Mulheres ainda são excluídas

Fonte: O Estado de São Paulo, 18 nov.2004, Empregos, p.Ce 6

Há muito tempo, as mulheres vêm ampliando sua atuação na sociedade. De mães e esposas passaram a chefes de família, supervisoras, gerentes, diretoras e presidentes de entidades, associações e empresas. Sua participação no mercado de trabalho passou a crescer em ritmo acelerado na década de 70 e, no início do milênio, já representava 40% população economicamente ativa do país – 33 milhões de trabalhadoras.

Apesar do avanço, ainda é pequeno o número de mulheres que conseguem atingir o topo das organizações. Pior: a ONU (Organização das Nações Unidas) aponta que 70% das pessoas que vivem abaixo da linha de pobreza são mulheres. Em 2000, a entidade promoveu a Cúpula do Milênio, evento com a participação de dirigentes mundiais e chefes de Estado. Nele, oito metas – entre elas, a igualdade entre os sexos e a valorização da mulher – foram fixadas para reduzir pela metade o número de miseráveis no mundo.

No Brasil, essa desigualdade foi comprovada pela pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*, realizada, em 2003, pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. A partir dela, o Ethos lançou, recentemente, o manual *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*, que aborda a estreita relação entre a valorização das mulheres e a erradicação da pobreza, indicando os vínculos entre as ações de responsabilidade social empresarial e as metas da ONU.

Divulgação

José Emídio: *questão de tempo*

O estudo mostrou, também, que apenas 3% das organizações pesquisadas têm políticas claras de promoção da eqüidade de gênero, com programas de redução de desigualdades salariais e de capacitação profissional específicos para melhorar a qualificação das mulheres. "A gestão nas empresas ainda é muito masculina. A mulher é considerada competente para cargos que exijam sensibilidade. Trata-se de uma questão cultural e de um paradigma a ser quebrado pelas organizações, que precisam reconhecer o preconceito e enfrentá-lo", adverte o gerente de comunicação do Ethos, Leno Silva.

EVOLUÇÃO

O levantamento do Ethos ainda mostra que o número de mulheres em cargos de direção nas grandes empresas brasileiras vem aumentando, mas ainda é minoria: 18% ocupam cargos gerenciais e apenas 9%, de direção. O salário é 20,5% menor que o do homem. As diferenças são ainda maiores para mulheres negras, que, além da discriminação em relação ao sexo, são vítimas do racismo.

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em junho elas ganharam, em média, 61% menos que os homens brancos, 51% menos que as mulheres brancas e 19% menos que os homens negros. "As trabalhadoras negras estão entre as mais pobres e isso é barreira para o conhecimento. Quanto maior for a falta de conhecimento e especialização, menor a chance de ingressar no mercado de trabalho, possibilidades de carreira e rendimentos. Infelizmente, em uma similaridade entre brancos e negros com o mesmo conhecimento, o negro já sai perdendo", diz a vice-presidente de Responsabilidade Social da ABRH Nacional, Jorgete Lemos.

Conforme a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo IBGE de setembro de 2002 a setembro de 2003, as mulheres encontram mais dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. A taxa de desemprego entre elas foi de 12,3% e cai para 7,8% entre os homens. "O fato de ter mais mulheres desempregadas é diretamente proporcional à procura, como quem sai de uma faculdade. Cada vez que um posto de trabalho é fortalecido pela tecnologia, a competência e o resultado viram diferenciais e as mulheres ganham espaço. É questão de tempo para que elas ocupem até mais espaço que o homem no mercado de trabalho", acredita o diretor da Dialogar Consultoria, José Emídio Teixeira.

Consultora organizacional e presidente da Toucher Desenvolvimento Humano, Bete D'Elia acredita que a tendência do mundo do trabalho é chegar à igualdade de gênero. "O conhecimento será a grande moeda que equilibrará esse jogo. Hoje, as mulheres estudam e se especializam mais que os homens e têm mostrado a sua grande capacidade de incorporar o estilo de liderança necessário às empresas de vanguarda." Ainda segundo ela, ao contratar, o RH deve dar atenção não ao gênero, e sim à pessoa capaz de acompanhar o ritmo das mudanças e de atuar com a liderança conectando as pessoas ao negócio e aos resultados.

GESTÃO EXEMPLAR

Segundo Jorgete, um dos papéis dos gestores de pessoas é assessorar as empresas na promoção da eqüidade. "É preciso reduzir as barreiras entre discurso e prática e a ABRH-Nacional vem fazendo a sua parte. Sua estrutura atual é um exemplo da busca de eqüidade quanto ao gênero." Em seu quadro, a entidade possui 69% de mulheres na área de administração, 46% na diretoria executiva e 55% na presidência das seccionais.

Eleita pelas revistas *Exame* e *Você S.A.* uma das 150 melhores empresas para se trabalhar e também uma das 40 melhores empresas para a mulher trabalhar, a Mony Consultoria é outro exemplo de organizações que valorizam a participação feminina no mundo do trabalho. "O grande segredo é dar à mulher a chance de disputar uma posição no nível de diretoria e ter o mesmo reconhecimento salarial dos homens", conta a responsável pela área de RH, Cristiane Barros de Oliveira.

Uma das ações da Mony é oferecer apoio e proporcionar segurança no período que antecede a licença-maternidade. Neste ano, a empresa promoveu duas funcionárias gestantes antes da licença. Na hora de contratar, diz Cristiane, os pré-requisitos são os mesmos para homens e mulheres. A empresa baseia-se em conceitos modernos de gestão de pessoas, que permitem uma avaliação abrangente do potencial de desenvolvimento, das habilidades para trabalhar em equipe, da capacidade de gerenciamento de pessoas e processos, da orientação voltada para resultados e do comprometimento, entre outros fatores.