

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JULIANA PEREIRA PINHO LAZAROTTO

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA AMÉRICA LATINA: ANÁLISE NO
MERCADO DE TRABALHO**

CURITIBA

2018

JULIANA PEREIRA PINHO LAZAROTTO

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA AMÉRICA LATINA: ANÁLISE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas, Departamento de Economia, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof.^a Dra. Angela Welters

CURITIBA

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

JULIANA PEREIRA PINHO LAZAROTTO

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA AMÉRICA LATINA: ANÁLISE NO MERCADO DE TRABALHO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, no curso de Graduação em Ciências Econômicas, Departamento de Economia, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientadora:

Profa. Dra. Angela Welters

Departamento de Economia - UFPR

Membro:

Profa. Dra. Denise Maria Maia

Departamento de Economia - UFPR

Membro:

Profa. Dra. Raquel Rangel de Meireles Guimarães

Departamento de Economia - UFPR

Curitiba, 28 de junho de 2018.

RESUMO

O estudo trata da desigualdade de gênero na América Latina com foco no mercado de trabalho e uso do tempo da mulher. Foi realizada uma contextualização da desigualdade de gênero e suas causas afim de estabelecer os padrões de desigualdade na América Latina e avaliação dos eventuais avanços nesta questão entre os países da região, assim como se apresentaram as desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres, bem como na jornada de trabalho total. Para tanto, uma revisão no âmbito histórico foi realizada para entender como era e ainda ocorre nos dias de hoje, a desigualdade relacionada a mulher. Foram analisados, a partir de dados e índices, a participação da mulher na força de trabalho e fatores que poderiam determinar essa desigualdade. Os resultados mostraram que a desigualdade ainda persiste na América Latina, mas possui diferentes níveis nos diversos países da região e que, apesar da participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, a divisão dos afazeres não remunerados demonstra ser ainda muito desigual. Os países que apresentam um nível maior de desenvolvimento econômico apresentam um cenário mais favorável às mulheres, enquanto que grande parte da região ainda mostra sinais de uma desigualdade de gênero bem arraigada na sociedade e no mercado de trabalho.

Palavras-chave: América Latina. Desigualdade de Gênero. Mulheres.

ABSTRACT

The study addresses gender inequality in Latin America with a focus on the labor market and the use of women's time. A contextualization of gender inequality and its causes in order to establish the patterns of inequality in Latin America and the evaluation of the possible advances in this issue between the countries of the region, as well as the inequalities in the labor market between men and women were presented. as in the total work day. In order to do so, a revision in the historical scope was carried out to understand how it was and still occurs today, the inequality related to women. Data and indices were analyzed, the participation of women in the labor force and factors that could determine this inequality. The results showed that inequality still persists in Latin America, but it has different levels in the different countries of the region and that, despite the increasing participation of women in the labor market, there is a barrier to men failing to keep up with this increase in non - remunerated Countries that have improved economic development by providing more favorable scenarios for women are reported to have had a lesser degree of inequality and greater participation of women in the labor market.

Keywords: Latin America. Gender inequality. Women.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO POR PAÍSES E GÊNERO, 2016.....	22
GRÁFICO 2 - RELAÇÃO IDH X ÍNDICE DE DESIGUALDADE DE GÊNERO POR PAÍS, 2015	23
GRÁFICO 3 - RELAÇÃO DAS TAXAS DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO DAS MULHERES E FECUNDIDADE, 2016	24
GRÁFICO 4 - SALÁRIOS POR GÊNERO DAS 10 PROFISSÕES MAIS BEM PAGAS NA REGIÃO DA AMÉRICA LATINA, EM DÓLARES	25
GRÁFICO 5 - TAXA DE PARTICIPAÇÃO DE ASSENTOS OCUPADOS POR MULHERES NO PARLAMENTO POR PAÍSES, 2015	26
GRÁFICO 6 - AMÉRICA LATINA: DIFERENÇA SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS NOS SALÁRIOS MENSAIS, POR SUB-REGIÃO 2005-2015.....	27
GRÁFICO 7 - AMÉRICA LATINA: COMPOSIÇÃO DO EMPREGO ASSALARIADO POR SEXO, 2015.....	27
GRÁFICO 8 - TAXA DA POPULAÇÃO SEM RENDA PRÓPRIA POR PAÍSES E SEXO, 2016.....	28
GRÁFICO 9 - TEMPO MÉDIO DESTINADO AO TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO DA POPULAÇÃO ACIMA DE 15 ANOS, POR SEXO, POR PAÍS, ÚLTIMO PERÍODO DISPONÍVEL (MÉDIA DE HORAS SEMANAIS).....	29
GRÁFICO 10 - TEMPO DE TRABALHO NÃO REMUNERADO DA POPULAÇÃO DE 20 A 59 ANOS SEGUNDO RENDIMENTOS PRÓPRIOS POR SEXO, ÚLTIMO PERÍODO DISPONÍVEL (HORAS SEMANAIS).....	30
GRÁFICO 11 - PROPORÇÃO DE PESSOAS EMPREGADAS QUE TRABALHAM MEIO PERÍODO POR PAÍSES E SEXO, 2012	31

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - TAXAS DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO NA REGIÃO DA AMÉRICA LATINA POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO, 2013.....	22
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO	10
3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO: NOVA AGENDA?	15
4 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA AMÉRICA LATINA	20
5 CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o intuito de avaliar como se dá a desigualdade de gênero nos diferentes países da América Latina no período recente, a partir de uma análise na participação da força e do tempo de trabalho de homens e mulheres. Se antes, as mulheres lutavam por igualdade em uma maior inserção no mercado de trabalho; hoje é por uma maior divisão das todas as tarefas que contribuem para a reprodução social da família. A igualdade de gêneros é pauta em agendas de órgãos internacionais e governos ao redor do mundo, portanto, um tema importante não somente para o desenvolvimento humano mas, para o crescimento e desenvolvimento econômico de cada país.

Apesar da desigualdade presente em todo o mundo, o estudo da América Latina se deve ao fato de ser uma região com diversos países que se originam de histórias e colonizações muito diferentes fazendo com que não somente toda a região seja uma das mais desiguais no mundo, mas, entre os seus países haja níveis de desigualdade tão diferenciados.

Com uma inserção produtiva das mulheres no mercado imaginava-se que as desigualdades nas horas trabalhadas também reduziriam, no entanto, trouxe à tona a falta de participação masculina nas atividades domésticas e de cuidado com os filhos, o que torna a jornada de trabalho das mulheres, em geral, bem maior do que a dos homens. Além disso, não se pode desprezar o fato de que a inserção produtiva também se dá com rendimentos e condições de trabalho diferenciadas. O objetivo deste trabalho será, portanto, avaliar como se apresentam nos diferentes países da região, as desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres, bem como na jornada de trabalho total que inclui afazeres domésticos, entre outros.

A fim de avaliar o panorama da América Latina no que se refere à desigualdade de gênero no trabalho, apresenta-se primeiramente uma contextualização da questão da desigualdade de gênero e suas causas. No âmbito histórico a desigualdade sempre se fez presente em todos os países, em diferentes níveis. As mulheres adquiriram maior autonomia após as Guerras Mundiais, se tornando as chefes de família, porém, isso só intensificou o grande desdobramento das mulheres em realizar múltiplas tarefas em trabalhos remunerados e não remunerados.

No segundo capítulo é mostrada as discussões atuais dos principais órgãos do mundo sobre o tema e o que está sendo feito para mudar esse cenário de desigualdade no mundo.

No terceiro capítulo foi feita a análise dos dados a partir do que, pretende-se estabelecer os padrões desta desigualdade na América Latina e avaliar os eventuais avanços nesta questão entre os países da região.

Conclui-se assim, ser possível esboçar um panorama destas desigualdades de gênero no que se refere ao trabalho nos países latino-americanos e de maneira sucinta demonstrar as propostas de transformações da desigualdade.

2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Quando se fala em desigualdade de gênero, refere-se a ela como uma gama de fatores ou mesmo categorias que podem ser trazidas à tona: raça, religião, uso do tempo, emprego, educação, etc. Como é chegada à essas conclusões e como a desigualdade passou a ter essa caracterização na construção desse conceito?

Os seres humanos possuem características individuais e tem uma visão própria para com cada um, segundo diferentes culturas, com essa percepção se organizam e se comportam de formas diferentes ocasionando divisões sociais. À partir dessa divisão, se tem uma desigualdade social inerentes às de gênero, convenientemente, provenientes de um acesso desproporcional de recursos. O acesso em si depende de oportunidades disponíveis e quanto maior for essa quantidade de oportunidades maior a liberdade do indivíduo. (SEN, 2001a).

Conceituando, essa falta de “liberdade” remete ao enfraquecimento e a falta de oportunidades na sociedade que tornam os homens e mulheres desiguais. Durante um encontro da Rede de Redução da Pobreza, proveniente do Banco Interamericano de Desenvolvimento, o ganhador do prêmio Nobel de Economia Amartya Sen explicita:

Há disparidades sistemáticas entre o nível de liberdade de que desfruta o homem e a mulher em diferentes sociedades. Além da disparidade no nível dos rendimentos ou recursos, há diferenças em outras esferas, como a divisão das tarefas no lar, o nível de instrução recebida ou o nível de liberdade de que desfrutam os vários membros de uma mesma família. (SEN, 2001b, não paginado).

Muitas sociedades protegem seus integrantes ao considerar "direitos humanos a liberdades particulares, inclusive a não discriminação entre pessoas de raças diferentes ou entre homens e mulheres". (SEN, 2011, p. 421).

Na concepção funcionalista de Parsons a divisão de papéis estabelece que o homem exerce um papel “instrumental” de provedor e à mulher a limitada função emotiva dentro do ambiente doméstico e de reprodução social. (PARSONS et al., 1956).

Dado esse panorama, a concepção de gênero que é amplamente divulgada e que prontamente nos remete à definição “clássica”:

Gênero se refere ao conjunto de relações, atributos, papéis, crenças e atitudes que definem o que significa ser mulher ou homem na vida social. Na maioria das sociedades as relações de gênero são desiguais e desequilibradas no que se refere ao poder atribuído a mulheres e homens. As relações de gênero, quando desiguais, tendem a aprofundar outras desigualdades sociais e a discriminação de classe, raça, casta, idade, orientação sexual, etnia, deficiência, língua ou religião, dentre outras. Os desequilíbrios de gênero se refletem nas leis, políticas e práticas sociais, assim como nas identidades, atitudes e comportamentos das pessoas. Os atributos e papéis relacionados ao gênero não são determinados pelo sexo biológico. Eles são construídos historicamente e socialmente e podem ser transformados. (HERA, 1998, p. 18).

Em caráter histórico, o filósofo e sociólogo Friederich Engels já apontava para a relação de tensão entre o que a mulher representou e o que ela passaria a representar historicamente num processo de delimitação de poderes e direitos em relação a questões trabalhistas. Para ele:

O desmoronamento do direito materno, a grande derrota história do sexo feminino em todo o mundo. O homem apoderou-se também da direção da casa; a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução. Essa baixa condição da mulher, manifestada sobretudo entre os gregos dos tempos heroicos e, ainda mais, entre os dos tempos clássicos, tem sido gradualmente retocada, dissimulada e, em certos lugares, até revestida de formas de maior suavidade, mas de maneira alguma suprimida. (ENGELS, 1978, p. 45).

De acordo com Stocco (2011), a sociedade como um todo até a metade do século passado vivia sob um modelo patriarcal, no qual o homem sustentava a família, e as mulheres, por outro lado, eram responsáveis pelos cuidados domésticos. A inserção no mercado de trabalho pelas mulheres começou com as Guerras Mundiais, mas a conquista por um espaço começou de fato à partir da década de 70.

Em nosso cenário de países latino-americanos, no Brasil por exemplo, durante a maior parte do século XX o país conviveu com os princípios discriminatórios e patriarcais do antigo Código Civil, onde o lado paterno era privilegiado em detrimento do materno. Conforme afirmado por Pena (1981, p. 146):

O Código Civil de 1916, no que se refere aos direitos femininos, representou o reconhecimento e legitimação dos privilégios masculinos; aqueles direitos de fato consistiam na organização coercitiva da dominação do homem na família e na sociedade. Através dele regulou-se e limitou-se o acesso das mulheres ao trabalho e à propriedade.

Somente com a Constituição Federal de 1988 a igualdade entre homens e mulheres se formalizou como um direito fundamental e o princípio da igualdade entre os gêneros foi estabelecido no cenário da sociedade e da família dado que os direitos e deveres deveriam ser exercidos igualitariamente. (ALVES; CORREA, 2009).

Segundo Camargo:

Nas últimas décadas do século XX, presenciamos um dos fatos mais marcantes na sociedade brasileira, que foi a inserção, cada vez mais crescente, da mulher no campo do trabalho, fato este explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. Em razão do avanço e crescimento da industrialização no Brasil, ocorreram a transformação da estrutura produtiva, o contínuo processo de urbanização e a redução das taxas de fecundidade nas famílias, proporcionando a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. (CAMARGO, 2018, não paginado).

Essas alterações impactaram mudanças, das quais ocorreram de formas diferentes pelo mundo, nos padrões de família e nas formas de convivência que reforçaram as demais transformações sociais. Isso facilitou a transição de uma sociedade patriarcal para uma sociedade pós-patriarcal, caracterizada por mudanças significativas nas relações de gênero com uma autonomia maior por parte das mulheres. (ALVES; MARTINE, 2010).

Apesar de tantas mudanças, a natureza das relações entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres, assim como o mundo social, permaneceram relativamente semelhantes. Mesmo com inovações que permitem um maior controle de sua fertilidade, as mulheres, agora com uma maior liberdade formal, continuam culturalmente responsáveis pelo cuidado da família, do lar e dos filhos. A ideia de que a natureza biológica das mulheres às confere este cenário doméstico revela ainda uma ideia muito verdadeira para a maioria das mulheres no mundo, embora a natureza e a condição deste destino possa diferir substancialmente. (EVANS, 1994).

Na discussão do por que, em meio a tantas evoluções, a desigualdade de gênero persiste, pode-se dizer que a infraestrutura necessária para permitir o alcance dos objetivos feministas da libertação da mulher, não está estabelecida adequadamente ou até mesmo inexistente, o mesmo acontecendo relativamente à esfera privada, onde a partilha das tarefas é feita apenas por uma minoria de casais, já que poucos são os casos em que os homens partilham todas as responsabilidades da casa ou o cuidado prestado às crianças. (NOGUEIRA, 2001).

Conforme explanado, houveram mudanças e um aumento na inserção das mulheres ao mercados de trabalho, porém, este ainda é muito desigual. As disparidades ainda existem e refletem não somente no diferencial feminino mas também no cenário econômico e desenvolvimentista de um determinado país enfraquecendo-o diante de outros cenários mais favoráveis e de políticas condizentes para com a mulher. Para Veiga (2005, p. 55): “não é de se admirar, por exemplo que sociedades machistas, que oprimem as mulheres e desdenham de seu trabalho, tenham economias lamentavelmente fracas”.

Segundo Pompeu (2006), ainda existe uma diferença considerável entre homens e mulheres em relação aos salários pagos. Apesar da evolução, percebe-se que ainda há uma lacuna, um espaço a ser conquistado em um mundo competitivo.

O mercado de trabalho escancara essa desigualdade e possibilita um meio de partida para uma atuação efetiva:

Estudar a evolução do lugar dos homens e das mulheres no mercado de trabalho não é dedicar-se a sociografia de uma categoria de mão de obra à parte – as mulheres. É ter meios para identificar as mudanças estruturais que produziram as transformações da população ativa. É analisar as lógicas sociais que subentendem as recomposições do mundo do trabalho. Em termos de desemprego e precariedade, de subemprego e superqualificação, as mulheres não são específicas. Elas são sintomáticas dos movimentos que agitam o mercado de trabalho. São reveladoras de fenômenos de conjunto. A situação delas não é particular, é significativa. Aprofundando a análise das diferenças de sexo no mercado de trabalho, não se contribui apenas para o acúmulo de saberes sobre a atividade feminina, participa-se também do progresso geral dos conhecimentos sobre o mundo do trabalho. E é exatamente essa ideia que ainda é difícil de admitir, mas que urge aceitar. Para que a variável ‘sexo’ deixe de ser mal vista e as lógicas de gênero estejam no cerne da reflexão sobre o trabalho e o emprego. (MARUANI, 2003, p. 41).

Agora, é passado por um período em que é questionado os pressupostos e convicções em relação a essa desigualdade. A consecução da igualdade entre o homem e a mulher no mercado de trabalho, no sentido de possibilidades de desenvolvimento de seus talentos e capacidades para sua sobrevivência e evolução pessoal, bem como para benefício da sociedade, requer a reformulação dos conceitos tradicionais sobre as funções e os papéis atribuídos tradicionalmente a cada sexo dentro da família e dentro da comunidade em seu conjunto. (KON, 2005).

De acordo com a OIT (2010), as desigualdades de gênero demandam ações efetivas para que possam ser combatidas através da produção de conhecimentos e reflexões sobre os fatores determinantes.

Após a realização dessa construção de como cada um se enxerga e enxerga os demais, diferentes cada um em sua singularidade, e de como a partir de divisões sociais as pessoas se transformam em desiguais como homem e mulher é dado conta de como a história e a organização da sociedade influenciou, praticamente definiu, essa desigualdade em diversos fatores onde é vivenciado nesse momento. Pode-se dizer que em relação a julgamentos e tratamentos, ao longo da história, que a figura da mulher não foi tratada de maneira justa ao considerar sua capacidade ou o seu grau de conhecimento para responder por si e obter suas oportunidades.

A realidade vivida pelas mulheres foi e é ter papéis impostos dentro de uma família e vivenciar essa diferenciação no mercado de trabalho, no salário, nos afazeres domésticos. Esses fatores caracterizam a desigualdade entre os gêneros.

Para se ter uma análise relevante desse cenário da desigualdade, que as mulheres vivenciam, é necessário analisar dados que demonstrem essa diferença no mercado de trabalho e no uso do tempo entre homens e mulheres antes, porém, pretende-se tratar brevemente das agendas em relação ao combate à desigualdade de gênero no mundo.

3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO: NOVA AGENDA?

Antes de avaliar a desigualdade de gênero na América Latina, pretende-se expor como essa agenda tem sido tratada por governos, organismos internacionais e a sociedade em geral.

No mundo, a Agenda 2030 tem “Os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio”, declarado pela ONU (Organização das Nações Unidas), onde uma de suas metas é o combate à desigualdade de gênero. (ONU, 2015).

A ONU tem uma repartição denominada ONU Mulheres criada em 2010 que promove a igualdade de gênero, o empoderamento e os direitos das mulheres globalmente. Ela atua como secretariado da comissão da ONU sobre a situação das mulheres. Essa é uma das principais instâncias de negociação e de monitoramento de compromissos internacionais sobre direitos humanos das mulheres. Participam dos encontros anuais, as autoridades dos mecanismos das mulheres, sociedade civil e especialistas. Por meio de parcerias com a sociedade civil, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, universidades, empresas e o sistema das Nações Unidas, a ONU Mulheres defende os compromissos internacionais assumidos pelos Estados-Membros da ONU com os direitos humanos das mulheres. (ONU MULHERES, 2018).

As Nações Unidas e a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) publicam anualmente diversos estudos e dados sobre os diferentes tipos de desigualdade que assolam o mundo. De acordo com o relatório “A Ineficiência da Desigualdade” publicado pelo CEPAL em 2018, a perspectiva da igualdade converge com as demandas de construção de capacidades e com a ênfase que a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável atribuem ao tema. A crescente preocupação com os elevados níveis de desigualdade que se expressa nas políticas internas dos países tem seu correlato externo nesse consenso da comunidade internacional alcançado em 2015. É reconhecido que a igualdade é um fator essencial da estabilidade internacional e da redução de conflitos. O consenso da comunidade internacional surge não só de análises técnicas, mas também do diálogo dos governos e organismos internacionais com a sociedade civil. Um exemplo desse diálogo é a Primeira Reunião do Fórum dos Países da América Latina e do Caribe sobre Desenvolvimento Sustentável, realizada na Cidade do México em abril de 2017,

onde autoridades de governo, organismos internacionais, acadêmicos e organizações da sociedade civil examinaram e constataram os avanços alcançados pela região em matéria de igualdade e implementação da Agenda 2030. Esses mesmos objetivos seriam abordados também na Segunda Reunião do Fórum, a ser realizada em Santiago em abril de 2018 mostrando uma clara preocupação entre representantes no mundo inteiro. (CEPAL, 2018).

O Fórum Econômico Mundial também divulga um relatório anual sobre as paridades entre homens e mulheres, o “The Global Gender Gap Report”. De acordo com o Fórum, a paridade de gênero é fundamental para se analisar como as economias e sociedades prosperam, o relatório faz uma avaliação de 144 países sobre seu progresso em relação à paridade de gênero em quatro dimensões temáticas: Participação Econômica e Oportunidade, Desempenho Educacional, Saúde e Sobrevivência e Empoderamento Político. (WEF, 2017).

No relatório de 2017, a França subiu 6 posições de um ano para outro, passando para 11º no ranking de países que mais proporcionam acesso aos seus recursos e oportunidades equitativas entre homens e mulheres. A defesa dos direitos das mulheres, a promoção da igualdade de gênero e a luta contra a violência baseada no gênero também é uma das principais prioridades da ação externa da França na promoção e proteção dos direitos humanos. Ações recentes no governo são destaques para essa promoção de igualdade: Paridade na formação do Ministério Francês, paridade no Ministério das Relações Exteriores, campanha contra estereótipos de gênero e sexismo, desenvolvimento de licença maternidade harmonizada, aumento no orçamento da Secretaria do Estado para a igualdade de gênero, melhor controle de paridade nas empresas, educação e combate cultural e uma caravana de profissionais do Estado que no Dia Internacional da Mulher é conduzida ao combate contra a desigualdade. (WEF, 2017).

A Islândia, em 2018, se tornou o primeiro país do mundo a impor igualdade salarial entre homens e mulheres. O país tornou ilegal e passou a punir com multas quem paga um salário maior para um homem, em relação a uma mulher, quando eles ocupam o mesmo cargo. As empresas devem provar que pagam os mesmos salários e obter um certificado que garanta que adotam políticas de paridade salarial. (BANDEIRA, 2018).

A ONU Mulheres publicou o encarte “Mais Igualdade para as Mulheres Brasileiras: Caminhos de Transformação Econômica e Social” que consiste numa

análise e documentação de um amplo conjunto de políticas socioeconômicas brasileiras adotadas nos últimos anos e seu impacto no empoderamento econômico das mulheres. De acordo com os dados e estatísticas foi comprovado que a ação do Estado brasileiro com a criação do Plano Brasil sem Miséria interferiu efetivamente na realidade da população, especialmente das mulheres brasileiras. (ONU MULHERES, 2016).

Em 2017, foi decretada a criação da Rede Brasil Mulher no Diário Oficial da União, um comitê integrado por órgãos públicos, instituições privadas e a sociedade civil para desenvolver ações que combatam a violência e a discriminação e promovam a igualdade entre homens e mulheres, bem como maior autonomia econômica e participação política da mulher. (MUNIZ, 2018).

No Brasil foi criado o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, em 2008. Nesse plano, mulheres que participaram de conferências nacionais e estaduais, desenvolveram uma política com temas prioritários de preocupação para as mulheres:

1. Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social
2. Educação inclusiva, não sexista, não racista, não homofóbica e não lesbofóbica
3. Saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos
4. Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres
5. Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão
6. Desenvolvimento sustentável no meio rural, na cidade e na floresta, com garantia de justiça ambiental, soberania e segurança alimentar
7. Direito a terra, moradia digna e infraestrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais
8. Cultura, comunicação e mídia igualitárias democráticas e não discriminatórias
9. Enfrentamento do racismo, sexismo e lesbofobia
10. Enfrentamento das desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção às jovens e idosas
11. Gestão e monitoramento do Plano (OIT, 2010, p. 95).

Segundo a OIT (2010), algumas empresas, por exemplo, têm se empenhado para estabelecer igualdade entre os gêneros nas suas unidades, de modo a estabelecer gradualmente um novo padrão de comportamento e relações sociais igualitárias dentro do mercado de trabalho.

Esse é o caso específico de empresas como Bradesco, Camisaria Colombo, Citibank, HSBC, Monsanto, Philips, IBM, Wal-Mart, entre outras. Cada uma dessas empresas instaurou uma política de inclusão específica a título de fins informacionais e conceituais do trabalho, elenca-se os seguintes pontos abordados

por elas, como: licença maternidade, licença paternidade, Plano de Carreira. No caso de empresas como a Monsanto, em 2007, onde foi estabelecido inclusive um chamado *Women's Roundtable*, para discussão de gestão de carreira da mulher na empresa. (OIT, 2010)

A empresa Philips, em 2006, realizou uma pesquisa voltada para as funcionárias internas, com objetivo de conhecer e entender seu perfil, abarcando o seu envolvimento em responsabilidade social, econômica e doméstica, vida pessoal e profissional e o relacionamento com a empresa. Os resultados foram divulgados para o público interno. (OIT, 2010).

Outra medida foi a criação do grupo *LatAm Women Network*, ou Rede de Mulheres Latino-Americanas, com a pretensão de situar um fórum para *networking* e “compartilhamento de informações e idéias, além de colaborar para o desenvolvimento profissional dessas mulheres, considerando os aspectos de suas vidas pessoais, as questões específicas de gênero” (OIT, 2010, p. 172), de forma que se faça uma genealogia histórica e cultural das mulheres, visando identificar barreiras à ascensão das mesmas na empresa e ajudar a encontrar soluções.

O Citibank criou um programa que inclui mulheres e estudantes negras como estagiárias, já que o banco, enfrentando uma projeção de opressão no setor, realizou uma parceria com a Universidade da Cidadania Zumbi dos Palmares (Unipalmares), para a contratação e capacitação de estudantes negros. O início da ação se deu em outubro de 2005, como um projeto-piloto, podendo se desdobrar assim para novos episódios para além do estágio. (OIT, 2010).

No México, foi promulgada uma lei em que todos os partidos devem apresentar metade do quadro de mulheres. A reforma eleitoral prevê paridade constitucional nas candidaturas entre homens e mulheres nas candidaturas no Senado e Câmara de Deputados. (ONU, 2014).

Nas eleições de 2018 do México, um dos candidatos à presidência do país, Ricardo Anaya, adotou como ponto focal de sua campanha a igualdade salarial entre gêneros. (ABRANCHES, 2018).

Modificações em medidas e leis do governo, programas criados por Estados e empresas, relatório divulgados por grandes órgãos internacionais não fazem com que o problema da desigualdade se resolva instantaneamente, porém, ressalta essa problematização para todo o mundo ter conhecimento. Esses estudos e iniciativas não só ajudam em uma melhoria em planos de desenvolvimento econômico de cada

país, mas também pode resultar em uma sociedade mais igual e mais humana. O interesse das grandes agendas no mundo em melhorar essa paridade em cada país trava uma luta constante na criação de ações contra a desigualdade.

Para a realidade latino-americana será analisado a partir do próximo capítulo um panorama do mercado de trabalho para as mulheres e o uso de seu tempo, explanando as supostas causas dessa desigualdade.

4 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA AMÉRICA LATINA

Num panorama mundial de desigualdade de gênero, tem como peça de engrenagem a desigualdade em relação à mulher no mercado de trabalho. O objetivo deste capítulo é avaliar essa desigualdade na América Latina. Analisar os países da região com maior discrepância de participação e suas prováveis causas, como a divisão do uso do tempo, diferenças salariais e setores ocupados pela mulher.

As mulheres têm desvantagem no mercado de trabalho com uma atuação e remuneração inferior à dos homens, assim, verifica-se a baixa representatividade da mulher e a discrepância na renda *per capita* relativa aos homens. Já no quesito de trabalho não remunerado o tempo dedicado às tarefas domésticas e cuidados aos dependentes são desproporcionais. (PNUD, 2015).

Na região da América Latina, grandes desigualdades de gênero são apontadas, onde uma em cada três mulheres não tem renda própria. No caso do uso do tempo, um terço do tempo das mulheres é dedicado a trabalhos não remunerados, enquanto os homens só gastam 10% do tempo com essas atividades. (CEPAL, 2016).

A mulher ainda carrega boa parte do peso das desigualdades na região, sofrendo com a violência e os injustos sistemas fiscais. Apesar de muitas terem conseguido sair da pobreza, a desigualdade social se mantém e a região continua sendo a mais desigual do mundo para as mulheres. (CHRISTIAN AID, 2017).

A conciliação entre a vida profissional e familiar baseada na redistribuição das tarefas de cuidado entre o Estado, o mercado e as famílias continua sendo esquecido nas políticas públicas da América Latina e do Caribe. Segundo a apresentação do documento do CEPAL, não será possível conseguir igualdade de trabalho para as mulheres enquanto não for resolvida a carga de trabalho não remunerado e de cuidados:

A incorporação das mulheres ao mercado de trabalho em iguais condições que as dos homens requer uma análise e uma mudança estratégica da função social e simbólica estabelecida na sociedade. Isto implica, por uma parte, redistribuir a carga de trabalho não remunerada associada à reprodução e ao sustento da vida humana e, por outra, desmontar o sistema de poder que subjuga as mulheres, tanto na dimensão privada (o direito a uma vida livre de violência, o direito de decidir plenamente sobre a reprodução e suas condições), como na dimensão pública (a representação

equitativa nos níveis de tomada de decisões da sociedade). (CEPAL, 2010, p. 7-8).

A participação no desenvolvimento econômico não é apenas um direito das mulheres, mas também uma condição para o próprio desenvolvimento. A contribuição feminina para a economia é cada vez mais reconhecida, mesmo nos meios empresariais, como afirmou Klaus Schwab, no relatório do Global Gender Gap Index: “É mais importante agora do que nunca que os países e as empresas prestem a atenção a um dos fundamentais pilares do crescimento econômico de que dispõem: as habilidades e os talentos dos recursos humanos do sexo feminino.” (WEF, 2009, p. v).

Essa situação de desigualdade está presente em todo o mundo, em diferentes níveis. A taxa mundial de participação dos homens na força de trabalho, em março de 2018, foi de 75%, contrapondo a das mulheres de apenas 48,5% reforçando as menores chances que as mulheres têm de participar do mercado de trabalho. Comparando entre as regiões mundiais, na América Latina e Caribe a mulher tem participação de 51,5% e na América do Norte de 55,8%, a diferença pode não parecer grande, mas, comparando a taxas dos homens de 77,1% e 67,9%, respectivamente, nota-se que em uma região mais desenvolvida a taxa entre os gêneros são mais próximas. Apesar de variações positivas, em nenhuma região a taxa de participação das mulheres na força de trabalho foi igual ou maior àquela dos homens. (OIT, 2018, p. 6).

Segundo a UNSD (2015), quando há um recorte em grupos de idade acontece variações conforme mudanças de grupo. A participação na força de trabalho de mulheres e homens jovens (15 a 24 anos) geralmente é baixo e refletem a disponibilidade e o acesso diferenciado à oportunidades educacionais, bem como a capacidade do mercado de trabalho de integrar novos graduados. No grupo principal, de maior período trabalhado em vida, na idade de 25 a 54 anos, a participação é mais alta, indicando a disponibilidade de oportunidades de emprego, bem como diferenças nos papéis e responsabilidades das mulheres e homens, inclusive em engravidar e outros cuidados. A participação da força de trabalho entre os trabalhadores mais velhos (55 a 64 anos e 65 anos e acima) é baixa e reflete as políticas existentes de aposentadoria, o acesso a redes de segurança social para pessoas idosas, bem como atitudes para a aposentadoria e ficar ativamente engajados em anos posteriores. A força de trabalho das mulheres é menor que a

dos homens mesmo em diferentes estágios do ciclo de vida. Até depois da idade de aposentadoria, os homens tendem a ficar mais ativos do que as mulheres.

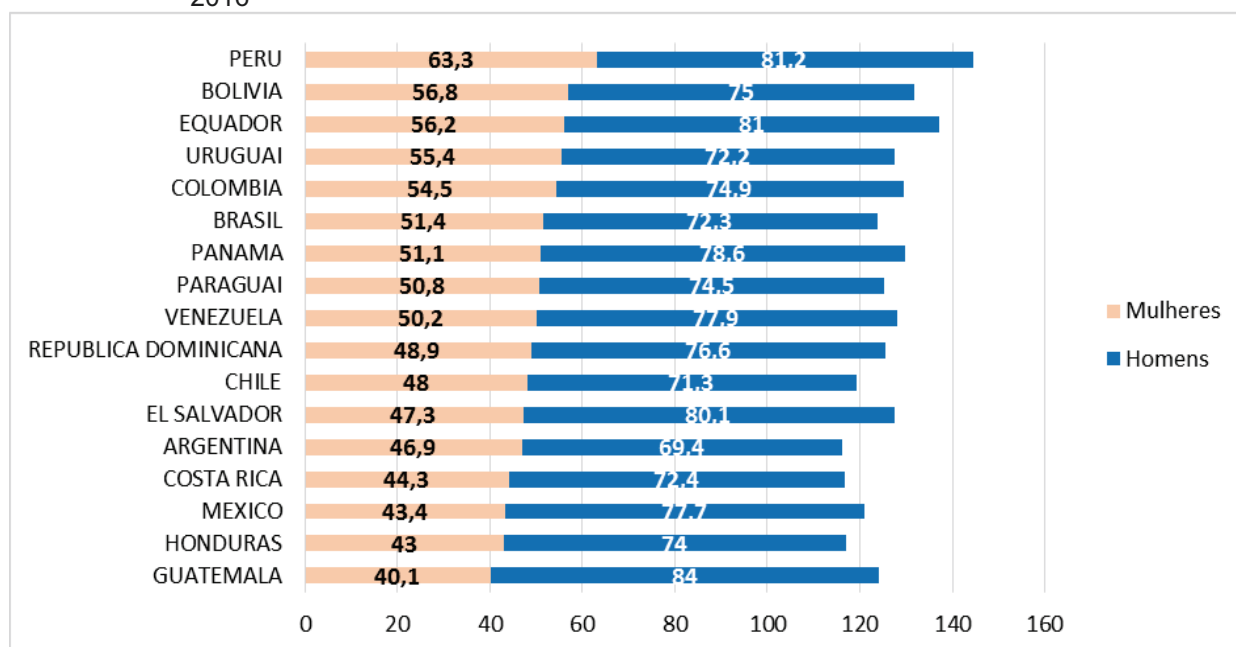
TABELA 1 - TAXAS DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO NA REGIÃO DA AMÉRICA LATINA POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO, 2013

Gênero	Idade				
	15-24	25-34	35-54	55-64	65+
Homens	62,2	94,2	94,4	77,7	37,9
Mulheres	42,5	68,3	66,8	43,6	16,5

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da UNSD.

Na América Latina (tabela 1), apesar da variação dos dados do grupo jovem (15-24 anos) de 62,2% de participação dos homens no mercado de trabalho em 2013 e de 42,5% das mulheres - diferença de 19,7 pontos percentuais - essa variação piora, para as mulheres no caso, no grupo onde as pessoas mais participam ativamente do trabalho (25-54 anos) e onde essa participação deveria ter mais paridade, a taxa para os homens aumenta para 94% e das mulheres é de apenas 67% - aproximadamente 27 pontos percentuais de diferença.

GRÁFICO 1 - TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO POR PAÍSES E GÊNERO, 2016



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da OIT.

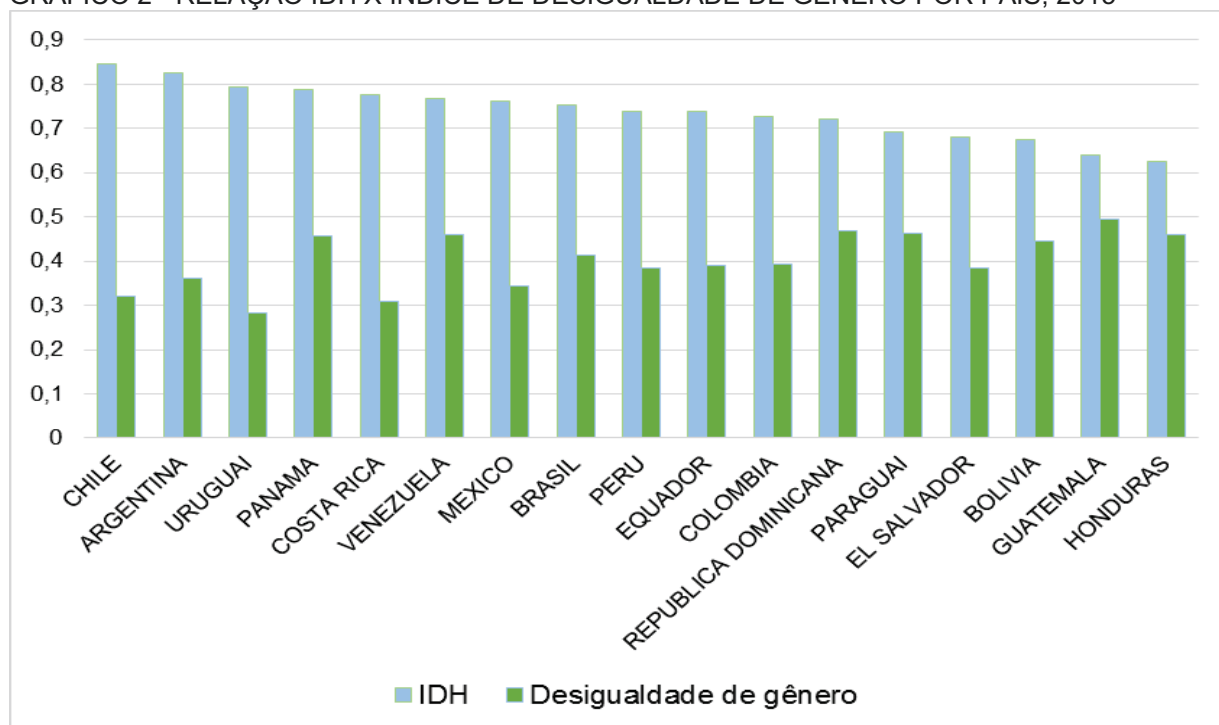
Em relação aos países da região (gráfico 1), observa-se que na Argentina, Brasil, Chile, e Uruguai a taxa de participação da mulher na força de trabalho é em

média de 50%. Já em países como México, Costa Rica, Honduras e Guatemala essa participação cai para 43% em média. Na Guatemala a variação entre os gêneros é mais de 40%. Essa diferenciação pode ser explicada pelo fator geográfico e o desenvolvimento de cada país, formando sub-regiões com dinâmica própria, particularmente influenciado pelos países maiores em cada uma delas, como Brasil e México. Essas variações refletem diferenças sub-regionais em termos de crescimento econômico. (OIT, 2017).

No caso do México, por exemplo, onde a violência doméstica e desigualdade de gênero fazem parte de uma cultura machista ainda muito presente na sociedade, esse fator pode influenciar, supostamente, negativamente os países próximos na região centro-americana na questão da desigualdade. (MODELLI, 2013).

Um fator que pode explicar essa diferença entre os países é o IDH (gráfico 2), índice que mede o desenvolvimento humano, comparando-se também ao índice de desigualdade de gênero, que demonstra as desvantagens das mulheres e as perdas de potencial de desenvolvimento na saúde reprodutiva, autonomia e atividade econômica. Países com IDH baixo geralmente apresentam desigualdades acentuadas entre os gêneros.

GRÁFICO 2 - RELAÇÃO IDH X ÍNDICE DE DESIGUALDADE DE GÊNERO POR PAÍS, 2015



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do PNUD.

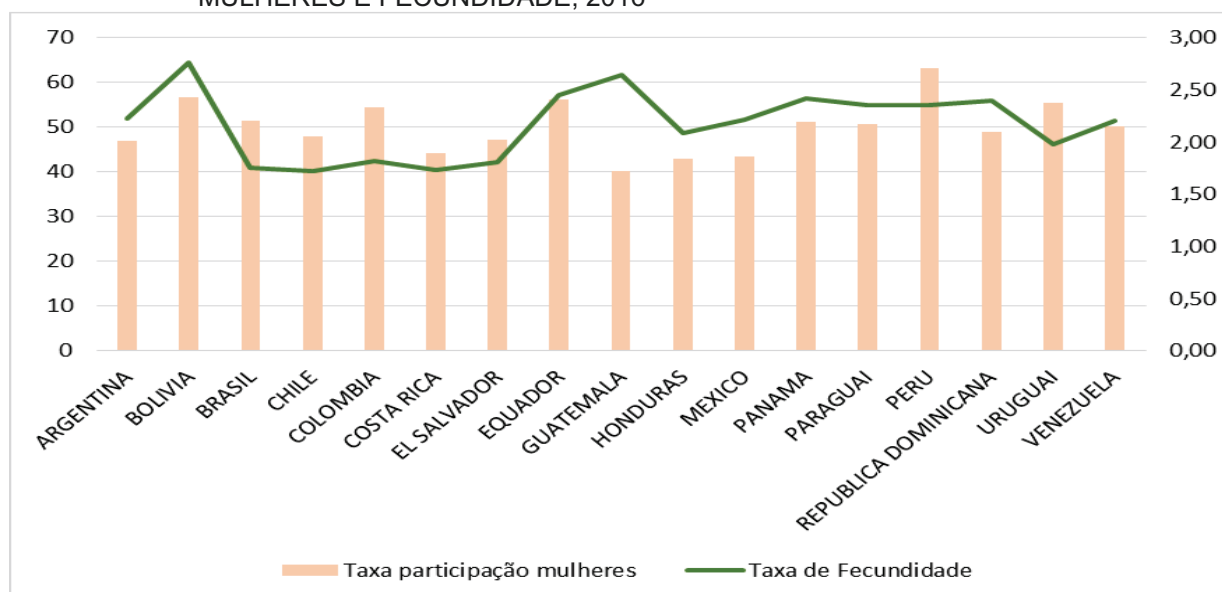
Em Honduras e Guatemala onde o índice da desigualdade de gênero é mais elevado relaciona-se com o IDH que fica apenas na faixa de 0,6, considerado como um IDH médio. Na Argentina e Chile que possuem índice acima de 0,8 (considerado muito elevado), assim como o Uruguai que se aproxima desse nível de IDH, possuem desigualdades de gênero menos acentuadas. O Uruguai tem o melhor índice de desigualdade de gênero dos países analisados, de 0,284, que é o mais baixo.

Em uma análise panorâmica, mesmo países com os melhores índices da América Latina se comparados a países de outras regiões do mundo em melhor situação como Austrália, Alemanha e Suécia que possuem IDH acima de 0,9 e a desigualdade de gênero a níveis mais baixos nos valores de 0,120, 0,066 e 0,048, respectivamente, nota-se que ainda existe uma disparidade expressiva entre a região latina e outros países mais desenvolvidos no mundo. (PNUD, 2016, p. 200, 214).

Esses diferentes níveis de desenvolvimento podem contribuir para uma participação mais significativa das mulheres no mercado de trabalho.

Outro fator para explicar essa diferença de participação da mulher na força de trabalho entre os países é a taxa de fecundidade (gráfico 3). Com uma taxa de fecundidade maior as mulheres tem a tendência de sair do mercado do trabalho ou ter que conciliar o trabalho com a maternidade.

GRÁFICO 3 - RELAÇÃO DAS TAXAS DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO DAS MULHERES E FECUNDIDADE, 2016



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da OIT e CEPALSTAT.

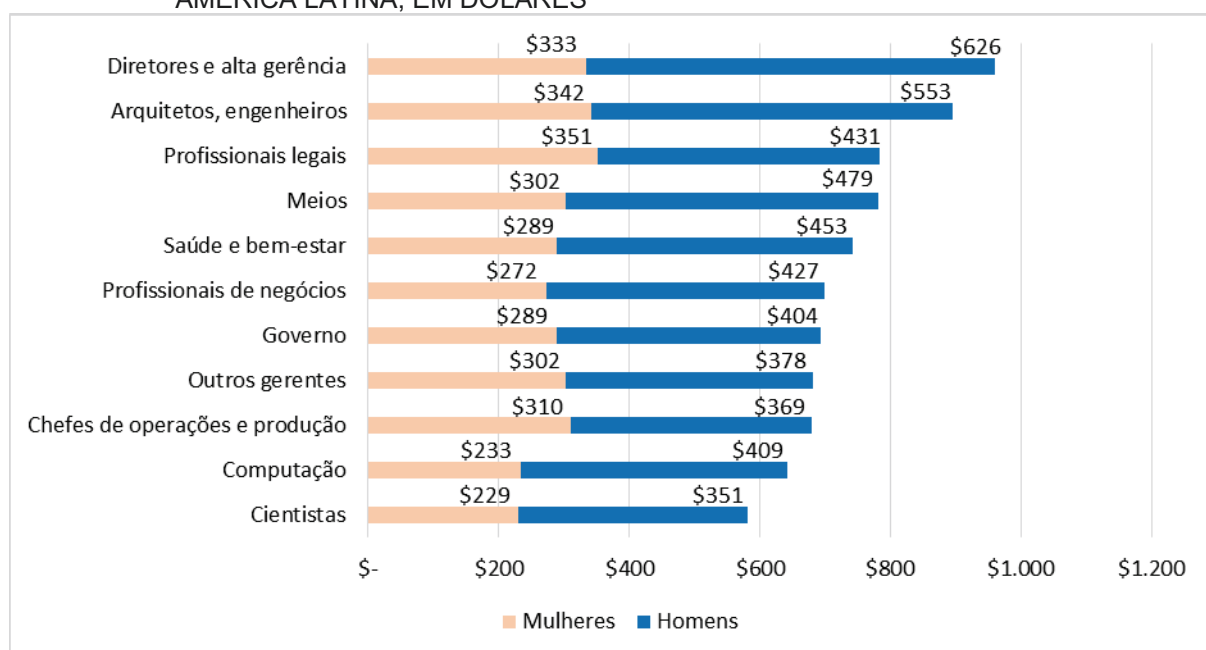
Nos casos do Brasil, Chile, Uruguai e El Salvador que possuem uma taxa de fecundidade menor em relação aos outros, apresentam taxas um pouco mais elevadas na participação do mercado de trabalho. Os países como México, Honduras, Guatemala e República Dominicana a taxa de participação é menor comparando-se a uma elevada taxa de fecundidade.

Uma das restrições para uma maior inserção feminina no mercado de trabalho são as taxas de desemprego prevaletentes na região, dificultando o acesso ao emprego. Em 2018, a taxa de desemprego da mulher na América Latina chegou a 9,5%, sendo 1,4 vezes maior que a dos homens que foi de 6,5%. (OIT, 2018, p. 6).

Embora exista uma tendência de longo prazo rumo à paridade nas taxas de participação, para ambos os sexos, ainda existem vários obstáculos que impedem a participação feminina. Processos de segregação ocupacional e discriminação salarial são marcadores de discriminação que limitam a participação feminina nas atividades produtivas.

No gráfico 4, revela a disparidade salarial nas profissões mais bem pagas e que requerem maior profissionalização. Em todos os casos, o homem tem um salário maior que o das mulheres.

GRÁFICO 4 - SALÁRIOS POR GÊNERO DAS 10 PROFISSÕES MAIS BEM PAGAS NA REGIÃO DA AMÉRICA LATINA, EM DÓLARES

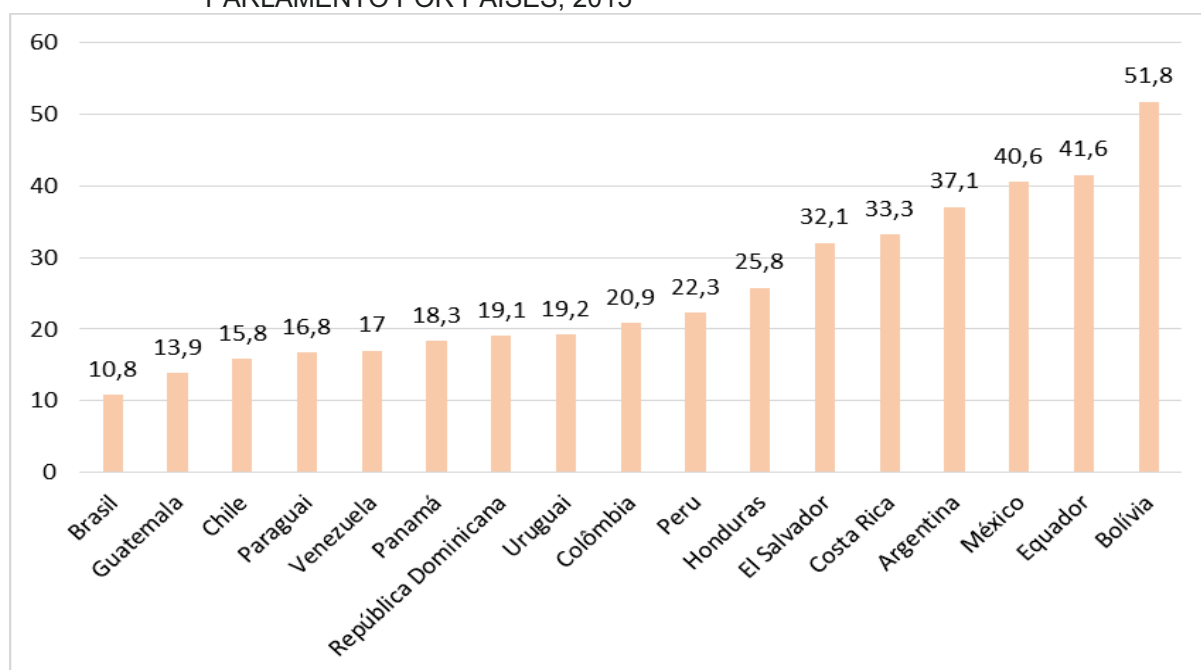


Fonte: Elaboração própria com base nos dados do ÑOPO.

As mulheres ocupam apenas 33% das profissões mais bem pagas na região, que são advocacia, arquitetura ou engenharia. Nessas ocupações a diferença salarial entre homens e mulheres é muito mais acentuada, com média de 58%. Por outro lado, elas têm maior presença em setores com salários mais baixos, como educação, saúde e serviços. (ÑOPO, 2012).

Essa relação de participação também é representada na atuação das mulheres na política. No caso do gráfico 5, mostra a participação das mulheres no parlamento nacional de cada país.

GRÁFICO 5 - TAXA DE PARTICIPAÇÃO DE ASSENTOS OCUPADOS POR MULHERES NO PARLAMENTO POR PAÍSES, 2015



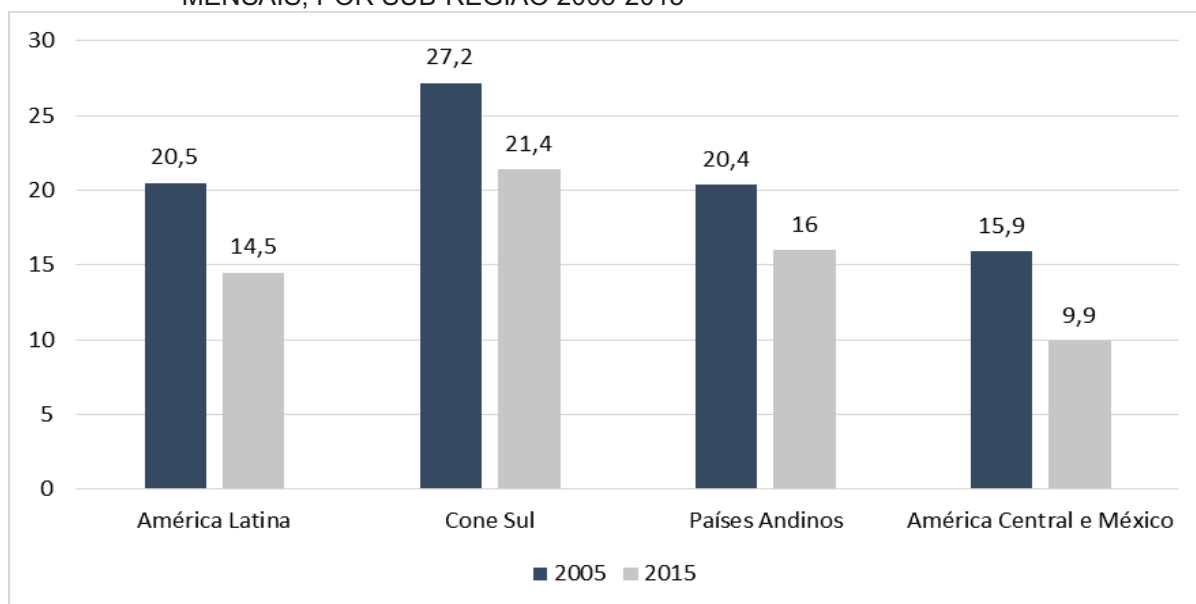
Fonte: Elaboração própria com base nos dados do PNUD.

A diferença entre os países é relevante. Nesse quesito, enquanto México, Equador e Bolívia possuem mais de 40% das mulheres em seus parlamentos, países como Brasil e Guatemala tem menos de 15% de representatividade.

No caso da Bolívia e Equador, são países que implementaram um sistema com paridade de gêneros, ou seja, 50% dos nomes na lista fechadas dos partidos devem ser obrigatoriamente de mulheres. (BRAUN, 2018).

Em termos gerais de renda, em uma comparação de sub-regiões e evolução no tempo (gráfico 6), no ano de 2015 a disparidade salarial na América Latina era de 15%. A diferença caiu entre 2005 e 2015 em toda a região, contudo, nota-se também que esta diferença é mais acentuada nos países do Cone Sul e Andinos.

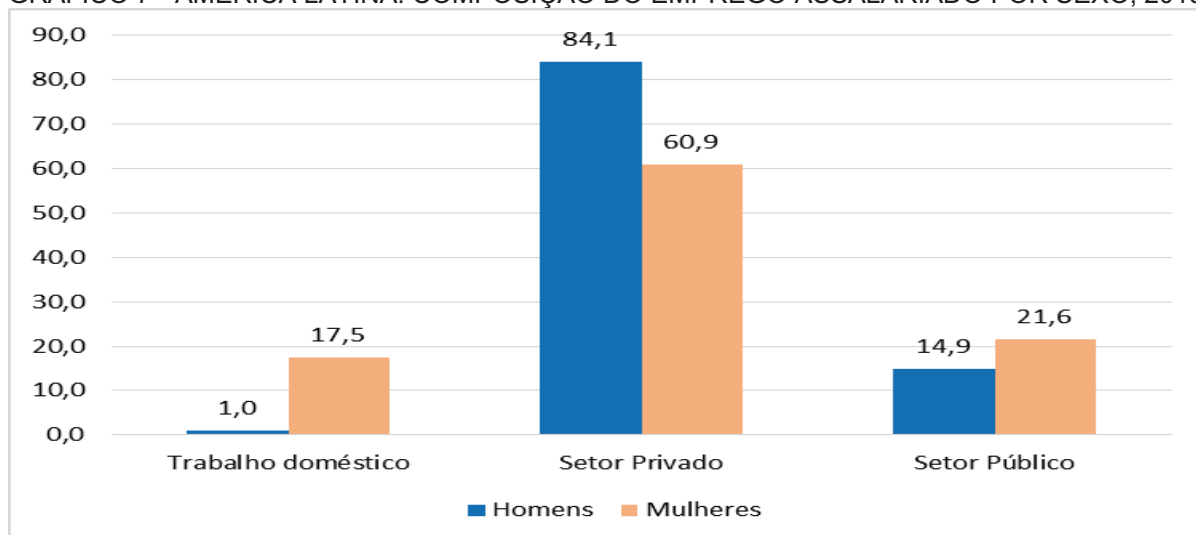
GRÁFICO 6 - AMÉRICA LATINA: DIFERENÇA SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS NOS SALÁRIOS MENSAIS, POR SUB-REGIÃO 2005-2015



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da OIT.

A diferença salarial se deve também ao fato da atuação da mulher em determinada categoria de trabalho (gráfico 7). Em relação à composição do emprego assalariado de homens e mulheres em 2015, verificam-se diferenças importantes.

GRÁFICO 7 - AMÉRICA LATINA: COMPOSIÇÃO DO EMPREGO ASSALARIADO POR SEXO, 2015



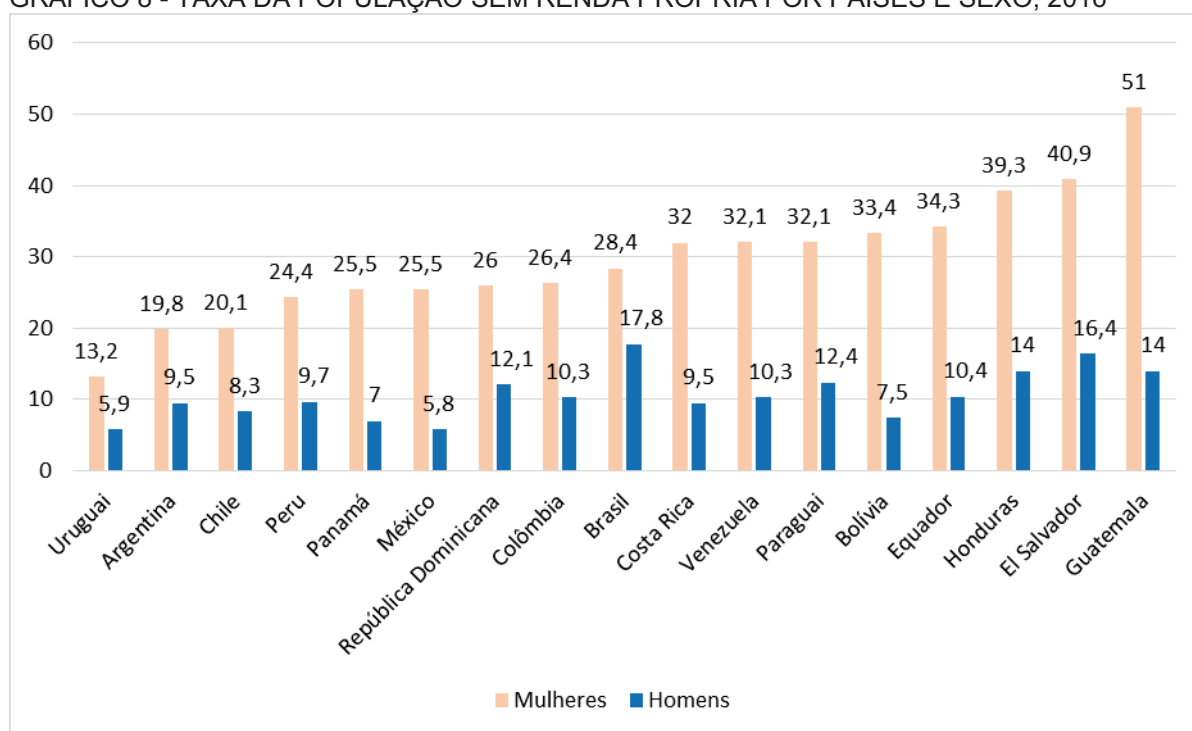
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da OIT.

Os homens estão preponderantemente no trabalho assalariado no setor privado, enquanto que 17,5% das mulheres ainda estão presentes em atividades com pior remuneração como os serviços domésticos. As mulheres representam

apenas 60,9% no setor privado em relação a 84,1% dos homens, setor privado que possui maior competitividade e remunerações maiores.

Um fator significativo que impacta nesses índices de discrepância é a grande parcela de mulheres que não tem acesso a rendimento próprio (gráfico 8). A divisão sexual do trabalho mantém uma grande proporção de mulheres em ocupações sem remuneração. Na região como um todo cerca de 30% das mulheres não tem renda própria frente a 10% dos homens.

GRÁFICO 8 - TAXA DA POPULAÇÃO SEM RENDA PRÓPRIA POR PAÍSES E SEXO, 2016



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da CEPALSTAT.

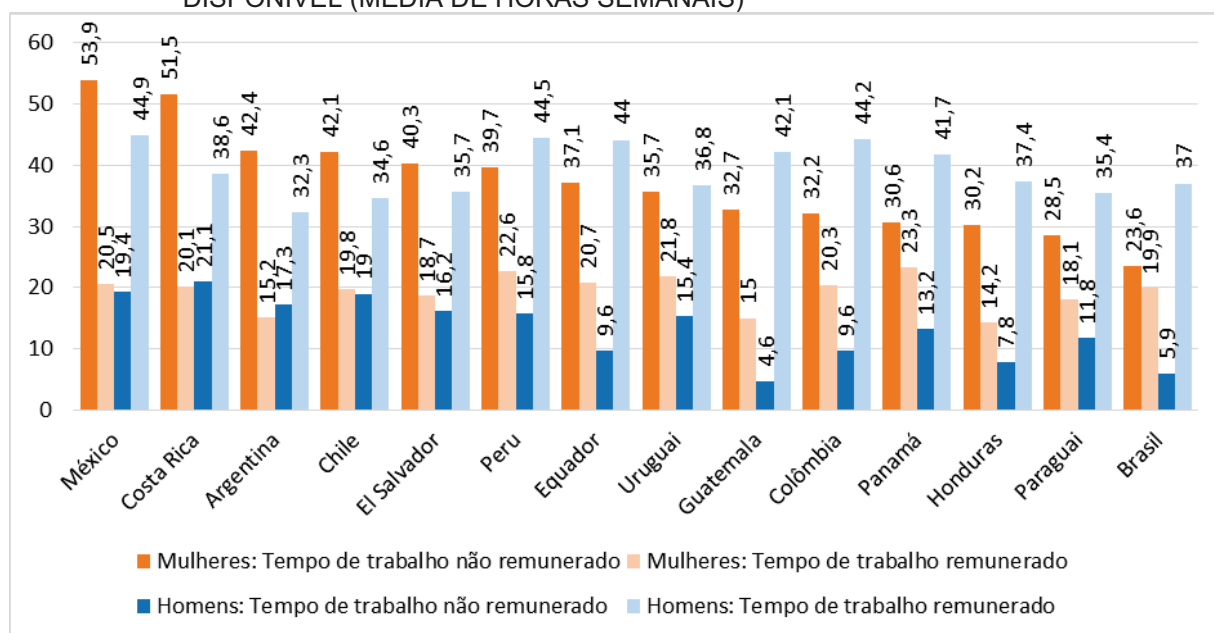
Ao observar as diferenças entre os países nota-se que países da América Central têm entre 40 e 50% das mulheres nesta condição, como é o caso da Guatemala, Honduras e El Salvador. Países com menor grau de desenvolvimento na região como Equador, Bolívia, Venezuela, Paraguai e Costa Rica também apresentam proporções acima de 30% da população feminina sem rendimentos.

Mesmo em países com maior desenvolvimento, como Brasil e México observam-se proporções ainda elevadas (entre 25 e 28,4%) de mulheres nesta condição. Já na Argentina e no Chile, 20% das mulheres não possuem rendimentos. O Uruguai se destaca como melhor país com apenas 13% das mulheres nesta condição.

A proporção de homens sem rendimentos é sempre menor do que de mulheres em todos os países, porém, é mais elevada nos países da América Central.

A sobrecarga dos afazeres domésticos e das atividades da economia do cuidado aumentam os encargos femininos no âmbito da família e diminuem a capacidade de oferta da força de trabalho das mulheres, portanto, existem restrições que precisam ser superadas para se atingir maior equidade de gênero nas atividades produtivas e reprodutivas. No gráfico 9 mostra a dedicação desse tempo aos trabalhos não remunerados e remunerados e demonstra o grande hiato existente entre os gêneros resultando em uma jornada extraordinária por parte da mulher.

GRÁFICO 9 - TEMPO MÉDIO DESTINADO AO TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO DA POPULAÇÃO ACIMA DE 15 ANOS, POR SEXO, POR PAÍS, ÚLTIMO PERÍODO DISPONÍVEL (MÉDIA DE HORAS SEMANAIS)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da CEPALSTAT.

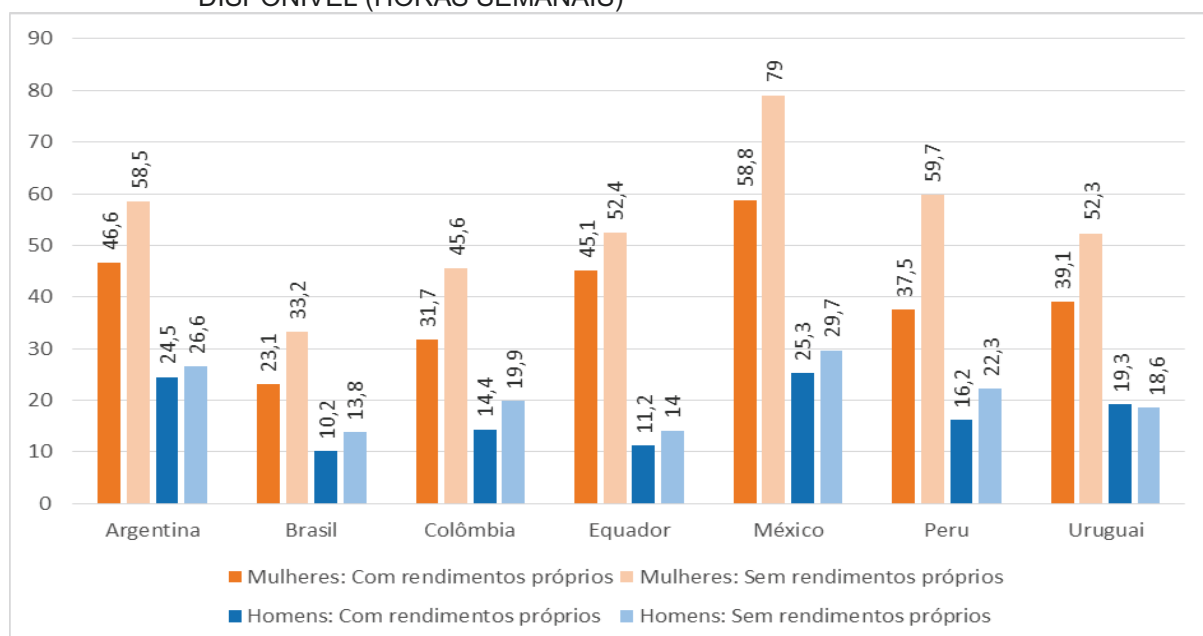
Em todos os países da região da América Latina com dados disponíveis, o tempo de trabalho não remunerado das mulheres é muito maior que o tempo que dedicam os homens a estas mesmas atividades resultando em um tempo total real de trabalho muito maior que o dos homens. Ao analisar, as mulheres no México, Costa Rica, El Salvador, Argentina e Chile dispõem cerca de 45 horas semanais em média em trabalhos não remunerados frente a 18 horas apenas, em média, dos

homens. Destacando que na Costa Rica, a jornada de trabalho total da mulher chega a ter 11 horas a mais que a dos homens.

Nos países da Guatemala, Colômbia, Panamá, Honduras e Paraguai a média do tempo dedicado a trabalhos não remunerados cai para 30 horas semanais, no entanto, os homens dispõem apenas 10 horas nesses trabalhos. Isso demonstra que praticamente toda a carga horária remunerada é desempenhada pelos homens. No Brasil é onde está menor proporção de tempo, cerca de 23,6 horas para as mulheres.

Esse padrão se repete em toda a região, isso implica que mesmo com uma participação feminina crescente no mercado de trabalho, esta não foi acompanhada de uma maior participação masculina nos trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados em casa. Essa sobrecarga de horas de trabalho das mulheres atua como uma barreira tanto para a participação feminina no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens, quanto para o acesso a recursos econômicos que lhes possam proporcionar maior grau de autonomia.

GRÁFICO 10 - TEMPO DE TRABALHO NÃO REMUNERADO DA POPULAÇÃO DE 20 A 59 ANOS SEGUNDO RENDIMENTOS PRÓPRIOS POR SEXO, ÚLTIMO PERÍODO DISPONÍVEL (HORAS SEMANAIS)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da CEPALSTAT.

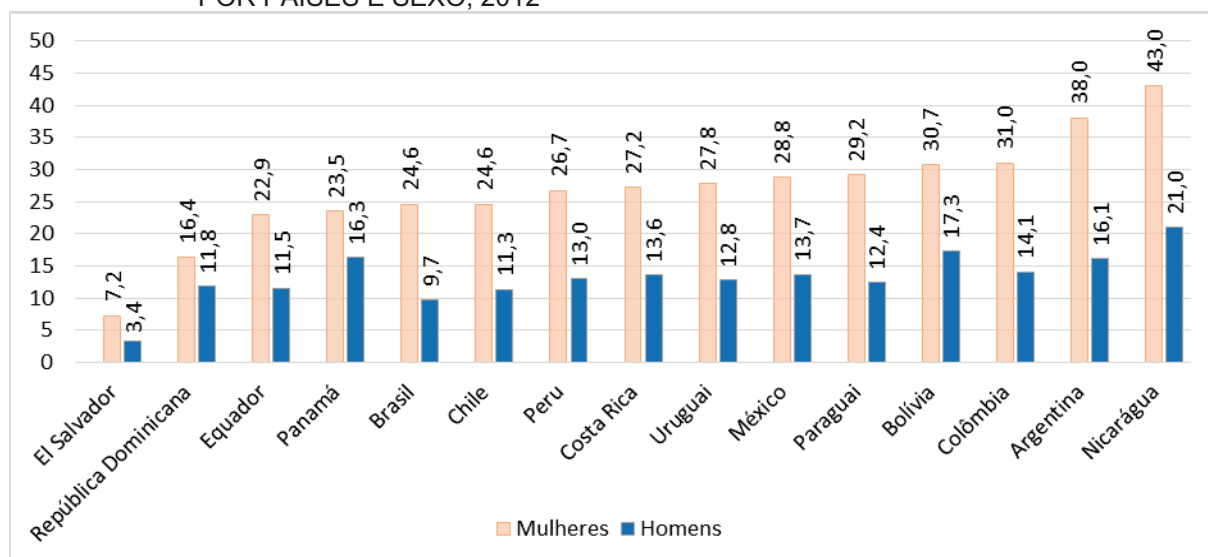
O gráfico 10 reforça a demonstração anterior de que mesmo as mulheres com rendimentos próprios dedicam mais tempo às atividades não remuneradas em relação aos homens.

Para as mulheres que não tem rendimentos próprios, o tempo de trabalho não remunerado é maior do que em relação às mulheres que possuem rendimentos próprios, porém, a diferença em horas destinadas ao trabalho não remunerado entre homens e mulheres segue discrepante. No México, as mulheres têm a maior carga em relação aos outros países, tanto as com rendimentos que dispõem cerca 58,8 horas semanais quanto as sem rendimentos, onde esse número aumenta para 79 horas frente aos homens sem rendimentos, que gastam apenas 29,7 horas.

No Peru e Argentina é gasto pelas mulheres sem rendimentos cerca de 59 horas em trabalhos não remunerados e as com rendimentos, 42 horas. No Brasil e Colômbia, são onde o tempo dispendido em trabalhos não remunerados é menor em relação aos outros países, tanto para as mulheres com rendimentos (23, 1 e 31,7 horas, respectivamente) quanto as sem rendimentos (33,2 e 45,6).

A questão da carga horária parece ser um fator fundamental no diferencial de inserção ocupacional entre homens e mulheres. As mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos acabam por optar em trabalhar em ocupações com carga horária reduzida (gráfico 11) e isso também pode ser mais um dos fatores que afetam a diferença salarial e a participação da mulher no mercado de trabalho.

GRÁFICO 11 - PROPORÇÃO DE PESSOAS EMPREGADAS QUE TRABALHAM MEIO PERÍODO POR PAÍSES E SEXO, 2012



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da UNSD.

Ao analisar, verifica-se a predominância das mulheres em trabalhar em meio período. No caso da Bolívia, Colômbia, Argentina e Nicarágua entre 30% e 40% as

mulheres trabalham em horário reduzido. Apesar do grau de desenvolvimento dos países, nessa análise, República Dominicana, Equador e Panamá tem menores incidências de mulheres trabalhando meio período com proporções entre 16,4% e 23,5%. El Salvador que possui a menor proporção, com 7,2%.

Dado esse panorama, as disparidades entre homens e mulheres estão ainda longes de se igualar, apesar do aumento da população ativa feminina na região da América Latina. Ainda há discrepâncias na participação, no desemprego, no salário e na distribuição do uso do tempo para a jornada de trabalho.

Na maioria dos casos, os países que apresentaram um melhor desenvolvimento econômico proporcionando cenários mais favoráveis às mulheres, supostamente, apresentam uma relação de desigualdade menor e uma participação maior das mulheres no mercado de trabalho. Os que apresentam tais noções como Chile, Uruguai, Argentina que integram a sub-região do Cone Sul.

As maiores discrepâncias, no panorama geral analisado, os países menos desenvolvidos localizados basicamente na região central da América apresentaram um cenário mais desprovido de paridades entre os homens e as mulheres.

Essa desigualdade pode guardar relação com o fato da falta de desenvolvimento econômico dos países da região. Para Esther Duflo (2012, p. 1051), o empoderamento das mulheres está positivamente relacionado com o desenvolvimento econômico, sendo que um fenômeno reforça o outro: “em um sentido, o desenvolvimento joga um papel importante na diminuição da desigualdade entre homens e mulheres, em outra direção, o empoderamento das mulheres pode beneficiar o desenvolvimento”.

O caminho para a igualdade no trabalho ainda é longo e os dados alertam um chamado à ação:

Acabar com as brechas não é só uma maneira de garantir que ninguém fique atrás, mas de avançar para uma maior justiça social. Também é fundamental para aproveitar um imenso potencial desperdiçado para o desenvolvimento econômico e social da América Latina e o Caribe. A lista de tarefas para acabar com todas estas brechas é longa e começa necessariamente com a necessidade de insistir em políticas para combater os estereótipos que ainda prevalecem em muitos lugares de trabalho. (OIT, 2017, p. 8).

Mesmo a mulher tendo um aumento na atuação do trabalho remunerado se este não vier acompanhado de uma divisão nas responsabilidades entre homens e

mulheres dentro do lar, não serão superadas as desigualdades de gênero em termos de redistribuição da carga total de trabalho.

No mercado de trabalho e na política, as desigualdades de gênero são favoráveis aos homens. Apesar das diferenças já existentes dos recursos básicos para a autonomia econômica da mulher que são os rendimentos e o tempo, a assimetria entre homens e mulheres também possui mais um fator agravante na dedicação a distintos tipos de trabalhos. Este cenário demonstra que a América Latina ainda precisa caminhar bastante para alcançar as metas globais de combate à desigualdade de gênero nas suas diferentes formas.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo traçar um panorama da desigualdade de gênero na América Latina, com foco na jornada de trabalho remunerado e não remunerado. Foi possível observar que países como Honduras, Guatemala e México tem maior desigualdade na participação no mercado de trabalho do que Argentina, Chile, Brasil e Uruguai, o que pode ser explicado pelo nível de desenvolvimento. Quando compara-se o Índice de Desigualdade de Gênero com o IDH para os países da região nota-se que países com desenvolvimento mais elevado tem a desigualdade de gênero menos acentuada.

Em relação aos rendimentos, as mulheres ocupam apenas 33% das profissões mais bem pagas como direito, arquitetura ou engenharia e a diferença salarial chega a 15% na região da América Latina, o que talvez seja relacionado ao fato de as mulheres estarem mais representadas nos empregos em tempo parcial ou em setores com pior remuneração como os serviços domésticos.

Outro aspecto que parece determinar a participação no mercado de trabalho é a taxa de fecundidade. Em países que as mulheres apresentam maior taxa de fecundidade como Honduras e Guatemala as taxas de participação são menores em relação aos outros países como Brasil e Chile que possuem uma taxa de fecundidade menor.

A divisão sexual do trabalho mantém uma grande proporção de mulheres em ocupações sem remuneração. Na Argentina, Chile e Uruguai são os que possuem as menores porcentagens em relação as mulheres sem rendimentos frente a países com uma parcela maior de mulheres nessa condição, como Bolívia, El Salvador e Honduras.

O fator do uso do tempo também entra como determinante para a participação da mulher no mercado de trabalho, onde em todos os países da região, a mulher dispense mais horas que os homens em trabalhos não remunerados. No México e Costa Rica são um dos países onde o tempo dispendido nesse trabalho são maiores e o Brasil é onde as mulheres dedicam menos tempo. Isso implica que mesmo com uma participação feminina crescente no mercado de trabalho, esta não foi acompanhada de uma maior participação masculina nos trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados em casa. Essa sobrecarga de horas de trabalho das mulheres atua como uma barreira tanto para a participação feminina no mercado de

trabalho em igualdade de condições com os homens, quanto para o acesso a recursos econômicos que lhes possam proporcionar maior grau de autonomia.

Na maioria dos casos, os países que apresentaram um melhor desenvolvimento econômico proporcionando cenários mais favoráveis às mulheres, supostamente, apresentam uma relação de desigualdade menor e uma participação maior das mulheres no mercado de trabalho. Os que apresentam tais noções como Chile, Uruguai, Argentina que integram a sub-região do Cone Sul.

As maiores discrepâncias, no panorama geral analisado, os países menos desenvolvidos localizados basicamente na região central da América apresentaram um cenário mais desprovido de paridades entre os homens e as mulheres.

Conclui-se que as mulheres são as que mais sofrem com a falta de emprego, no entanto, existe uma divisão sexual do trabalho que estabeleceu, historicamente, que cabe ao homem ser provedor da renda domiciliar e à mulher ser a provedora do cuidado na família. Apesar do cenário estar mudando, um percentual pequeno dos homens assumiu as tarefas do cuidado, cabendo às mulheres o duplo encargo dos trabalhos fora e dentro do domicílio, ou seja, no âmbito do mercado e no espaço do privado.

Quanto maior o peso das atividades domésticas, menor é a disponibilidade de tempo que as mulheres podem ofertar ao mercado de trabalho remunerado. As questões que se colocam são como liberar as mulheres para o exercício do seu direito ao emprego remunerado, como comprometer os homens com a economia do cuidado e como o Estado pode fornecer os instrumentos para a redução da distância entre a produção e a reprodução social.

A entrada da mulher no mercado de trabalho, conjugado ao fato de o trabalho não remunerado realizado nos domicílios ser, fundamentalmente, uma atividade feminina, implica que o tempo total de trabalho (remunerado e não remunerado) seja maior para as mulheres do que para os homens. Políticas econômicas deveriam manejar os instrumentos fiscais, monetários e cambiais para criar empregos para toda a população.

Criar políticas para conciliar trabalho e família, envolvendo homens e mulheres, é fundamental. Uma das medidas importantes é melhorar a inserção laboral das mulheres e garantir que homens e mulheres tenham os mesmos salários em troca do mesmo trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRANCHES, Sérgio. **Três meses para as eleições presidenciais... no México.** G1 GLOBO, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/blog/matheus-leitao/post/2018/04/01/tres-meses-para-as-eleicoes-presidenciais-no-mexico.ghtml>>. Acesso em: 17/06/2018.

ALVES, José Eutáquio Diniz; MARTINE, George. **Gênero e desenvolvimento: desafios para a integração e atualização do Cairo.** In: CONGRESSO DA ALAP, Havana, 2010. Disponível em: <http://www.alapop.org/Congreso2010/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2010_FINAL711.pdf>. Acesso em: 24/05/2018.

ALVES, José Eutáquio Diniz; CORREA, Sônia. **Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo.** Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/livros/article/view/113/111>>. Acesso em: 24/05/2018.

BANDEIRA, Luiza. **Como a Islândia tornou-se o primeiro país a proibir salários menores para mulheres.** Nexo Jornal, 2018. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/01/03/Como-a-Isl%C3%A2ndia-tornou-se-o-primeiro-pa%C3%ADs-a-proibir-sal%C3%A1rios-menores-para-mulheres>>. Acesso em: 11/06/2018.

BRAUN, Julia. **África dá lição de igualdade de gênero na política para o Brasil.** Veja, 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/mundo/africa-da-licao-de-igualdade-de-genero-na-politica-para-o-brasil/>>. Acesso em: 02/07/2018.

CAMARGO, Orson. **A mulher e o mercado de trabalho.** Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 26/05/2018.

CEPAL. **A ineficiência da desigualdade.** 2018. Disponível em: <https://periododesesiones.cepal.org/37/sites/pses37/files/s1800303_pt.pdf>. Acesso em: 21/05/2018.

CEPAL. **Panorama Social da América Latina 2016.** 2016. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41738/1/S1700509_pt.pdf>. Acesso em: 20/04/2018.

CEPAL. **Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe.** Disponível em: <<https://oig.cepal.org/pt/indicadores>>. Acesso em 02/06/2018.

CEPAL. **Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?.** XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe: Brasília, 13 a 16 de julho de 2010. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16657/S1000330_pt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02/06/2018.

CEPALSTAT. **Databases and Statistical Publications**. Disponível em: <http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=i>. Acesso em: 09/06/2018.

CHRISTIAN AID. **El escándalo de la desigualdad 2**: Las múltiples caras de la desigualdad en América Latina y el Caribe. 2017. Disponível em: <https://www.christianaid.org.uk/sites/default/files/2017-08/scandal-inequality-2-multiple-faces-inequality-latin-america-caribbean-spanish-march-2017_0.pdf>. Acesso em: 26/04/2018.

DUFLO, Esther. **Women Empowerment and Economic Development**. Journal of Economic Literature, v. 50, n. 4, p. 1051-1079, 2012. Disponível em: <<https://economics.mit.edu/files/7417>>. Acesso em: 02/06/2018.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

EVANS, M. **The woman question**. London: Sage Publications. Flax, J., 1990. Thinking fragments: psychoanalysis, feminism and Postmodernism in the Contemporary West. Berkeley: University of California Press, 1994.

HERA. Health, Empowerment, Rights & Accountability. **Direitos sexuais e reprodutivos e saúde das mulheres**: ideias para ação. Nova York, 1998. Disponível em: <<https://iwhc.org/wp-content/uploads/1998/01/HERA-Action-Sheets.pdf>>. Acesso em: 26/04/2018.

KON, Anita. **Considerações Teóricas sobre a Divisão Sexual do Trabalho na Família**: Repercussões sobre o Mercado de Trabalho. Seminário “As Famílias e as Políticas Públicas no Brasil. Belo Horizonte, 2005.

MARUANI, Margaret. **La calificación, una construcción social sexuada**. Economía y Sociología del Trabajo, Madrid, n. 21-22, p. 41-50, 1993.

MODELLI, Laís. **México**: a mulher como vítima. 2013. Disponível: <<https://www.revistaforum.com.br/mexico-a-mulher-como-vitima/>>. Acesso em: 07/06/2018.

MUNIZ, Raquel. **Rede Brasil Mulher**: um programa federal de combate à desigualdade de gênero. Hoje em Dia, 2018. Disponível em: <<http://hojeemdia.com.br/opini%C3%A3o/colunas/raquel-muniz-1.456804/rede-brasil-mulher-um-programa-federal-de-combate-%C3%A0-desigualdade-de-g%C3%AAnero-1.599028>>. Acesso em: 02/06/2018.

NOGUEIRA, C. **Feminismo e Discurso do Gênero na Psicologia Social**. Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, 2001.

ÑO O, H. **New century, old disparities**: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean. Washington, DC: Inter-American Development Bank and the World Bank, 2012.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília, 2010.

OIT. **Panorama Laboral da América Latina e Caribe 2017**. 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf>. Acesso em: 02/06/2018.

OIT. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018**. Ginebra, 2018. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm>. Acesso em: 17/06/2018.

ONU. **Lei de igualdade de gênero no México é ‘passo importante’ para sociedade mais justa, diz ONU Mulheres**. 2014. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/lei-de-igualdade-de-genero-no-mexico-e-passo-importante-para-sociedade-mais-justa-diz-onu-mulheres/>>. Acesso em: 17/06/2018.

ONU. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 02/06/2018.

ONU MULHERES. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: Caminhos de Transformação Econômica e Social**. 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-ONU-mulheres_2a-impressao_final.pdf>. Acesso em: 02/06/2018.

ONU MULHERES. **Sobre a ONU Mulheres**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>>. Acesso em: 11/06/2018.

PARSONS, Talcott. et al. **Family: Socialization and Interaction Process**. London: Routledge & Kegan Paul, 1956.

PENA, M. V. J. **Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PNUD. **Human development report 2016: Human Development for Everyone**. 2016. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2016-human-development-everyone>>. Acesso em: 09/06/2018.

PNUD. **Relatório do desenvolvimento humano 2015: O trabalho como motor do desenvolvimento humano**. 2015. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200014/>>. Acesso em: 26/04/2018.

POMPEU, Renato. **Mulher e trabalho**. In: Coleção caderno EJA Mulher e Trabalho, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/08_cd_al.pdf>. Acesso em: 26/05/2018.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução: Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. Rio de Janeiro: Record, 2001a.

SEN, Amartya. **Amartya Sen e as mil facetas da pobreza**. BID: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2001b. Disponível em: <<https://www.iadb.org/pt/noticias/artigos/2001-07-01/amartya-sen-e-as-mil-facetas-da-pobreza%2C9286.html>>. Acesso em: 26/04/2018.

STOCCO, J. A. P. **Profissão secretarial e mercado de trabalho**. 2011. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/2343>>. Acesso em: 26/05/2018.

VEIGA, José Eli da. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

UNSD. United Nations Statistics Division. **The World's Women 2015 Trends and Statistics**. 2015. Disponível em: <<https://unstats.un.org/unsd/gender/chapter4/chapter4.html>>. Acesso em: 02/06/2018.

WEF. World Economic Forum. **The Global Gender Gap Index (GGGI) 2009**. Switzerland, 2009. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf>. Acesso em: 02/06/2018.

WEF. **The Global Gender Gap Index (GGGI) 2017**. 2017. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>>. Acesso em: 02/06/2018.