

POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPODERAMENTO DE MULHERES NO BRASIL: CONDIÇÕES, ESTRATÉGIAS E TÁTICAS POLÍTICAS

Márcia dos Santos Macêdo¹

Resumo: O presente trabalho trata-se de uma breve reflexão em torno de algumas condições e estratégias para o empoderamento das mulheres através da ação estatal em uma área fundamental para a construção do projeto emancipatório feminista: a construção de autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social. Nesse sentido, propõe-se a realizar uma análise da intervenção do Estado brasileiro, através da atuação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e sob a inspiração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, na proposição e operacionalização de uma política pública em torno da equidade de gênero no mundo do trabalho: o Programa Pró-Equidade de Gênero.

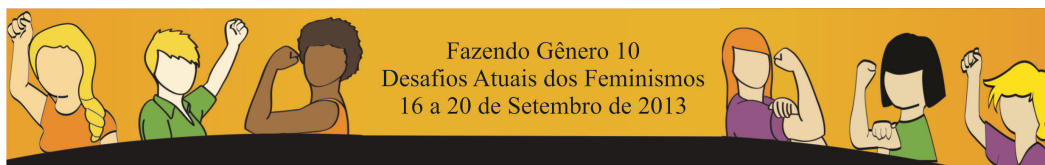
Palavras-chave: Políticas públicas. Empoderamento. Equidade de gênero.

As experiências exitosas e bastante legitimadas das I e II Conferências Nacionais de Políticas para Mulheres deram-se através de um processo participativo que envolveu ampla representação dos diferentes setores organizados do movimento de mulheres e feministas e de organismos do aparelho do Estado atuantes em torno das demandas das mulheres. Posteriormente, a materialização das principais diretrizes das Conferências através dos *I e II Planos de Nacionais de Políticas para as Mulheres* (BRASIL, 2004; 2008), produziu o delineamento de uma agenda em torno das questões fundamentais voltadas para a cidadania das mulheres e para a construção da equidade de gênero. Destarte, tanto o primeiro quanto o segundo planos de políticas para mulheres vão manter como uma das prioridades de ação: o primeiro eixo de ambos os planos que gira em torno da *inclusão, igualdade e autonomia econômica das mulheres*, a partir de sua inserção no mundo do trabalho. É exatamente a partir desse recorte em torno do mundo do trabalho como um dos espaços estratégicos para o enfrentamento das desigualdades de gênero é que iremos discutir uma política específica do governo brasileiro: o *Programa Pró-Equidade de Gênero* enquanto uma experiência concreta para análise das condições, estratégias e táticas políticas para a construção de caminhos possíveis de empoderamento das mulheres.

Análise do Programa Pró-Equidade de Gênero

A importância do trabalho das mulheres hoje é uma matéria consensual entre diferentes atores sociais – Estado, Organizações internacionais, Empresas, sociedade civil organizada –, não se constituindo, portanto, em um tema restrito à agenda feminista. Segundo a CEPAL (2008), o

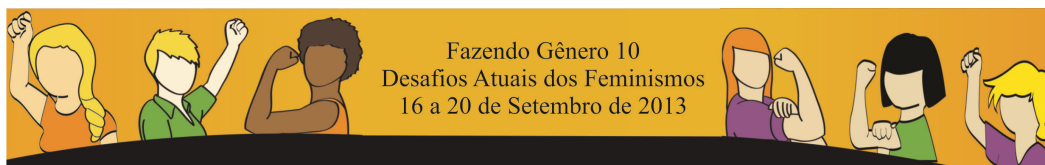
¹ Pesquisadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher/NEIM e professora do Bacharelado em Estudos de Gênero e Diversidade/UFBA, Salvador-BA, Brasil. E-mail: msmacedo@ufba.br.



aumento na participação econômica das mulheres é um fenômeno irreversível e uma das mudanças mais significativas do século XX: apenas na América Latina e Caribe, mais de 100 milhões de mulheres participam ativamente do mercado de trabalho. Dessa forma, refletir a inserção das mulheres no mundo do trabalho requer um duplo movimento: em primeiro lugar, um esforço de compreensão do significado da participação estratégica dessa força de trabalho na produção e circulação da riqueza para as sociedades do presente – merece destaque especial a crescente importância da renda econômica feminina no sustento de suas famílias, cujo aporte é fundamental para cobrir necessidades básicas e reduzir ou evitar condições de pobreza (em especial, entre aquelas com chefia feminina); em segundo lugar, o significado do trabalho para as mulheres que, para além de um direito, representa uma fonte objetiva e subjetiva de autonomia e realização pessoal. Nesse sentido é que se pode dizer que, para as mulheres, como bem sinaliza a Organização Internacional do Trabalho:

O trabalho não é apenas um recurso econômico, mas também um meio de desenvolvimento de necessidades sociais, autoestima e espaços próprios. A maior participação feminina no mercado de trabalho e a geração de renda própria redundam também em um aumento do nível de autonomia das mulheres, maior satisfação com suas vidas e melhoria de seu poder de negociação no interior da família. Elementos culturais, como o reconhecimento de seus direitos e a maior presença de mulheres na esfera pública, o aumento de seu nível de educação e maiores expectativas de desenvolvimento autônomo, estão, também, por trás do aumento de mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2009).

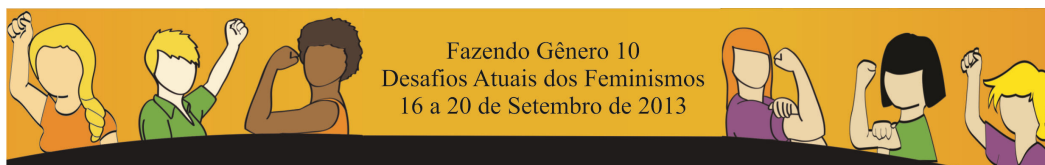
E muito embora o número de mulheres no mercado de trabalho mundial seja, atualmente, o maior da história – tendo alcançado em 2007 a marca de 1,2 bilhão, segundo o *Relatório Tendência Mundial do Emprego das Mulheres*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007) –, os avanços não foram suficientes para reduzir o desemprego entre as mulheres e muito menos para mudar a expansão dos empregos para novas áreas, conservando-se, renitentemente, os postos de trabalho para mulheres nas áreas consideradas como tradicionalmente “femininas” (YANNOULAS, 2003). Dessa forma, em 10 anos, houve um incremento de 200 milhões nas ocupações femininas, mas, ainda assim, não apenas as mulheres – que constituem a maior parte da população do planeta – continuam representando um contingente distante do universo de 1,8 bilhão de homens empregados, como, dentro dessa massa de trabalhadoras, não houve significativa melhoria nas suas condições de trabalho, principalmente pelo fato de continuarem exercendo atividades pouco produtivas, com baixa remuneração e sem cobertura social (OIT, 2007).



No caso do Brasil, a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho implica diretamente no fato de que estas já representam mais da metade da população economicamente ativa – 52,6%, segundo a Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE (2007) –, embora ainda ganhem muito menos que os homens – aproximadamente 65,6%, ainda segundo o IBGE –, independentemente de suas habilidades e nível de instrução. Assim, associados a essa menor remuneração, estão fatores agravantes como a dificuldade de progressão nas carreiras, a permanência dos guetos ocupacionais, a perpetuação de uma histórica e desigual divisão sexual do trabalho na família – que continua penalizando as mulheres com a dupla jornada –, além do aumento da presença das mulheres nas ocupações mais precárias. No caso das trabalhadoras domésticas, trata-se da maior categoria profissional feminina e do pior posto de trabalho do país, pois além da baixa remuneração, não dispõem dos direitos usufruídos por outras categorias, inclusive, com sérias dificuldades de limitação da jornada de trabalho.

Há que se levar em consideração, portanto, que essa relevância da inserção das mulheres no mercado de trabalho, quando confrontada com os indicadores sociais quanto à participação feminina na força de trabalho no Brasil, termina por evidenciar uma desvantagem sistemática das mulheres em relação aos homens, tornando a agenda em torno da equidade de gênero uma prioridade no campo das políticas públicas para as mulheres. Assim, o *I* e o *II Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres* têm, no seu primeiro capítulo, o foco voltado para *a mulher e o mundo do trabalho e da renda* como uma das questões centrais para sua autonomia e cidadania. Seguindo nessa direção, o *I Plano Nacional* busca desenvolver uma atuação em torno não apenas da ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho, mas, principalmente, a partir de novas possibilidades de sua inserção no mundo da produção, através de questões como: ações de qualificação profissional e capacitação, além do incentivo à geração de novas formas de emprego e renda e inserção no mercado de trabalho; ações para a inclusão de trabalhadoras rurais e de incentivo à sua produção, através do acesso a terra, crédito, participação e cidadania; ações de fiscalização para a garantia dos direitos trabalhistas das mulheres; ações de melhoria das condições de trabalho das empregadas domésticas, através da ampliação de direitos; ações de revisão da legislação e atenção para aspectos que atingem particularmente as mulheres como o assédio sexual, maior segregação vertical e horizontal na progressão das carreiras, entre outras questões.

O Programa Pró-Equidade de Gênero: proposta e lógica de operacionalização

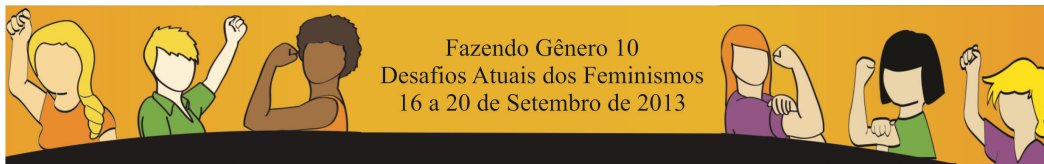


O *Programa Pró-Equidade de Gênero* foi instituído no ano de 2005, pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres/SPM, em parceria com outros órgãos governamentais (Ministério Público do Trabalho e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão) e organizações internacionais (Organização Internacional do Trabalho/OIT e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher/UNIFEM). É considerado como uma proposta inovadora, cujo objetivo principal é “promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas e instituições por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional” (BRASIL, 2005).

Na leitura dos documentos que delineiam a proposta do Programa fica bastante evidente o reconhecimento por parte do Estado Brasileiro de sua responsabilidade na implementação de políticas que impactem na divisão social e sexual do trabalho e que busquem a promoção de relações de trabalho não discriminatórias e que assegure equidade de rendimentos e acesso aos cargos de comando a todas as pessoas, independente de sexo, pertencimento étnico-racial, idade, entre outras. Assim, tal iniciativa visa, simultaneamente, interferir nos processos de gestão de pessoas – o que envolve recrutamento, seleção, capacitação e treinamento, plano de cargos e salários e ascensão funcional, programas de saúde e benefícios – e na construção de uma nova cultura organizacional nas empresas e instituições – através da criação de mecanismos de combate às práticas de discriminação e assédio moral e sexual, além da inserção da equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da organização e na propaganda institucional.

O Programa é estruturado a partir de atuação de dois Comitês. O Comitê Permanente é composto por membros do corpo técnico-profissional das entidades responsáveis (com duas especialistas convidadas), desempenhando funções de coordenação/definição de linhas mestras do Programa, além de atribuições executivas como as atividades de monitoramento e avaliação. O Comitê *Ad Hoc*, por sua vez, é composto por especialistas, docentes dos Núcleos de Estudos de Gênero de universidades públicas brasileiras convidadas/os a compor o Comitê, e tem uma função de caráter executivo de acompanhamento das empresas e apoio no processo de monitoramento e avaliação.

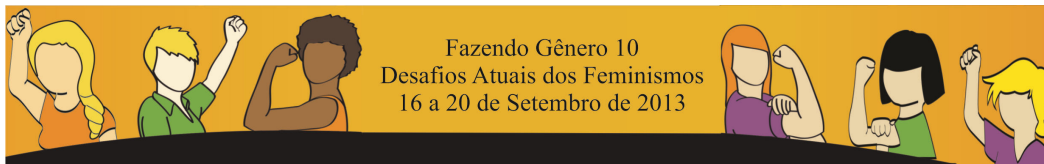
No primeiro ano de sua vigência, o Programa esteve direcionado exclusivamente para grandes empresas públicas ou de economia mista; mas, atualmente, participam empresas e instituições de médio e grande porte dos setores privado e público, inclusive administrações públicas. A proposta é a adesão voluntária de empresas/instituições que, para fazerem jus a um “selo” distintivo de organização voltada para a promoção da equidade de gênero, aceitam elaborar e



operacionalizar um plano de ação, que deve ser implementado no período de um ano, estabelecendo, para isso, um conjunto de medidas cabíveis destinadas à promoção da equidade de gênero e ao combate a todas as formas de discriminação no interior da organização e, se possível, junto à comunidade e outros parceiros. Um dos elementos metodológicos desse modelo – e que tem fortes implicações políticas – está baseado na ideia de que a adesão à proposta da equidade de gênero deve ocorrer de “cima para baixo”, o que vai significar que é imprescindível o comprometimento da alta direção das empresas/instituições na assinatura da pactuação com a SPM, pois só assim serão criados os meios materiais e as condições políticas para a viabilização de mudanças efetivas nas estruturas de gestão de pessoas e cultura organizacional das participantes.

Dessa forma, as empresas/instituições que buscam o Selo Pró-Equidade são convidadas a construir um perfil de suas organizações a partir de dados discriminados por sexo, raça e idade, cruzados com variáveis outras como nível de escolarização, remuneração ou ainda cargos de chefia. Com isso, as empresas são levadas a coletar informações relevantes e que, na maioria das vezes, simplesmente inexistem em seus cadastros, o que vai evidenciar a pouca importância dada pelas instituições àqueles elementos que o Programa deseja que sejam focalizados como alvo de mudança. Na sequência, procede-se a construção de um Plano de Ação que, após ser submetido à avaliação do *Comitê Ad Hoc* para a checagem da pertinência das metas, estratégias e ações a serem operacionalizadas no período de um ano, é finalmente assinado em um momento solene entre as partes, chamado de “pactuação”. Vale ainda destacar que cada empresa participante do Programa é acompanhada por equipes compostas por membros dos Comitês Permanente e *Ad Hoc* através de visitas *in loco* para realização de monitoramento (etapa intermediária) e avaliação (etapa final); além disso, sempre que necessário, cada empresa está obrigada a enviar informações demandadas pelas equipes de avaliação e deve ainda participar de reuniões periódicas para intercâmbio e atividades de formação.

Consequentemente, ao final de doze meses, a empresa participante que cumpriu, no mínimo, 70% das ações programadas em seu plano de ação é contemplada com o Selo Pró-Equidade de Gênero. Para os seus promotores, o Selo simboliza o reconhecimento do esforço feito pela organização na implementação em seu cotidiano de práticas de equidade, constituindo-se num instrumento que evidenciará publicamente o seu compromisso com a equidade de gênero e cidadania, através da difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho, habilitando-lhes a integrar a rede de organizações na mesma situação. Além da dimensão simbólica associada, isto é, a *distinção* de ser uma empresa com sensibilidade para o investimento na área de cidadania e

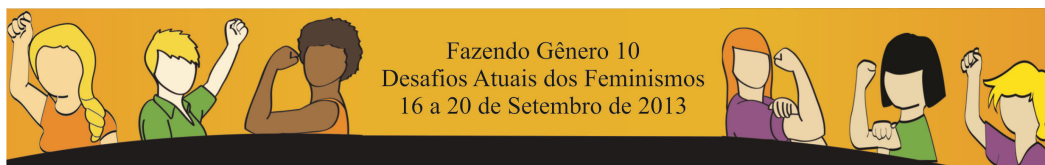


responsabilidade social, não é possível ignorar que, num mercado cada vez mais competitivo, não é raro que muitas empresas capitalizem esse tipo de ganho simbólico melhorando sua cotação num mercado de ações cada vez mais movido por diversificados sistemas de certificação.

No entanto, o selo só tem validade durante o período de um ano após sua concessão; isso que significa que as empresas que conseguiram lograr êxito na implementação de propostas em torno da equidade de gênero podem participar regularmente das sucessivas edições do programa através da renovação de sua adesão; por outro lado, aquelas que por diversos motivos não tenham tido sucesso em uma edição, poderão, da mesma forma, através da renovação em edições subsequentes, continuar pleiteando a obtenção do selo. A primeira edição do Programa, que compreendeu o período de 2005-2006, contou com 16 adesões, mas apenas 11 “finalistas” receberam o selo. A segunda edição, que correspondeu ao biênio 2007-2008, contou com 38 participantes, sendo que, dessas, 23 foram contempladas. A 3ª edição do Programa (2009-2010), contou com a adesão de 72 organizações públicas e privadas e, dentre estas, 58 concluíram todas as etapas satisfatoriamente, fazendo jus ao recebimento do selo.

Uma “boa prática” de empoderamento e equidade de gênero?

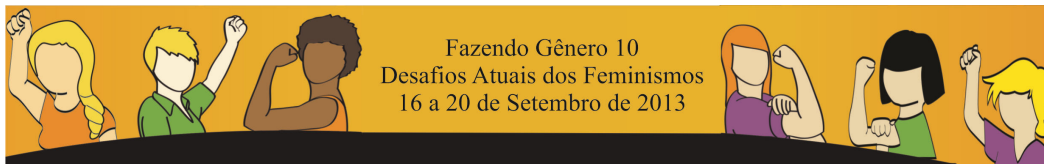
O mundo do trabalho tem sido uma referência paradigmática para se compreender como são produzidas e mantidas as desigualdades de gênero nas sociedades do presente. Isso fica evidente, em especial, quando confrontamos dados que realizam uma leitura dos determinantes da ampliação (sem precedentes) do contingente de mulheres no mercado de trabalho, tais como: a queda na fecundidade, o aumento dos níveis de escolarização das mulheres, as novas oportunidades no mercado de trabalho (como é o caso da recente expansão do setor de serviços), além de mudanças culturais como a difusão de novos padrões de papéis de gênero. Por trás dessa complexidade de fatores está um fenômeno concreto: de fato, há mais mulheres no mercado de trabalho – mais escolarizadas e atuando em um sem número de ocupações em diferentes setores produtivos. Mas, como explicar que, a despeito desse avanço, ainda esteja se produzindo uma “soma de resultado negativo” para elas? Menor remuneração, menor chance de entrada e permanência no mercado de trabalho, “menor potencial para liderança” e, daí, menor chance de promoção e, portanto, de ascensão a cargos de chefia e, conseqüentemente, menor reconhecimento de sua contribuição no ambiente profissional... Enfim, se o trabalho é a fonte primordial de crescimento e autonomização dos sujeitos, até que ponto este tem sido o resultado obtido pelas mulheres que adentram nos espaços produtivos?



É evidente que, se a combinação daqueles fatores anteriormente elencados é relativamente satisfatória na explicação do avanço numérico das mulheres no mercado de trabalho, são ainda insuficientes para romper com a reprodução das persistentes desigualdades entre homens e mulheres. Daí que, é condição *sinequa non* para a superação das assimetrias de gênero, a mudança da lógica das relações entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Dito isso, é que podemos depreender da análise das linhas gerais do *Programa Pró-Equidade de Gênero* e de seus relatórios que este, em sintonia com a agenda feminista, tem buscado se constituir como uma proposta que objetiva dar respostas à equação acima, pois atua sob o pressuposto de que não basta apenas aumentar o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho, mas que é preciso, simultaneamente, investir numa melhoria quantitativa e qualitativa nas condições de trabalho feminino para que mudanças efetivas possam acontecer em termos de mais autonomia e cidadania para esses sujeitos.

O Programa representa, portanto, a materialização de uma iniciativa que emana diretamente da Constituição Federal de 1988 e do dispositivo do I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que define com uma das metas ligadas à atuação da SPM: “Elaborar e implementar um processo de certificação de empresas e instituições que respeitem os direitos das mulheres” (BRASIL, 2004). Demonstra ainda uma sintonia com uma série de outras iniciativas dessa natureza em nível internacional que trabalha na dupla direção do incentivo às mudanças nas práticas e na dimensão normativa do mundo do trabalho, priorizando, conseqüentemente, com igual importância, o investimento nas transformações em torno das subjetividades e do imaginário social. Apenas para exemplificar a magnitude da tarefa de inserir as mulheres como protagonistas e sujeitos de direitos no mundo de trabalho: permanece recorrente, entre ativistas e estudiosos/as, um entendimento que recusa o reconhecimento de que “a classe trabalhadora tem dois sexos” (SOUZA-LOBO, 1991), pois ainda é masculina a representação prototípica do “trabalhador produtivo” ou mesmo do “proletário rebelde”.

Há que se destacar ainda que, embora tenha uma existência relativamente curta, o *Programa Pró-Equidade de Gênero* tem sido objeto de algumas análises realizadas por instituições de avaliação de políticas públicas como o IPEA (2007) e pesquisadoras do campo dos estudos de trabalho e relações de gênero (ABRAMO, 2008; ALMEIDA, 2009). A esse respeito, o relatório do IPEA, avaliando o impacto das políticas sociais para mulheres no país, vai dizer que o referido programa, a despeito do seu “pouco alcance quantitativo”, pode ser considerado como uma “ação exemplar” exatamente por significar uma

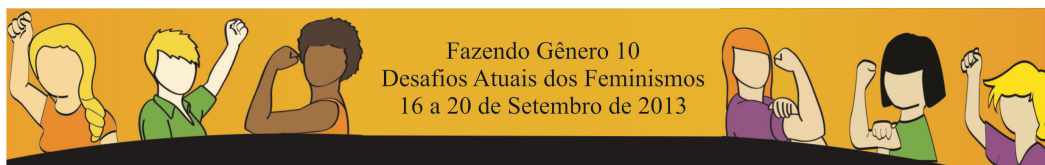


“inovação na forma de o governo federal tratar a questão de gênero e mercado de trabalho. Passa-se de uma intervenção focada no combate à discriminação para uma que se orienta prioritariamente pela promoção da igualdade, a partir de ações que objetivam atuar na cultura, nos valores e nos estereótipos sexistas que permeiam o cotidiano das empresas” (IPEA, 2007, p.237).

Ratificando essa análise, Abramo (2008) vai considerar o Programa Pró-Equidade como o principal instrumento do Governo Brasileiro para promover a transversalização de gênero nas políticas e, simultaneamente, para a promoção da igualdade de gênero nas empresas do setor formal enquanto uma “iniciativa estruturada” através de um conjunto articulado de ações e iniciativas que se conectam às diretrizes dos planos de políticas para as mulheres. Lembra também que a despeito do pouco tempo de sua implementação, insuficiente para uma transformação mais profunda nas relações de gênero nas empresas e no mercado de trabalho brasileiro em geral, a iniciativa do Programa e seus resultados “devem ser analisados, em grande medida, a partir de sua capacidade de iniciar processos e construir espaços e canais institucionais que permitam a (sua) continuidade, aprofundamento e consolidação (...) das mudanças iniciadas durante a sua implementação” (ABRAMO, 2008, p.45). Essa autora cita exemplos bastante concretos de mudanças em torno da reformulação de sistemas de controle ou avaliação de recursos humanos a partir da inserção de temas como gênero e raça, mudanças nas práticas de seleção de mão-de-obra que passam a usar nomenclatura de cargos com possibilidade de inclusão de sujeitos de ambos os sexos, estabelecimento de cotas de estagiários/as atentando para a ampliação do número de mulheres e jovens negros/as, além de questões em torno da saúde, ampliação de licença-maternidade, liberação para aleitamento, inclusão de parceiro/a do mesmo sexo como dependentes nos planos de saúde, entre outras medidas.

Nossa pesquisa junto a esse Programa, nos últimos dois anos, confirma a avaliação acima feita por Abramo, pois acreditamos que o simples fato de o Programa levar para o interior de grandes empresas brasileiras (e hoje inclusive diversas Secretarias de Estado e Administrações municipais) a questão da desigualdade entre homens e mulheres como um tema da agenda de discussão e que, mesmo que compulsoriamente, crie uma dinâmica de construção de diagnósticos, planos de ação, atividades de sensibilização e capacitação, produção de material publicitário e instrumentos de comunicação interna “sensíveis” às desigualdades de gênero, termina por gerar um efeito em cascata que ainda não se tem elementos para avaliar a amplitude de suas reverberações.

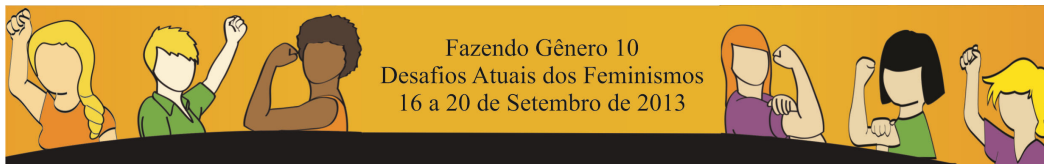
Além disso, à medida que discutir relações de gênero implica em repensar as relações do sujeito com seu entorno, acreditamos que (e já vimos indícios disso a partir de análise de falas de trabalhadores/as de uma das empresas tomadas para estudo de caso) o conjunto de atividades e



desdobramentos ocorridos no interior de cada empresa, tem grande probabilidade de favorecer o processo em curso de rupturas com a falsa dicotomia público-privado, ao estar propiciando situações de enfrentamento ou mesmo a oportunidade de repensar mentalidades e condutas em torno de questões como conjugalidade, afetividade e sexualidade, socialização das crianças, partilha dos cuidados na esfera doméstica, circunstâncias de questionamento de autoritarismo e violência doméstica, entre outros fatores.

Logicamente que não podemos incorrer no grave erro de acreditar que esses processos de mudança vêm se dando de uma forma homogênea no conjunto das empresas que aderiram ao Programa Pró-Equidade ou ainda que a natureza dessa mudança esteja produzindo um revolucionamento no conjunto das grandes empresas que aderiram ao Programa. Esse tipo de análise não seria apenas precipitado, mas, principalmente ingênuo, visto que estamos falando de empresas, em sua grande maioria, modernizadas, competitivas e detentoras de um alto nível de capitalização (bancos, empresas do setor energético, hospitais e grandes estatais) e que por esse motivo teriam a condição, em potencial, de produzir resultados com repercussões ainda mais profundas no enfrentamento das desigualdades e na institucionalização da equidade como uma prática estratégica no contexto da lógica de funcionamento da organização – dando efetivamente forma à proposta de transversalização defendida pelo Programa.

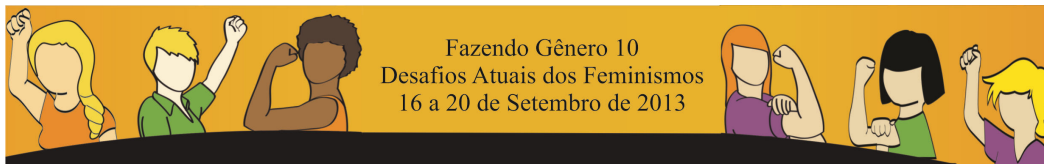
Realmente, diante dos argumentos expostos anteriormente é irrefutável a avaliação necessária e realista de que a maioria das grandes empresas participantes do Programa efetivamente poderia fazer muito mais para a construção da equidade de gênero. Por outro lado, não podemos deixar de reconhecer o fato de ser de conhecimento público que a adesão dessas empresas a um programa de equidade, e toda a mobilização no sentido de garantir um mínimo de conformidade aos objetivos do Programa, tem produzido um efeito que não pode ser minimizado, em particular pela “grande visibilidade pública” típica dessas empresas de grande porte, reforçada pelo fato de atuarem em áreas estratégicas do país. Merece registro ainda que, em algumas dessas empresas, um dos fatores importantes para a continuidade do investimento na proposta de equidade – e a possibilidade de mudanças mais efetivas – foi a criação de Comitês de Gênero no interior de cada uma delas. E, se a cada ano as empresas participantes do Programa devem construir propostas viáveis de participação que lhes possibilitem a obtenção do “selo”, a existência de “comitês permanentes de gênero” que possibilitem um trabalho continuado, termina por definir-lhes um papel estratégico na proposição e desenvolvimento de iniciativas que possam mudar o perfil dessas organizações nos aspectos que se deseja transformar, inclusive a médio e longo prazos.



Logicamente que não há apenas pontos positivos. É preciso que as dimensões da volição e da oportunidade estejam minimamente em equilíbrio para que um projeto político possa se materializar em estratégias viáveis, dentro de condições de exequibilidade satisfatórias. Nesse sentido, algumas questões chamam nossa atenção quando analisamos mais detidamente a proposta de operacionalização desse programa e, entre elas se destaca a discussão em torno das reais possibilidades dos Comitês poderem interferir mais diretamente no tocante à magnitude do investimento das empresas na continuidade e avanço dentro dos objetivos do programa – por exemplo, as questões em torno da definição de orçamento ou lotação de pessoal voltado para o Programa são decisão que passam internamente pela negociação entre representantes do Comitê de Gênero (caso exista) e as gerências e Diretoria, o que mostra que há limites muito claros nas possibilidades de influenciar o desenvolvimento dos planos de ação no interior das empresas.

Outro aspecto que tem fomentado indagações é o crescimento da adesão ao Programa entre diferentes níveis das administrações públicas (prefeituras, secretarias de estado de governos estaduais e municipais) e organizações de caráter mais híbrido como fundações de direito público ou ainda instituições como o Ministério público. Essa diversificação das instituições participantes vem mudando, inclusive, o perfil do Programa, originalmente voltado para a iniciativa privada, exigindo, num futuro próximo uma profunda revisão em torno dos seus objetivos e metodologias, pois há questões, como no caso das administrações públicas, em que há limites muito rígidos na possibilidade de interferência nos sistemas de gestão de pessoas – como, por exemplo, a contratação de pessoal, nesse caso, dá-se exclusivamente por concurso público ou mesmo o caso da pouca flexibilidade na (re)definição dos planos de cargos e salários estabelecidos por parâmetros legais que extrapolam os limites do poder executivo, entre outros –, um dos focos prioritários do programa. Uma das possibilidades para o Pró-Equidade, nesse contexto, seria a criação de categorias e subcategorias dentro da premiação, o que possibilitaria uma redefinição de parâmetros de participação, critérios de avaliação e metodologias mais adequados à natureza diversa dos participantes em cada edição do Programa.

Nessa trajetória, além dos objetivos voltados mais diretamente para a melhoria das condições de trabalho das mulheres, através da proposição e implementação de propostas de equidade de gênero e raça, é possível identificar os primeiros indícios da materialização de dois importantes objetivos estratégicos em torno desse Programa: a criação de uma rede Pró-Equidade de Gênero entre as empresas participantes do Programa e a construção de um banco de “boas práticas” de gestão que possam servir de referência para a promoção da equidade de gênero no



mundo do trabalho. A proliferação de experiências exitosas em torno das chamadas “boas práticas” tem atestado que alguns setores do campo empresarial começam a responder proativamente com adesões e investimentos em propostas de equidade – o que mostra tratar-se de uma prática benéfica também para as empresas – possibilitando, assim, quiçá em um curto espaço de tempo, a formação e o fortalecimento de redes entre elas, sempre que possível, com a mediação e monitoramento estatal no sentido de elas sejam “orientadas e incentivadas para articular sua finalidade econômica com um leque de novas responsabilidades junto à sociedade” (CAPELLIN, 2000, p.290).

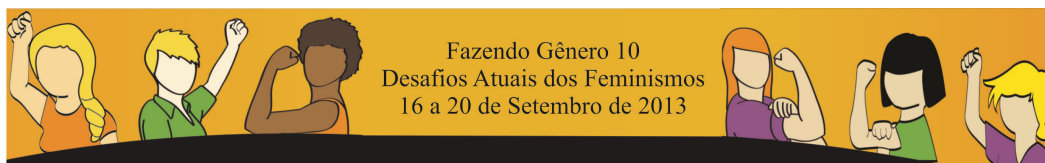
Por fim, em termos mais gerais, atualmente está em curso a quarta edição do Programa, atualmente denominado de *Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça* – tendo a questão étnico-racial deixado de ser uma questão transversal para constituir-se em um novo eixo, em paridade, portanto, com a questão de gênero. Nesse contexto, é inegável a existência de indícios de relativo sucesso nessa experiência, o que pode lhe permitir tornar-se uma referência para outros países em termos de uma proposta de equidade de gênero e raça no mundo do trabalho. Um dos indicadores desse êxito tem sido o significativo crescimento do número de empresas e instituições participantes do Programa que, na primeira edição contou com 16 adesões, ampliando para 38 na segunda e 72 na terceira, finalmente, para a atual participação de 95 organizações na quarta edição. Não apenas novas empresas e instituições de diferentes áreas aderiram à proposta, mas, é bastante significativa, nesse contexto, a permanência das participantes nas sucessivas edições – o que pode ser considerado como um indicativo de que essas empresas e instituições já começam a identificar que o investimento em equidade de gênero pode trazer resultados positivos para todas as pessoas e organizações envolvidas.

Referências

ALMEIDA, Paula Alves. Análise do Programa Pró-equidade de Gênero. In: *Seminário Avanços e desafios no uso do conceito de gênero nos estudos populacionais*. Associação Brasileira de Estudos Populacionais /GT Gênero - Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE/IBGE), Rio de Janeiro, RJ. Out. 2009. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/outros/gtgenero2009/almeida.pdf>. Acesso: 18/03/2010.

BRASIL, Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: SPM, 2004, 104p.

_____, Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília, 2008, 236p.



_____. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Programa Pró-equidade de Gênero*. Brasília: SPM, 2005.

_____. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Programa Pró-equidade de Gênero e Raça*. Brasília: SPM, 2010, 23p.

CAPPELLIN, Paola. Ações afirmativas, gênero e mercado de trabalho: a responsabilidade social das empresas na União Européia. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: Abep, Nepo/Unicamp, 2000. p. 265-294.

CEPAL. *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas, 2008.

IBGE. *Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Série Estudos e Pesquisas, n. 21, Rio de Janeiro, 2007, 252p.

IPEA. *Boletim de Políticas Sociais*. N. 14, Capítulo Igualdade de Gênero. Brasília: IPEA, 2007, p. 227-248. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/bpsociais/bps_14/igualdadegenero.pdf. Acesso: 10/02/2010.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Tendência Mundial do Emprego das Mulheres (Relatório)*. Brasília, OIT Brasil, 2007.

_____. *Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho*. - Brasília: OIT, 2009.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

YANNOULAS, Silvia C. Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática In: _____. (coord.). *A convidada de pedra: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional.- um olhar a partir do Brasil (1988-2002)*. Brasília FLACSO; Abaré, 2003, p. 48-62.

TAKING A LOOK AT PUBLIC POLICY FOR WOMEN IN BRAZIL: Conditions, strategies and political tactics

Abstract: This study offers a brief reflection on some of the conditions and strategies for women's empowerment through government action in a key area for building the plan for liberation proposed by women's movements and feminism in Latin America and the Caribbean: building financial independence and equality in the workplace, along with social inclusion. To this end, I propose to analyze the intervention of the Brazilian State through the work of the Special Bureau on Policies for Women, inspired by the National Plan of Policies on Women, to propose and operationalise public policy aimed at ensuring gender equality in the world of work: the Pro-Gender Equality Programme.

Keywords: Public policy. Empowerment. Gender equity.