres

As mulheres constituem 52% da população brasileira e do colégio eleitoral do País, 46% da População Economicamente Ativa (PEA) e 44% da população ocupada. Para cada 100 brasileiros com 12 anos ou mais de estudos, há 57 mulheres e 43 homens e, em quase todos os setores da economia, as mulheres que trabalham têm média de escolaridade superior à dos homens. Esse protagonismo feminino no Brasil é observado também em nível mundial, notadamente nas sociedades em que as relações sociais de produção são predominantemente capitalistas e globalizadas. O fenômeno trata-se de um complexo processo de transformação social em que as mulheres emergem como força política, participando da vida pública e trazendo para o espaço social questões antes restritas ao mundo doméstico.

Com a industrialização e o amplo emprego das mulheres no trabalho fabril, elas passam a frequentar a vida pública, ou seja, a agir na pólis através do exercício público da palavra. E a palavra que emerge dos movimentos de mulheres e feministas, já no século XIX, são de denúncia e contestação da exploração da mulher no trabalho fora e dentro de casa e de sua não representação na esfera pública. As mulheres manifestam o desejo de criar uma sociedade nova, com valores mais condizentes com a condição feminina. É o que podemos ver em vários registros históricos, como nessa mensagem:

“Não é só para si que as mulheres trabalham, sustentando-se sempre, atirando-se uma após outra na estrada do progresso, fazendo sobressair toda a obra feminina, toda iniciativa, virtude e ciência feminina; é para a sociedade inteira, para o advento da justiça na ordem social. (...) Fazei-vos solidárias em tudo quanto exista em outra mulher de bom e de belo, fazendo brotar daí uma sociedade nova, em que os próprios homens não ousarão mostrar-se mais adversários das mulheres, em que a igualdade se tornará causa natural.” (A Mensageira, nº 35, São Paulo, 15 de dezembro de 1899)

Nas gerações de feministas que atuaram nas últimas décadas do século XIX e primeiras décadas do século XX, destacam-se os movimentos sufragistas que tiveram presença de mulheres das diversas classes sociais. No Brasil, a luta que obteve êxito em 1932 contou com a liderança de mulheres combativas, fortes, independentes, muitas delas com formação universitária, numa época em que isso era raro. São exemplos, entre tantas outras, a jornalista Nisia Floresta e a médica Berta Lutz.

Destaca-se ainda nas gerações pioneiras a ação de socialistas, comunistas e líderes operárias que militaram contra a exploração de homens e mulheres e combateram as culturas e hábitos machistas da sociedade. Foi numa conferência internacional socialista, em 1910, em Copenhague (Dinamarca), que Clara Zetkin lançou a ideia de se criar o Dia Internacional da Mulher. Comemorada já nas primeiras décadas do século XX, a data caiu no esquecimento e ressurgiu com força pelas mãos dos movimentos feministas no pós-guerra, especialmente nos anos 1960 e 1970.

No Brasil, também foi ativa a aliança entre setores intelectuais, feministas e movimento operário e sindical. Uma das lideranças desse processo foi a jornalista Patrícia Galvão, que expunha em jornais da época suas posições de esquerda em favor da mulher trabalhadora.

Depois de alguns anos de silêncio nos duros tempos de duas guerras mundiais, os movimentos de mulheres e feministas reaparecem com força no cenário político mundial no pós-guerra. Não se trata mais apenas de denunciar, reivindicar, mas também de reinterpretar o mundo a partir de óticas femininas, fazendo nascer um forte pensamento de mulheres e sobre a sua condição. Estudos e pesquisas em várias disciplinas, como filosofia, sociologia, história, antropologia, economia, mais que refletem as expectativas das feministas, criam feminismo, difundem seus valores através da literatura, do cinema, da música, do jornalismo e de outros meios que formam comportamentos sociais. Nesse sentido, há de se reconhecer o fundamental papel do movimento feminista na difusão do princípio da igualdade, hoje compartilhado por multidões em todo o mundo.

Os movimentos feministas e de emancipação das mulheres no final dos anos 1960 e início de 1970 do século XX têm forte relevância nas formas atuais de definir a política e os movimentos sociais, assim como respondem por uma profunda mudança nos valores culturais do mundo ocidental. No Brasil, os movimentos de mulheres foram forças ativas de fundamental importância na renovação do movimento sindical, na luta contra a ditadura e pelas liberdades democráticas, nas conquistas sociais na Constituição de 1988 que redemocratiza o País e reconhece as mulheres como cidadãs, na instituição dos programas de assistência à saúde da mulher na saúde pública, nas lutas contra a violência e conquistas legais que responsabilizam os agressores e assassinos de mulheres, na conquista de cotas para mulheres nos partidos, sindicatos e parlamentos e em outras instituições.

Por que uma política de gênero feminista?

Em primeiro lugar, porque ser feminista é defender a igualdade entre os gêneros, com respeito a todas as diferenças.

Porque, apesar dos avanços e conquistas das mulheres, há ainda na sociedade discriminação em variadas manifestações. É preciso superar essa situação para fazer avançar a democracia e o aperfeiçoamento das relações humanas.

Porque há ainda na cultura, nas relações familiares, sociais, econômicas e políticas um culto ao padrão universal: o todo, o masculino, o homem branco. É preciso atualizar esse paradigma, pois ele não condiz com a realidade: a população feminina e a população negra são maioria, e isso ninguém pode negar. Precisamos construir uma cultura de compartilhamento, e não mais de hierarquia e submissão.

Porque as mulheres são sub-representadas na política e querem empoderamento.

Porque as mulheres, em média, ganham menos que os homens, mesmo quando têm maior qualificação (anos de estudos) no mesmo trabalho. E isso precisa mudar, urgentemente.

Porque há discriminação da mulher pela sua condição de ser reprodutivo.

Porque as mulheres têm menos oportunidades (no trabalho e na educação) que os homens, estando mais submetidas ao desemprego, ao subemprego e a maiores dificuldades de progresso na carreira, de ascender aos cargos de chefia nas mais altas instâncias de poder nas empresas, na administração pública, nas universidades, nos sindicatos etc..

Porque 44% das mulheres ocupadas trabalham em casa mais 40 horas nos cuidados com o lar (cuidados com a casa e com a família) sem reconhecimento ou remuneração. Mesmo quando trabalham menos horas em casa, as mulheres sempre trabalham mais que os homens. A dupla jornada é uma realidade para amplos contingentes femininos, adoecendo as mulheres e diminuindo as suas possibilidades de se desenvolverem em outros campos.

Porque o trabalho de cuidado (seja em casa, seja como profissionais do cuidado) e o trabalho de educação, exercidos principalmente pelas mulheres, têm baixo prestígio na sociedade. Porque a mulher tem corpo e mente diferentes do pretensão padrão universal masculino, portanto, precisa ser respeitada em suas diferenças (elas têm distintas necessidades e desejos e, portanto, direitos diferentes).

Porque as mulheres talvez tenham sensibilidades e modos diferentes de fazer política, que, comprovadamente, só ajudam a democracia, não atrapalham. É preciso abrir os espaços políticos para a palavra e a sensibilidade da mulher, se não se quiser ter uma democracia manca e fraca.

Porque as mulheres sofrem brutais agressões dos homens, inclusive fatais. As leis são importantes para coibir a violência, mas é sobretudo necessário criar uma cultura de respeito, compartilhamento e colaboração. As mulheres querem mobilizar as forças da cultura e da comunicação para criar novos códigos de convivência humana. E para isso é preciso que as mulheres tenham paridade nas instituições culturais e nos meios de comunicação.

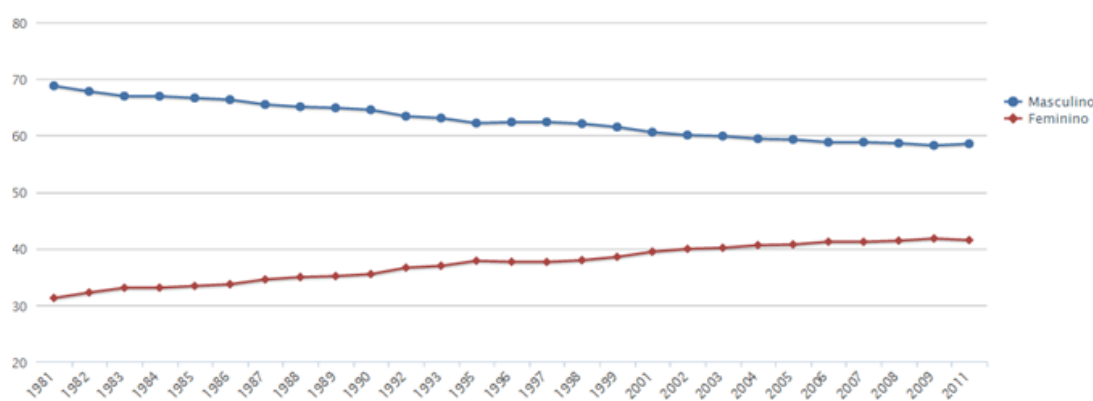
Porque as mulheres querem participar da vida familiar, social, econômica, política, cultural, sem discriminação, sem preconceitos, sem intolerância.

A condição feminina no trabalho, na saúde e na política

Mulher e trabalho

As mulheres constituem 52% da população brasileira, 53,7% da população em idade ativa, 46% da População Economicamente Ativa (PEA) e 43% da população ocupada. Mesmo sendo ainda minoria entre os trabalhadores e maioria (57%) da população desocupada, chamam a atenção o vigor e a persistência do crescimento relativo da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nos últimos 30 anos, como pode ser observado no gráfico abaixo.

Pessoas ocupadas por gênero – Brasil (1981-2011)



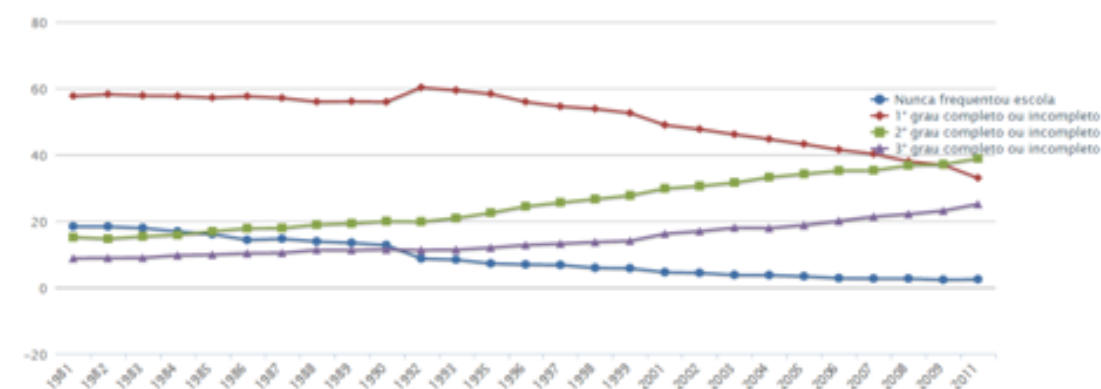
Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Elaboração: Waldir Quadros

Crescimento da escolaridade das mulheres que trabalham

Outro acontecimento notável nesse mesmo período é o avanço da escolaridade entre as mulheres brasileiras ocupadas, com predomínio nos últimos anos da faixa com segundo grau completo e incompleto, e com expressiva expansão da faixa com terceiro grau completo e incompleto.

Mulheres ocupadas por escolaridade – Brasil (1981-2011)



Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Elaboração: Waldir Quadros

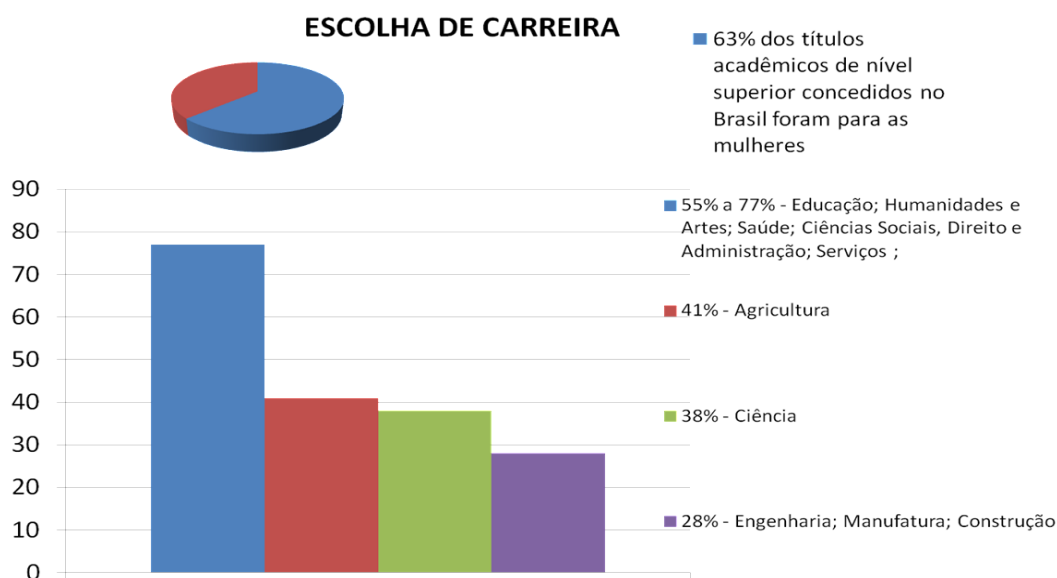
Mulheres são maioria no ensino superior, mas homens dominam áreas técnicas e de maior prestígio social

Em muitos países, há mais mulheres que homens na universidade. Com exceção de alguns campos (engenharia, ciência e tecnologia da informação), as mulheres são maioria na Europa, na América do Norte, na América Latina e no Caribe, e nos países árabes não estão muito atrás. Atualmente, no grupo de referência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apenas alguns países ainda têm maioria de matrículas do sexo masculino (Japão, Turquia e Coreia). O sexo feminino representa 60% das matrículas nas universidades suecas. No mundo todo, as mulheres são mais propensas a completar seus estudos, segundo dados de países da OCDE, o que significa forte mudança em relação ao passado.

Segundo o Censo do Ensino Superior de 2010, no Brasil, as mulheres ocupam 57% das matrículas. O mesmo acontece na conclusão dos estudos: 60% dos formandos são mulheres. A maior parte das mulheres universitárias está em cursos como letras, pedagogia, psicologia, enfermagem, nutrição etc., enquanto os homens são maioria nos cursos de engenharia, arquitetura e medicina.

Em 2010, 63% de todos os títulos acadêmicos de nível superior concedidos no Brasil foram para as mulheres. Elas são maioria – representando de 52% a 77% do total de títulos – nas áreas de educação; humanidades e artes; saúde; ciências sociais, direito e administração; e serviços. No entanto, são minoria nos setores de engenharia, manufatura e construção (28%); ciência (38%); e agricultura (41%). (Orsi, 2013)

A mulher e o mercado de trabalho



Destaque em todos os setores do trabalho

Em todos os setores de atividades, o trabalho da mulher é inquestionável, destacando-se em:

- serviços domésticos (17% das mulheres ocupadas); serviços de educação, saúde e assistência social e comércio (16,8% em cada); indústria de transformação (12,4); setor rural (12,2%). (IBGE, PNAD, 2009, apud Dieese 2011)

Mesmo as profissionais universitárias têm rendimentos menores que os homens

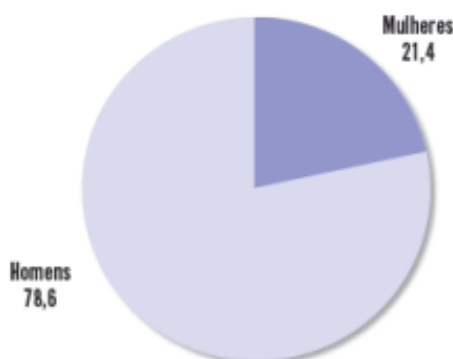
Apesar do desempenho positivo da mulher no mercado de trabalho, ainda há um grande fosso entre homens e mulheres no que diz respeito às condições de trabalho. Mais de 80% das mulheres ocupadas no Brasil têm rendimento mensal na ocupação principal de até dois salários mínimos, enquanto 63,8% dos homens estão nessa faixa salarial. Apenas 5,2% das mulheres ocupadas ganham mais de cinco salários mínimos, enquanto 9,5% dos homens ocupados estão nessa faixa superior.

Os rendimentos das mulheres são inferiores aos dos homens em sete regiões metropolitanas, em todas as faixas de escolaridade. Chama atenção que em São Paulo, a maior delas, entre os ocupados com terceiro grau completo ou incompleto, as mulheres têm rendimento médio inferior em quase 40% ao dos homens, enquanto em Belo Horizonte é de 32% e em Porto Alegre, de 30%. Já no Distrito Federal e Salvador, essa diferença negativa é de 29%; em Fortaleza e Recife, de 36%.

Dificuldades para chegar ao topo das empresas

As mulheres vêm assumindo crescente liderança nas empresas, mas ainda não à altura de sua participação no mercado de trabalho e crescente qualificação. Nos cargos de chefia mais baixos, as mulheres têm forte presença, mas o mesmo não ocorre nos escalões médios (gerente) e superiores (diretor, vice-presidente e presidente).

Distribuição dos cargos de chefia nas empresas, segundo sexo (Brasil 2009 – em %)



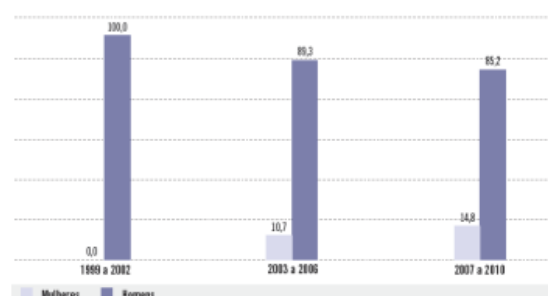
Fonte: www.maismulheresnopoderbrasil.com.br. Elaboração: IBGE. Dieese: Anuário das Mulheres Brasileiras 2011

Baixa participação na alta gestão pública

No setor público, a situação não é diferente; em alguns casos, é até pior. Prova disso é que, em 2010, em 58 universidades federais, havia somente oito reitoras. (Dieese, 2011) Nos altos escalões do governo federal, surpreende a qualquer um a baixa participação de mulheres.

No Supremo Tribunal Federal, nesse mesmo ano, apenas 20% dos ministros eram mulheres, índice que é ainda menor em outros tribunais superiores do País. (Dieese, 2011)

Distribuição de mulheres e homens nos gabinetes ministeriais¹ (Brasil 1999-2009 – em %)



Fonte: Elaboração: IBGE. Dieese: Anuário das Mulheres Brasileiras 2011. Nota: (1) Em cargo de ministro/a

Sindicalização de mulheres: é preciso crescer

“Estimular o empoderamento das mulheres nos sindicatos e as lutas sindicais em prol da valorização profissional e emancipação feminina. Combater o machismo, os preconceitos sexistas, racistas, estéticos e qualquer forma de preconceito, discriminação e intolerância.”

Resolução do 2º Encontro Nacional da CNTU, realizado em dezembro de 2013

Na década de 1980, a taxa de sindicalização no Brasil era de 32%, caindo para 15% na década de 1990; atualmente, está em torno de 18%. Em 2008, 18,2% da população ocupada era associada a entidade sindical, contra 17,7% em 2009. As mulheres apresentam, em média, taxas menores de filiação que os homens, mas contribuem para manter relativamente estável a taxa global.

Taxa de sindicalização, por situação de domicílio e sexo. Brasil – 1992-2008

(%)

ANOS	TOTAL			URBANA			RURAL		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1992	16,7	19,5	12,4	17,7	20,0	14,1	13,9	17,9	7,3
1993	16,6	18,9	12,9	17,4	19,3	14,3	14,3	17,7	8,6
1995	16,2	18,3	13,0	17,0	19,0	14,0	13,8	16,4	9,8
1996	16,6	18,2	14,2	17,2	18,8	15,0	14,6	16,5	11,3
1997	16,2	17,7	13,9	16,7	18,2	14,5	14,6	16,3	11,8
1998	15,9	17,1	14,1	16,3	17,4	14,6	14,7	16,1	12,4
1999	16,1	17,3	14,3	16,2	17,4	14,4	15,7	16,9	13,9
2001	16,7	17,6	15,5	16,1	17,2	14,6	19,3	19,0	19,9
2002	16,8	17,9	15,3	16,0	17,4	14,2	20,3	20,1	20,6
2003	17,7	18,4	16,6	16,7	17,8	15,2	22,0	20,8	24,0
2004	18,0	18,9	16,7	17,0	18,3	15,3	21,9	21,1	23,3
2005	18,4	19,2	17,2	17,3	18,6	15,7	22,4	21,5	23,9
2006	18,6	19,5	17,3	17,5	19,0	15,6	23,1	21,5	25,6
2007	17,7	18,4	16,7	16,6	17,8	15,0	22,4	20,8	25,2
2008	18,2	19,0	17,0	17,0	18,2	15,3	23,7	22,0	26,6
2009	17,7	18,6	16,6	16,6	17,9	14,8	23,4	21,5	26,5

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Dupla jornada de trabalho é realidade para a maioria das mulheres

Como progredir na carreira, ampliar os conhecimentos, participar da vida política e dos sindicatos se 42% das mulheres ocupadas no Brasil têm jornada adicional de trabalho doméstico de 40 horas ou mais semanais?

Tempo médio dedicado aos afazeres domésticos pelas/os ocupadas/os por sexo e cor/raça, segundo jornada semanal de trabalho – Brasil 2009 (em horas)

Jornada semanal de trabalho	Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos								
	Homens			Mulheres			Total		
	Negros ⁽¹⁾	Não negros ⁽²⁾	Total ⁽³⁾	Negras ⁽¹⁾	Não negras ⁽²⁾	Total ⁽³⁾	Negros ⁽¹⁾	Não negros ⁽²⁾	Total ⁽³⁾
Até 14 horas	9,9	10,6	10,2	30,6	29,8	30,3	26,7	25,7	26,3
15 a 39 horas	10,9	10,1	10,6	25,1	23,6	24,4	20,9	20,0	20,5
40 a 44 horas	9,6	9,1	9,4	18,9	17,7	18,3	14,3	13,8	14,0
45 a 48 horas	9,9	9,4	9,7	19,3	18,6	19,0	14,1	13,8	14,0
49 horas ou mais	9,3	8,4	8,8	19,0	17,8	18,4	13,6	12,5	13,0
Total	9,8	9,2	9,5	22,5	20,6	21,6	17,0	15,8	16,5

Fonte: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Dieese.

Notas: (1) Pretos e pardos. (2) Brancos e amarelos. (3) Inclui indígenas e sem declaração de cor/raça.

Obs.: Pessoas de dez anos ou mais de idade.

Estudo realizado pelo Instituto Patrícia Galvão mostra que 75% da população feminina consultada dizem enfrentar uma rotina exaustiva, enquanto 18% não sofrem desse problema e 7% não sabem afirmar. De um total de 800 mulheres pesquisadas, 98% disseram que, além de trabalhar, precisam se dedicar à casa. Dessas, 63% recebem ajuda, 10% recebem ajuda remunerada e 27% estão sozinhas nos afazeres domésticos. A participação dos homens nessas tarefas é baixa; 71% das mulheres não contam com nenhum auxílio masculino.

Desigualdade racial

Estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), dentre outros, revelam o quadro persistente de desigualdade que marca a situação da mulher negra no trabalho, injustiça herdada do longo processo histórico ligado à escravidão, um dos mais bárbaros atos da humanidade, que foi a captura e escravização dos povos africanos seguida pela exclusão dos negros nos processos de modernização das nações após a abolição. Esse quadro vem mudando, com o fim do silêncio e a ruptura com a ideia falsa de uma democracia racial no Brasil e o enorme esforço dos povos negros em conquistar um lugar ao sol na terra em que construíram e constroem. Destaca-se, nesse contexto, formação intelectual e profissional de mulheres negras que, apesar de todas as adversidades, superam a invisibilidade e destacam-se em todos os setores das ciências, dos negócios, das artes, da política etc..

Apesar desses avanços, a maioria dos 58 milhões de mulheres negras, que representam 26% da população do País, ainda está situada na base da pirâmide social brasileira:

- salário médio da trabalhadora negra continua sendo menos da metade do salário da trabalhadora branca;
- a trabalhadora negra continua sendo aquela que se insere mais cedo e é a última a sair do mercado de trabalho;
- taxas menores de escolaridade em relação às mulheres brancas;
- mesmo quando sua escolaridade é similar à da branca, a diferença salarial gira em torno de 40% a mais para a branca;
- mulheres negras têm um índice maior de desemprego em qualquer lugar do País;
- mulheres negras estão em maior número nos empregos mais precários: 71% em ocupações precárias e informais, contra 54% das mulheres brancas e 48% dos homens brancos;
- os rendimentos das mulheres negras em comparação com os homens brancos nas mesmas faixas de escolaridade não ultrapassam os 53%.

Bipolarização entre as trabalhadoras: por um lado, a minoria com alta qualificação e, por outro, a maioria com tarefas sem reconhecimento

“A atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação. Contudo, a tendência a uma diversificação das funções mostra hoje um quadro de bipolarização: num extremo, profissionais altamente qualificadas, com salários relativamente bons no conjunto da mão de obra feminina (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas, juízas etc.), e, no outro extremo, trabalhadoras ditas de ‘baixa qualificação’, com baixos salários e

tarefas sem reconhecimento nem valorização social. Essa bipolarização não surge apenas nos países europeus desenvolvidos, mas também em países semi-industrializados como o Brasil.”

(Helena Hirata – Globalização e divisão sexual do trabalho)

Assalariamento das trabalhadoras universitárias

Infelizmente os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) não separam os profissionais com ensino superior incompleto e completo. De quase 9,5 milhões de mulheres ocupadas no Brasil com curso superior incompleto ou completo, em 2011, mais de 7,6 milhões são assalariadas, ou seja, 80,7%.

Estrutura ocupacional das mulheres ocupadas com terceiro grau completo e incompleto em 2011 – Brasil

Descrição	Nº Pessoas	%
Empregadoras (> 10 empregados)	68.638	0,7
Empregadoras (<= 10 empregados)	304.428	3,2
“Colarinhos brancos” autônomas	678.460	7,2
“Colarinhos brancos” assalariadas	7.619.278	80,7
Trabalhadoras autônomas	218.211	2,3
Trabalhadoras assalariadas	301.673	3,2
Trabalhadoras domésticas	130.093	1,4
Outras	125.516	1,3
Total	9.446.297	100,0

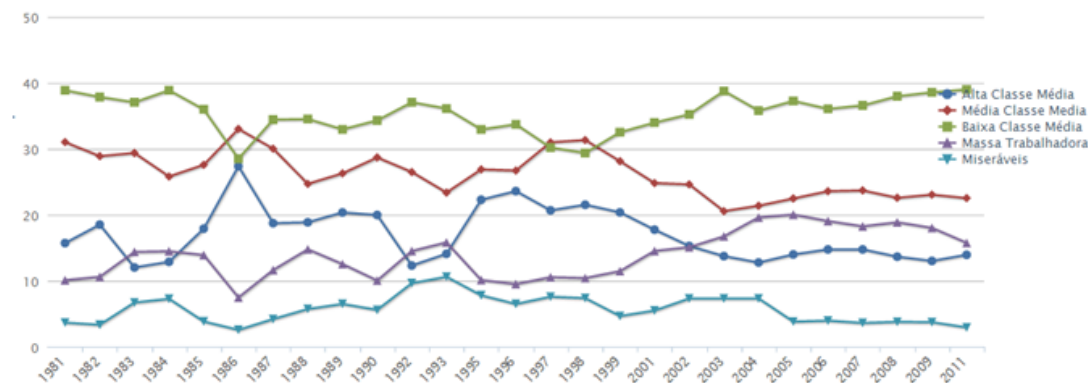
Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
Elaboração: Waldir Quadros

15

Baixo dinamismo social nas trabalhadoras universitárias

Verifica-se no período recente uma relativa melhora na estratificação social das mulheres ocupadas com terceiro grau completo ou incompleto, destacando-se o avanço da baixa classe média. Entretanto, o dinamismo na média e alta classe média é bem menos expressivo.

Estratificação social das mulheres ocupadas com terceiro grau completo e incompleto



Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Waldir Quadros

Desigualdade racial nas universitárias que trabalham

São brancas 66,7% das mulheres ocupadas com terceiro grau completo ou incompleto, demonstrando que a educação superior é uma barreira racial. Apenas 5% são negras!



Composição racial das mulheres ocupadas com terceiro grau completo e incompleto em 2011 - Brasil

Descrição	Nº Pessoas	%
Indígena	20.975	0,2
Branca	6.303.804	66,7
Preta	513.725	5,4
Amarela	94.604	1,0
Parda	2.513.189	26,6
Total	9.446.297	100,0

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
Elaboração: Waldir Quadros

Além de o acesso ser mais restrito para as mulheres pardas, o perfil social daquelas que ingressam no segmento analisado encontra-se em patamar inferior ao das mulheres brancas. De fato, em 2011, a proporção das mulheres ocupadas pardas com padrão de vida de alta classe é de 9%, contra 16% das brancas. E no padrão de média classe média, essa diferença é de 18%, ante 24%. É o que vemos nas tabelas a seguir.

Estratificação social das mulheres brancas ocupadas com terceiro grau completo e incompleto em 2011 - Brasil

Descrição	Nº Pessoas	%
Alta classe média	1.026.926	16,3
Média classe média	1.533.297	24,3
Baixa classe média	2.389.136	37,9
Massa trabalhadora	802.011	12,7
Miseráveis	156.794	2,5
Ignorado	395.640	6,3
Total	6.303.804	100,0

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Waldir Quadros

Estratificação social das mulheres pardas ocupadas com terceiro grau completo e incompleto em 2011 - Brasil

Descrição	Nº Pessoas	%
Alta classe média	218.054	8,7
Média classe média	457.371	18,2
Baixa classe média	1.041.170	41,4
Massa trabalhadora	573.872	22,8
Miseráveis	97.806	3,9
Ignorado	124.916	5,0
Total	2.513.189	100,0

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Waldir Quadros

Presença forte de mulheres nas profissões reunidas na CNTU, especialmente nas áreas da saúde

Participação das mulheres nas profissões que compõem a CNTU

Quadro-síntese

Área	Mulheres %	Tendências
Engenharia	14 (2004)	Crescimento de mulheres nas engenharias civil, elétrica e eletrônica, agronomia e organização e métodos. Muito baixa participação de mulheres em mecânica, metalurgia, minas. Os setores em que as engenheiras têm maior peso são de serviços e administração pública. As engenheiras são em maioria jovens; 63% têm menos de 39 anos.
Economia	17,7	
Farmácia	70	
Medicina	41	41,41% entre as profissionais com 50 e 54 anos e chegam a 46,09% na faixa etária entre 30 e 34 anos, passando os homens no grupo etário abaixo de 29 anos. Mulheres serão em pouco tempo maioria dentre os médicos, no entanto, nas áreas de maior prestígio, como cirurgia e oncologia, essa tendência não se mostra.
Nutrição	95	Crescente interesse dos homens por essa profissão, fazendo com que alguns estudiosos reclamem do termo “profissão feminina”, pois, assim como a enfermagem, a presença masculina tende a se ampliar.
Odontologia	56	Feminização da profissão; dos 27 estados, apenas em Santa Catarina e no Acre, as mulheres são minoria na categoria. No Nordeste, encontram-se as maiores taxas de presença da mulher na profissão.

Elaboração própria.

Fontes: Medicina: Demografia Médica no Brasil - Dados gerais e descrições de desigualdades - Relatório de Pesquisa – Dezembro de 2011. CFM, Cremesp; Engenharia: PAIVA, K. C. M., DUTRA, M. R. S., GONÇALVES, T. C. C., CARVALHO, L. R., SANTOS, M. F. O Trabalho na Sociedade Contemporânea: inserção e ascensão da mulher no mercado de trabalho, Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2007; Odontologia: Perfil Atual do Cirurgião-Dentista Brasileiro - http://cfo.org.br/wp-content/uploads/2010/04/PERFIL_CD_BR_web.pdf; Nutrição: Conselho Federal de Nutricionistas (CFN); Farmacêuticos: Federação Nacional dos Farmacêuticos (Fenafar); Economia: Pesquisa Cofecon 1996

Mulher e saúde

Mulher dona de seu corpo

A entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho e a ação dos movimentos de mulheres e feministas vêm introduzindo progressivamente no debate público questões antes restritas ao mundo privado, como violência doméstica, trabalho doméstico, opção sexual, reprodução, planejamento familiar etc.. Finalmente, entrou em cena o corpo da mulher e a sua liberdade de dele dispor e fazer suas escolhas, talvez a maior conquista de todas, ainda em processo na desconstrução da sociedade patriarcal.

Até cerca de 30 anos atrás, saúde da mulher dizia respeito a gravidez, com preocupação central na proteção do feto. Tanto o conhecimento científico quanto as políticas de saúde eram referenciados por esse entendimento. Mais recentemente, passou a ganhar espaço uma visão mais integral da saúde feminina. As mulheres passaram a não suportar mais serem identificadas apenas como potenciais ou efetivas progenitoras e começaram a fazer críticas às políticas de contracepção governamentais, que buscavam o controle demográfico a partir de técnicas impostas às mulheres, inclusive, muitas vezes, sem que elas escolhessem e até mesmo soubessem da intervenção médica em seus corpos. Começaram a falar dos seus desejos, dos seus corpos, de suas necessidades em saúde. Um forte “não” à violência doméstica e a defesa da livre opção sexual ganharam destaque no debate, lutas ainda válidas hoje em dia, pois, apesar das conquistas, a violência contra as mulheres ainda é uma realidade.

Violência contra as mulheres continua alta

– Em 1940, o Decreto-Lei 2.848 torna crime o atentado ao pudor, a agressão física, psicológica e moral contra a mulher.

– Em 1988, com a Constituição Federal, a mulher pode denunciar casos de discriminação sexual.

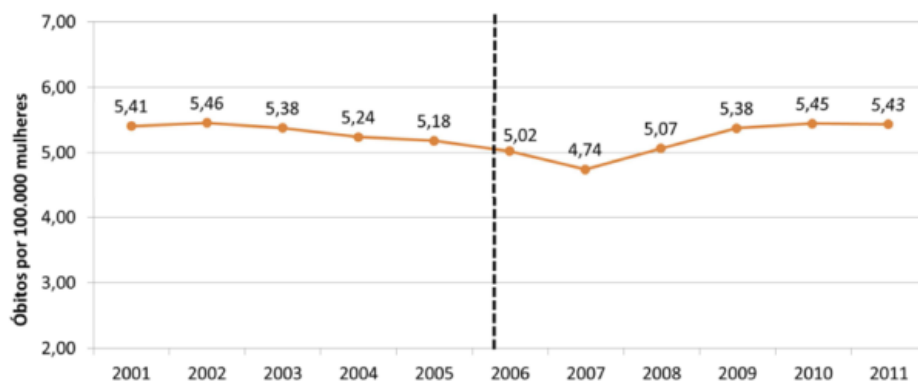
– Em 2001, o Decreto-Lei 2.848 é alterado, incluindo entre os casos de assédio sexual aquele cometido no trabalho por superior hierárquico.

– No caso de violência doméstica, a Lei 10.455, de 2002, assegura, por determinação judicial, o afastamento do agressor do lar.

– Em 2003, a Lei 10.778, em caso de violência contra a mulher em serviços de saúde, estabelece notificação compulsória.

– Com a Lei Maria da Penha, em 2006, são criadas novas formas de proteção à mulher em casos de violência doméstica e familiar e de coibição dos atos violentos.

Apesar das conquistas legais, a violência contra as mulheres continua frequente e grave, como informa pesquisa do Ipea: de 2001 a 2011, estima-se que ocorreram mais de 50 mil feminicídios, o que equivale a, aproximadamente, 5 mil mortes por ano. Acredita-se que grande parte desses óbitos foi decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que cerca de um terço deles teve o domicílio como local de ocorrência.



Fonte: Ipea - Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil

Em dois anos, 17 mil mulheres foram assassinadas

“A expressão máxima da violência contra a mulher é o óbito. As mortes de mulheres decorrentes de conflitos de gênero, ou seja, pelo fato de serem mulheres, são denominadas feminicídios ou femicídios. Esses crimes são geralmente perpetrados por homens, principalmente parceiros ou ex-parceiros, e decorrem de situações de abusos no domicílio, ameaças ou intimidação, violência sexual ou situações nas quais a mulher tem menos poder ou menos recursos do que o homem. Os parceiros íntimos são os principais assassinos de mulheres: cometem aproximadamente 40% de todos os homicídios de mulheres no mundo. Em contraste, essa proporção é próxima a 6% entre os homens assassinados. Ou seja, a proporção de mulheres assassinadas por parceiro é 6,6 vezes maior do que a proporção de homens assassinados por parceira. (...)

“No Brasil, de 2009 a 2011, estima-se que ocorreram 16.993 mortes, resultando em uma taxa de mortalidade anual de 5,82 óbitos por 100 mil mulheres. (...)

“Mulheres jovens foram as principais vítimas: 31% estavam na faixa etária de 20 a 29 anos e 23%, de 30 a 39 anos. Mais da metade dos óbitos (54%) foi de mulheres de 20 a 39 anos.

“61% dos óbitos foram de mulheres negras, principais vítimas em todas as regiões, à exceção da Sul.”

Fonte: Leila Posenato Garcia e outras - Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil – Ipea

Jornadas de trabalho exaustivas com impactos na saúde da mulher

A mulher participa cada vez mais do mercado de trabalho como uma força ativa, contribuindo no orçamento familiar e nos mais diferentes campos profissionais, mesmo entre as profissões que eram mais tradicionalmente escolhidas pelos homens. No entanto, nas relações familiares e domésticas houve pouca alteração em relação à responsabilidade das tarefas da casa entre as pessoas da família, sendo atribuídas na maioria das vezes às mulheres, que cumprem dupla ou tripla jornada.

Os resultados dessa situação são maior estresse, diminuição das horas diárias de sono, sobrecarga por esforço físico, mental e repetitivo, entre outros. Portanto, gera comprometimento de sua saúde e adoecimento. Cabe acrescentar a baixa

valorização da execução das tarefas domésticas, o que contribui para reforçar a baixa autoestima da mulher.

Políticas públicas de atendimento à saúde das mulheres: avanço conceitual, porém com ações fragmentadas e baixo investimento

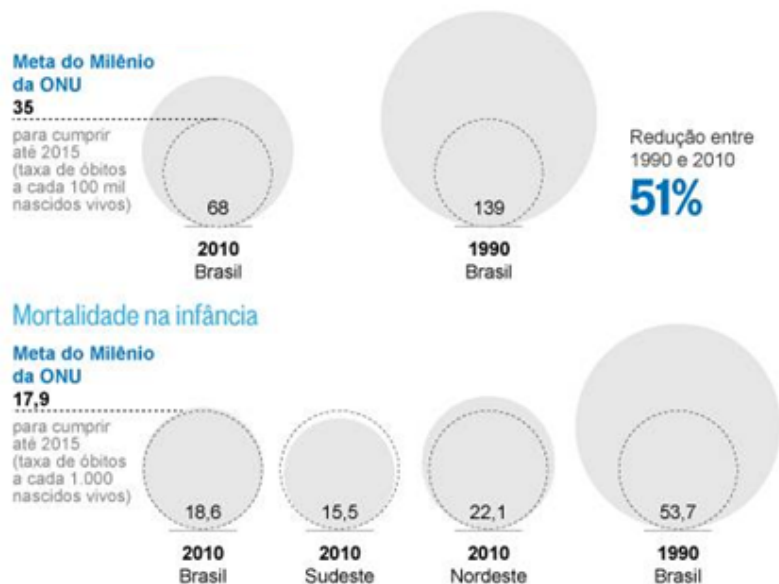
Sob a pressão dos movimentos de mulheres, movimentos feministas e do movimento sanitário no Brasil, há 30 anos as políticas de saúde para as mulheres tentam se libertar da identificação limitada com o atendimento restrito à gravidez, ao parto e ao puerpério. Em 1983, o governo federal criou o Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (Paism), modernizando o discurso oficial a partir de diagnósticos da complexa realidade da saúde das mulheres e buscando alargar a oferta de ações de assistência com avançados princípios da autonomia decisória das mulheres e dos casais sobre reprodução, maternidade e sexualidade. Apesar desses avanços conceituais, não foi integralmente efetivado, mesmo com o reforço que recebeu com a Constituição de 1988.

Já na década de 1990, o Paism, concebido como política única e integral para as mulheres, passa a ser fragmentado, com recursos, objetivos e estratégias paralelas aos moldes dos programas verticais, que visavam o pré-natal humanizado ou o abortamento legal – ou mesmo os cânceres sucumbidos pela tendência das múltiplas fontes de financiamento adotadas pelo Sistema Único de Saúde (SUS) como forma de repasse dos recursos da saúde. Em 2003, o governo federal retomou a abordagem da integralidade nas políticas para a saúde das mulheres, formulando a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Mulheres (Pnaism), com forte semelhança com o Paism. Expandiu significativamente a oferta de ações a partir do diagnóstico dos determinantes sociais e culturais que incidem sobre os distintos grupos que compõem a população feminina. No entanto, a fragmentação prevaleceu, e as limitações orçamentárias do setor de saúde não possibilitaram a ampliação dos serviços à altura das necessidades e das promessas governamentais. As mulheres continuam tendo dificuldade de acesso aos serviços especializados ambulatoriais ou hospitalares, sejam as gestantes ou qualquer outra mulher em situação de necessidade de retaguarda diagnóstica ou terapêutica.

Mortalidade materna ainda alta

A atenção à saúde da mulher tem sido reduzida, em grande parte, aos parâmetros da atenção materno-infantil e, mesmo assim, frequentemente, relegada a segundo plano. Apesar de tantas boas declarações de intenção e de índices de mortalidade materna ligeiramente menores, o Brasil está longe de alcançar as metas do milênio da Organização das Nações Unidas (ONU) e assim resolver um dos mais graves casos de saúde pública. Latrogenia, medicalização, abuso de cesáreas e negligência são algumas variáveis que ainda persistem e transformam a maternidade em risco de morte para as mulheres. Incidem sobre a taxa de mortalidade materna, além da pobreza e falta de acesso à assistência médica, as mortes por abortamento que ainda ocorrem no País, devido à condição de precariedade da sua prática clandestina, por ser o procedimento ainda ilegal no Brasil.

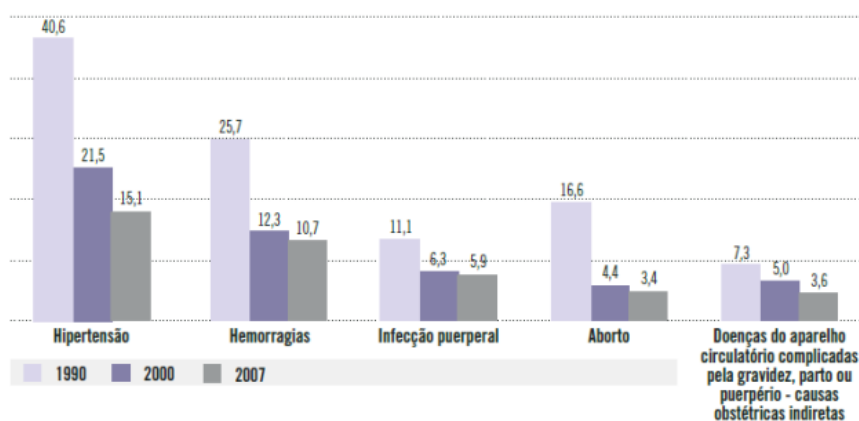
Mortalidade materna



Fonte: IBGE

Razão⁽¹⁾ de mortalidade materna por causas específicas

Brasil 1990, 2000 e 2007 (por 100 mil nascidos vivos)



Fonte: MS/SVS/Dasis/CGIAE. SIM. Elaboração: Dieese

Nota: (1) Taxa ou razão de mortalidade materna relaciona os óbitos resultantes de eventos ou complicações da gravidez, parto e puerpério com o número de nascidos vivos.

Mulher e política

As grandes conquistas políticas da mulher brasileira no século XX

Conquista do voto

Resultado da luta contínua do movimento sufragista, que emergiu no Brasil em 1919 e culminou com a conquista do direito ao voto pelas mulheres em 1932, antes de vários países europeus.

Conquistas institucionais

Apesar das grandes dificuldades para mudar o padrão masculino de pensar a sociedade e nela agir – em que o homem é ainda considerado o padrão universal –, as mulheres vêm obtendo grandes êxitos nos seus projetos emancipatórios.

Em 1985, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), que teve atuação fundamental na segunda metade da década de 1980, principalmente junto à Constituinte. O órgão era, então, subordinado ao Ministério da Justiça, com o objetivo de eliminar a discriminação e aumentar a participação feminina nas atividades políticas, econômicas e culturais. O CNDM foi absorvido pela Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, criada em 2002 e ainda ligada à pasta da Justiça. No ano seguinte, a secretaria passou a ser vinculada à Presidência da República, com *status* ministerial, rebatizada de Secretaria de Políticas para as Mulheres.

Realização da Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, a partir de 2004, tendo a terceira ocorrido em 2011.

Conquistas na Constituição de 1988

A Constituição de 1988 assegurou um conjunto importante de direitos às mulheres. A introdução do princípio de igualdade mudou o conceito anterior, fincado na referência ao “homem”. O emprego da palavra “pessoa” ampliou o âmbito e inseriu a mulher, estabelecendo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Conquistas no Código Civil

No atual Código Civil (Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002), as mulheres são vistas como cidadãs, sujeitas de direitos e deveres. Ao casar, a mulher não apenas “assume a condição de companheira do marido nos encargos de família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta” (como foi definido no Código de 1916), passando a exercer também direitos e deveres baseados na comunhão plena de vida e na igualdade entre os cônjuges. No capítulo sobre “os direitos da personalidade”, define-se o direito à integridade do corpo, ao nome e à privacidade, entre outros. Nenhuma mulher tem mais que provar “honestidade” – conceito por muito tempo associado a sua vida sexual – para ter direitos de herança. A mulher passou a ter o direito de incluir ou não o sobrenome do companheiro em seu nome, valendo a mesma regra para o marido. Mulheres e homens são iguais e ambos podem opinar sobre todas as questões da família, acabando com a “chefia da sociedade

conjugal”, antes exercida apenas pelo homem. Agora, essa direção é feita conjuntamente e deve respeitar, em primeiro lugar, o interesse do casal e dos filhos. Se houver divergência, qualquer um dos cônjuges poderá recorrer ao Judiciário. O princípio da igualdade estabelece que as obrigações para com as despesas de sustento da família e a educação dos filhos devem ser compartilhadas entre o homem e a mulher.

Conquistas institucionais e legais contra a violência às mulheres

Nos anos 1980, as feministas entraram firmemente na luta contra a violência às mulheres e pelo princípio de que os gêneros são diferentes, mas não desiguais. Um dos resultados desse engajamento foi a criação das Delegacias de Polícia da Mulher. A partir de 1985, elas vêm se multiplicando pelo País.

A Lei Maria da Penha (nº 11.340, de 2006) aumentou o rigor das punições das agressões contra a mulher, quando ocorridas no âmbito doméstico ou familiar.

Conquista da política de cotas eleitorais

Inserida nas ações afirmativas que reconhecem as discriminações existentes e agem no sentido de impedir que essas se perpetuem, a política de cotas é medida que visa alterar as situações de desigualdades racial, étnica, sexual e social. As cotas eleitorais buscam criar maior equilíbrio entre homens e mulheres no plano da representação política.

Sob a inspiração da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing – China, 1995), mulheres brasileiras passaram a formular, articular e propor a inclusão na legislação eleitoral brasileira de mudanças que assegurassem o acesso feminino ao poder.

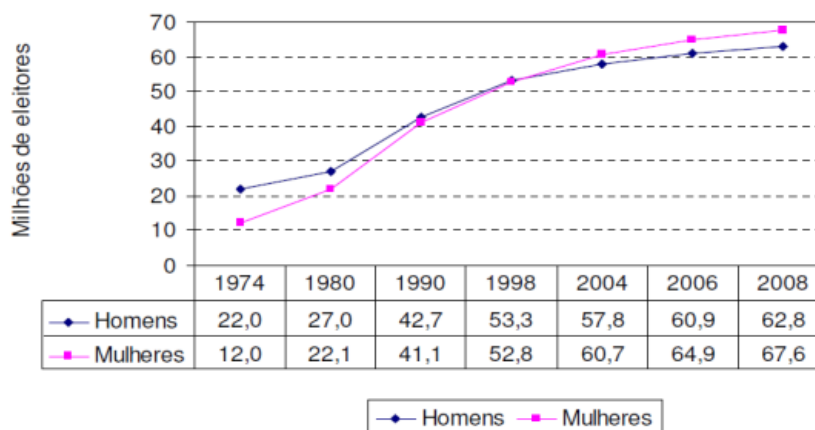
Em 29 de setembro de 1995, foi aprovada a Lei 9.100, que estabeleceu as normas para a realização das eleições municipais do ano seguinte e determinou uma cota mínima de 20% para as mulheres. Em 1997, a Lei 9.504 estendeu a medida aos demais cargos eleitos por voto proporcional na Câmara dos Deputados, nas Assembleias Legislativas Estaduais e na Câmara Distrital, assegurando não mais uma cota mínima para as mulheres, mas uma cota mínima de 30% e máxima de 70% para qualquer um dos sexos. Para obter maioria que aprovasse essas duas leis, houve uma negociação que praticamente anulou as conquistas, pois os partidos passaram a poder indicar mais candidatos nos pleitos eleitorais, o que fez com que a visibilidade das candidatas praticamente desaparecesse. Além disso, a legislação não obriga o preenchimento das vagas das cotas. Ou seja, a situação ficou praticamente a mesma, exigindo-se repensar a legislação eleitoral brasileira dentro de uma reforma política por vir.

Além do acesso ao Poder Legislativo, as mulheres passaram a reivindicar a democratização do acesso e a paridade também nos poderes Executivo e Judiciário, nos cargos de chefia dos poderes públicos, nos sindicatos e nas empresas. Em resposta, ocorreram iniciativas para implantar as cotas em diversas entidades. A Central Única dos Trabalhadores, a Força Sindical, a Confederação Geral dos Trabalhadores, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, a União Nacional dos Estudantes e a União Brasileira dos Estudantes Secundaristas adotaram dispositivos visando a redistribuição de poder político entre homens e mulheres, colocando limites mínimo e máximo, de 30% e 70%, para ambos os sexos, para a ocupação dos cargos de direção desses órgãos.

O grande desafio: vencer a sub-representação política

As mulheres têm participação no colégio eleitoral brasileiro na mesma proporção que têm na população brasileira: em torno de 52%. Nas eleições de 2012, o colégio eleitoral foi de 65,3 milhões de homens e 70,4 milhões de mulheres. Essa maioria feminina é observada desde o final dos anos 1990.

Evolução do eleitorado brasileiro por sexo (1974-2008)



Fonte: TSE. Apud José Eustáquio Diniz Alves

No entanto, as mulheres continuam sub-representadas em todas as estruturas parlamentares, como pode ser visto no quadro-síntese abaixo de pesquisa realizada em 2013.

Brasil em 121º lugar* no ranking de igualdade entre homens e mulheres na política

- Câmara Federal*: dos 513 deputados federais, apenas 44 são mulheres (8,6% do total).
- Senado*: dos 81 senadores, 13 são mulheres (16%).
- Prefeituras: as mulheres são menos de 10% das prefeitas.
- Câmaras Municipais: mulheres são cerca de 12% dos vereadores.

* Dados da IPU (Inter-Parliamentary Union), situação em 01/04/2013, no ranking de 189 nações, o Brasil está atrás de países como o Iraque e o Azerbaijão.

Extraído de Ibope – Instituto Patrícia Galvão

Nas assembleias legislativas dos estados e nas câmaras dos municípios, as mulheres têm tido melhor desempenho, mas muito lento. De 1992 a 2012, o avanço da participação feminina foi, em média, de 1% no número total de eleitas a cada pleito municipal. Calcula-se que, nesse ritmo, a paridade entre os sexos nos espaços municipais de poder vai demorar 150 anos no Brasil.



Extraído de Ibope – Instituto Patrícia Galvão

Também na direção dos partidos políticos, o País está na contramão do protagonismo feminino, ou seja, de uma realidade que não se pode negar: maioria da população e dos eleitores, 44% da força de trabalho, maior nível de escolaridade média da População Economicamente Ativa.

Proporção de mulheres entre aqueles que integram as instâncias decisórias dos partidos
Países selecionados, 2009 (em %)

País	Em %
Argentina	17,0
Bolívia	40,0
Brasil	15,0
Chile	13,0
Colômbia	34,0
Costa Rica	41,0
El Salvador	25,0
Ecuador	17,0
Guatemala	16,0
Honduras	38,0
México	23,0
Nicarágua	20,0
Panamá	13,0
Paraguai	16,0
Peru	31,0
República Dominicana	14,0
Uruguai	19,0
Venezuela	21,0
MÉDIA GERAL	19,0

Fonte: Dieese - Anuário das Mulheres Brasileiras 2011

Além de terem sub-representação, as mulheres emancipacionistas não contam com muitos aliados em suas lutas no Congresso, conforme relatório da pesquisa “Como os parlamentares pensam os direitos das mulheres?”, realizada na legislatura 2007-2010 do Congresso Nacional e publicada pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea). Os parlamentares homens são menos informados sobre as políticas destinadas à proteção dos direitos das mulheres, apontando para um ponto fraco em requisito importante para a boa representação. Perguntados, por exemplo, sobre o conhecimento do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, 39% dos homens responderam conhecê-lo, enquanto 81% das mulheres congressistas responderam sim à mesma pergunta.

Interessada em saber como a sociedade pensa esse problema, pesquisa do Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope) e Instituto Patrícia Galvão, publicada no relatório “Mais mulheres na política”, mostra resultado bastante positivo e animador da possibilidade de se modificar esse quadro. Em mais de 2 mil pessoas entrevistadas, os principais resultados mostram amplo apoio ao incremento da participação feminina na política e à mudança da legislação para tal fim.

Mais mulheres na política

Principais Resultados

71%
dos entrevistados consideram a **reforma política muito importante/ importante** para garantir 50% de homens e 50% de mulheres nas listas de candidaturas dos partidos.

74%
dos entrevistados **acreditam que só há democracia** de fato com a presença de mais mulheres nos espaços de poder e de tomada de decisão.

8 em cada 10 entrevistados **consideram** que, sendo as mulheres hoje mais da metade da população, deveria ser **obrigatória a participação de metade de mulheres** e metade de homens nas Câmaras de Vereadores, Assembleias Legislativas Estaduais e no Congresso Nacional.

As mulheres se destacam entre os que concordam tanto com a garantia legal à ampliação da **participação feminina no Legislativo (82% versus 69% dos homens)** quanto com a ampliação do acesso das **mulheres dentro dos partidos (82% versus 72% dos homens).**

78% concordam que os partidos deveriam apresentar uma lista de candidatos composta por **metade de homens e metade de mulheres.**

73% defendem **punição ao partido** que deixar de apresentar lista de candidatos com 50% de homens e 50% de mulheres.

Fonte: Pesquisa Ibope/Instituto Patrícia Galvão

Diretrizes da CNTU para uma Política de Igualdade de Gênero: Mulher, Trabalho, Saúde e Política

Mulher e Trabalho

- 1 Trabalho decente
- 2 Igualdade de salários
- 3 Igualdade de oportunidades
- 4 Valorização das profissões do cuidado e da educação
- 5 Estímulo e apoio aos estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho dos profissionais universitários e, em particular, das profissionais universitárias

Mulher e Saúde

- 6 Saúde física, mental e social
- 7 Direito ao corpo, ao plano de vida e ao planejamento familiar
- 8 Ambientes adequados e decentes e equipamentos de trabalho adaptados ao corpo feminino
- 9 Respeito aos ciclos de vida e à diversidade

Mulher e Política

- 10 Participação e empoderamento das mulheres na política e no sindicalismo para uma democracia mais plena
- 11 Igualdade nos negócios: liderança empresarial e empreendedorismo feminino
- 12 Feminismo e desenvolvimento: por uma infraestrutura social que liberte a mulher

Diretrizes “Mulher e Trabalho”

1 – Trabalho decente

“Trabalho decente é oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social, condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.”

*Organização Internacional do Trabalho (OIT)
1ª Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente*

A presença maciça das mulheres no trabalho tem o lado positivo expresso na oportunidade de obter renda própria e, assim, ampliar as condições de emancipação feminina. E tem o lado negativo, manifesto em crescente processo de precarização do trabalho, sendo as mulheres a grande maioria dos trabalhadores em situação de trabalho precário.

O Brasil deu importantes passos para a redução de trabalhadores informais. Um dos avanços obtidos é o crescimento do trabalho com carteira assinada, ou seja, com direitos trabalhistas assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além de criar novos postos legalizados, milhares de trabalhadores saíram da informalidade, como demonstram dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na pesquisa realizada sobre a evolução do emprego no setor privado (em que estão mais de 2/3 da população ocupada).

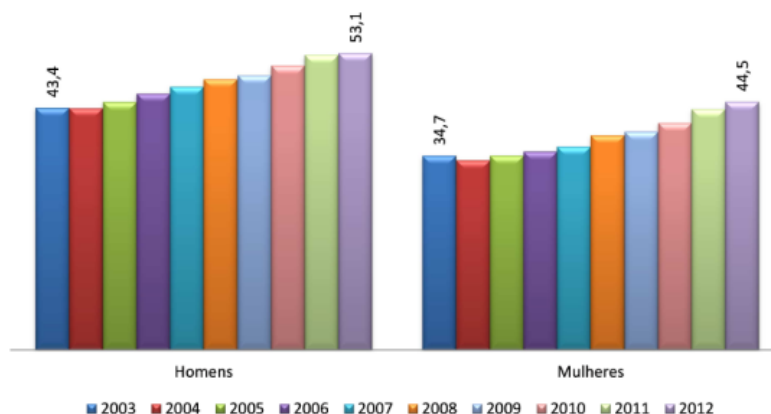
	Crescimento da população ocupada	Crescimento do emprego com carteira de trabalho assinada no setor privado
2012-2011	2,2%	3,7%
2012-2003	24,0%	53,6%

Fonte: IBGE – Evolução do emprego com carteira de trabalho assinada no setor privado 2003-2012

Esse crescimento do trabalho com direitos e proteção social vem beneficiando homens e mulheres, mas essas continuam sendo o maior grupo sem carteira assinada, com mais da metade nessa situação.

A formalização do trabalho através do registro em carteira é um dado positivo, porém não suficiente para se afirmar que as mulheres estão se afastando da precariedade. Pelo contrário, há fortes evidências, ainda pouco estudadas, de que as condições de vida das trabalhadoras formais e informais não são tão díspares. O crescimento de postos de trabalho femininos está concentrado nos setores da economia que pagam os piores salários e possuem más condições de trabalho, com extensas jornadas, contrato em tempo parcial, terceirização, trabalho em pé, cultura antissindical, menores níveis de qualificação, insalubridade, discriminação das que adoecem ou engravidam. As mulheres, em sua grande maioria, com suas duplas ou triplas jornadas, têm seus corpos e sua saúde marcadas pela servidão, sob permanente pressão e insegurança.

Percentual de homens e mulheres ocupados com emprego com carteira de trabalho assinada no setor privado (2003-2012)



Fonte: IBGE – Evolução do emprego com carteira de trabalho assinada no setor privado (2003-2012)

Os sindicatos devem combater a precariedade e lutar pelo trabalho decente para todos os trabalhadores e trabalhadoras, com direitos sociais e previdenciários assegurados e condições humanamente dignas de trabalho, denunciando e coibindo a superexploração, as doenças e os acidentes de trabalho, o assédio moral e sexual etc.. O trabalho decente para as mulheres deve compreender também os direitos reprodutivos e de gestação, o direito a vestimentas e equipamentos de trabalho em acordo com o seu corpo, o direito de trabalhar em espaço, ambiente e jornada de trabalho adequados à saúde feminina etc.. É urgente introduzir a questão da mulher nas pautas sindicais e nas negociações coletivas.

2 – Igualdade de salários

Um dos princípios que alicerça a Constituição brasileira é o de isonomia, que equipara o tratamento dispensado nas relações sociais, ou seja, entre gêneros, raças e crenças distintas. A diferença laboral entre homens e mulheres, amplamente praticada no Brasil, fere esse princípio. A Constituição brasileira e a CLT, além de outras leis que impedem a diferença salarial entre homens e mulheres, são desrespeitadas, burladas, com frequência.

O hábito de pagar menos às mulheres é comum no mundo e no Brasil e sua força reside na cultura discriminatória que permeia as relações socioeconômicas. Portanto, é preciso ao mesmo tempo travar a luta legal pelo cumprimento do direito e a luta política que visa transformar os valores e criar uma cultura colaborativa e cooperativa entre os gêneros. E isso deve passar por políticas públicas e programas específicos de promoção da igualdade.

Os principais argumentos para a prática da diferença de tratamento salarial, segundo estudiosos, advêm de arraigados símbolos ou valores antigos, como a crença na aparente fragilidade física da mulher em relação ao homem, bem como de que a mulher é naturalmente destinada ao cuidado com o lar e os filhos, ficando o trabalho fora de casa identificado como um complemento. Mesmo em ambientes profissionais com altos níveis de instrução, a isonomia é desrespeitada no exercício de profissões universitárias, chegando as mulheres a receberem a metade que os homens em trabalhos iguais, com formação igual. Isso deve ser objeto de debate, denúncia e ação sindical, incorporando-se nas pautas salariais e nas negociações coletivas a isonomia salarial entre gêneros e raças, bem como no debate e formulação pelos sindicatos de novas políticas públicas promotoras de igualdade no trabalho.

3 – Igualdade de oportunidades

Inúmeros estudos comprovam: as mulheres estudam mais, mas têm menos chance de progredir no trabalho, registrando-se pequena participação na liderança e nos altos escalões das empresas, órgãos públicos, sindicatos, embora haja exceções.

Políticas compensatórias visam diminuir o impacto negativo dessa e de outras injustiças. Um exemplo é a política de cotas que os movimentos feministas e de mulheres abraçaram como instrumento de empoderamento das mulheres no espaço político, empresarial e sindical. A política de cotas precisa ser aperfeiçoada permanentemente e a sua execução comprova que as instituições só têm a ganhar com a presença das mulheres.

A mulher continua respondendo em grande medida, e muitas vezes exclusivamente, pelos cuidados com o lar, com os filhos e com os doentes e idosos etc.. Isso precisa mudar a partir de políticas públicas que promovam a divisão de responsabilidades e a partilha de direitos, conforme a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil ainda não é signatário, mas deve tornar-se, garantindo sua ratificação e regulamentação. A norma aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades em relação a filhos e filhas dependentes, quando essa condição restringir a possibilidade de se preparar para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

É preciso também reconhecer que a mulher não voltará atrás e que continuará a ampliar sua presença no mercado de trabalho com uma força transformadora que já está em processo. As mulheres sabem que sua autonomia e liberdade dependem também de uma solução global que beneficie a todos, que facilite um pouco as grandes dificuldades da vida moderna. É preciso, por exemplo lutar por políticas públicas e investimentos em infraestrutura social e pública nas áreas de saúde, educação, transporte, habitação, segurança, fundamentais bens e serviços para a produção de reais condições de igualdade de oportunidades para as mulheres e de melhores condições de vida para todos.

4 – Valorização das profissões do cuidado e da educação

Muitos estudiosos da vida contemporânea, como Pierre Levy, consideram as profissões do cuidado e da educação as mais importantes e decisivas da organização social e econômica do século XXI. O cuidado é visto por outros como uma das mais profundas subversões da norma básica do capitalismo, o descuido.

O cuidar é um processo fundamental de atenção à saúde, exigindo conhecimentos e práticas multidisciplinares, que fazem intervir, em colaboração, diferentes formações acadêmicas e profissionais em interação com os pacientes tomados como seres capazes e dotados de desejos. O mesmo pode ser dito da educação contemporânea, que impõe repensar as fronteiras e articulações entre os conhecimentos, solicitando diálogo e jogo entre as disciplinas, amparado em equipes multidisciplinares bastante ecléticas. Nesses dois setores, do cuidado e da educação, há forte presença, senão predomínio, de profissionais mulheres. Alguns entendem que a vocação das mulheres no que diz respeito ao cuidado e à educação no âmbito doméstico e familiar foi transferida às profissões do cuidado e da educação. Ou seja, atividades importantes, porém com baixo reconhecimento social. É preciso mudar essa mentalidade anacrônica, como feito em alguns países, como Canadá e Austrália, em que o

cuidado e a educação são atividades de forte reconhecimento e valor social, rompendo com a estrutura patriarcal e de servidão feminina.

5 – Estímulo e apoio aos estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho dos profissionais universitários e, em particular, das profissionais universitárias

O aumento da participação de mulheres em ocupações anteriormente restritas aos homens e o crescimento de oportunidades de trabalho para mulheres com formação universitária colocam a necessidade de estudos que atualizem o conhecimento produzido – até há pouco tempo e ainda hoje –, exclusivamente a partir da observação de grupos de homens.

A CNTU deve promover o conhecimento sobre os profissionais universitários, notadamente sobre as profissões que ela reúne, em que as mulheres têm peso determinante, demandando estudos também sob a ótica das mulheres na investigação pela sociologia do trabalho, antropologia, economia do trabalho, filosofia, ciências da saúde e outras disciplinas que estudam os gêneros e as mulheres.

Diretrizes “Mulher e Saúde”

6 – Saúde física, mental e social

Fim da violência

“A violência contra a mulher envergonha a sociedade que, infelizmente, ainda é sexista e preconceituosa.”

Presidente Dilma Rousseff

Condição fundamental da saúde física, mental e social das mulheres é o fim da violência que agride e mata um número enorme de mulheres no Brasil. A mulher ainda é alvo de preconceito e assédio moral e vítima de diferentes formas de violência, algumas delas silenciosas e encaradas de maneira natural. Felizmente, hoje há sanções legais e duras punições, mas que não têm sido suficientes para remover esse mal maior que são os diferentes tipos de agressão a que a mulher está submetida, principalmente a agressão física de homens contra as mulheres. Essa questão é um ponto importante a ser combatido pela forte interferência na saúde feminina. Por uma cultura de paz, compartilhamento e colaboração e não mais de hierarquia entre os sexos, o que deve ser um compromisso da CNTU com a saúde das mulheres.

Contra as exaustivas duplas jornadas de trabalho

Logo em seguida, mas na mesma ordem de importância, a saúde das mulheres demanda uma profunda transformação na organização familiar e social de modo a mais bem compartilhar responsabilidades, tarefas e afazeres na gestão do lar, da educação dos filhos, dos cuidados com as crianças, doentes e idosos. É preciso promover uma cultura que incentive a divisão interna de trabalho na família de forma mais colaborativa, justa e equitativa, conferindo à economia doméstica e ao papel de homens e mulheres um novo olhar.

Valorizar o cuidado e as profissões do cuidado

Em segundo lugar, é preciso valorizar os profissionais que cuidam, tanto os trabalhadores domésticos quanto os do cuidado e da educação que atuam nas escolas, hospitais, clínicas, ambulatórios, restaurantes e demais equipamentos voltados à saúde coletiva. Cultivar e produzir uma sociedade do cuidado é fundamental no projeto de plena emancipação de mulheres e homens.

Mais recursos e melhor gestão da saúde pública

O setor público de saúde possui conhecimentos e formulações avançadas de políticas para a saúde individual e coletiva das mulheres. No entanto, a contenção de recursos para a saúde pública e os métodos de gestão, incluindo a terceirização, apequenam, descontinuam e fragmentam esses programas. Mesmo em iniciativas de primeira linha, como a diminuição da mortalidade materna, é preciso avançar muito, removendo as causas que levam à morte de mulheres no processo de gestação.

A dupla investigação sobre o trabalho feminino

A investigação e as políticas públicas sobre o trabalho feminino devem levar em conta as duas esferas – a do trabalho e a doméstica, pois ao contrário da maioria dos homens que, ao chegar em casa, mesmo que por poucas horas, terá espaço para o descanso e o sono, as mulheres enfrentam outra jornada, muitas vezes mais penosa e mais desgastante. A exposição a cargas fortes de trabalho com dupla jornada da profissional feminina ainda necessita de uma maior compreensão sobre o que se passa na sua saúde, considerando situações de competição e tensão no ambiente de trabalho, desemprego, trabalho informal, responsabilidade com o ambiente doméstico e relações com a família (filhos, companheiro e pais), baixos salários, solidão etc..

Quanto às mulheres que ocupam cargos de chefia, há uma grande adaptação do papel feminino às necessidades dessas funções, que geram alterações no corpo, na saúde, nos valores e nos comportamentos em virtude das exigências da empregabilidade, de um trabalho sem limites, demandando muitas horas de trabalho presencial, no celular e no computador. Muitas mulheres, em virtude dessas exigências, optam por permanecer solteiras ou sem filhos.

O marcante aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho traz um grande desafio a ser enfrentado, uma vez que a avaliação do impacto do trabalho na saúde feminina é multifatorial, diferente e mais complexo se comparado com a saúde masculina, portanto, será preciso fomentar estudos e pesquisas sobre isso, de forma a subsidiar a proposição de políticas públicas e medidas de proteção à saúde das trabalhadoras.

7 – Direito ao corpo, ao plano de vida e ao planejamento familiar

A possibilidade de participação ativa na vida social e comunitária nos diferentes contextos da escola, do trabalho, da política e outros foram conquistas importantes das lutas de movimentos de mulheres. Durante muito tempo, não era possível à mulher fazer suas próprias escolhas; o pai, o irmão, o companheiro ou o filho definiam aquilo que era o melhor para as suas filhas, mães, companheiras etc..

A ideia de “fragilidade feminina”, construída socialmente, serviu como justificativa e contribuiu para uma desigualdade sempre encarada como natural, mas que contraditoriamente nem sempre poupou a mulher que, historicamente, também desenvolveu trabalhos pesados que exigiram grande esforço físico e mental, por exemplo, a execução de atividades domésticas ou no campo. O resultado disso contribuiu para que a mulher desenvolvesse uma baixa autoestima sobre sua capacidade e de dependência, que está sendo rompida aos poucos. Acelerar essa ruptura é fundamental, pois as mulheres não devem esperar para serem donas de suas vidas e de seus corpos.

Para a condição feminina, programas que garantam os cuidados com o próprio corpo e o acesso à escolha de seu projeto/plano de vida têm uma importância significativa que a diferencia da condição masculina. É necessário garantir políticas públicas voltadas ao planejamento familiar e à saúde reprodutiva, a condições de proteção da maternidade, proteção da infância, prevenção e tratamento de doenças femininas nos diferentes ciclos de vida que são decisivas para a participação e emancipação feminina. Cabe ressaltar que essas políticas públicas devem considerar a questão do direito à diversidade, não se constituindo como mais uma condição de desvantagem para a trabalhadora do sexo feminino.

A saúde reprodutiva requer o exercício dos direitos reprodutivos. Nesse sentido, as lutas para garantir a saúde reprodutiva das mulheres devem incluir:

- respeito às decisões reprodutivas das mulheres, que implicam disponibilidade de informações corretas e de boa qualidade a respeito das alternativas referentes à reprodução biológica: ter ou não filhos, quando, com quem, como evitá-los ou criá-los;
- serviços que respeitem a decisão da mulher e disponham dos recursos necessários para garantir a viabilização da sua escolha;
- estímulo à responsabilização dos homens pelos seus atos sexuais e a incorporação desses em atividades e ações que promovam a saúde reprodutiva.

8 – Ambientes adequados e decentes e equipamentos de trabalho adaptados ao corpo feminino – Por uma ergonomia da mulher

Os processos de trabalho nos ambientes profissionais não consideram condições adaptadas às diferenças entre os organismos masculino e feminino. O padrão considerado universal utilizado é o masculino, ignorando as diferenças de raça, gênero, idade etc.. Existem diferenças importantes no peso, altura, tamanho, força muscular, preensão e certas particularidades próprias ao corpo feminino. Essa exposição a fatores de risco mecânicos e ambientais é ainda agravada pelos recursos materiais insuficientes e/ou inadequados que ocasionam condições inseguras, com um forte impacto na saúde da trabalhadora, o que aumenta seu risco de acidentes, doenças ocupacionais, doenças crônicas etc..

9 – Respeito aos ciclos de vida e à diversidade

As políticas e práticas governamentais e empresariais devem respeitar as várias idades da mulher e entendê-las dentro de sua condição biológica e fisiológica, nas diferentes etapas de vida. O organismo feminino possui variação hormonal mais frequente e mais intensa, transformações corporais que são desvalorizadas socialmente. Portanto, a mulher deve ser compreendida nessa sua condição, seja na infância, na adolescência ou na vida adulta, com atenção redobrada nos momentos mais delicados da saúde da mulher, ou seja, na gravidez, tensão pré-menstrual e menopausa, dentre outros.

Cabe acrescentar, reconhecer e identificar os prejuízos à saúde entre as profissionais que estão submetidas a maior vulnerabilidade, como as mais pobres, a mulher negra, a indígena, a imigrante, a com deficiência e outras condições.

Diretrizes “Mulher e Política”

10 – Participação e empoderamento das mulheres na política e no sindicalismo para uma democracia mais plena

A definição de empoderamento é diversa, dependendo de quem dela faz uso. Na perspectiva conservadora, o termo pode ser usado como uma tática de esvaziamento da responsabilidade e do papel do Estado na redistribuição de poder e recursos, propondo e levando as comunidades carentes e desassistidas a práticas despolitizantes e isolacionistas. Muitas outras concepções de empoderamento circulam nas academias e nos movimentos sociais. Neste documento, entende-se como o processo em que pessoas, organizações e comunidades em desvantagem angariam recursos materiais e imateriais que lhes permitam ter voz, visibilidade, influência e capacidade de decisão nas questões que afetam suas vidas, mas sempre com perspectiva mais ampla de transformação das relações de poder. Ou seja, empoderar a mulher numa perspectiva de condução social, e não apenas de solução de problemas imediatos que as afetam diretamente, pois todos os temas e problemas da sociedade incidem sobre as mulheres.

Nos últimos anos, crescem as discussões, articulações e manifestações dos movimentos de mulheres e feministas pelo empoderamento das mulheres na política e em outras instâncias de poder econômico e social. Na perspectiva política, essa também vem sendo a postura da bancada feminina no Congresso Nacional que, articulada com diferentes organizações de mulheres, vem realizando ações com o objetivo de incentivar a participação de mais mulheres no âmbito do Legislativo e nos demais espaços de poder político. As parlamentares eleitas e as feministas têm influenciado seus partidos na criação de núcleos, coordenações ou articulações de mulheres, ao mesmo tempo em que têm contribuído para a introdução da política de cotas em algumas das direções partidárias.

A criação e implantação do Coletivo de Mulheres da CNTU é uma ação de empoderamento das mulheres no âmbito da entidade, na medida em que se cria um vínculo entre a direção e as lideranças de mulheres que fazem parte de sua base ou são aliadas. A perspectiva é que os sindicatos de profissionais universitários implementem ou reforcem medidas de empoderamento das mulheres nas instâncias decisórias e em outras instituições que norteiam a vida social, cultural e política. Não há uma receita única e infalível para tanto, mas é necessário buscar meios e formas de promover as mulheres na permanente construção da democracia, devido à crescente participação que temos na composição da população brasileira, no colégio eleitoral, na produção econômica, na família e na vida social. Uma democracia sem intensa participação das mulheres é, no mínimo, uma “democracia manca”, para não dizer que não é uma verdadeira democracia. Nessa diretriz, quer-se estabelecer frentes de lutas de homens e mulheres da CNTU pela ampliação do número de mulheres nas diversas instâncias decisórias da sociedade.

Reforma política

Como podemos observar em diversas pesquisas, a sociedade brasileira é favorável a ter mais mulheres na política, pois as experiências das mulheres na condução política são

positivas, desfazendo-se aceleradamente o ranço sexista que entende ser política “coisa de homem”. Para se avançar nesse campo, é necessário mudar as leis que regem a vida política e eleitoral do País, dos estados e municípios. A atual legislação reserva cotas para as mulheres, mas não obriga o seu preenchimento, além de diluir o aumento das candidaturas femininas com a ampliação generalizada de candidaturas. Além disso, o sistema partidário é frouxo na observação das cotas, descumprindo-as, sem penalização pela autoridade eleitoral. Os partidos políticos vêm abrindo espaços para as candidatas mulheres, porém, não lhes dando o devido apoio, utilizando desse recurso apenas como manobra de atração de votos ou mascaramento do machismo que ainda campeia com força em várias dessas organizações, se não no discurso, na prática política desprezadora das mulheres, suas questões, suas opiniões e seus estilos diferenciados de atuação. A lei deve ser mais efetiva e, para chegar a isso, há de se fazer um esforço de articular, pensar e implantar formas e meios realmente transformadores.

Redução da jornada de trabalho

A alta produtividade do trabalho não tem sido revertida em favor dos trabalhadores brasileiros, pois há 25 anos – tempo de uma tremenda revolução tecnológica e de gestão – a jornada de trabalho não é diminuída para o conjunto dos trabalhadores. A redução da jornada libera homens e mulheres de um pouco da carga de trabalho e os possibilita uma vida melhor e mais diversificada, inclusive maior e melhor participação política. Para as mulheres, essa questão é essencial.

Educação política

Toda a sociedade precisa de educação política e as mulheres mais ainda, pois são, desde o nascimento, induzidas ao desinteresse pela vida política e ao desconhecimento das instituições, estruturas e funcionamento do Estado, leis e mecanismos de participação etc.. O protagonismo das mulheres tem forte âncora na educação política, que precisa se dar de forma contínua.

Empoderamento das mulheres nos sindicatos

A transformação dos sindicatos em ambientes acolhedores de mulheres ainda é uma tarefa que se impõe. Muitos sindicalistas homens querem abrir os sindicatos às mulheres, mas com uma porta semicerrada, entendendo erroneamente que um departamento ou diretoria de mulheres é o suficiente. No entanto, trata-se de abrir todos os espaços de discussão, decisão e ação sindical às mulheres, desde a implantação de cotas na direção, passando pela abertura de postos-chaves na estrutura sindical para as mulheres (presidência, finanças, comunicação e outras áreas de maior poder nos sindicatos) até a incorporação de questões das mulheres nas lutas sindicais, sempre na perspectiva feminina, que não pode ser adivinhada pelos homens, pois somente as mulheres podem identificar e expressar seus problemas no trabalho, suas necessidades e reivindicações. Até mesmo em categorias com maioria ou forte presença de mulheres, acontece com frequência que os homens as excluam e às suas questões das pautas e negociações coletivas.

Fundamental faz-se a capacitação sindical de mulheres, bem como a formação de sindicalistas, homens e mulheres, para serem conhecedores e transformadores da realidade e dos direitos das mulheres.

11 – Igualdade nos negócios: liderança empresarial e empreendedorismo feminino

A baixa participação das mulheres na alta administração das grandes empresas – só 5% têm mulheres no cargo de presidente –, especialmente das multinacionais, vem sendo objeto de debate nos movimentos feminista e de mulheres. Além de visar mecanismos que possibilitem mudança nessa direção, é necessário criar fortes políticas públicas para as mulheres empreendedoras, entendidas aqui como empregadoras e trabalhadoras por conta própria, indo assim ao encontro da política das Nações Unidas que propugna no programa ONU Mulheres que “Igualdade significa negócios”.

12 – Feminismo e desenvolvimento: por uma infraestrutura social que liberte a mulher

O empoderamento é um processo complexo. Não bastam as cotas e as leis, é preciso transformar as condições objetivas de organização da família e da vida social. As mulheres são o esteio da vida familiar na medida em que são elas, principalmente, que desempenham o papel de cuidadoras da família, seja como ponto de referência na sua gestão e manutenção (observando-se aqui o crescente número de mulheres que são “chefes de família”), no cuidado e educação dos filhos, dos pais que envelhecem e adoecem, no apoio aos companheiros, na administração do lar e na execução de tarefas. Não se pode relegar essa questão apenas à conscientização dos homens, dos jovens e das crianças. É necessário implantar infraestrutura social que libere a mulher do excesso de responsabilidades e tarefas. Educação de qualidade e em tempo integral para os filhos, boas creches para as crianças em idade pré-escolar, serviços de *home care* em saúde (como o Programa de Saúde da Família, serviços de enfermagem para o apoio aos idosos e doentes em casa etc.), restaurantes coletivos, melhores e mais eficientes transportes públicos, mais e melhores projetos de habitação social com infraestrutura moderna de serviços compartilhados (como lavanderias coletivas), dentre outras políticas públicas emancipacionistas.

Sobre Mulher e Trabalho:

- BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo fatos e mitos. Tradução de Sérgio Milliet. Difusão Européia do Livro, 1960, 4ª edição
- BEZERRA, Natália. Mulher e universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade. Anais Conferência Internacional sobre os Sete Saberes para a Educação do Presente. Fortaleza, Uece, set. 2010
- Disponível em: <<http://www.uece.br/setesaberes/anais/pdfs/trabalhos/420-07082010-184618.pdf>>. Acesso em: dez. 2013
- CNTU. Carta à nação brasileira. Desafios do sindicalismo de profissionais universitários. 2º. Encontro Nacional da CNTU. São Paulo: CNTU, dez. 2013
- DIEESE. Anuário das mulheres brasileiras. São Paulo: Dieese, 2011.
- Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>>.
- Consulta em: jan. 2014
- FENAFAR. Sou mulher, sou farmacêutica, tenho direitos. Brasília: Fenafar, s/d.
- Disponível em: <<http://www.fenafar.org.br/portal/media/mulher/files/livreto-web.pdf>>.
- Consulta em: jan. 2014
- HIRATA, Helena. Entrevista. Revista Trabalho, Educação e Saúde. Fundação Oswaldo Cruz. v. 4 n. 1, pp. 199-203, 2006.
- Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/upload/revistas/r134.pdf>>. Consulta em: dez. 2013
- _____. Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernos Pagu. Campinas: Unicamp – Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2002, n. 17-18, pp. 139-156.
- Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>>. Consulta em: dez. 2013
- KNUDSEN, Patrícia P. P. da Silva. Conversando sobre psicanálise: entrevista com Judith Butler. Revista Estudos Feministas, v. 18, n. 1. Florianópolis: UFSC – Centro de Filosofia e Ciências Humanas e Centro de Comunicação e Expressão, abr. 2010.
- Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000100009>. Consulta em: dez. 2013
- LENOIR, Nöele; MATHIEU, Bertrand. Les normes internationales de la bioéthique. PUR, Paris, 1998
- LOPES, Maria Margaret. Gênero e ciências no país: exceções à regra? Com Ciência Revista Eletrônica de Jornalismo Científico. SBPC –Labjor, s /d.
- Disponível em: <<http://comciencia.br/reportagens/mulheres/13.shtml>>. Consulta em: dez. 2013
- MARCONDES, Mariana Mazzini [et all]. (orgs.). Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013
- MARÍAS, Júlian. A mulher no século XX. Tradução de Diva Ribeiro de Toledo Piza – São Paulo: Convívio, 1981

- MORITA, Maria Celeste [et all]. Perfil atual e tendências do cirurgião-dentista brasileiro. Maringá: Dental Press, 2010.
Disponível em: <http://cfo.org.br/wp-content/uploads/2010/04/PERFIL_CD_BR_web.pdf>. Consulta em: jan. 2014
- ORSI, Carlos. Mulheres são maioria com nível superior, mas homens dominam mercado de trabalho. Revista Ensino Superior Unicamp, Campinas, 11 set. 2012.
Disponível em: <<http://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/notas/mulheres-sao-maioria-com-nivel-superior-mas-homens-dominam-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: nov. 2013
- OIT BRASIL. Convenção 156. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br / convencao_156_228.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/convencao_156_228.pdf).
- PAIVA, K. C. M., DUTRA [et all]. A participação da mulher na engenharia. In: O trabalho na sociedade contemporânea: inserção e ascensão da mulher no mercado de trabalho. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2007
- QUADROS, Waldir. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2011. Traços Gerais da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho, 2013
- SANTOS, Cecília MacDowell; IZUMINO, Wania Pasinato. Violência contra as mulheres e violência de gênero: notas sobre estudos feministas no Brasil. Revista Estudos Interdisciplinares de America Latina y El Caribe. Israel: Universidade de Tel Aviv, v. 16 – n. 1, 2005, pp.147-164
- SCHEFFER, Mário (coord.). Demografia Médica no Brasil. Relatório de Pesquisa. v. I. São Paulo: Cremesp e CFM, 2011.
Disponível em: <http://www.cremesp.org.br/pdfs/demografia_2_dezembro.pdf>. Consulta em: jan. 2014
- TEIXEIRA, Marilane Oliveira – Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. Revista Gênero, v. 9, n. 1, pp. 31-45, 2. Niterói: UFF – Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero, 2º sem. 2008.
- VIEIRA, Regina S. Corrêa. O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da sub-representação das mulheres trabalhadoras em âmbito sindical. VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas. São Paulo: Alast, 2013.
Disponível em: <congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/358.pdf>.
Consulta em: mar. 2014
- VILELA, Wilza. Saúde integral, reprodutiva e sexual da mulher. Saúde das mulheres. São Paulo: Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, s/d
- VILLEN, Patricia. Polarização do mercado de trabalho e a nova imigração internacional no Brasil. Rede Estudos do Trabalho. Marília: Unesp, s/d
- _____. Mulheres na imigração qualificada e de baixa qualificação: uma modalidade da divisão sexual do trabalho no Brasil. VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas. São Paulo: Alast, 2013.
Disponível em: <http://alast2013.com.br/ANAIS_ALAST/trabalhos/318.pdf>. Consulta em: dez. 2013

Sobre Mulher e Saúde:

AQUINO, Estela Maria L. de. Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir.

Caderno de Saúde Pública, 11 (2). Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, abr./jun., 1995.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v11n2/v11n2a11.pdf>>. Consulta em: jan. 2014

BRITO, Jussara Cruz de [et all]. Saúde, subjetividade e trabalho: o enfoque clínico e de

gênero. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n.126, São Paulo: jul./dez. 2012.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a13v37n126.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

CASTEL, Robert. A insegurança social: o que é ser protegido? Petrópolis: Vozes, 2005

GARCIA, Leila Posenato [et all]. Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil. Brasília:

Ipea, 2013

Disponível em: <http://monitoramentocedaw.com.br/wp-content/uploads/2013/09/130925_sum_estudo_femicidio_leilagarcia.pdf>. Consulta em: jan. 2014

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. Sociologias,

n. 21. Porto Alegre: UFRGS – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, jan./jun. 2009.

Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/8854/5097>>.

Consulta em: jan. 2014

_____. Entrevista. Revista Trabalho, Educação e Saúde. Fundação Oswaldo Cruz. v.

4 n. 1, pp. 199-203, 2006.

Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/upload/revistas/r134.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

_____. Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernos Pagu. Campinas:

Unicamp – Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2002, n.17-18, pp. 139-156.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

IBGE. Evolução do emprego com carteira de trabalho assinada 2003-2012. Pesquisa Mensal

de Emprego. Brasília: IBGE, 30 abr. 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Evolucao_emprego_carteira_trabalhoassinada.pdf>. Consulta em: jan. 2014

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Política nacional de atenção integral à saúde da mulher:

princípios e diretrizes. Brasília: MS, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas, 2007.

Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2007/politica_mulher.pdf>.

Consulta em: dez. 2013

SENADO FEDERAL: O inferno das mulheres. Brasília: SF – Jornal do Senado – Especial,

4 jul. 2013.

Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/especiais/2013/07/04/jornal.pdf>>. Consulta em: 30 jan. 2014

VILELA, Wilza. Saúde integral, reprodutiva e sexual da mulher. Saúde das mulheres. São

Paulo: Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde s/d.

Disponível em: <http://www.mulheres.org.br/documentos/saude_integral.pdf>.

Consulta em: jan. 2014

Sobre Mulher e Política:

ALVES, Branca Moreira. Ideologia e feminismo: A luta da mulher pelo voto no Brasil.

Petrópolis: Editora Vozes, 1980

BOLOGNESI, Bruno. A cota eleitoral de gênero: política pública ou engenharia eleitoral?

Revista Paraná Eleitoral, v. 1, n. 2. Curitiba: TRE/PR – UFPR, 2012.

Disponível em: <<http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/tre-pr-parana-eleitoral-revista-2-artigo-1-bruno-bolognesi>>. Consulta em: fev. 2014

GONZÁLEZ, Ana Isabel Álvarez. As origens e a comemoração do Dia Internacional das Mulheres. São Paulo: Expressão Popular, 2010

HOROCHOVSKI, R. Rossi; MEIRELLES, Giselle. Problematizando o conceito de

empoderamento. Anais do II Seminário Nacional Movimentos Sociais, Participação e Democracia. Florianópolis: UFSC – Núcleo de Pesquisa em Movimentos Sociais, 2007.

Disponível em: <http://www.sociologia.ufsc.br/npms/rodrigo_horochovski_meirelles.pdf>. Consulta em: fev. 2014

JORDÃO, F. Pacheco; CABRINI, Paula. Mais Mulheres na Política (analistas). Maioria

dos brasileiros apoia reforma política para garantir maior participação das mulheres.

Resultados da pesquisa. Projeto Mais Direito e Mais Poder. São Paulo: Ibope – Instituto Patrícia Galvão, 2013.

Disponível em: <http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5095&catid=42>. Consulta em: jan. 2014

MENEGUELLO, Rachel [et all]. Mulheres e negros na política. Estudo exploratório sobre o desempenho eleitoral em quatro estados, 1ª. edição, Campinas: Unicamp – Cesop, 2012.

Disponível em: <<http://nupps.usp.br/downloads/livros/mulheresenegros.pdf>>. Consulta em: fev. 2014

ONU MULHERES. Princípios de empoderamento das mulheres. Igualdade significa negócios. ONU – Unifem, s/d.

Disponível em: <<http://www.unifem.org.br>>. Consulta em: dez. 2014

SEBRAE (org.). Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas: 2013. São Paulo: Dieese, 2013.

Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2013/anuarioMulheresSebrae.pdf>>. Consulta em: fev. 2014

VIEIRA, Regina S. Corrêa. O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da sub-representação das mulheres trabalhadoras em âmbito sindical. VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas. São Paulo: Alast, 2013.

Disponível em: <http://alast2013.com.br/ANAIS_ALAST/trabalhos/358.pdf>.

Consulta em: jan. 2014



Diretoria CNTU

Presidente

Murilo Celso de Campos Pinheiro

Vice-presidente

Gilda Almeida de Souza

Diretor Administrativo

José Erivalder Guimarães de Oliveira

Diretor de Finanças

Wellington Moreira Mello

Diretora de Finanças adjunta

Maria Maruza Carlesso

Diretor de Relações Sindicais

Cláudio da Costa Manso

Diretor de Articulação Nacional

Allen Habert

Suplentes

Marcos Cintra, José Carrijo Brom,
Clóvis Abrahim Cavalcanti, Fernando
Palmezan Neto, Waltovanio Cordeiro
de Vasconcelos, Cláudia Beatriz Câmara
de Andrade, José Carlos Ferreira Rauen

Conselho Fiscal

Titulares

Wilson Roberto Villas Boas Antunes
“Betinho”, Carlos Alberto Grandini Izzo,
José Ailton Ferreira Pacheco

Suplentes

José Campos Sobrinho, Maria Rita de Assis
Brasil, Edson Kiyoshi Shimabukuro

SDS Edifício Eldorado, sala 108
CEP: 70392-901 – Brasília/DF
Telefone: (61) 3225-2288
cntu@cntu.org.br – www.cntu.org.br
facebook.com/CNTU.ProfissionaisLiberais
twitter.com/cntu_sindical
youtube.com/CNTUSindical

Elaboração

CNTU – Coletivo de Mulheres

Coordenação-geral

Gilda Almeida de Souza

Coordenação Mulher e Trabalho

Cristina Palmieri
Claudia Saleme

Coordenação Mulher e Política

Marta Livia Suplicy

Coordenação Mulher e Saúde

Alice Bueno
Renata Vignali

Redação

Marta Rezende

Edição

Rita Casaro

Revisão

Soraya Misleh

Capa, projeto gráfico e diagramação

Eliel Almeida



CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS
TRABALHADORES
LIBERAIS
UNIVERSITÁRIOS
REGULAMENTADOS



Federação
Nacional dos
Farmacêuticos



SDS Edifício Eldorado, sala 108 – CEP: 70392-901 – Brasília/DF
Telefone: (61) 3225-2288 – cntu@cntu.org.br – www.cntu.org.br

 [CNTU.ProfissionaisLiberais](https://www.facebook.com/CNTU.ProfissionaisLiberais)

 [cntu_sindical](https://twitter.com/cntu_sindical)

 [CNTUSindical](https://www.youtube.com/CNTUSindical)