

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

MARIA EDUARDA ALBUQUERQUE MELO CARNEIRO DIAS

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ENTRAVES PARA A ASCENSÃO
FEMININA NAS GRANDES CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Recife
2017

MARIA EDUARDA ALBUQUERQUE MELO CARNEIRO DIAS

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ENTRAVES PARA A ASCENSÃO
FEMININA NAS GRANDES CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, do curso de Relações internacionais da Faculdade Damas da Instrução cristã - FADIC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Thales Castro

Recife
2017

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a minha avó, que sempre fora uma das maiores incentivadoras no que tange os meus estudos, assim como é uma grande fonte de inspiração, por desde nova buscar a sua autonomia e seu espaço no mercado de trabalho.

Quero agradecer aos meus pais, que acreditaram em todos os meus sonhos e apoiaram todos os meus caminhos, mesmo que isso significasse ir para longe deles.

Um agradecimento especial a todas as minhas professoras, que fizeram de mim: Feminista. Carolina, Luciana Lira. E as professoras que me acolheram durante a jornada da minha monografia: Deborah Buarque, Joyce Ferreira e Manuella Donato.

Não poderia deixar de mencionar meus amigos de curso, que estiveram comigo durante toda a minha jornada e a todos meus colegas de trabalho.

Por fim agradeço a todas as mulheres que dedicaram a vida à militância pela igualdade de gênero e que através dos seus gritos, sangue derramado e teorias foram possíveis mulheres, como eu, terem a liberdade e possibilidade de fazer ensino superior e escolher a carreira pela qual querem seguir.

RESUMO

Este trabalho tem como base a análise da construção de gênero ao longo da história. Buscando entender, por meio da metodologia descritiva cartesiana, como a diferenciação de gêneros pautada nas diferenças sexuais de corpos designou papéis sociais distintos para homens e mulheres na sociedade. Fazendo das qualidades atribuídas aos gêneros um mecanismo de poder e dominação do homem sobre a mulher. A qual culminou na divisão sexual de trabalho, que regala a mulher ao ambiente privado, e que mesmo nos dias atuais é difícil de ser transposta. Pois, a conquista de um lugar no mercado de trabalho não exime a mulher de sua função tida como natural (a de cuidar da família e do lar). Esta visão construída culturalmente e que fora naturalizada desboca em diversos entraves para a ascensão feminina no ambiente corporativo, fazendo com que a chegada das mulheres em cargos de liderança, principalmente em grandes corporações transnacionais seja um grande desafio a ser transposto no século XXI, o qual é necessário um esforço conjunto do Estado, Instituições Internacionais e GCTs, pois juntos são capazes de criar bases para a diluição das desigualdades.

Palavras-Chave: Gênero; Dominação; desigualdade; corporações

ABSTRACT

This work is based on the analysis of gender construction throughout history. Looking to understand, through the descriptive Cartesian methodology, how the differentiation of gendered patterns of sexual differences of bodies has designated distinct social roles for men and women in society. Using differentiation as a mechanism of power and domination of man over woman. Which culminated in the sexual division of labor, which gives women the private environment, which even today, is difficult to be transposed. For the conquest of a place in the labor market does not exempt the woman from her natural function (that of caring for the family and the home). This culturally-built and naturalized vision breaks through barriers to women's advancement in the corporate environment, making the arrival of women in leadership roles, especially in large transnational corporations, a major challenge to be transposed in the twenty-first century. a joint effort of the State, International Institutions and TQM is needed, because together they are able to create bases for the dilution of inequalities.

Key-words: Gender; Domination; inequality; corporations

LISTA DE FIGURAS:

| | |
|---|-----------|
| Figura 1 - Performance Global, 2016 | 46 |
| Figura 2 - Formação universitária por idade e por gênero | 47 |
| Figura 3 - Diferença de Gênero em produtividade agrícola com base no acesso de recursos | 48 |
| Figura 4 - Percentual Mulheres CEOs em empresas de capital aberto | 51 |
| Figura 5 - Percentual de companhias com homens e mulheres em diferentes tipos de cargos de gerência | 52 |
| Figura 6 - Ranking das barreiras para mulheres alcançarem a liderança | 53 |
| Figura 7 - Mesmo com habilidades e qualificações iguais, mulheres possuem mais dificuldade de atingir cargos de alta liderança | 55 |
| Figura 8 - Mecanismo de Suporte sugeridos | 55 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| RESUMO | |
| ABSTRACT | |
| LISTA DE FIGURAS..... | |
| 1. INTRODUÇÃO..... | 07 |
| 2. DOMINAÇÃO MASCULINA COMO PARADIGMA VIGENTE NA SOCIEDADE OCIDENTAL..... | 10 |
| 2.1 Conceituando a Dominação | 10 |
| 2.2 Gênero: do biológico ao social | 12 |
| 2.3. Pilares da dominação: Família e Religião | 15 |
| 3. FEMINISMO ATRAVÉS DE ONDAS E TEORIAS | 19 |
| 3.1 Considerações introdutórias..... | 19 |
| 3.2 As ondas do feminismo | 19 |
| 3.2.1 A Primeira Onda | 19 |
| 3.2.2 A Segunda Onda | 21 |
| 3.2.3 A Terceira Onda | 26 |
| 3.3 Marco teórico sobre o feminismo..... | 29 |
| 3.3.1 A Teoria Radical | 29 |
| 3.3.2 Teoria Pós-moderna | 34 |
| 4. A QUESTÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NA AGENDA INTERNACIONAL | 41 |
| 4.1 A atual situação da desigualdade de gêneros..... | 41 |
| 4.2 A perda econômica proveniente da desigualdade de gênero..... | 45 |
| 4.3 A diferença de gênero no setor privado: Grandes corporações em foco..... | 50 |
| 4.4 As principais Razões para as mulheres não atingirem postos de liderança e igualdade de gênero do ambiente corporativo | 52 |
| 4.5 Medidas tomadas a fim de reduzirem o <i>gap</i> de gênero..... | 58 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 63 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 66 |

1. INTRODUÇÃO:

A necessidade deste trabalho se deu após a visualização de uma manchete de jornal que trazia o seguinte dado estampado “Apenas 5% das mulheres ocupam cargo de CEO em grandes corporações no mundo”. Em paralelo com diversas outras as quais traziam que, as mulheres são mais educadas formalmente do que homens em várias partes do mundo. No Brasil de acordo com o IBGE 60% dos concluintes do ensino superior são mulheres, na Europa, segundo a Eurostat (2016), 46% das mulheres concluem o ensino superior, versus 34% dos homens. Então, a que se deve ao fato de mesmo as mulheres atingindo altos níveis de formação educacional, os homens ainda dominarem o mercado de trabalho?

Fora justamente na busca da obtenção desta resposta que este trabalho foi pautado. Em uma pesquisa feita pela IOL em 2015, mostra que a principal razão que impede o alcance de mulheres a atingirem cargos de alta liderança, elencada pelos líderes de corporação é: “As mulheres possuem mais responsabilidades familiares do que homens”. A divisão sexual do trabalho construída historicamente sempre relegou a mulher como “Dona de casa” e ainda hoje este pensamento é parte do senso comum, atribuindo à elas todos os deveres para cuidado com os filhos, marido e o lar. Trataremos ao longo dos capítulos toda esta construção social, assim como os avanços conquistados pelas mulheres através dos movimentos feministas para desmistificar este estigma.

Brasília, 8 de março de 2017, ano em que o empoderamento feminino está mais em voga do que nunca e data que nos relembra a luta de todas as mulheres para conquistar seu espaço no mercado de trabalho. O presidente da república faz uma declaração em rede nacional a fim de homenagear a todas a mulheres, ressaltando a sua importante contribuição na sociedade moderna e reiterando o seu papel social. “Tenho absoluta convicção, até por formação familiar e por estar ao lado da Marcela [Temer], do quanto a mulher faz pela casa, pelo lar. Do que faz pelos filhos. E, se a sociedade de alguma maneira vai bem e os filhos crescem, é porque tiveram uma adequada formação em suas casas e, seguramente, isso quem faz não é o homem, é a mulher.”. Ao passo que em outro momento frisou a importância da mulher para economia, “ninguém é mais capaz de indicar o desajuste de preço no supermercado do que a mulher.”. Esta ideia retrógrada, infelizmente não é algo particular e pontual compartilhada por um único homem machista, branco e representante da família

patriarcal, e sim um pensamento tão intrínseco na sociedade brasileira que é falado abertamente, sob a forma de elogio às mulheres, por um representante da nação. E isto é problemático.

No mesmo ano, no Vale do Silício, a alta executiva Eileen Carey segue o conselho de uma colega de trabalho e pinta seu cabelo de preto, tira as lentes de contato e passa a usar óculos, para ser “levada a sério”, pois seus atributos físicos e “beleza” transmitem uma ideia de baixa capacidade intelectual e credibilidade em um ambiente que possui, predominantemente, homens. O caso dela não é isolado, diversos relatos de opressão feminina são denunciados todos os dias no neste universo corporativo de tecnologia, que é considerado um modelo a ser seguido para as empresas no século XXI, por ser mais “democrático” e inovador. Aparentar feminilidade, é sempre visto como sinal de fraqueza e fragilidade, e essas são características rechaçadas no mundo corporativo.

No que tange a forma em fora construído este trabalho. A Metodologia utilizada neste trabalho é o Dedutivo Cartesiano. Este método utiliza-se da inferência do extensivo para o específico de forma convergente. A qual, assume-se que todas as premissas elencadas são corretas a conclusão gerada deve ser verdadeira. (Castro, 2016, pág 274). Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva que se utiliza de fontes secundárias.

O presente trabalho é subdividido em 5 sessões, sendo esta sessão introdutória a primeira delas. A segunda sessão busca entender a formação da desigualdade de gêneros e a origem da dominação masculina. Analisando como a construção dos papéis sócias de gêneros, e a influência família, igreja e ciência para tal. Na terceira sessão, é colocado em pauta o movimento feminista, com as suas três ondas ao longo da história. E as teorias que resultantes dele, com sua contribuição para a obtenção diminuição gradual da diferença de gêneros e subordinação da mulher. Na quarta sessão teremos uma análise de relatórios internacionais que pesquisaram acerca da diferença de gênero no mundo, seus impactos econômicos quantitativos e entraves para mudança deste cenário. Assim como, ações que estão sendo tomadas por GCTs em prol da reversão desta situação. A sexta e última sessão são as considerações finais do trabalho que elencam caminhos para a diminuição do *gap* de gêneros.

2. A DOMINAÇÃO MASCULINA COMO PARADIGMA VIGENTE NA SOCIEDADE OCIDENTAL

2.1 A DOMINAÇÃO MASCULINA

A dominação é uma relação assimétrica de forças, em que o dominador possui legitimidade e autoridade para determinar o comportamento do dominado. Ela ultrapassa a ação de um agente que impõe uma ordem sobre o outro. Nesta relação, o dominado reconhece a superioridade do que lhe dirige, e a lidimidade do que lhe foi imposto, compactuando, com a situação em que está inserido, seja por ignorância ou por devoção.

Diversos autores debatem o tema na sociologia, a fim de entender as suas raízes e implicações. Para Marx, 1867, a maior forma de dominação é a do que possui os meios de produção, para com os que nada possuem (Nobre e servo; burguês e o proletário). Weber, (1921 [1999]), a dominação é feita de três formas: Através do carisma, da legalidade, e do tradicionalismo. Contudo, todos esses tipos de dominação são transcendidos pela dominação do homem sobre a mulher, como defende Castells (2002), pois esta antecede qualquer dominação do homem sobre o homem e é praticada por todos eles. Bourdieu (1998) coloca a dominação como uma forma de violência simbólica, exercida de diversas formas:

Também sempre vi na dominação masculina e no mundo como imposta e vivenciada, o exemplo por excelência desta submissão paradoxal, resultante daquilo que eu chamo de violência simbólica, violência suave, insensível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento. Essa relação social extraordinariamente ordinária oferece também uma ocasião única de aprender a lógica da dominação, exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominador quanto pelo dominado (BOURDIEU, 1998).

Sendo a dominação de gêneros tão arraigada na sociedade, e repassada através dos tempos, ela torna-se naturalizada. Desta forma, temos a chamada "Biologização do social", ou seja, construção naturalizada dos gêneros (BORDIEU, 1998). O comportamento de cada sexo perante a sociedade é justificado por uma característica biológica atribuída a esses. A percepção dos nossos órgãos sexuais, nos aprisiona. Um dos maiores defensores do comportamento como reflexo de características orgânicas é Freud, na sua discussão de Pulsão, como um estímulo proveniente do nosso âmago, que atua como força constante e incoercível. "conceito

limite entre o psíquico e o somático, como representante psíquico dos estímulos que provêm do interior do corpo e alcançam a psique, como medida da exigência de trabalho imposta ao psíquico em consequência de sua relação com o corpo" (FREUD, 1915/2004p. 148).

Para o psiquiatra alemão Krafft-Ebing: "profunda influência exercida pela vida sexual sobre o sentimento, o pensamento e a ação do homem nas suas relações sociais como outros" (Krafft-Ebing, 1931, p.1). Já Ellis, influente sexólogo inglês do século XIX, afirma que "O sexo penetra a pessoa inteira; a constituição sexual de um homem é parte de sua constituição geral. Há uma considerável verdade na expressão: "um homem é aquilo que o seu sexo é" (Ellis, 1946, p.3).

Ambos são renomados cientistas, ligados à medicina, que compartilham a visão "essencialista", pautada em preceitos biológicos, de que o comportamento é guiado pela composição física do ser humano, ratificando a ideia de que a conduta em sociedade é imutável, alheia a sua vontade e não influenciável pelo ambiente externo. O pensamento desses corrobora para a perpetuação das relações assimétricas entre gêneros, pois, o sexo feminino, neste contexto, é considerado o "sexo frágil".

As teorias que tratam de dominação de gênero vêm, justamente, para mostrar como é perversa a conexão entre biologia e comportamento sexual. Como coloca Bourdieu (1998), a dominação se dá através da percepção dos corpos. E mais que isso, do ato de esconder as semelhanças e acentuar as diferenças entre o masculino e feminino.

A construção social dos órgãos sexuais registra e ratifica simbolicamente certas propriedades naturais indiscutíveis: ela contribui, assim, juntamente com outros mecanismos, dos quais o mais importante é, sem dúvida, como vimos, a inserção de cada relação (cheio\vazio) em um sistema de relações homólogas e interconectadas, para converter a arbitrariedade do *nomos* social em necessidade da natureza (*physis*). (BORDIEU, 1998)

A naturalização do comportamento masculino e feminino alicerçado na diferença biológica é à base da estrutura social da dominação a mulher, pois, coloca diferenças comportamentais como intrínsecas e imutáveis, visto que, transcendem a vontade do ser. A reprodução deste pensamento torna-se o alicerce para a reprodução da dominação de gêneros. Para analisarmos a dominação como um construto social, e tentarmos entender dominação masculina, precisa-se refazer a reconstrução da própria história, que é escrita e contada sob o prisma do opressor. Como defende Scott. (SCOTT, 1994)

Além da noção de fragilidade física imposta pela construção do ser a partir da distinção do órgão sexual, a mulher ainda tem a ela vinculada, a ideia de fragilidade emocional, o seja, ser movido pelos sentimentos. Em para uma sociedade que coloca a razão (oposta à emoção) como base para o conhecimento, esta característica atribuída se torna mais uma forma de subjugação da mulher. Jagggar afirma que:

A emoção na epistemologia feminista afirma que a razão não só se opõe à emoção, mas é associada ao mental, ao cultural, ao invisível, e ao masculino, enquanto a emoção é associada ao irracional, ao físico, ao natural, ao particular, ao privado e, obviamente, ao feminino. (JAGGAR, 1998).

Todo o mito da fragilidade feminina aprisiona mulheres e as relega ao espaço privado, lugar em que sua docilidade, amor, cuidado são bem-vindos. Lugar este, em que elas podem ter a segurança e tranquilidade, visto que estão protegidas pelo seu senhor dotado de força e razão. Quando Perrot afirma que “o corpo está no centro de toda relação de poder” (PERROT, 2005, p. 447), vemos que ela não poderia estar mais correta, pois nada além de uma simples diferença genital sustenta toda uma sociedade patriarcal e aprisiona mulheres há séculos. “A tendência para dividir o mundo em gêneros, na realidade e na imaginação, parece ser tão antiga quanto à história da humanidade.”. (Fox-Genovese, 1991)

2.2 GÊNERO: DO BIOLÓGICO AO SOCIAL

A partir do que fora exposto até aqui referente à dominação de gênero justificadas pelos atributos biológicos, a próxima subseção irá trazer as mudanças sociais e o início dos questionamentos acerca do termo “gênero” e a percepção do mesmo como fruto de uma construção sociocultural.

“A identidade é fruto de uma construção social, interiorizada e vivida pela maioria da população, construção essa que tem adquirido diferentes matizes, ao longo da história, segundo o modelo de organização social vigente e das características consideradas necessárias para proporcionar funcionalidade ao sistema (...). Os diversos rumos que tem tomado a identidade da mulher através da história e que têm determinado suas formas culturais específicas não são específicos ou casuais, mas respondem aos requerimentos de um sistema social que os cria, recria e dá forma, na vida cotidiana” (Taylor, 1991)

Se durante alguns séculos a noção de comportamento foi pautado no princípio biológico, apenas no século XX tivemos autores reconstruindo a definição tradicional de gênero desvinculando-a de do sinônimo de sexo (aparelho reprodutor). O debate passou a ter como tema a construção sociocultural.

Foi nesta perspectiva que Beauvoir diz a sua célebre frase “não se nasce mulher, torna-se mulher (Beauvoir, 1980, p. 9.). Pois ao nascer não temos a consciência de quem somos, o que gostamos e a maneira pela qual nosso semelhante do mesmo age. Tudo isso é ensinado pelos pais, até que a menina toma a consciência que é mulher e que deve se portar e gostar de coisas distintas ao seu irmão, adequando-se ao mundo cor-de-rosa que representa o seu gênero. Conforme Beauvoir, “até os doze anos a menina é tão robusta quanto os irmãos e manifesta as mesmas capacidades intelectuais; não há terreno em que lhe seja proibido rivalizar como eles” (1980, p. 9-10).

Porém, durante o processo educacional ela é levada a fazer determinadas coisas; como sentar de perna cruzada, brincar com bonecos, tratar a todos de forma dócil e delicada, internalizando o que lhe é necessário para “virar mocinha”. A feminilidade, como aponta Bourdieu (1998) é ensinada. Em contraposição ao recolhimento feminino, é admitido aos homens, desde sua juventude, a tomarem mais lugares com seu corpo, principalmente em um ambiente público. Tomamos como exemplo homens de poder que sentam colocando os pés sobre a mesa, mostrando que aquele lugar lhe pertence.

Verifica-se que não é a biologia, mas a cultura define o destino, visto que todas as noções aprendidas desde a infância são levadas para a vida adulta, reproduzidas e repassadas aos seus descendentes, da mesma forma que outrora lhe fora ensinado, alimentando o ciclo de dominação, mesmo que inconscientemente. (Butler, 1998)

A natureza feminina e as suas características intrínsecas tais como menstruação, gravidez e amamentação passaram a justificar o seu confinamento ao espaço privado – tido como o seu lugar natural, de direito e dever, em função de sua realidade biológica. O cuidado dos filhos passou a ser, também, atribuição exclusiva das mulheres (Bruschini, 2007; Hirata, 2004; Saffioti, 1987), ao passo que as características das mulheres lhe relegavam a esfera privada, ganhando o título de rainha do lar, pelo reconhecimento do bom exercício do seu papel social de esposa, mãe e dona de casa. A idealização da mulher para a manutenção de uma “família perfeita” tolheu a participação feminina em outros espaços sociais (Biasoli-Alves, 2000; Diniz, 1999, 2004; Moraes, 1997). Nesta divisão de papéis, ao homem restava todo o mundo para governar.

Se antes a divisão entre os papéis sociais do homem e da mulher eram naturalizados, com a discussão social acerca de gênero essa diferenciação passa a

ser contestada no campo teórico. “O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as construções sociais - a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e as mulheres” Scott (1989). Com a efervescência de movimentos sociais feministas regidos pelas mulheres brancas de classe média, que passam a contestar essa divisão sexual do trabalho e buscam um de trabalho remunerado, adentrando o ambiente masculino, até então praticamente inexplorado. Contudo, mesmo desenvolvendo atividades fora do lar, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades no espaço privado (Bruschini,2007; Bruschini & Lombardi, 2000; Hirata, 2004; Madalozzo, Martins, & Shiratori, 2010).

Bourdieu (2012) coloca que a virilidade masculina, da forma que compreendemos, é relativa e construída de um homem para outro homem, ao ponto que se afasta ao máximo de tudo que remeta a feminilidade. Sendo o espaço doméstico, tipicamente pertencente à mulher, o homem não se aproxima deste, pois ao fazê-lo coloca em risco a sua estima diante de seus companheiros, podendo ser diminuído, por estar se rebaixando ao agregar para si, atividades designadas a suas mulheres.

Elas estão condenadas a dar, a todo instante, aparência de fundamento natural à identidade minoritária que lhes é socialmente designada: É a elas [que] cabe a tarefa longa, ingrata, minuciosa de cata, no chão mesmo, as azeitonas ou achas de madeira, que os homens, armados com a vara ou o machado, deitaram por terra; são elas que, encarregadas das preocupações vulgares da questão quotidiana da economia doméstica, parecem comprazer-se com as mesquinhas do cálculos, das contas e dos ganhos que o homem de honra devem ignorar” (Boudieu,2012, p. 47)

2.3 PILARES DA DOMINAÇÃO: FAMÍLIA E A RELIGIÃO

Um aspecto que reforça a dominação de gênero são os valores sobre os quais a sociedade está baseada. Tomando como referência a sociedade ocidental, verifica-se a influência dos valores judaico-cristãos como sustentáculo da sociedade patriarcal. Em Gênesis a Bíblia responsabilizou Eva, representação feminina, como culpada pelo pecado original e atribuiu punições diferenciadas, baseadas nas diferenças sexuais. A ela: Dores no Parto e para Adão, representação da figura masculina: Abandonaria a vida extrativista, tendo que passar a trabalhar para conseguir prover o alimento. Ou seja, desde o antigo testamento, um livro escrito por homens já delimitava a divisão sexual do trabalho. Para elas, a reprodução e cuidado com os filhos e para elas o trabalho externo, que lhe configurava como provedor.

Na primeira carta de Paulo para Timóteo, temos descrito a forma como a mulher aos moldes bíblicos deve ser, se vestir e se portar diante de seu marido e da sociedade.

Quanto às mulheres, que elas tenham roupas decentes, se enfeitem com pudor e modéstia (...). Durante a instrução a mulher conserve o silêncio, com toda submissão. Eu não permito que a mulher ensine ou domine o homem. Que ela conserve, pois, o silêncio. Porque primeiro foi formado Adão. Quanto às mulheres, que elas tenham roupas decentes, se enfeitem com pudor e modéstia (...). Durante a instrução a mulher conserve o silêncio, com toda submissão. Eu não permito que a mulher ensine ou domine o homem. Que ela conserve, pois, o silêncio. Porque primeiro foi formado Adão. (I TIMÓTEO, 9: 11-14)

A diferenciação entre homem e mulher tem início quando a figura superior do homem, é legitimada pelo mito de Adão e Eva, em que a mulher fora criada para fazer companhia ao homem, sendo ela sua extensão. Ao longo de toda bíblia a ideia de mulher submissa é reforçada: “Marido, vós, igualmente, vivei a vida comum do lar... tendo consideração para com a vossa mulher como parte mais frágil, tratai-a com dignidade, por isso que sois juntamente herdeiros da mesma graça de vida, para que não se interrompam as vossas orações” (1 Pedro 3:7) Neste versículo Pedro reforça a ideia de fragilidade feminina, em outra passagem temos homem como “o cabeça da mulher” (Coríntios 11:3), conotando a sua baixa capacidade intelectual.

O livro mais reproduzido de toda história e que é modelo comportamental até as datas atuais, é fruto de uma sociedade patriarcal e representa o pensamento dos que a escreveram, homens. Contudo ao se tornar sagrada, a bíblia e seus dogmas naturalizam a dominação de gênero. E quando um indivíduo ou um grupo de indivíduos é mantido em uma situação de inferioridade, ele é de fato inferior (BEAUVOIR, 1970. p. 18).

Por diversas vezes na história a Bíblia fora artefato utilizado para podar o direito social da mulher. Nos anos 70, período de efervescência dos movimentos feministas, a Suprema Corte dos Estados Unidos, ao julgar o caso *Bradwell v. The State* – 83 U.S. 130 (EUA, 1872), afirmou ser constitucional uma lei do estado de Illinois que proibia que mulheres exercessem a advocacia. Reproduzindo a textos bíblicos, decidiu-se que a proibição ia ao encontro da Lei do Criador, segundo o qual coloca o homem como protetor da mulher, visto que sua “timidez e delicadeza incompatibilizavam-na para o exercício de determinadas profissões e lhe atribuíam por missão suprema o cumprimento dos nobres e benignos ofícios de esposa e de mãe”. (HIGA, 2014)

A Bíblia com a sua construção mítica e idealizada da mulher fora crucial para a formação da sociedade atual e as divisões sexuais do trabalho de tão internalizadas e repassadas entre gerações sendo; “A divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens” (THOME, 2012, p. 119-120)

Engels (1844) discorre sobre a história da humanidade através da construção de laços familiares. Segundo o teórico houve diversos arranjos (3 tipos) até chegarmos na Família Monogâmica, modelo que ainda hoje se faz atual. As relações familiares atuais, que serão explicadas no próximo parágrafo, para o autor não se instituíram forma natural e sim por conveniências, ao passo que com a propriedade privada como forma de relação social vencia da sociedade primitiva.

Uma das características mais fortes do capitalismo é a de transformar tudo em mercadoria e nesse meio a mulher também se torna uma. Tendo que jurar ao homem a fidelidade eterna, como um servo que possui apenas um senhor, para que desta forma lhe seja assegurada a segurança econômica que lhe será provida pelo seu marido. Otomano acreditava estar suficientemente garantida a fidelidade da sua mulher pelo direito de vida e morte que tinha sobre ela”. (ENGELS, 1844, pag. 36). Esse novo modelo familiar não é uma união afetiva entre dois seres em patamar de equidade com compartilham um sentimento mútua e sim uma relação de opressão de gênero e o início da divisão sexual do trabalho. A própria constituição de família monogâmica é contestada por Engels 1844, este pois, a coloca como construto social criado a fim de aprisionar a mulher ao homem, lhe devendo uma dedicação exclusiva, a qual não é recíproca.

A monogamia não aparece na história, portanto, absolutamente, como uma reconciliação entre o homem e a mulher e, menos ainda, como a forma mais elevada de matrimônio. Pelo contrário, ela surge sob a forma de escravização de um sexo pelo outro, como proclamação de um conflito entre os sexos, ignorado, até então, na pré-história. Num velho manuscrito inédito, redigido em 1846 por Marx e por mim, encontro a seguinte frase: “A primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos”. Hoje posso acrescentar: o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino (ENGELS, 1844, PAG 35).

Castells (2008) afirma que a família patriarcal, é o grande alicerce da dominação masculina, pois nela o homem se consolida como o chefe de família, o provedor, o ser necessário para o mantimento financeiro e proteção dos demais

membros. “Se não fosse a família patriarcal, o patriarcalismo ficaria exposto como dominação pura e acabaria esmagado pela revolta ‘da outra metade do paraíso’, historicamente mantido em submissão” (CASTELLS, 2008, p.169).

Fox-Genovese, grande expoente do feminismo contemporâneo e defensora da irmandade feminina, como forma de superação da dominação masculina, define a ideia de família como uma construção política:

Já vão longe nossas ilusões a respeito do racionalismo e da objetividade e, junto com elas, foram-se também nossos tão acalentados sonhos de uma família que fosse o refúgio contra a luta e a competição. Em nosso realismo recentemente conquistado, o pessoal é político e, principalmente, a família é política. Fundada na hierarquia e na dominação, que ela tem reproduzido através da história, a família - esse mais íntimo espaço das relações pessoais - requer uma resposta política nessa era tão eminentemente politizada em que vivemos (Fox-Genovese, 1992).

A família patriarcal também é discutida por Freyre (1951, 1973), para apresentar a formação da sociedade brasileira, a partir do núcleo familiar. Esse núcleo é composto pelo chefe de família (patriarca), que é a figura central, seguido dos seus filhos, mulher e netos. Contudo, existe ainda um agrupamento secundário composto pelos filhos bastardos, parentes, afilhados, serviçais e amigos.

O patriarca tem por obrigação zelar por todo o grupo, defendendo os interesses de todo ele. Nesse modelo, tudo gira em torno do homem provedor, que não precisa ser monogâmico, visto que a ele lhe cabe uma amante e filhos “bastardos”. Enquanto a presença feminina, é apenas mais um dos membros mantida pelo chefe e que gira entorno dele. Neste contexto lhe cabe aceitar qualquer tipo atitude imposta pelo homem da casa, pois este é inquestionável e superior.

Ainda dentro deste sistema patriarcal, desenvolveu-se o costume da primogenitura, em que o filho mais velho herdava todas as terras do pai. Se a família fosse composta de mais de um filho, os outros seriam encaminhados aos estudos para se formarem médicos, advogados ou mesmo padres, caso sua formação fosse religiosa. (Cotrim 2005, p.54)

Enquanto o filho homem dentro do conceito de família patriarcal é treinado para ser o novo chefe da família, a menina cabe o papel de aprender as funções dignas de uma esposa, como bordado, canto, pintura, etiqueta. Até os dias atuais, as mulheres que optam por não constituir uma “família”, ou seja, não concretizar um matrimônio são estigmatizadas pela sociedade, pois este ainda é considerado, pela cultura socialmente enraizada, a função central da mulher na sociedade.

Contudo, o casamento segundo Bourdieu (2002) é uma relação de trocas, em que a mulher é diminuída a categoria de mercadoria social.

É na lógica da economia de trocas simbólicas – e, mais precisamente, na construção social das relações de parentesco e do casamento, em que se determina as mulheres seu estatuto social de objetos de troca, definidos sobre os interesses masculinos e destinados assim a contribuir para a reprodução do capital simbólico dos homens (Bourdieu, 2002, p. 59)

Engels afirma que os moldes da família moderna é fruto de um construto social, e está sempre em desenvolvimento como a evolução humana, ele ainda afirma que a mudança nas relações familiares ligadas ao atingimento da equidade de sexos. Segundo o autor “Se, num futuro remoto, a família monogâmica não mais atender às exigências sociais, é impossível predizer a natureza da família que a sucederá” (ENGELS, 1844, p. 42). Enquanto esta realidade ainda é alcançada vivemos em uma sociedade em que a mulher fora sempre representada como apenas uma moeda de troca para o seu pai, ou chefe família, desta forma, condicionado a sua existência fica à esfera privada. A família patriarcal atua como um dos maiores pilares de subjugação feminina, relegando a mulher um papel secundário, que desbocará na divisão sexual do trabalho, que até hoje é percebido na sociedade.

3. O MOVIMENTO FEMINISTA: ONDAS E TEORIAS

3.1 CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS:

Esse capítulo retrata as correntes e teorias que foram imprescindíveis para a evolução do movimento feminista e por todo o avanço que tivermos na busca pela obtenção da igualdade de gênero. Sendo que, sem elas, ainda estaríamos em um mundo, do qual a dominação masculina é legitimada por diferenças naturais: biológicas e de cunho divino. O movimento feminista teve 3 ondas durante a história, cada uma para expressar a necessidade da mulher no contexto social do período em que estava inserida. Iremos analisar as 3 neste capítulo a fim de entendermos os movimentos históricos e suas conquistas, pelas quais sem elas não poderíamos estar hoje elegendo presidentes mulheres ou pleiteando vagas de CEO em grandes corporações. A partir dos anos 70 o movimento adentrou no âmbito acadêmico e se reverberou em diversas correntes teóricas, que explanaremos no fim do capítulo.

3.2 AS ONDAS DO FEMINISMO

3.2.1 A primeira onda Feminista

A primeira onda, e mais longa de todas, teve início no começo do século XIX, tendo como principal expoente Wollstonecraft (1759 – 1797), a escritora britânica é tida como percussora do movimento feminista. No Brasil, o maior ícone desta onda fora a escritora e educadora Floresta (1810-1885), que lutou pelos direitos de ensino igualitário entre meninos e meninas nas escolas, nesta época no Brasil aos meninos era ensinada a matemática e outras matérias afins, enquanto as meninas possuíam aulas de costura e bons modos.

Durante a primeira onda temos a reivindicação feminina por direitos políticos, jurídicos e de cidadania. As principais pautas eram o Direito à Educação, divórcio, propriedade de bens, e a mais famosa de todas, o direito ao voto, devido à esta última, essa geração também ficou conhecida como “As Sufragistas”.

Para compreendermos a primeira fase temos precisamos contextualizar o período histórico que propiciou o início do movimento. Elas viviam o momento pós revolução francesa, e da revolução industrial. Este período fora transformacional para

toda a sociedade, estávamos dando início a modernidade: Industrialização, mudança da população do campo para cidade formando os centros urbanos, democratização política. Contudo todas estas mudanças não abarcavam as mulheres. A própria “Declaração universal dos direitos do homem” não poderia ser mais literal quando usou a palavra “Homem”, pois esses direitos atingidos pós revolução não era estendido às mulheres.

Mediante a este contexto, Gouges, precedente, do feminismo, escreveu a Declaração dos direitos da mulher e da Cidadã em 1791. Esta declaração, escrita no pós-revolução francesa, fora o primeiro documento, que tratava acerca da igualdade entre homens e mulheres, sendo endereçado, todos os seus 17 pontos à rainha inglesa, com propósito de ser votada pela assembleia nacional, porém, foi negada e ignorada no período, assim como a própria autora, como diversas outras mulheres ignoradas ao longo da história.

Mulher, acorda! A força da razão faz-se ouvir em todo o universo: reconhece teus direitos. O poderoso império da natureza já não está limitado por preconceitos, superstição e mentiras. A bandeira da verdade dissipou todas as nuvens da parvoíce e da usurpação. O homem escravo multiplicou suas forças, precisou recorrer às tuas (forças) para romper seus grilhões. Tornado livre, ele fez-se injusto em relação à sua companheira. (Gouges, 1971. P.1)

Entretanto, ao passo que a sociedade se reestruturava, o papel da mulher também. Ela cada vez mais passava a se desdobrar entre a vida doméstica, a qual já era “acostumada”, com a de trabalhadora assalariada, ocupando um espaço mais ativo na sociedade. A saída da mulher do lar, a esfera de convivência com outras, nas fábricas e nos centros da cidade, facultou um ambiente para que elas começassem a questionar as desigualdades, e as restrições de seus direitos. Pois elas trabalhavam, mas não podiam receber heranças ou serem donas da própria renda. Faziam parte da sociedade, mas não podiam votar. Deparava-se com jornais todos os dias, mas em muitos casos não eram permitidas de adquirirem uma educação formal

No Brasil, Nísia Floresta afirmava os homens se beneficiam com a opressão feminina, e, somente, o acesso à educação permitirá às mulheres tomarem consciência de sua condição de inferioridade (FLORESTA, 1989).

Mesmo sem a aprovação da declaração de Gouges, que acabou sendo guilhotinada, muitos avanços foram conquistados por essas mulheres anos depois, durante o longo período da Primeira Onda, como o direito ao voto, em 1893, a Nova

Zelândia se tornou o primeiro país a conceder. Fora também permitida a herança e posse de propriedades. No Brasil em 1827, fora autorizada a profissão de professora. Entretanto, a maior conquista deste período fora o da contestação em si, pela primeira vez as mulheres se uniram pela obtenção de seus direitos.

E fora, justamente, devido às conquistas alcançadas que o movimento feminista “adormeceu” no início do século XX, período também, no qual devido I e II Guerra Mundial a presença feminina no mercado de trabalho não era mais uma luta e sim uma demanda social devido à escassez de mão de obra masculina. Com o fim da II Guerra, em meados do século XX, e o mundo vivendo um momento transformacional as mulheres percebem que apenas votar não era o bastante, assim como que a igualdade de gênero ainda era uma realidade distante, desta forma, novas necessidades emanaram, surgindo assim a Segunda Onda Feminista.

3.2.2 A Segunda Onda Feminista

Se durante o início do Século o debate era sobre Guerra e Paz, conflitos armados e sobrevivência, e nos anos 50, a década de ouro americana, fora o momento para reconstrução do mundo pós-guerra, nos anos 60 e 70 tivemos um período da efervescência de movimentos sociais. Com economia e sociedade “recuperada” dos conflitos internacionais, a geração nascida no pós-guerra e agora crescida, clamava por voz e mudanças sociais. O que eles queriam? Através de movimentos estudantis eles pediam o fim das ditaduras da América Latina, o fim da Guerra do Vietnã, entre outros. Fora em meio a essa efervescência social de que o movimento feminista ressurgiu, mais incisivo do que nunca e contestando toda a estrutura da sociedade patriarcal, dando início a Segunda Onda Feminista.

Assim como “Reivindicações dos direitos da mulher” de Wollstonecraft deu início a primeira onda do feminismo, Friedan em 1963 lança o livro “A Mística Feminina” em que discute a identidade o papel social da mulher, que é tido como marco do início da segunda onda feminista. Tendo como foco a imposição patriarcal que regala a mulher a posição de “Heroína Doméstica” (FRIEDAN, 1963). Já no primeiro capítulo do livro a autora faz uma denúncia. Com a década de ouro americana (anos 50), as famílias enriquecendo e os homens que antes estavam na guerra, haviam retornado para seus abundantes postos de trabalho, as mulheres já não são mais necessárias no ambiente de serviço assalariado, assim as jovens da década de

50 são criadas para constituírem uma família. Este fora um período em que taxa de natalidade explode, ao passo que o percentual de universitárias declina. (FRIEDAN,1971)

A doutora em filosofia Whelehan retrata o retrocesso dos anos cinquenta para as conquistas femininas, que consistia em além fazer de fazer da mulher o “Anjo Vitóriano da casa”, naturalizava a posição feminina como dona de casa, impondo este o seu único destino e excluindo qualquer outra possibilidade para as mulheres, qualquer trabalho fora do lar deveria ser temporário e automaticamente abandonado quando a sua “Verdadeira” carreira chegasse, a de ser mãe. (WHELEHAN, 1998). A naturalização da figura feminina como pertencente ao lar mesmo após 70 anos ainda é muito presente na sociedade, sendo essa a maior barreira para a equidade de gêneros no ambiente corporativo, como será discutido no capítulo 3 deste trabalho.

A falta de enfermeiras, assistentes sociais e professoras provocou crises em quase todas as cidades americanas. Preocupados com a dianteira da União Soviética na corrida espacial, os cientistas observaram que o maior contingente intelectual em disponibilidade eram as mulheres. Mas estas não estudavam física: não era feminino. Uma jovem recusou uma vaga de ciência no John Hopkins para trabalhar no escritório de uma imobiliária. Sua ambição era a de toda jovem americana — casar, ter quatro filhos e viver numa bonita casa, num bairro agradável. (FRIEMAN, 1971, p. 18)

A domesticação da mulher também era vendida por programas de TV época como: *Father Knows Best*¹, que idolatrava a posição de mulher como esposa, mãe e rainha do lar. Toda essa composição social do período que fazia a mulher ficar enclausurada no ambiente doméstico, o qual era vendido como o sonho e meta de vida de toda mulher. Contudo esta condição desencadeou nela um sentimento de “Vazio e tristeza” que na época não era compreendido e tentou ser abafado pelos meios de comunicação e sociedade médica. Mas afinal, como a mulher pode se sentir mal tendo ela uma vida completa, vide: uma vida com marido, filhos e diversos aparelhos domésticos vendidos com abundância pela mídia? Exatamente, em uma sociedade na qual ser rainha do lar é o papal social “Natural da mulher”, qualquer problema em decorrência do exercício deste era negligenciado. “Não há solução. Faz parte da condição feminina. Que é que há com a mulher americana? Será que não

¹ Em Português: Papai sabe de tudo. Série norte-americana, no Brasil transmitida pela TV Globo, que começou e no rádio em em 1949 e passou para a TV onde ficou até a década de 60. O programa retratava a família ideal, pai que trabalha fora e a mãe que vive para se dedicar ao seu marido e filhos.

sabe aceitar graciosamente seu papel?” (Newsweek, 7 de março de 1960). Ou seja, as mulheres estavam casa vez insatisfeitas com a vida que lhe era destinada, mas a sua voz nunca era alta bastante para ser ouvida. E ao demonstrar tristeza e insatisfação eram tidas como ingratas.

São as meninas crescidas, filhas dessas Heroínas donas de casa, as quais viveram sendo tudo que a sociedade desejou, que passam a contestar o estilo de vida que foras relegado à suas mães, que iniciam a segunda fase onda Feminista em 1968 nos EUA e Europa. Um discurso feito por Koedt em uma universidade de Nova Iorque, em 1968, resumiu com clareza o sentimento de descontentamento partilhado por todas as jovens do período:

Within the last year many radical women's groups have sprung up throughout the country. This was caused by the that movement women found themselves playing secondary roles on every level - be *it* in terms of leadership, or simply in terms of ' being listened to. found themselves (and others) afraid to speak up because of self-doubts when in the presence of men. They ended up concentrating on food-making, typing, mimeographing, general assistance work, and serving as a sexual supply for their male comrades after hours. (Kedt, 1968)²

A partir do reconhecimento da situação de subjugação que viviam, as mulheres passam a revisitar o passado feminista e o seu potencial libertário, agora entendendo que elas são escanteadas da política, pois esta não fornece um espaço para elas. Os movimentos sociais emergiam na época foram cruciais e levaram as mulheres a refletirem e resinificarem a percepção de subordinação: Ela não é apenas fruto das relações de forças políticas dominantes e sim uma situação endêmica presente em todas as relações sociais. Desta forma, o socialismo clamado por diversos movimentos sociais não mudaria a situação de inferiorização feminina. A mulheres então deveriam lutar por além das mudanças materiais da sociedade, buscando através de uma batalha própria a mudança estrutural nas raízes da representação ideológica da feminilidade. (Whelehan,1993).

Rejeitando a identificação exclusiva de injustiça com má distribuição entre classes, as feministas da segunda onda se uniram a outros movimentos emancipatórios para romper o imaginário restritivo e economicista do capitalismo organizado pelo Estado. Politizando “o pessoal”, elas expandiram

² No último ano, muitos grupos de mulheres radicais surgiram em todo o país. Isso foi causado por esse movimento em que as mulheres se viram desempenhando papéis secundários em todos os níveis - seja em termos de liderança, ou simplesmente em termos de "ser ouvido". Ela viram a si mesmas (e a outras) com medo de falar por duvidarem de si na presença de homens. Elas acabaram se concentrando na fabricação de alimentos, digitando, mimetizando, trabalho de assistência geral e servindo como um suprimento sexual para seus parceiros depois de horas. (Kedt, 1968)

o significado de justiça, reinterpretando como injustiças desigualdades sociais que tinham sido negligenciadas, toleradas ou racionalizadas desde tempos imemoráveis. Rejeitando tanto o foco exclusivo do Marxismo na economia política quanto o foco exclusivo do liberalismo na lei, elas desvendaram injustiças localizadas em outros lugares – na família e em tradições culturais, na sociedade civil e na vida cotidiana. Ainda, as feministas da segunda onda ampliaram o número de eixos que poderiam abrigar a injustiça. Rejeitando a primazia das classes, as feministas socialistas, as feministas negras e as feministas antiimperialistas também se opuseram aos esforços de feministas radicais em situar o gênero naquela mesma posição de privilégio categorial. Focando não apenas no gênero, mas também na classe, na raça, na sexualidade e na nacionalidade, elas foram precursoras de uma alternativa “interseccionista” que é amplamente aceita hoje. Finalmente, as feministas da segunda onda ampliaram o campo de ação da justiça para incluir assuntos anteriormente privados como sexualidade, serviço doméstico, reprodução e violência contra mulheres. Fazendo assim, elas ampliaram efetivamente o conceito de injustiça para abranger não apenas as desigualdades econômicas, mas também as hierarquias de status e assimetrias do poder político. Com o benefício da visão retrospectiva, podemos dizer que elas substituíram uma visão de justiça monista, economicista por uma compreensão tridimensional mais ampla, abrangendo economia, cultura e política. (Fraser, 2009) ³

Foi neste contexto em que o tema Patriarcado passou a ser amplamente debatido. Millett fora a escritora feminista que tornou, através de seu livro “Sexual Politics”, popular o tema. Para ela, o Patriarcado é um sistema opressor de relação de poder que atinge a todas as mulheres, independente de classe, gênero ou etnia.

If one takes patriarchal government to be the institution whereby that half of the populace which is female is controlled by that half which is male, the principles of patriarchy appear to be two fold: male shall dominate female, elder male shall dominate younger. However, just as with any human institution, there is frequently a distance between the real and the ideal; contradictions and exceptions do exist within the system. While patriarchy as an institution is a social constant so deeply entrenched as to run through all other political, social, or economic forms, whether of caste or class, feudality or bureaucracy, just as it pervades all major religions, it also exhibits great variety in history and locale. (Millett, 1971)⁴

A busca pela mudança da ressignificação do ser “Feminino”, em paralelo com a percepção da estrutura social patriarcal possibilitou a emergência da Revolução

³ Tradução retirada de: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4505/3782>

⁴ Se alguém toma o governo patriarcal para ser a instituição pela qual a metade da população feminina é controlada pela metade que é masculina, os princípios do patriarcado parecem ser duplos: o macho deve dominar a fêmea, o macho mais velho deve dominar mais jovem. No entanto, assim como, com qualquer instituição humana, há frequentemente uma distância entre o real e o ideal; existem contradições e exceções no sistema. Enquanto o patriarcado como instituição é uma constante social tão profundamente enraizada quanto a todas as outras formas políticas, sociais ou econômicas, seja de castas ou classes, feudos ou burocracia, assim como permeia todas as principais religiões, ela também exibe grande variedade em histórico e local. (Millett, 1971)

sexual no período, que fora impulsionada pelo surgimento de pílula anticoncepcional. Mais do que um simples remédio preventivo a pílula significava o controle da mulher sobre o seu corpo e destino. Enquanto as mulheres da década de 50 largavam suas carreiras ao engravidar e as taxas de natalidades não paravam de aumentar. Com a pílula tornou-se possível escolher seguir uma carreira, e só interrompê-la para gestação no momento que achar adequado e se apenas se quiser. Já que a opção de não ter filho tendo uma vida sexual ativa agora também era possível. Assim, a pílula significou a liberdade sexual feminina e um grande passo para a sua afirmação no mercado de trabalho.

Um dos atos mais marcantes da revolução sexual fora “A Queima dos Sutiãs” em 1968, mais simbólico do que real, visto que não houve uma queima propriamente dita. Este fora um evento encabeçado pela WLM (Women’s Liberation Movement) que contou com cerca de 400 ativistas que protestavam contra o concurso Miss América em Atlanta. O concurso, que elegia a queridinha da América, ou seja, uma mulher bonita de acordo com os padrões de beleza impostos pela época, fora o escolhido pelo seu próprio conceito, de opressão e imposição de um padrão com exploração comercial. Elas colocaram no chão do espaço, sutiãs, sapatos de salto alto, cílios postiços, sprays de laquê, maquiagens, revistas, espartilhos, cintas e outros “instrumentos de tortura” (v. Duffet, Judith. WLM vs. Miss America. Voice of the Women’s Liberation Movement. October 1968, pg 4.). O protesto fora ridicularizado por vários meios de comunicação da época que retrataram as ativistas como mulheres feias que não teriam qualidades suficiente para participar do concurso. Entretanto, mesmo com repercussão negativa da mídia o ato inspirou mulheres do mundo inteiro que se identificaram com as opressões sentidas em seus países e “queimarem seus sutiãs” também, sendo este um dos grandes passos para o que hoje chamamos de empoderamento feminino.

O Slogan “O pessoal é político” Cunhado por Hanisch (1969) em um discurso tornou-se grande símbolo da segunda onda, pois problemas enfrentados individualmente por mulheres, como não ter onde deixar o filho para trabalhar, ganhar menos que o marido ou até mesmo não poder estudar, não era uma mazela pontual e sim fruto de uma sociedade desigual, machista e patriarcal, assim, todas deveriam lutar juntas, pois não há uma solução pessoal para uma mazela coletiva e esta mudança vem através da política.

Toda a pressão que as mulheres da segunda onda exerceram fez com que as mulheres obtivessem diversas conquistas as quais devemos até hoje como: a ONU declara de 1975 a 1985 a década de mulher, assim como em 1979 fora criada pela ONU a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), Estados Unidos e vários países da Europa legalizaram o aborto, o estabelecimento de uma cota mínima de mulheres em cargos públicos e universidades nos Estados Unidos fora estabelecido gerando um aumento expressivo de departamentos de ensino e pesquisa sobre a mulher e sua condição.

Já virou lugar-comum na literatura internacional das Ciências Sociais reconhecer que o movimento feminista do pós-60 teve impacto avassalador sobre as formas através das quais as sociedades contemporâneas se pensam e se questionam. Hoje, parece impossível pensar democracia, cidadania, desigualdades sociais mudanças na organização da família, formas do trabalho, entre tantas outras dimensões da vida social, sem ter como referência a constituição de um novo sujeito social, as mulheres, e uma forma de dominação, a de gênero, construídas pelo discurso feminista (Moraes & Sorj, 2009, pág 11)

Uma das grandes diferenças entre a primeira e segunda onda do feminismo é que enquanto a primeira se configurou como um movimento intelectual que buscava aquisição de direitos dentro da estrutura social vigente, a segunda onda é um movimento disruptivo que contesta a própria estrutura e questiona o que é ser mulher. (Whelehan,1993). Após diversas vitórias o movimento tem a necessidade de se renovar, muitas que são chamadas pós-feministas alegam que o feminismo da segunda onda não abarcava todas as pautas, como a das mulheres negras, lésbicas, transexuais; assim desta necessidade surge a terceira onda na década de 90, que é uma continuação da anterior, contudo com uma pauta mais heterogênea que abrange a necessidade dos mais diversos grupos femininos.

3.2.3 A Terceira Onda Feminista:

O movimento feminista contemporâneo se reverbera da transformação do movimento original, preponderantemente branco, de classe média e intelectual, caracterizando-se como um discurso diverso e de variadas tendências, ainda que compartilhe das mesmas bases. As feministas destacam que a opressão de gênero, de etnia e de classe social percorre as diversas sociedades ao longo dos tempos. Fomentando os mais diversos atos discriminatórios, tais como o classismo, o racismo, homofobia e de demais grupos minoritários (Negrão, 2002).

Atualmente, não temos apenas um feminismo único e totalizador, mas sim várias vertentes, ou seja, vários feminismos. (Negrão, 2002). A terceira onda entende que mediante a condição que a mulher fora inserida ela sofrera diversas de opressão em níveis distintos, sendo necessária essa conscientização e representação de cada um dos grupos minoritários. A terceira onda tem o papel de encarar que até então o feminismo se comportou de forma excludente.

As mulheres negras e as lésbicas proclamaram o caráter metanarrativo do conceito de gênero, que inviabiliza as diferenças entre as mulheres, impondo uma identidade comum que corresponde na realidade aos interesses da identidade hegemônica das mulheres heterossexuais e da raça branca. Em síntese, o gênero caiu na mesma armadilha que havia pretendido evitar: a homogeneização e a imposição de uma identidade única. (FRANCO, 2004 apud ESPINOZA 2004, p. 15).

A terceira onda se embasa em dois movimentos filosóficos da contemporaneidade: A filosofia da diferença e o pós-modernismo. Toda a produção teórica deste período é pautada sob o prisma da rejeição de tudo que é considerado singular, opressivo e limitador, ao passo que enfatiza à mutabilidade e subjetividade. Judith Butler, Joan Scott, Rebecca Walker são consideradas três das mais importantes teóricas deste período. No campo das relações internacionais temos Tickner. Entre os movimentos temos destaque para a Marcha das Vadias, o Femmen. No Brasil temos a Rede das Mulheres Negras, Articulação brasileira de lésbicas (ABL), Movimento das mulheres Camponesas (MMC). Seja no campo teórico ou nos movimentos “pluralidade” é a palavra de ordem.

Um das vertentes da terceira onda é o feminismo negro. Que surge em meados da década de 70 nos EUA como o “Black Feminism”, ainda dentro da segunda onda, contudo torna-se mais amplo na terceira onda do feminismo com abordagem interseccional da discriminação (Crenshaw, 1989)

[...] uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela [interseccionalidade] trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (Crenshaw, 2002, p. 177; tradução dos autores).

A discriminação é um fenômeno múltiplo e complexo. Os diversos contextos, redes correlatas, fatores variáveis e motivações que suscitam a discriminação não podem ser reduzidas a um ou outro critério isolado (Macêdo, 2008). No entanto, as concepções feministas restringiam-se, majoritariamente, ao discurso hegemônico emancipador das mulheres brancas, burguesas, de classe média e donas

de casa (Hooks, 2000). Desta forma o feminismo até a segunda onda não conseguia entender e agir em prol da pauta das mulheres negras que sofriam o duplo preconceito, o de ser negra e o de ser mulher. A inserção das questões de raça e classe ampliou a compreensão sobre as opressões de gênero, constituindo um marco crítico sobre a pauta retórica e política do movimento feminista (Vigoya, 2010)

Mulheres brancas, de certo modo, acabaram universalizando a categoria *mulher*, não percebendo que existem várias possibilidades de ser mulher: a mulher negra, a mulher branca, a mulher indígena, a mulher lésbica, a mulher pobre... Mas quando a gente não pensa nessas diferenças entre nós, deixamos um grupo grande de mulheres de fora desse diálogo. O movimento feminista, durante muito tempo foi um movimento de mulheres brancas da classe média que estavam preocupadas com as opressões que atingiam somente a elas, ignorando as opressões que as outras mulheres, numa posição ainda mais vulnerável, sofriam. Não ter esse entendimento de que somos diferentes faz com que muitas vezes as mulheres que têm algum privilégio fiquem reproduzindo opressões sobre as que estão numa posição mais vulnerável. Essa é a discussão que o movimento feminista negro traz. A gente também quer ser representada. A gente não pode pensar somente naquilo que nos atinge, senão vamos perpetuar o mesmo poder que queremos combater. (RIBEIRO, 2016)

Não é suficiente reprovar a discriminação racial e a discriminação sexual, visto que as injustiças sofridas pela mulher branca se diferem daquelas vivencias pelas negras, da mesma forma que elas sofrem diferentes preconceitos de homens negros. A segmentação racial é uma consequência traduzir bem essa diferenciação: mulheres negras pobres ocupam quase o dobro das atividades manuais e domésticas em comparação com as mulheres brancas, assim como possuem as menores remunerações (Ipea, 2011, p. 29).

Enquanto as mulheres brancas, de classe média, já entraram no mercado de trabalho e hoje buscam cargos de liderança em grandes corporações, garantindo a sua liberdade econômica, elas pagam para mulheres negras fazerem a sua comida e lavaram as suas roupas. Em 2015 uma mulher negra ganha no Brasil cerca de 60% a menos que um homem branco, enquanto uma mulher branca recebe 30% a menos do que ele. (IPEA, 2017). A igualdade de gênero não veio igual para todas as mulheres, tornando a vertente do feminismo negro mais que necessário, desta forma a universalização que categoriza o sujeito *mulher* não abarca a todas da mesma forma.

3.3 MARCO TEÓRICO SOBRE O FEMINISMO:

Os movimentos feministas ao longo da história se desdobraram em debates acadêmicos, ao passo que resultaram em diferentes teorias, A teoria radical e a teoria pós-moderna serão tratadas nesta subseção

Feminism embodies many theories rather than being a single discrete theory, and rather than being a politically coherent approach to the subordination of women, is a political commitment - or in some of its forms more an ethical commitment - to giving women their true value. it is not even possible to say that it is a commitment to equality, since some feminists have argued, both in the past and today, for separate spheres of influence, emphasizing difference and complementarity rather than equality. (Whelehan, Imelda (1993)⁵

3.3.1 A Teoria Radical

O Feminismo Radical é uma corrente feminista que coloca o patriarcado como a fonte primária das desigualdades sociais e da dominação do homem sobre a mulher. A Teoria do Patriarcado considera que os homens são os primeiros responsáveis pela opressão feminina e que o patriarcado necessita da diferenciação sexual para se manter como um sistema de poder, sustentado pela explicação de que homens e mulheres seriam em essência diferentes. (Silva, 2012).

O Feminismo radical representa a ruptura com o paradigma teórico do Feminismo liberal, que teve como mais representativa expoente Betty Friedan. As feministas desta corrente alegam que apenas buscar explicações acerca das diferenças de gênero e subordinação não é suficiente, tendo que haver uma união de todas as mulheres contra o seu opressor (homens), elas também devem lutar contra toda a estrutura e instituições vigentes, como o Estado, pois são essas construídas e comandadas por homens. Tendo também nas instituições privadas, o centro na família patriarcal. As feministas radicais lutaram pelo fim da tirania da família biológica e a favor da bissexualidade, onde a diferença genital entre os sexos não mais importava. (SAFFIOTI, 1987).

5

O feminismo incorpora muitas teorias ao invés de ser uma única e discreta teoria e, ao invés de ser uma abordagem politicamente coerente da subordinação das mulheres, é um compromisso político - ou em algumas das suas formas mais um compromisso ético - de dar às mulheres o seu verdadeiro valor. Nem sequer é possível dizer que é um compromisso com a igualdade, uma vez que algumas feministas argumentaram, tanto no passado como hoje, por diferentes esferas de influência, enfatizando a diferença e a complementaridade em vez da igualdade. (Whelehan, Imelda (1993)

Os principais pressupostos teóricos da corrente radical são providos por: Simone de Beauvoir, com a obra “Segundo o sexo”, de 1949; Shulamith Firestone com a publicação de “A Dialética do Sexo”, de 1970 e por Kate Millet em “Política social” de 1971. Mesmo sob óticas bem diversas, a francesa, a canadense e mexicana possuíam em comum o fato atribuírem às desigualdades de gênero à estrutura social patriarcal, renegando qualquer argumento de cunho biológico para explicação das diferenças.

Beauvoir é considerada a percussora do movimento radical, em Segundo o sexo (1949), a filósofa faz uma análise da mulher enquanto sujeito, salientando todo o seu conflito entre liberdade e autonomia, considerando fatores históricos, sociais e políticos que fomentaram a rede de poder do homem sobre a mulher, estruturados a partir da família e sexualidade, assim como na construção social do conceito de feminilidade. A partir da década de 50 suas obras tornaram-se referência para todas as feministas radicais que a sucedeu.

“Beauvoir contesta todo determinismo biológico ou desígnio divino e retoma a perspectiva hegeliana: ‘ser é tornar-se, é ter sido feito tal como nós nos mostramos’” (Sylvie CHAPERON, 2000, p.152/ tradução livre). Mesmo sem fazer uso da palavra gênero propriamente dita, ela foi a primeira feminista a analisar a situação feminina a partir deste prisma (gênero), criticando todo o determinismo biológico, argumentando que a construção histórica do ser “mulher”, fora o que relegou a esta no mundo ocidental a posição de “o outro” (SARDENBERD et all, 2000)

Ela discorre que a diferença comportamental entre os gêneros é ensinada na infância, por meio da forma que a menina é ensinada a se vestir, se portar, e a brincar. Ela aprende com o próprio exemplo familiar de postura social que ela observa através das funções bem determinadas atribuídas ao seu pai e a sua mãe. A menina, logo na infância sempre é conferida a característica de “precoce” ou amadurece mais cedo, e isso é aceito de bom grado pelas meninas, pois ao cuidarem de seu irmão mais novas elas experienciam um certo poder. Assim, a menina aceita a sua “vocação feminina”, desta forma percebe o status social que é conferido a matrona, o de superioridade, da rainha do lar. Entretanto ao ser tirada do seio familiar, com leituras, jogos e estudos, ela toma consciência que os homens e não as mulheres são os reis do mundo. (BEAUVOUR, 1967). Ou seja, a mulher não nasce feminina e nem escolhe o ser para ser protegida e sim, por ver nessas características uma forma adquirir o poder, que até então ela acredita que terá.

A hierarquia dos sexos manifesta-se a ela primeiramente na experiência familiar; compreende pouco a pouco que, se a autoridade do pai não é a que se faz sentir mais quotidianamente, é entretanto, a mais soberana; reveste-se ainda de mais brilho pelo fato de não ser vulgarizada; mesmo se, na realidade, é a mulher que reina soberanamente em casa, tem ela, em geral, a habilidade de pôr à frente a vontade do pai; nos momentos importantes é 28 em nome dele que ela exige, recompensa ou pune. A vida do pai é cercada de um prestígio misterioso: as horas que passa em casa, o cômodo em que trabalha, os objetos que o cercam, suas ocupações e manias têm um caráter sagrado. Ele é quem alimenta a família, é o responsável e o chefe. Habitualmente trabalha fora e é através dele que a casa se comunica com o resto do mundo: ele é a encarnação desse mundo aventureiro, imenso, difícil, maravilhoso; Ele é a transcendência, Ele é Deus. (BEAVOUIR, 1967, P. 28)

Beauvoir também faz uma crítica a função da maternidade, ao instinto materno, colocando-a até mesmo como um mecanismo de privação da liberdade feminina. Uma gravidez indesejada é razão de sofrimento de muitas meninas jovens que são puídas socialmente por serem mães solteiras. Como mulher à frente do seu tempo, ela defende que a mulher deve ter o direito de escolher se quer ou não ser mãe, defendendo assim a contracepção e o aborto, e não que a maternidade este seja o destino de todas por vocação. Beauvoir vai contra toda a sociedade conservadora do pós-guerra, defensora ávida da moral e bons costumes. Devido ao seu discurso de liberdade sexual feminina, este pode ser considerado um marco da transição do feminismo sufragista, para o feminismo que tem como centro a mulher sujeito, com os elementos para a politização das questões privadas. (CHAPERON, 2000)

A teórica radical Firestone se baseia na busca por entender como divisão sexista e a discriminação sexual evoluiu e sob quais instituições ela está alicerçada. Ela faz uso do método analítico de Marx para debater a opressão feminina, fazendo um paralelo entre a guerra dos sexos e a luta de classes, que fora discutido por Marx e Engels, entretanto encara a opressão feminina como superior e mais enraizada “lidamos com um problema mais amplo, com uma opressão que remonta além da história escrita, até o próprio reino animal” (FIRESTONE, 1970, P. 12 -15).

Firestone utilizava-se de do método analítico de análise dialética e materialista de Marx, que objetivava explicar o desenvolvimento das classes econômicas, a partir das causas orgânicas. Perceber a luta de lados opostos, assim, entender os mecanismos da história a fim de domina-la. É necessário frisar que mesmo utilizando a metodologia marxista, ela não compartilhava a opinião de Marx a respeito das mulheres.

Ao desenvolver uma crítica ao materialismo histórico, ela utiliza-se, de Engels, para analisar a transição do sistema de matriarcal para o patriarcal, baseado na mudança dos modos de produção, contado de forma linear na história. Entretanto, conclui que apenas uma explicação econômica da sociedade não consegue explicar a opressão de gêneros. Pois mais que econômica ela é psicossocial.

Para a pensadora, as mulheres são diferentes que os homens biologicamente e a atribuição de valores culturais a esta diferenciação a causadora da desigualdade fundamental que fora institucionalizada por homens e usada como fator aprisionador das mulheres, criando uma divisão natural do trabalho. E mesmo quando a tecnologia derreteu as diferenças necessárias para o trabalho, os homens continuaram apegados a elas a fim de se manter no poder.

Assim o “natural” não é necessariamente um valor “humano”. A humanidade começou a superar a natureza, não podemos mais justificar a conservação do sistema discriminatório das classes sociais, sob o pretexto de que se originou na natureza. Parece que exclusivamente por causas pragmáticas, nós precisamos da verdade, nós precisamos, na verdade, nos desfazer dele. O problema se torna político, exigindo mais do que uma análise histórica abrangente, pois nos damos conta de que, apesar do homem ser cada vez mais de liberta-se das condições biológicas que criaram a tirania dele sobre as mulheres e crianças, ele tem poucas razões para renunciar a esta tirania. (Firestone, 1970, P. 20)

A autora conclui que não fora os modos de produção que geraram a opressão feminina, visto que a opressão de gênero antecede a outra. “Para ela, a divisão desigual dos sexos, as classes sexuais, brotou da realidade biológica e não fora igualmente privilegiada, sendo a família biológica um poder de distribuição inerentemente desigual”. (SILVA, 2012, P.8). A autora conclui que a divisão sexual culminou na divisão econômica, gerando assim a luta de classes. Outras características biologicamente determinadas como a idade e raça, também originaram dela.

Millett, com a sua tese de doutorado apresentada na universidade de Columbia, “Política sexual” de 1969, que posteriormente fora publicado e vendera milhares de cópias, tornou-se uma das mais relevantes teóricas do Movimento de Libertação das mulheres e principais escritoras da teoria radical.

Em sua tese ela coloca as relações de poder entre os gêneros como uma construção sociocultural. Neste prisma, o patriarcado é tido como uma instituição firmada sob aparatos ideológicos e biológicos, os quais viabilizam a divisão dos sexos e forma valores que verticalizam a sociedade pautados nas diferenças sexuais. Para

a doutora, é na família que temos um dos maiores exemplos do exercício do patriarcalismo, pois o homem se configura como o centro da unidade, exercendo seu poder e sendo reconhecido como chefe, líder, o cabeça.

Logo em seu primeiro capítulo ela faz uma comparação entre o matrimônio e o feudalismo, a cerimônia nupcial já possuía o papel de mostrar a mulher a sua condição de inferioridade através submissão e obediência. Para fundamentar a subserviência feminina, usava-se as passagens bíblicas que pregavam o papel feminino e suas obrigações perante seu marido.

Millett fora uma das primeiras pensadoras a dispor o patriarcado através de seu viés político, elencando que o “sexo é uma categoria social impregnada de política” (MILLETT, 1975, p. 32) e a dominação masculina é a maior e mais resistente forma de segregação e a ideologia mais entranhada em nossa cultura e sociedade. Na mesma obra ela elenca que: “Não estamos acostumados a associar o patriarcado à força. Seu sistema de socialização é tão perfeito, a aceitação geral de seus valores tão firmes e sua história na sociedade humana tão longo e universal, que dificilmente precisa o apoio da violência”, todavia ela afirma que “Assim como outras ideologias dominantes, como o racismo, e colonialismo, a sociedade patriarcal exerceria controle insuficiente, e mesmo ineficaz, se não tem o apoio da força, o que não só constitui uma medida de emergência, mas também um instrumento de intimidação constante” (MILLETT, 1975: 58).

Além de rechaçar teorias de cunho biológico que alicerçam a dominação de gênero, Millett também culpabiliza, de certa forma, os fundamentos sociológicos que viabilizaram o aparecimento dessas. “A sociologia examina o status quo, qualifica-o de fenómeno, e pretende não ser portadora de qualquer juízo sobre ele, evitando deste modo ter de fazer comentários ao carácter odioso das relações entre os sexos, que estuda. Mas pouco a pouco, transformando a estatística em factos, a função em preceito, a propensão em destino biológico.” (MILLETT, 1975, PAG 254). Com a sua visão distante do sujeito e objetividade a sociologia reforça os estereótipos de gênero e contribui com o sistema desigual.

Millett conclui que independente do grupo ao qual o indivíduo participa, ele é sempre obrigado a provarem que são de fato, homens ou mulheres, comportando-se de acordo com os critérios definidos para o masculino e feminino. A única forma de quebrar este ciclo é a “Revolta”, mesmo que o rebelde seja estigmatizado e esmagado pela sociedade. “Enquanto não conseguirmos ressuscitar o espírito radical que nos

libertará, permaneceremos aprisionados na vastidão das sombrias e esconsas clausuras da reação sexual” (MILLETT, 1997, P. 256).

3.3.2 A TEORIA PÓS-MODERNA

A corrente feminista pós-moderna se difere de todas as outras abordagens epistemológicas. Para esta, a essência parte de variadas perspectivas feministas conflitantes e contraditórias, que impossibilitam uma única explicação da verdade. (NICHOLSON; ALVES, 2007). O pós-modernismo busca entender a realidade com base em diversos critérios, buscando superar toda a forma de investigação tradicional das ciências sociais. Sendo o mais rejeitado a noção universal do sujeito. Na pós-modernidade, “a luta feminista se transfere para o nível espectral e individual, [...] o ângulo analítico deve inspirar uma ação que encurte a distância entre o indivíduo, a encarnação do poder democrático e as condições sociais do exercício do poder”. (FERREIRA, 1998, P.104).

Iremos analisar nesta subseção algumas escritoras que são grandes expoentes da corrente. Judith Butler, a filósofa pós estruturalista, que ficara muito famosa por sua teoria Queer de gênero não binário. Joan Scott, historiadora americana que elenca o gênero como uma categoria de análise histórica e por fim J. Ann Tickner que leva a discussão de gênero para as relações internacionais.

O questionamento da universalidade é posto à prova, sendo desmascarado por seu viés etnocêntrico. Quantas “universalidades” existem, até que ponto os choques culturais podem ser tidos como um choque de “universalidades”, em que todas se assumem como tal, sendo assim intransigentes. Levando a um conflito que não consegue ser controlado por meios de negociação, levando por vezes ao uso de violência. Desta forma toda a “‘Universalidade’ teria de ficar permanentemente aberto, permanentemente contestado, permanentemente contingente, a fim de não impedir de antemão reivindicações futuras de inclusão.” (BUTLER, 1998)

A partir da negação da categoria, o pós-modernismo reconhece que existem indivíduos e grupos com experiências diversas; uma mulher branca da Dinamarca não sofre os mesmos preconceitos de uma negra do sertão de Pernambuco, assim como essa, não compartilha as mesmas experiências e crenças de uma angolana. Partindo deste pressuposto é necessária uma “desconstrução”. Principalmente da linguagem e

da visão masculina da sociedade. Ao passo que deve-se criar uma linguagem que represente as experiências femininas. (Lage; Nascimento. 2013)

Contraopondo-se ao fundacionalismo e as metanarrativas, despontam as teorias pós-modernas inspiradas em Lyotard e Foucault, na desconstrução de Derrida e no pragmatismo de Rorty. Longe dos moldes tradicionais da filosofia, a análise torna-se agora plural, local, e livre de qualquer totalidade. Dentro desse quadro de formatação da crítica social pós-moderna as teóricas feministas abandonam elementos analíticos que dizem respeito às diferenças fisiológicas, desigualdades entre as esferas pública e doméstica, e passam a conceber a categoria mulher como uma construção social e discursiva, desconstruindo, principalmente, as análises que buscavam as origens e dicotomias. Mesmo seguindo na direção analítica pós-moderna, boa parte das teóricas feministas não a incorporou plenamente. A evidência está na ambivalência presente em determinadas vertentes teóricas, que concomitantemente incluem categorias analíticas moderna e pós-modernas. Todavia, se torna paradoxal a ambivalência feminista da política da diferença, se for considerado, como bem lembra Connor (1994), que valores fundacionais se legitimam através da ideia de identidade ontológica, e que a identidade está muitas vezes associada a formas de degradação cultural das mulheres. Apoiar-se no campo da identidade para reclamar os seus próprios efeitos e acolher teorias críticas iluministas, que são elas em parte responsáveis pela discriminação e opressão feminina, é motivo de acirrados debates dentro e fora do feminismo. (MENDES, 2002. p. 233)

A partir do questionamento total da universalidade, Butler contesta o esforço de grupos feministas anteriores de assumir um caráter universal à categoria mulheres. Afirmando que esta categorização não se sustenta como “base sólida de um movimento político feminista” (BUTLER, 1994, P.24). Toda a categoria pressupõe um caráter normativo e exclusivista, desta forma devemos manter o termo “mulheres”, excluindo o termo categoria. O próprio termo mulheres pressupõe uma pluralidade, que não deve ser limitado uma única identidade descritiva, devendo ser aberto e apto a ressignificação. (BUTLER, 1998). Ou seja, o que a escritora propõe não é o fim do sujeito mulheres do feminismo, e sim a sua abertura para múltiplos significados, que não ficam limitados a um conceito predeterminado a qual pertencera previamente.

A historiadora, assumidamente pós-estruturalista, Joann Scott, ressignifica a conceituação e o entendimento de gênero. Para a teórica um dos maiores equívocos das feministas fora o colocar o gênero como fruto das relações sociais baseadas no sexo, considerando uma relação binária entre mulher e gênero feminino e homem e gênero masculino, sem considerar o que algumas sociedades primitivas chamam de “sexo” neutro. “Este uso do “gênero” é um aspecto que a gente poderia chamar de procura de uma legitimidade acadêmica pelos estudos feministas nos anos 1980.”. (SCOTT P.6)

Ela tece uma crítica a historiadores que abordam a história das mulheres, fazendo do termo gênero sinônimo de sexo, a fim de conotar uma seriedade ao tema abordado. Outra crítica que Scott faz sobre o entendimento de gênero, é o seu caráter descritivo. Contudo, que não tem a capacidade de explicar como as relações se formaram, atuam e como podem ser modificadas. “O “gênero” é um novo tema, novo campo de pesquisas históricas, mas ele não tem a força de análise suficiente para interrogar (e mudar) os paradigmas históricos existentes.”. (SCOTT, 19XX, P.8)

Para a autora a história tem uma função primordial para explicar e significar os gêneros e as desigualdades provenientes de suas distinções. Costuma-se colocar a História como instrumento de conhecimento da realidade humana, uma narrativa cuja função é explicar as sociedades a partir de modelos de diferentes matrizes (CARDOSO & VAINFAS, 1997: 441-449). Contudo ao entendermos desta forma, pressupomos que os relatos históricos não são moldados de acordo com crenças e valores culturais do historiador.

Scott discorda deste pensamento colocando a história como um instrumento que compõe a realidade (ou a história) que ela se propõe a escrever. “A História é tanto objeto da atenção analítica quanto um método de análise. Vista em conjunto desses dois ângulos, ela oferece um modo de compreensão e uma contribuição ao processo através do qual gênero é produzido.” (SCOTT, 1994: 13-14). Assim concluí que a história não descreve de forma fidedigna a forma como homens e mulheres viveram durante todo o período que temos relatados e sim que os relatos históricos são instrumentos utilizados para a construção e definição de gênero ao longo do tempo. Assim relega as historiadoras feministas o papel de:

Examinar gênero concretamente, contextualmente e de considerá-lo um fenômeno histórico, produzido, reproduzido e transformado em diferentes situações ao longo do tempo. Esta é ao mesmo tempo uma postura familiar e nova de pensar sobre a história. Pois questiona a confiabilidade de termos que foram tomados como auto-evidentes, historicizando-os. A história não é mais a respeito do que aconteceu a homens e mulheres e como eles reagiram a isso, mas sim a respeito de como os significados subjetivos e coletivos de homens e mulheres, como categorias de identidades foram construídos (SCOTT, 1994: 19).

Scott elenca a teoria pós-estruturalista como a mais adequada teoria para dissolver as tradições filosóficas ocidentais, as quais atuam como base legitimadora da hierarquização do masculino e feminino. Ela reconhece a existência e o valor de outras teorias que discorrem sobre as relações de poder, entretanto questiona todas

as que tratam de categorias e fatores universais. Ou que colocam como naturais conceitos que para ela são históricos, como o sexo.

A historiadora define gênero da seguinte forma:

Minha definição de gênero tem duas partes e várias sub-partes. Elas são ligadas entre si, mas deveriam ser analiticamente distintas. O núcleo essencial da definição baseia-se na conexão integral entre duas proposições: o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder (SCOTT, 1989, P.22)

Todas as transformações nas relações sociais refletem nas mudanças da representação de poder, entretanto, diferentemente das feministas radicais que viam as mudanças de forma linear na história, para Scott a mudanças não seguem um sentido único. Sendo o gênero uma construção social, fundamentado nas diferenças percebidas entre os sexos, ele implica em 4 elementos inter-relacionados (SCOTT, 1989.P.21). O primeiro ponto são os Símbolos culturalmente acessíveis que referem-se a representações múltiplas. (Ex: escuridão e luz, pureza e promiscuidade). O segundo ponto são as normas que interpretam os significados símbolos e restringem suas interpretações. (Doutrinas, religião, estudos, políticas.) Entretanto o parecer do dominador é tido como o único e exclusivo. O terceiro ponto é a representação binária dos gêneros. Como se houvessem apenas o gênero feminino e masculino. Ignorando qualquer outro. O quarto ponto é a identidade subjetiva. Ou seja, a designação do gênero através do corpo sexuado. (SCOTT, 1989.P. 21 e 22).

Através desses quatro pontos o gênero é moldado. Scott conclui que o gênero é um meio pelo qual se compreende as relações entre múltiplas formas de interação entre homens e mulheres. Para que se haja um melhor entendimento do gênero é necessário entendê-lo de forma recíproca “a política constrói o gênero e o gênero constrói a política.” (SCOTT.1989. P.23). Durante toda a história da política e do Estado nação, a mulher foi relegada a um papel secundário e carente por proteção.

Durante a revolução francesa os burgueses tratavam os operários como fracos, subordinados e sexualmente explorados. Enquanto para os socialistas eles eram fortes e protetores de mulheres e crianças. Notamos que o discurso de inferioridade a qual os burgueses os descreviam conotam características femininas, enquanto os socialistas os elogiavam empregando a eles características masculinas. “A codificação de gênero de certos termos estabelecia e “naturalizava” seus significados.” (SCOTT, 1989. P.23). O gênero no campo da diplomacia e de guerras aparece da seguinte forma: A fragilidade feminina fora usada para legitimar guerras,

pois estas eram meios necessários aos quais os homens se utilizavam para proteger mulheres e crianças.

O gênero é uma das referências recorrentes pelas quais o poder político foi concebido, legitimado e criticado. Ele se refere à oposição masculino/feminino e fundamenta ao mesmo tempo seu sentido. Para reivindicar o poder político, a referência tem que parecer segura e fixa fora de qualquer construção humana, fazendo parte da ordem natural ou divina. Desta forma, a oposição binária e o processo social das relações de gênero tornam-se, os dois, parte do sentido do poder, ele mesmo. Colocar em questão ou mudar um aspecto ameaça o sistema por inteiro. (SCOTT, 1989.P. 27)

A forma que Scott entende que qualquer mudança no que tange os meios como os gêneros se inter-relacionam conseguem modificar o próprio sentido de gênero e todo o sistema ao qual ele está alicerçado. Sendo elas revoltas, revoluções, crises demográficas entre outros. Podermos contextualizar a fala de Scott com o Japão moderno, em que a uma crise democrática, proveniente da diminuição da taxa de natalidade está abrindo muitos postos de trabalho que não conseguem ser preenchidos pela mão de obra masculina, assim o Estado está pedindo que mulheres, que são altamente educadas formalmente, deixem os seus lares para ocupar postos de trabalho, mesmo que isso vá contra toda a estrutura e cultura japonesa.

Dentro das Relações Internacionais, as questões de gênero não eram discutidas, sendo temas como soberania do Estado, guerra e paz o centro dos debates. Apenas a partir da década de 80 com advento dos movimentos sociais as leituras feministas começaram a emergir na literatura das Relações Internacionais. Entretanto eram incorporadas aos estudos da Economia Política Internacional, um ramo, que na época era a mais aberta aos questionamentos acerca da subinclusão das mulheres na disciplina. (WHITWORTH,1994). Entretanto, apenas no chamado de “terceiro debate” fora que os estudos tornaram-se mais intensos. Neste período tornaram-se mais evidentes as críticas aos pressupostos tradicionais da disciplina de influência do realismo, principalmente no que concerne o quê e como se estudava a política internacional. (TICKNER, 2001).

Um das mais famosas feministas das relações internacionais fora Ann Tickner, com a sua obra *Gênero nas Relações internacionais* (1992). Ela parte da busca por onde estão as mulheres nas discussões de política internacionais. Constatando a falta da presença feminina como acadêmicas da área, como atores da política internacional. A falta de presença feminina nos espaços da política internacional, é um sintoma das relações assimétricas de poder entre gêneros, muito

mais profundo do que fora abordado até então (antes de Tickner) pelas feministas liberais. Sendo necessária a discussão acerca da construção social e política da concepção de gênero. Buscando a forma como elas são produzidas e reproduzidas, assim como elas se sustentam. (SOUZA. 2014.P.3).

Deve-se preocupar-se resolver as desigualdades de gênero no âmbito político, com medidas legais procurando uma correlação entre o não espaço feminino e a construção de gênero. Sendo o masculino o forte, poderoso, racional e o feminino como; vulnerável, incapaz, ingênuo, emotivo e até em certa medida “antipatriótico”. (TICKNER, 1992, P. 3).

A partir do questionamento acerca da exclusão das mulheres do cenário internacional, deve-se interpelar sobre a opressão e desigualdade de gêneros na política internacional. A leitura feminista das relações internacionais tece uma crítica a como os estereótipos de gênero são responsáveis pela exclusão feminina deste meio. Com esta verificação, abre-se ao debate, algo que antes seria impensável, própria construção da disciplina de relações internacionais e como ela deveria ser reconstruída.

“Ignoring women’s experiences contributes not only to their exclusion but also to a process of self-selection that results in an overwhelming male population both in the foreign policy world and in the academic field of international relations. [...] If women’s experiences were to be included, a radical redefinition of the field would have to take place”⁶ (TICKNER, 1992, P. 4-5)

As maiores contribuições destas teorias, no que tange o que este trabalho, são: Primeiramente a ruptura do feminismo liberal, que buscava conquistas femininas pontuais, como o direito a voto e ao estudo, como forma de erradicação das diferenças de gênero. O feminismo radical, que rompeu com o anterior, observa as diferenças como estruturais, sendo as conquistas pontuais insuficiente e ineficazes para mudar o status quo. Podemos exemplificar com a situação feminina na atualidade, pois mesmo as mulheres possuindo altos níveis de educação, e estarem presentes no mercado de trabalho, a visão social sobre o seu papel inerentemente doméstico ainda se mantém, as mulheres ainda recebem menos, e sofrem diversas violências físicas e psicológicas apenas por serem mulheres. Contudo a teoria do feminismo radical

⁶ Tradução livre - Ignorar as experiências das mulheres contribui não só para a sua exclusão, mas também para um processo de auto-seleção que resulta em uma população masculina esmagadora tanto no mundo da política externa quanto no campo acadêmico das relações internacionais. [...] Se as experiências das mulheres fossem incluídas, uma redefinição radical do campo teria que ocorrer

classificou todas as mulheres como uma única categoria, pressupondo que todas sofriam os mesmos tipos de violência, abuso e estavam inseridas em um único contexto.

Assim, fazemos uso da teoria pós-moderna, que tem como base a diferenciação do indivíduo e de grupo considerando as experiências vividas por cada um. Com esta teoria conseguimos entender os diferentes níveis de igualdade de gênero alcançados nos países, assim como perceber as diferentes situações vivenciadas por mulheres em uma mesma sociedade. Mulheres negras, mulheres pobres, mulheres lésbicas e mulheres brancas estão inseridas em contextos diferentes, sofrem diversos tipos de violência e necessitam de diferentes tipos de feminismos para vencer as desigualdades.

4 A QUESTÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NA AGENDA INTERNACIONAL

4.1 A ATUAL SITUAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNEROS:

A partir dos aspectos relativos a dominação de gênero enquanto produto de construção social, o presente capítulo analisa dados que evidenciam o estabelecimento da divisão sexual do trabalho. E sobre como a estrutura patriarcal ainda tem reflexos nas relações de trabalho atuais, com mostra pesquisa da Organização internacional do trabalho de 2012: Perfil do trabalho decente no Brasil. Com dados de 2009, aponta que no Brasil as mulheres trabalham cerca de 58 horas por semana, sendo 36 horas no mercado e 22 horas no lar, enquanto homens trabalham cerca de 53 horas por semana, destas apenas 9,5 horas é de afazeres domésticos. Das mulheres que trabalham na Rua 90% delas também fazem trabalhos domésticos, enquanto para os homens esse número cai para 50%. Esses dados nos mostram que divisão sexual do trabalho ainda é muito latente na nossa sociedade. (OIT, 2012). A mulher, mesmo conquistando o mercado de trabalho, ainda não conseguiu se desvincular das obrigações caseiras como seu papel inato. Enquanto a maioria dos homens ainda nutre a ideia de são exclusivamente provedores do lar, se ausentando das atividades domésticas, ou tratando-as como ajuda a sua parceira, que tem essas como obrigação para si.

Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2014, mostram uma divisão de atribuições ainda mais discrepante. O tempo dedicado ao trabalho doméstico de mulheres casadas e com filhos é substancialmente maior (27h36min) do que o gasto por solteiras com filhos (24h). Homens com filhos, ao serem casados, gastam apenas 9h24min com as atividades de casa, 5h48min a menos que os solteiros com filhos. Ou seja, as mulheres assumem para si mais atividades ao serem casadas. (IBGE,2014).

A forma em que foi construída e pautada a sociedade atual desencadeou na mulher diversos problemas de saúde física e mental. Sendo esses derivados das violências, discriminação e pressões sociais, cerca de 74% da população que toma remédios psiquiátricos são mulheres, afirma a médica Maria José Araújo⁷⁷, que analisa

⁷⁷ Disponível em:< <https://www.revistaforum.com.br/2015/07/13/o-casamento-e-um-risco-para-a-vida-das-mulheres-diz-medica-especialista-em-saude-mental-feminina/>> Acesso em: 10 de nov. 2017.

as questões que relacionam gênero e saúde mental, segundo ela quando casadas o risco se torna ainda maior, pois a sobrecarga de trabalho é intensificada.

Nesse sentido, verifica-se que ao se casar, a mulher agregar mais obrigações domésticas, pois recai sobre ela a obrigações de cuidar de seu marido, enquanto este, tira de si uma obrigação, a de cuidar da casa. Diante desses fatos percebemos que o ideal de mulher “Amélia” cantada por Mario Lago em 1942 ainda se faz presente e é uma realidade latente em nossa sociedade.

Em meados do século XX, após grande esforço de movimentos feministas para dar visibilidade, a até então disparidade de tratamento e oportunidade feminina na sociedade o tema igualdade de gênero consegue transcender a pauta dos movimentos sociais feministas e de estudos teóricos realizados pontualmente em algumas universidades, tornando-se de ampla discussão dentro de grandes instituições internacionais que passam a encarar esse tema como fundamental para o desenvolvimento socioeconômico no mundo, assim como a busca pela paz.

Expressão da importância da temática em âmbito internacional é o lançamento pela Organização das Nações Unidas, em 1979, do Comitê sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher, também denominada de Convenção da Mulher (CEDAW). O nascimento da CEDAW fora fruto de grandes pressões feitas pelas feministas da segunda onda.

O CEDAW começou a vigorar em 1981 e se tornou um marco internacional, ao ser o primeiro tratado internacional que aborda amplamente o direito da mulher e tem como finalidade “promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte”.

Até 2005, 180 países já eram signatários⁸⁸, dentre eles o Brasil* O tratado reconhece que é necessário o remodelamento dos papéis sociais tradicionalmente designados a homens e mulheres na sociedade e na família e define por meio de 30 artigos as diretrizes que os Estados-parte concordaram em seguir ao assinar, para atingirmos a igualdade de gênero.

⁸⁸ O tratado é um meio pelo qual sujeitos de direito internacional, majoritariamente os Estados nacionais e as organizações internacionais, estipulam direitos e obrigações entre si. Os tratados firmam-se sobre princípios costumeiros bem consolidados e, desde o século XX, em normas escritas, particularmente a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados (CVDT), de 1969. Dentre os princípios, evidencia-se o princípio lógico-jurídico *pacta sunt servanda* (em latim, com tradução literal, “os acordos devem ser cumpridos e o princípio do cumprimento de boa-fé,^[5] um e outro assistentes no costume internacional e no artigo 26 da CVDT.

Dentre as diversas diretrizes trazidas pelo tratado, temos:

Artigo 1º e) tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;
 Artigo 11 - 1. Os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
 b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
 d) o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho (CEDAW, 1979).

Mesmo tendo a maioria dos países do sistema internacional se comprometido formalmente há mais de 30 anos em desenvolver políticas de promoção de equidade gênero, e incursão igualitária entre homens e mulheres no mercado de trabalho, essa ainda é uma realidade distante em 2017.

Segundo o Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016, do Fórum Econômico Mundial, a paridade econômica de gêneros só será atingida em 2186, no mundo, ou seja, levaremos 170 anos para termos homens e mulheres com condições igualitárias. Ainda, de acordo com o mesmo relatório, as mulheres salário feminino é pouco mais da metade que os homens.

O mais alarmante é que de acordo como o relatório divulgado em 2015, levaríamos 118 anos para a igualdade, ou seja, em um ano nossa perspectiva de melhora retrocedeu 50 anos. Pois em 74 dos 142 países analisados as pontuações finais retrocederam versus o ano anterior. Sabemos que os países possuem níveis diversos de desenvolvimento no mundo. Os países da Europa Ocidental, região mais desenvolvida do sistema internacional, são também os que removeram as desigualdades com maior velocidade dentre todos, e ainda assim levaremos cerca de 47 anos para o alcance da igualdade nessa região. Em contrapartida, no Oriente médio e Norte da África, as regiões da subdesenvolvidas e com maiores níveis de desigualdade social, levará cerca de 350 anos para ser atingida a paridade de gênero. Ou seja, o quão mais pobre é o país, maiores são os entraves para a atingirmos a paridade entre gêneros. (FEM, 2016)

Com o desenvolvimento do mercado temos uma maior renda familiar, e assim as meninas passaram a frequentar a escola, o que com a renda mais apertada era privilégio apenas dos meninos, isso alavancou o nível de escolaridade feminino e

diminuiu o *gap* educacional de gênero no mundo. Outro ponto chave fora a própria mudança na configuração da oferta de empregos que “permite” a entrada da mulher. Esses são fatores que se retroalimentam.

Com mais renda família, temos mais mulheres estudando, e prontas para entrar no mercado, assim, as mulheres que entraram no mercado terão renda e vão movimenta-lo e faze-lo crescer, permitindo a abertura de mais vagas no mercado, uma estrutura familiar mais estável, pois mais membros serão assalariados e assim as próximas gerações também qualificadas. Além disso, ao romper a barreira de ser criada para cuidar do lar, as mulheres passam a casar mais tarde, tal como reduz a taxa de fertilidade, o que aumenta a renda per capita da estrutura familiar. Um corrobora pala avançar o outro, e juntos formam um sistema que caminha para a redução de gap de gênero. Para ilustrar a correlação temos abaixo o caso colombiano:

Na Colômbia, o número médio de filhos de uma mulher caiu de 3,2 para 2,4 entre a metade dos anos 80 e 2005. As mulheres também reverteram o hiato da educação e agora têm taxas de conclusão mais altas do que os homens em termos de ensino fundamental, médio e até mesmo superior. E o país tem o aumento mais acentuado na participação da força de trabalho das mulheres na região, atribuindo a ele um dos níveis mais altos de participação na América Latina. As mulheres estão bem representadas em cargos gerenciais e no setor de finanças — barreiras reconhecidamente difíceis de vencer até mesmo em muitos países rico (2012, BM)

O contrário também é sentido, em momentos de crise econômica as mulheres são as primeiras a sentirem o efeito, e as mais afetadas como um todo. Uma pesquisa solicitada pelo parlamento europeu e conduzida pelo TNS em 2013, período da crise na Europa, buscou entender as desigualdades de gênero naquele contexto. Chegando à seguinte conclusão: 49% das mulheres afirmara uma maior dificuldade na entrada ao mercado de trabalho após graduada, versus 42% dos homens. E 72% delas afirmaram que o combate ao desemprego deveria ser o foco do governo versus 60% dos homens.

Uma das grandes razões pela qual a crise é mais severa com a mulher é a forma de recrutamento, que aborda questões (perguntas) qualificatórias as quais variam de acordo com o gênero. Os três critérios mais recorrentes em entrevistas para as mulheres foram: Você possui filhos (49%), Flexibilidade em termos de horas trabalhadas (35%) e sua aparência (33%). Quanto aos homens: Experiências profissionais (40%), nível de qualificação (38%), possibilidade de transferência (31%). (TNS,2013). Podemos verificar nesta pesquisa que em momentos de crise em que as

oportunidades são mais escassas, com uma maior necessidade de um funcionário inteiramente dedicado a companhia, as mulheres saem em desvantagem logo no momento de seleção, pois pressupõe-se que ela dividirá o seu tempo com seus outros afazeres, tais como cuidar dos filhos e do lar, para os homens, que não possuem obrigações domésticas, são levadas em considerações qualificações próprias do mercado de trabalho. No Brasil de acordo com o IBGE as mulheres também foram as mais afetadas pela crise, dos 12% de desempregados do nosso país: 13,8% das mulheres estão desempregadas, enquanto 10,7% se encontravam nesta situação. (IBGE, 2016)

4.2 A PERDA ECONÔMICA PROVENIENTE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO:

Uma pesquisa realizada pela Mckinsey & CO em 2015 analisou 15 indicadores para a igualdade de gênero, em 95 países, e percebeu que 40 deles haviam nível extremamente elevados de desigualdade de gênero. Esses 15 indicadores são distribuídos em quatro categorias: Igualdade no ambiente de trabalho, proteção legal e voz política, segurança física e autonomia que se as mulheres, serviços essenciais e mecanismos para paridade de oportunidades econômicas. O estudo concluiu que caso as mulheres participassem da economia de forma idêntica a masculina teríamos uma injeção de 28 trilhões de dólares na economia ou cerca de 26% para o PIB mundial de 2025. Em um cenário mais moderado estipulado, se todos os países tivessem o mesmo nível de paridade de participação de gênero do “melhor país” da região, traria um ganho adicional de 12 trilhões de dólares à economia em 2025. Ou seja, a igualdade de gênero majoritária geraria a economia um ganho equivalente a economia da China e Estados Unidos somados e no cenário moderado seria a soma das economias do Japão, Alemanha e Reino Unido. (Mckinsey & CO, 2015. P.2)

Atualmente cerca de 54% das mulheres em idade produtiva estão inseridas no mercado formal, versus 81% dos homens na mesma idade. (FEM, 2016). Temos milhares de mulheres aptas a produzir e contribuir economicamente, mas que permanecem resguardadas à esfera privada majoritariamente por falta de oportunidades e entraves impostos pela estrutura social patriarcal.

Desde 2006, o Fórum Econômico Mundial (FEM) reitera o talento humano e a sua capacidade de criar tecnologia e afins são o que geram o desenvolvimento sustentável e de longo termo da economia. Contudo se metade deste talento for

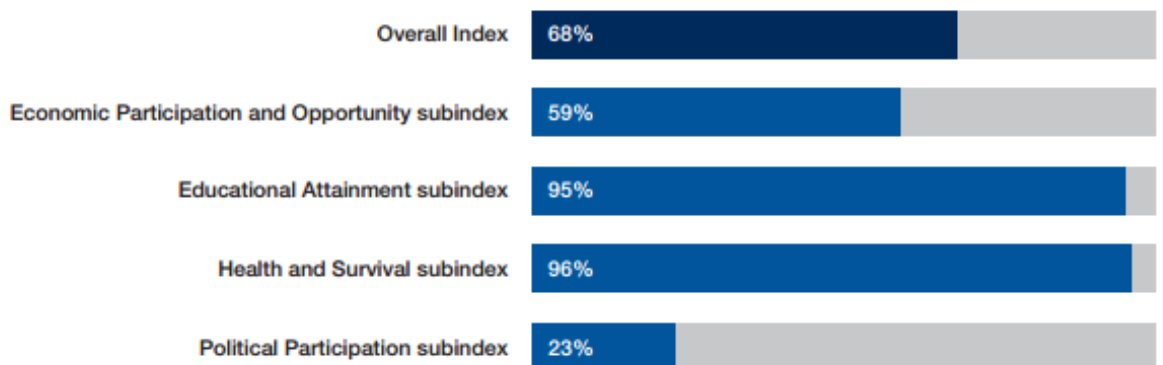
subaproveitado e subdesenvolvido, a economia nunca vai crescer como poderia, nunca teremos uma 4ª revolução industrial. A força de trabalho feminina é mais que nunca extremamente necessária para a economia mundial.

Contudo, grande parte dos países e empresas do mundo ainda não internalizara o pensamento compartilhado pelo FEM. Dentre todos os critérios utilizados pelo FEM para analisar as diferenças de gênero, o maior que apresenta maior gap está na participação econômica, em que temos 41 pontos percentuais de lacuna entre homens e mulheres. Quando olhamos para a educação, já atingimos 95% de paridade educacional. Em diversos países da América Latina, as mulheres mais jovens já possuem um nível de instrução superior ao masculino. Ou seja, mesmo as mulheres buscando e conseguindo qualificações, estas não são refletidas em equidade monetária. Esses dados revelam a busca feminina por educação formal não é suficiente para o atingimento da emancipação econômica e igualdade de oportunidade, conforme mostra a figura 1:

Figura 1:

PERFORMANCE GLOBAL, 2016

Figure 1: Global performance, 2016

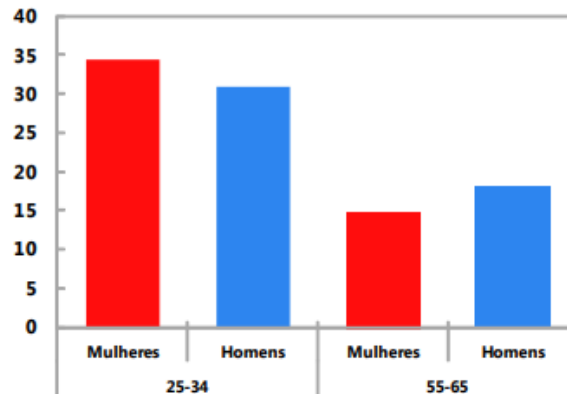


Source: Global Gender Gap Index 2016.

Figura 2:

Formação universitária por gênero e idade (Porcentagem)

Em diversos países latino-americanos, as mulheres mais jovens têm melhor nível de instrução que os homens.
(formação universitária por idade e gênero, porcentagem)



Fontes: Inquéritos domiciliares e cálculos do corpo técnico do FMI.
Obs.: Últimos dados disponíveis. Média simples de Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e Uruguai. Nível superior = universidade incompleta ou mais.

Essa diferença entre oportunidades e participação econômica da mulher na economia não traz prejuízo isolado a elas e sim a todo o sistema. O relatório do FEM afirma que o baixo índice de oportunidade e participação feminina na economia do Leste Asiático e Pacífico causa um prejuízo anual de 42 a 47 bilhões de dólares à economia. Em contrapartida, o crescimento econômico europeu dos últimos anos deveu-se em grande parte ao ganho de participação feminina na economia.

Desde meados do século XX as maiores instituições internacionais passaram a colocar igualdade de gênero como pauta prioritária em suas agendas, por entenderem que o desenvolvimento econômico e social do sistema internacional está diretamente atrelado a um ganho generalizados nas esferas: Econômica, política, Social.

Em 2012, o Banco Mundial lançou um relatório internacional com a pauta Igualdade de Gênero e desenvolvimento, nele coloca-se a igualdade de gênero como fator primordial para o desenvolvimento de países, não apenas no que tange o econômico, mas também o social e político. O conceito de desenvolvimento trazido pelo relatório é o de Sen, 2000, de “expansão de liberdades”. Este conceito nos ajuda a entender a complexidade de fatores que envolvem a obtenção igualdade de gênero, pois esta engloba diversas outras que interferem entre si:

Nas discussões recentes, ao se avaliar o mecanismo do mercado o enfoque tende a ser sobre os resultados que ele produz, como por exemplo as rendas ou as utilidades geradas pelos mercados, mas o argumento imediato em favor da liberdade de transações de mercados baseia-se na importância fundamental da própria liberdade. Temos boas razões para comprar e vender, para trocar e para buscar um tipo de vida que possa prosperar com base nas

próprias transações. Negar essa liberdade seria, em si, uma grande falha da sociedade. Esse reconhecimento fundamental é anterior a qualquer teorema que possamos ou não ser capazes de provar para demonstrar que os resultados de culminância são dados por rendas, utilidades etc. (Sen,2000, p. 136)

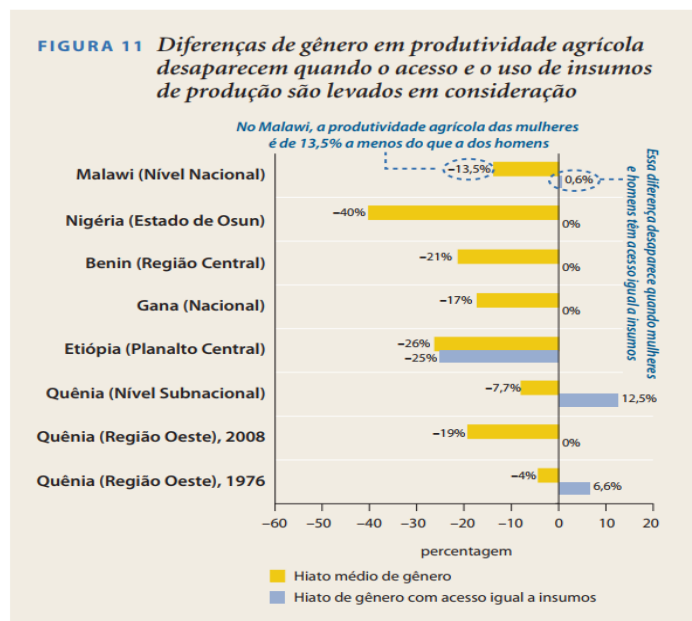
Quantificando os ganhos incrementais à economia, o relatório atesta que caso apenas o fornecimento aos insumos agrícolas fosse igualitário entre homens e mulheres, que apresentam dificuldades no acesso a esses, a produção agrícola de milho de países como Gana melhoraria em cerca de 17%.

Eliminar barreiras que impedem as mulheres de trabalhar em determinadas ocupações ou setores teriam efeitos positivos similares, reduzindo o hiato de produtividade entre trabalhadores homens e mulheres de um terço até a metade (capítulo 5) e aumentando a produção por trabalhador /a de 3 a 25% em toda uma série de países. (BM, 2012, p. XX)

A imagem abaixo mostra a configuração atual da diferença entre produtividade agrícola entre homens e mulheres em países africanos e como seria caso equiparássemos as oportunidades.

Figura 3:

Diferença de Gênero em produtividade agrícola com base no acesso de recursos



Fonte: Alene e outros (2008); Gilbert, Sakala e Benson (2002); Kinkinninhoun-Médagbé e outros (2010); Mook (1976); Oladeebo e Fajuyigbe (2007); Saito, Mekonnen e Spurling (1994); Vargas Hill e Vigneri (2009).

Mesmo com a grande lacuna que existe na participação econômica de homens, essa já reduziu entre 1980 e 2018, oito pontos percentuais, e atualmente as mulheres representam 40% da força produtiva no mercado de trabalho mundial.

(2012, relatório do desenvolvimento, banco mundial). Considerando que os percentuais variam de acordo com a região, como se deu este progresso das últimas décadas? Ainda de acordo com o relatório de 2016 do BM “funcionamento e da evolução dos mercados e instituições, como o crescimento tem atuado e como todos esses fatores interagiram por meio das decisões dos domicílios.”.

Verifica-se que um dos caminhos para o desenvolvimento de países emergentes, da erradicação da pobreza, melhoria da economia não precisa ser pautada em grandes aportes internacionais e reformas bilionárias, um grande ganho incremental pode ser atingindo apenas pelo melhor aproveitamento da mão de obra disponível que é subjugada. A força produtiva feminina.

Em países nos quais são mais subdesenvolvidos, são os que apresentam os maiores entraves para a ascensão feminina e paridade de gênero, sendo os que mais irão demorar para atingi-las. O Banco Mundial (2012, Relatório do Desenvolvimento Humano) listou uma série de razões que dificultam o atingimento da equidade de gêneros. A primeira dela é a mortalidade feminina. Nos países mais subdesenvolvidos a taxa de mortalidade feminina é superior à masculina, tanto na morte de bebês com menos de um ano, pois há preferência por filhos homens, quanto a expectativa de vida, pois há milhares de mulheres que morrem em decorrência de partos.

O segundo fator são as restrições de oportunidades. A ainda hoje o acesso a crédito, tratamento do mercado, tratamento das leis, utilização do tempo (com já fora falado neste trabalho a mulher é destinada aos afazeres domésticos, o que consome muitas horas produtivas do dia que poderiam ser alocadas em estudo ou trabalho remunerado). Diferença salarial por mesmo tempo de serviço e função é diferente para homens e mulheres. O quão mais desenvolvido o país, mais amenas ficam essas restrições, contudo elas ainda permeiam todo o mundo em diferentes níveis. O terceiro é a reprodução da desigualdade de geração em geração (tema que fora abordado no primeiro capítulo deste trabalho).

4.3. A DIFERENÇA DE GÊNERO NO SETOR PRIVADO: GRANDES CORPORações EM FOCO

Não é apenas em países emergentes que o uso de mecanismos de empoderamento feminino traz grandes ganhos à economia. Em corporações a presença feminina pode ser correlacionada a um maior faturamento. A pesquisa da McKinsey & Company sobre diversidade de gênero como guia de performance de 2007, revelou que entre 2005 e 2007, empresas na Europa que possuíam mais mulheres em cargos de liderança tiveram um crescimento de 17% no valor de suas ações e o lucro operacional quase o dobro da média de indústrias com um todo. (McKinsey & Company, 2008)

Em 2012, o Credit Suisse compilou uma base de dados sobre o número de mulheres que faziam parte desde 2005 do conselho administrativo das 2.360 empresas que constituem o índice MSCI AC World⁹. Essa foi a pesquisa mais abrangente já feita, no que tange alcances geográficos. Os estudos foram realizados em todo o mundo, exceto na África, entre 2005 e 2011. O resultado desses seis anos foi que, as empresas que possuíam ao menos uma mulher com assento no conselho, tiveram um desempenho 26% superior às demais, no quesito crescimento do valor de suas ações. A pesquisa também mostrou que as empresas com mais igualdade de gênero são as que também mais investem em tecnologia e inovação.

Mesmos com todos esses dados que mostram que a diversidade de gênero é extremamente benéfica, as mulheres ainda encontram grande dificuldade para conseguir conquistar cargos estratégicos e de liderança, atualmente somos 40% da força produtiva do mundo, porém somos menos de 5% CEO de grandes corporações. (IOL, 2015).

De acordo com Ilene H. Lang, Presidente e CEO do Catalyst, organização que trata de mulheres no mercado de trabalho, poderemos levar até 2075, para termos paridade de cargos de liderança entre homens e mulheres (Catalist 2016). Sua previsão, mesmo que distante, ainda é altamente otimista, se levarmos em consideração os 170 anos trazidos pelo relatório do FEM de 2016. O que ambas previsões possuem em comum é que mostram que as futuras gerações ainda lidarão com diversos entraves para a inserção e ascensão no mercado de trabalho, principalmente em grandes corporações. Segue abaixo figura que mostra a

⁹ MSCI AC WORD é um índice ponderado de capitalização de mercado desenhado para prover uma ampla medida de desempenho do mercado de ações em todo o mundo. O MSCI ACWI é mantido pela Morgan Stanley Capital International sendo composto de ações de mercados desenvolvidos e emergentes.

percentagem de mulheres como CEO das maiores corporações do mundo, segmentadas por regiões geográficas

Figura 4:

Percentual Mulheres CEOs em empresas de capital aberto

| Table 1: Women CEOs of public listed companies | | | |
|--|------------|------------------------------------|------------|
| Stock exchanges | Percentage | Stock exchanges | Percentage |
| OECD ¹ | < 5.0 | European Union ² | 2.8 |
| Latin 500 ³ | 1.8 | FTSE 100, UK ⁴ | 4.0 |
| US Fortune 500 ⁵ | 4.8 | ASX 200 Australia ⁶ | 3.0 |
| JSE South Africa ⁷ | 3.6 | BSE 100 India ⁸ | 4.0 |
| Mexico Expansion 100 ⁹ | 3.0 | CAC 40 France ¹⁰ | 0.0 |
| SGX Singapore ¹¹ | 4.6 | DAX 30 Germany ¹² | 0.0 |
| China ¹³ | 5.6 | NZSX 100 New Zealand ¹⁴ | 5.0 |

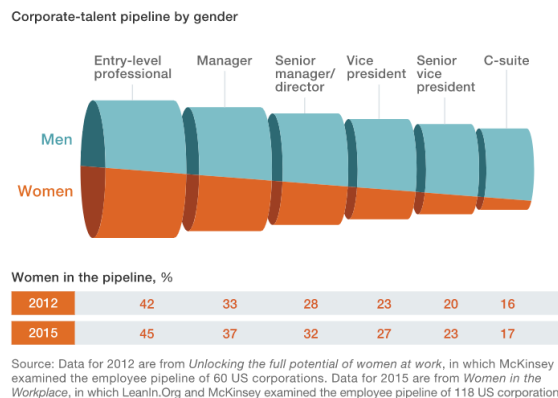
(Fonte: IOL, 2015)

Em regiões em desenvolvimentos mulheres chegam a ocupar 20% dos cargos de CEOs em companhias locais de médio e grande porte. O que mostra a maior facilidade de ascensão feminina nessas corporações versus grandes grupos internacionais.

Os relatórios constatam que quão mais alta é a hierarquia, mais masculina ela se torna. A mesma lógica se replica para o tamanho corporativo, o quão maior ela é mais fechada se torna para o comando feminino. O mundo corporativo tem cada vez mais aberto para absorver a mão de obra feminina altamente qualificada, contudo ainda não se desprende das barreiras socioculturais que impedem mulheres acendam ao topo e liderarem grandes grupos masculinos. Vide figura abaixo:

Figura 5:

Divisão sexual de níveis hierárquicos por gênero



Ou seja, mesmo os cargos de base serem percentualmente bem equilibrados entre os gêneros, ao passo que as vagas vão se afunilando e os níveis ficam superiores, os homens vão ganhando espaço no meio corporativo, ao passo que a presença feminina se reduz e a meritocracia é incapaz e insuficiente para explicar este fenômeno.

4.4 PRINCIPAIS RAZÕES PARA AS MULHERES NÃO TEREM POSTO DE LIDERANÇA E NÃO ATINGIREM A IGUALDADE DE GÊNERO

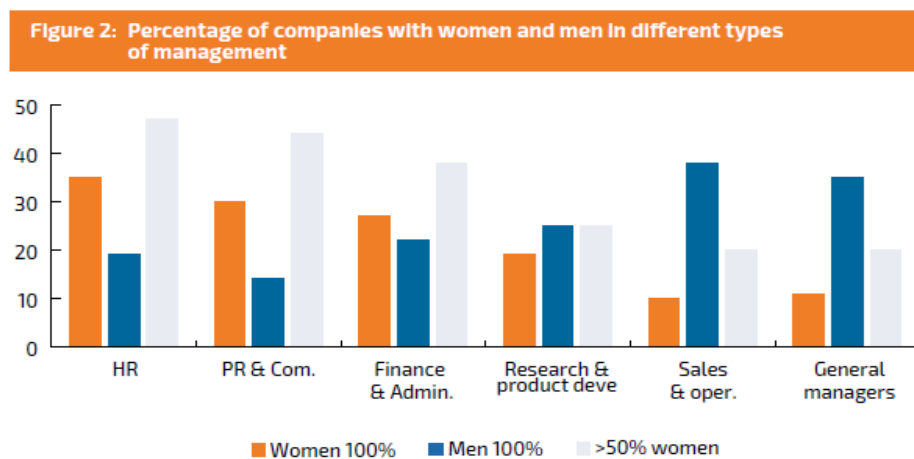
O Banco mundial elenca três grandes razões para a dificuldade do alcance da igualdade de gênero. Sendo o primeiro; os altos índices de feminicídio. Segundo; limitações sociais que impedem o progresso (segregação no mercado de trabalho, tomada de decisão no lar, etc.). Por fim, a diferenciação nas atribuições dos papéis de gênero, que estabelece as responsabilidades de cada um, o e o que é socialmente aceito em termos de estudo, trabalho, conquistas profissionais. (Banco Mundial, 2012).

É de amplo conhecimento e discussão que a internalização de papéis sociais impede as mulheres de entrar no mercado de trabalho, ou de ao entrar, o conciliar com a vida doméstica, tida socialmente como prioritária para o gênero, sendo o emprego remunerado a atividade secundária. Contudo a igualdade de gênero não é alcançada quando mulheres passam em seleções e entram no mundo corporativo, ao contrário, ao adentra-lo os preconceitos de gêneros são refletidos na forma como ela é tratada dentro da corporação, dos cargos que lhe são atribuídos, assim como dos que lhe são suprimidos, e dos entraves para a sua ascensão.

Uma das maiores barreiras para as mulheres se tornarem CEOs é a sua falta de experiência em diversos setores empresariais, mesmo que muitas tenham passado por diversas companhias. Quando indaga-se que os cargos em que as mulheres mais possuem posições de destaque, temos: Recursos Humanos, relações públicas, finanças e funções administrativas. Enquanto cargos como Gerência de vendas, de produtos, operações, ou gerência geral, temos poucas mulheres ocupando. (IOL, 2015). Segue abaixo figura que mostra o percentual de mulheres e homens em posições de gerência, de acordo com os tipos de funções.

Figura 6:

Percentual de companhias com homens e mulheres em diferentes tipos de cargos de gerência



Source: ILO company survey, 2013

Ao esquadriharmos as características destes cargos percebemos que muitas de suas atribuições convergem com o papel social delimitado para a mulher, recursos humanos é o setor empresarial que cuida do funcionário, lida com sua carreira e desenvolvimento, com o momento de maior emoção do funcionário (sua contratação) e de maior vulnerabilidade (seu desligamento). Quando retomamos ao primeiro capítulo que aborda a construção social do ser Mulher, a temos como protetora, cuidadora e mais apta a lidar com emoções. Ou seja, mercado replica dentro de seus moldes os padrões de papéis sociais construídos há séculos.

Contudo a própria delimitação do cargo feminino se configura como um dos maiores entraves para a ascensão feminina nas grandes corporações, sob a alegação que ela, funcionária, não passou por áreas diversas da empresa, não tendo assim, a

experiência requisitada para um cargo generalista, característica de cargos de liderança, como o de CEO (IOL, 2015).

Em uma pesquisa feita em 2015, O IOL entrevistou empresas a fim de entender quais as barreiras para que suas funcionárias atinjam grandes cargos de liderança. A maioria dos obstáculos são provenientes de razões culturais, que são perpassadas entre gerações (esse entrave já fora trazido anteriormente neste trabalho e elencado no como uma das razões para desigualdade de gênero pelo Banco Mundial), a falta de experiência gerencial feminina é apenas o quarto maior motivo da lista.

A primeira razão apresentada pelas empresas fora: “Mulheres possuem mais responsabilidades familiares do que homens”. A designação de papéis sociais que é internalizada e naturalizada e repassada pela sociedade poda a ascensão feminina. Mesmo que essa mulher não seja casada, tenha filhos, ela já carrega em si a carga cultural das suas responsabilidades inerentes ao seu gênero, que a destina ao espaço doméstico, sendo ele a sua prioridade, ao passo que o trabalho remunerado é um complemento, diferentemente do homem o que tem como função social primeira. A segunda razão da lista, pode ser interpretada como um complemento da primeira “Funções atribuídas pela sociedade a homens e mulheres”. Ou seja, reitera que o espaço “natural da mulher” não é no comando de uma grande corporação, sendo este um lugar que pertence a figura masculina. A terceira razão é “Cultura corporativa masculina”, este tópico cai em um paradoxo, como podemos deixar de ter uma cultura corporativa tão masculina se só temos homens no comando e por isso não contratamos mulheres para funções de liderança? Enquanto não quebrarmos este círculo as mulheres continuarão buscando qualificações, porém, sem encontrar oportunidades e concorrerão em condição de desigualdade. Abaixo a tabela completa do IOL com os 14 determinantes elencados:

Figura 7:

Ranking das barreiras para mulheres alcançarem a liderança¹⁰

¹⁰ Tradução livre da Figura 5: 1. Mulheres possuem mais responsabilidades familiares do que homens; 2. Regras (padrões) sociais que são aplicadas a homens e mulheres; 3. Cultura corporativa masculina; 4. Mulheres possuem pouca experiência em gerência geral ou áreas de gerência em áreas de produção. 5. Poucos Modelo de gestão para mulheres; 6 Homens não são encorajados a tirar licenças para cuidar da família; 7. Poucas políticas e programas que incentivem a igualdade de gênero; 8. Estereótipos contra mulheres; 9. Poucos treinamentos de liderança voltados para

Table 3: Ranking of Barriers to Women's Leadership

| | |
|-----|--|
| 1. | Women have more family responsibilities than men |
| 2. | Roles assigned by society to men and women |
| 3. | Masculine corporate culture |
| 4. | Women with insufficient general or line management experience |
| 5. | Few role models for women |
| 6. | Men not encouraged to take leave for family responsibilities |
| 7. | Lack of company equality policy and programmes |
| 8. | Stereotypes against women |
| 9. | Lack of leadership training for women |
| 10. | Lack of flexible work solutions |
| 11. | Lack of strategy for retention of skilled women |
| 12. | Inherent gender bias in recruitment and promotion (ranked the same as) |
| 12. | Management generally viewed as a man's job |
| 13. | Gender equality policies in place but not implemented |
| 14. | Inadequate labour and non-discrimination laws |

(Fonte: IOL, 2012)

O abismo para a chegada de mulheres em cargos de liderança pode ser comprovado pelo fato de apenas em 1972 tivemos a chegada da primeira mulher CEO à Fortune 500¹¹, e após mais de quatro décadas, apenas 62 CEO mulheres figuraram na lista.

Se o caminho para a mulher atingir um cargo de alta liderança já é alto, pelo pressuposto social que ela terá uma família e filhos, para aquelas que realmente os tem, é mais difícil ainda. Anualmente a Harvard Business Review divulga a lista dos top 100 CEO do mundo, dentre 859 pesquisados. Eles possuem uma idade média de 60 anos e possuem 17 anos na empresa. Ou seja, a mulher que desejar ser CEO e ter um filho, deverá tê-lo enquanto caminha e se prepara para o cargo almejado.

Contudo, ter um filho significa, em muitos casos, ser demitida após o período de licença maternidade, o que atrapalha a sua jornada. No Brasil, por exemplo, 48% das mulheres são desligadas um ano após a licença maternidade.

mulheres; 10. Falta de flexibilidade no ambiente de trabalho; 11. Poucas estratégias corporativas para reter os talentos femininos; 12. Preconceitos de gêneros no momento de contratação e promoção; (empate com) 12. Cargos de gerência normalmente são vistos como masculinos; 13. Existem políticas de equidade de gênero, mas elas não foram implementadas; 14. Ambiente de trabalho inadequado e faltas de leis contra discriminação.

¹¹ Fortune 500 é a classificação das 500 maiores corporações do mundo, medido conforme a sua receita. A lista é compilada e publicada anualmente pela revista Fortune

Quando as mulheres possuem níveis de instrução mais altos, o número cai para 35%, visto que as empresas são mais receosas demitir uma funcionária que obteve um maior treinamento. Apenas 41% das mulheres entre 25 e 44 anos com um filho de um ano estavam empregadas nos últimos anos, versus 88% dos homens na mesma idade. (FGV EPGE, 2017). Ter um filho significar interromper, mesmo que temporariamente, a carreira. A diferença entra o tempo de licença paternidade e maternidade, é um dos fatores que corrobora com isso. Ao dar apenas 5 dias de licença para o homem, passa uma mensagem indireta do governo, que o cuidado com o filho é obrigação da mãe.

Na Inglaterra uma pesquisa feita com 500 gestores mostra que 40% evitam contratar mulheres em idade de ter filhos, entre os 20 e 30 e poucos anos, assim como receiam contratar mulheres com filhos pequenos. Alegando os altos custos da licença maternidade a baixa produtividade da mulher após a gestação. (Slater & Gordon¹², 2014). No Brasil 62% das empresas possuem restrição em contratar mulheres que são mães, os principais motivos são o medo que elas decidam ter outro filho, e acreditarem que elas possam estar desatualizadas profissionalmente. (Grupo Regus¹³, 2011).

Mesmo as mulheres enfrentando inúmeros entraves para a ascensão corporativa, ainda temos um alto percentual masculino que não acredita que a as mulheres com as mesmas habilidades técnicas possuem mais dificuldades de atingir cargos de liderança.

Figura 8:

“Mesmo com habilidades e qualificações iguais, mulheres possuem mais dificuldade de atingir cargos de alta liderança.”



¹² Escritório internacional de advocacia que emprega de mais de 2500 pessoas no mundo inteiro

¹³ Multinacional especializada em alugar escritórios e salas de reunião

As mulheres percorrem um árduo caminho de discriminação antes de estarem aptas a atingir altos cargos de liderança. E o simples fato de ter um útero já lhe faz sair em desvantagem na corrida corporativa. Em prol de uma carreira, cada vez mais mulheres estão optando por não terem filhos, no Brasil 14% das mulheres declararam que não querem ser mães. (IBGE, 2010). No mundo, desde 1950, década em que as mulheres passaram a entrar com mais força no mercado de trabalho e atingir maiores níveis educacionais, a taxa de fertilidade vem decrescendo.

Um dos únicos países da Europa que vão contra esta corrente é a França, enquanto a taxa de natalidade de União Europeia figura em 1.58, ela possui 2.01 filhos por mulher. Por isto, seus institutos têm recebido visita de diversos pesquisadores japoneses e coreanos que tentam extrair a fórmula da fertilidade francesa. Segundo o The Guardian a fórmula francesa, a mesma compartilhada pela Escandinávia, é o ideal de uma família moderna baseada na igualdade de gênero e políticas governamentais poderosas. Ambos fatores são necessários para manter a população, e mesmo que pareçam simples, como vemos observando ao longo deste trabalho é muito custoso resignificar e remodelar a instituição família. Se a entrada das mulheres no mercado de trabalho fora no passado um dos fatores para a redução da taxa de natalidade no mundo, a Europa mostra que a fertilidade é maior nos países que mais possuem mulheres no mercado de trabalho. A França possui 83,4% das mulheres entre 24 e 54 anos trabalhando, a Suécia 87,5% versus 71,6% do Japão que possui uma taxa de natalidade de 1.4 (OCDE, 2010).

O fator cultural tem grande importância, devido ao modelo familiar francês mulheres que retornam ao trabalho com filhos menores de 3 anos, não são julgadas, ao passo que na Alemanha, estas são chamadas de Corvos, discriminadas por abandonarem o ninho com seus filhos ainda jovens. Mesmo sendo uma sociedade altamente desenvolvida na Alemanha ainda está em voga a regra do Kinder, Küche, Kirche [crianças, cozinha e igreja]. Ou seja, discriminar mulheres que possuem filhos e lhes relegarem ao papel doméstico acarreta em dupla perda, a econômica, pela diminuição da mão de obra disponível e a da geração de mão de obra futura, assim como a da renovação da geração através da gravidez. E a melhor solução para ambos problemas é o distanciamento da família tradicional. Seguido pelo apoio do Estado, no que tange as condições para as mães irem trabalhar e terem como deixar seus

filhos, creches e entre outros. Tanto na França como na Suécia 3,5% do PIP é alocado em “Bem-estar Social”. Na Suécia 65% das crianças pequenas vão para creches subsidiadas pelo Estado. (OCDE, 2010)

Segundo Toulerman, 2017. "Se as tradições familiares não podem ser ajustadas de acordo com a nova realidade política da igualdade de gênero, isso resulta em uma recusa de fato de ter filhos". Por tradições familiares também entendemos a construção social que limita a liberdade feminina. Ou seja, ao usar fatores ‘biológicos’ femininos, de cuidado com os filhos e obrigações com o lar, como motivo para a não entrada e manutenção da mulher no mercado de trabalho, esta passa a abdicar da maternidade. Diminuindo assim as taxas de natalidade de diversos países ao longo dos anos, criando um ciclo de problemas sociais que só tende a aumentar enquanto os moldes da sociedade patriarcal não forem alterados.

4.5 MEDIDAS TOMADAS EM PROL DA REDUÇÃO DO GAP DE GÊNERO

A partir da tomada de consciência que a igualdade de gênero ajuda a: construir economias fortes e sociedades mais estáveis e justas, melhora a qualidade de vida da população como um todo, faz com que se atinja os objetivos globais de sustentabilidade e direitos humanos e impulsiona novos negócios. Um dos objetivos da agenda de 2030 para um desenvolvimento sustentável da ONU é a igualdade de gêneros. Um dos mecanismos utilizado pela organização é a cartilha: Princípios de empoderamento das mulheres (WEP). Iremos toma-los como base para esta subseção. Todos os pontos são fundamentados em práticas empresariais reais, desta forma os Princípios de Empoderamento das Mulheres ajudam as corporações adaptarem as suas políticas internas presentes e desenvolver novas práticas que visam promover a igualdade de gênero no ambiente corporativo. (ONU MULHERES, 2016).

O Primeiro princípio é: A liderança promove igualdade de gênero. A igualdade de gêneros é um compromisso que deve ser assinado e respaldado pela liderança, pois desta forma é possível mudar toda a estrutura corporativa, através de metas e objetivos que dever perpassar toda a empresa. Tende se levar em consideração que uma mudança cultural na empresa é feita no longo prazo. Como forma de aplicação

temos: Incentivo a lideranças natas, garantir um orçamento ao tema, institucionalização da pauta, etc.

O segundo princípio: Igualdade de oportunidades, inclusão e não-discriminação. Para tal é necessário o entendimento de que alguns desafios exigem mensurações específicas. Sendo a busca pela meritocracia per si incapaz de criar bases para a igualdade de gênero, pelo contrário, as empresas que mais se auto declaram meritocracias, são as que possuem os maiores gaps de igualdade de gênero. A ONU elenca três etapas para este princípio: Entender qual a configuração de igualdade de gênero a empresa se encontra e reconhecer os fatores que levaram a tal situação, para a partir do reconhecimento traçar estratégias a fim de eliminar as desigualdades. Dentre as estratégias temos: Seleções que busquem mais mulheres, revisão do modelo de liderança, flexibilidade no horário de trabalho, práticas que coíbam o assédio de cunho moral e sexual, etc. Para mensurar este princípio deve-se analisar o percentual de homens e mulheres por nível hierárquico e a remuneração de ambos, entender o percentual de funcionários homens e mulheres com alto desempenho no mesmo nível hierárquico e fazer pesquisas internas a fim de entender a visão do funcionário sobre a empresa.

O terceiro princípio é: Saúde, segurança e fim da violência. A forma de consolidação deste princípio é primeiramente a tolerância zero a todo e qualquer caso de assédio dentro do ambiente corporativo, com o monitoramento constante de denúncias. Assim como garantir um ambiente de trabalho seguro, com banheiros separados, equipamentos de tamanhos adequados e afins.

O quarto princípio é: Educação e formação. A ONU coloca a educação como fundamento necessário para a remoção das desigualdades. Desenvolvendo treinamentos que comportem as necessidades femininas e masculinas, como por exemplo programas de mentorias e cursos individualizados. Deve-se treinar as lideranças para lidar com problemas e situações típicas das mulheres. Difundir na cultura organizacional o impacto positivo que é trazido com o empoderamento feminino. Utilizar-se de *benchmarks* de outras corporações de aplicaram princípios de igualdade de gênero, a fim de aplicar todos os pontos positivos.

O quinto princípio: Desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de fornecedores e de marketing. As empresas podem promover a igualdade de gênero

no ambiente externo. Selecionar fornecedores que pratiquem a igualdade de gênero ou restabelecer metas e prazos para que seus fornecedores apliquem os princípios de equidade. Pode também através de suas campanhas de marketing, promoverem a quebra de paradigmas de gênero. Uma das formas de mensurar este princípio é através do entendimento do consumidor. Mulheres tendem a comprar marcas que não as estereotipam.

O Sexto princípio é: Liderança comunitária e envolvimento. Este, mostra que além de a empresa fazer a mudança internamente, ela pode atuar como líder da comunidade, desenvolvendo ações que sociais que engajem e inspirem outras empresas e pessoas na causa do empoderamento e igualdade. Participar de ações em prol da igualdade promovidas pelo Estado.

O Sétimo e último princípio presente na cartilha é: Transparência, medição e relatórios. Para realmente conseguir implementar ações que reverberaram em resultados concretos é necessário que a empresa trace metas, que possam ser avaliadas de forma quantitativa e periódica. Desta forma todos os avanços e conquistas serão tangíveis. A cartilha cita alguns métodos de mensuração e controle e institucionalização da iniciativa: Tornar-se empresa signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – Women’s Empowerment Principles (WEPs) –, programa da Organização das Nações Unidas (ONU). Fazer uso da ferramenta de autodiagnostico oferecida pelo Prêmio WEPs Brasil, que permite mapear as áreas em que a empresa precisa concentrar esforços para avançar em igualdade de gênero. Preencher os Indicadores Ethos - MM360 para Promoção da Equidade de Gênero, disponíveis para empresas associadas ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Movimento Mulher 360. Ter uma agenda e ou relatórios formais e verbas destinadas a ações que promovem a equidade de gêneros é uma forma de empregar comprometimento para que realmente a mudança ocorra.

Para tornar-se signatária da WET a empresa, com no mínimo dez funcionários, deve assinar a Declaração de apoio dos CEOs ao WEPs, utilizar-se dos sete princípios para avaliar a empresa e desenvolver um plano de ação a fim de corrigir as desigualdades de gênero e informar aos *stakeholders* o progresso, compartilhando sempre os avanços e as boas práticas. Ao tornarem-se signatárias as empresas comprometem-se publicamente, perante a ONU e a todas as pessoas com acesso à

internet e meios de comunicação desenvolverem erradicarem a diferença de gênero o que aprofunda enormemente o compromisso. Atualmente temos mais de 1655 empresas signatárias, sendo 150 delas brasileiras ou com atuação no Brasil.

Empresas como Coca-Cola, Avon, P&G, Unilever, PWC, Deloitte, Bombril, Petrobrás, Caixa econômica federal, são algumas das signatárias. E o que elas estão fazendo? Tomamos como exemplo a Coca-Cola: O seu CEO, Muhthar Kent se comprometeu em 2010 a empoderar 5 milhões de mulheres até 2020 , assim como estabeleceu uma meta para a área de finanças e operações a fim de equilibrar a participação de homens e mulheres nas áreas, o painel de entrevistadores devem ser compostos por homens e mulheres, além de permitir uma licença maternidade superior a 180 dias, a Coca-Cola ressignificou a própria maternidade, usando as vagas temporariamente abertas como forma de oportunidade de desenvolvimentos para profissionais com menos experiências. Ainda é muito cedo para sabermos quantitativamente os benefícios que a empresa obteve com a implementação das mudanças.

A Avon é dos maiores casos de sucesso, a empresa fora uma das primeiras a assinar a WEP, ela possui uma vice-presidência global dedicada à questões de diversidade, no mundo mais de 60% das funcionárias são mulheres e 41% dos cargos de liderança. Um dos motivos para o nível tão alto de mulheres? Todas as seleções devem contar com 50% homem e 50% mulheres. Com este estilo de gestão a empresa já está no mercado há mais de cem anos e vale cerca de 3.8 bilhões de dólares.

Na pesquisa feita pela IOL, 2015, a mesma mencionada anteriormente, elenca que os principais entraves para a ascensão feminina fora questionado ao também aos entrevistados. Assim como quais apoios que seriam úteis a sua empresa receber para que a ajudaria a implementar e seguir iniciativas a fim de promover a liderança, ou a chegada de mulheres em cargos de liderança e a mais votada fora: “Explicar e fornecer evidências de casos de sucesso de mulheres que atingiram cargos de liderança” (IOL,2015). O que mostra que ainda há incertezas acerca da capacidade feminina de gestão. Isto torna empresas com mulheres em cargos de chefia ainda mais relevantes, pois elas servem de referência não só para outras mulheres como para outras empresas se permitirem contratar mulheres como CEO. Segue abaixo

tabela em ordem de importância, das principais ajudas que as empresas gostariam de receber para aplicar políticas de paridade:

FIGURA 8:

Mecanismos de suporte sugeridos

| Table 6: Suggested support mechanisms |
|--|
| Explain and provide evidence on the business case for more women in management |
| Network with other companies on good practices |
| Provide good practice examples of measures and strategies to promote women in management |
| Develop a strategy to promote more women in management |
| Design an equal opportunity policy |
| Network with women's business associations |
| Provide guidelines on gender sensitive human resource management systems |
| Develop guides on measures and strategies to promote women in management |
| Introduce a mentoring scheme |
| Design a sexual harassment policy |
| Introduce a sponsorship scheme |

Fonte: IOL, 2015 P.28

O caminho para atingirmos a paridade de gênero nas corporações parte inicialmente da mudança de pensamento das lideranças atuais, que devem tomar consciência que a pluralidade traz benefícios tangíveis à companhia, ao invés de agregar custos. A maternidade é necessária para a renovação da mão obra, e custo mais do que a licença maternidade é o envelhecimento da população. Da mesma forma que o cuidado do filho após a gestação não deve ser alocado para a mãe, sendo o aumento da licença paternidade outro grande meio para a obtenção da equidade de gêneros no meio corporativo e para isso retomamos a mudança do comportamento social que regala o cuidado com o filho e a família como um dever e uma responsabilidade inerente e exclusiva da mulher. O caminho para a equidade é longo, entretanto a ação conjunta do Estado, empresas e organizações internacionais é a forma mais eficiente para a mudança deste cenário.

5 Considerações Finais:

Este trabalho se propôs a analisar as causas por trás da baixa presença feminina nos cargos de alta liderança em grandes corporações. Verificando a grande influência da delimitação dos papéis sociais, que são determinados a partir da diferenciação sexual (homens e mulheres), como empecilho para a ascensão feminina. Os entraves para a chegada ao topo são diversos e estão presentes em diversas fases da carreira, tendo início bem antes da própria entrada da mulher no mercado de trabalho.

Verificamos ao longo do trabalho, que desde a entrevista as mulheres já saem em desvantagem, visto que nelas, são levadas em consideração fatores como família e filhos antes mesmo de serem investigados aspectos como experiência profissional e conhecimento formal. Ao entrarem, o seu crescimento interno é mais árduo que o masculino, pois muitas empresas temem colocar mais responsabilidades, carga de trabalho sob responsabilidade feminina, uma vez que estas “terão” que se dividir inevitavelmente a atenção entre a família, tida como principal atividade da mulher, e a empresa.

Assim, por mais que as mulheres se qualifiquem e busquem seu crescimento e espaço no mercado de trabalho a meritocracia não atua de forma equivalente para homens e mulheres, pois estas carregam o peso da construção cultural que sempre as regalou ao ambiente doméstico, o qual, mesmo na atualidade elas não conseguem se desvencilhar.

Para entendermos a formação do conceito de gênero e da distinção dos papéis na sociedade, analisamos a contribuição de duas das maiores instituições: A igreja, que utilizar-se de dogmas bíblicos para fundamentar a superioridade masculina e a necessidade de proteção que a mulher possui. E a Família a qual designa o homem como chefe e provedor do lar, tendo para si a função cidade da mulher e dos filhos, vistos como fracos e vulneráveis. Ambas naturalizaram as diferenças de gêneros e são responsáveis pela sua continuidade através dos séculos. Assim, mulheres que conseguiram seu espaço no mercado de trabalho há apenas algumas décadas, ainda convivem com estigmas de: Fragilidade, doçura, cuidadora, rainha do lar.

Esta divisão sexual dos papéis é levada para o ambiente corporativo, e pode ser verificada através da divisão de cargos, como na área de recursos humanos, composta predominantemente por mulheres e não o acaso é o setor que cuida dos

funcionários. Sendo as áreas consideradas mais agressivas, como vendas, predominantemente masculina, pois mulheres com sua “fragilidade” inata não possuem pulso para tal área. Tudo isso somado ao fato de um dos critérios de seleção do CEO é ter trabalhado em diversas áreas empresas, sendo que ao longo de sua carreira a presença feminina em diversos setores é tolhida, pelo estigma de ser incapaz ou inapta apenas por ser mulher.

O estudo elaborado responde ao que se propôs, entender as razões pelas quais as mulheres ocupam um percentual tão baixo em cargos de liderança. A percepção da discriminação em decorrência do gênero, seguida por estratégias que visem, não apenas inserir as mulheres no mercado de trabalho, mas sim de mudar a forma pela qual as mulheres são vistas na sociedade é a grande chave para as mulheres adentrarem no mercado de trabalho, concorrerem como iguais com os homens e conseguirem alcançar altos cargo de liderança. Sem uma virada cultural não haverá a obtenção da paridade de gêneros.

Contudo a obtenção da igualdade parece está cada vez mais distante. O relatório mais recente do fórum econômico mundial, divulgado em novembro de 2017, mostrou que este ano tivemos retrocessos acerca da busca pela igualdade de gênero, após dez anos de evolução mundial no tema. Segundo o relatório levará não mais os 170 anos previstos em 2016 para obtenção da paridade de gêneros e sim 217 anos. A perda veio puxada por redução da presença feminina na economia e na política. O Brasil fora um dos países que obteve umas das maiores quedas, após perder 11 posições, ocupa agora a posição 90ª dentre os 144 pesquisados. O fato é explicado através do impeachment que destituiu a presidente eleita Dilma Housseff, com a Chegada do atual presidente ao poder houve uma grande redução na participação feminina em cargos políticos, que fora o que culmina a queda brasileira no ranking. Alguns vizinhos bem menos desenvolvidos economicamente obtiverem uma posição bem melhor, A Bolívia aparece em 17º; Cuba, em 25º, e a Argentina, em 34º (IOL, 2017).

Uma semana após a divulgação do seu relatório, que trazia estes dados lamentáveis o Fórum econômico mundial, deu uma resposta silenciosa em prol da causa pela igualdade de gênero, ao anunciar que em 2018 as oito pessoas que presidiram a discussão anual feitas em Davos, que reúne os maiores líderes globais para discutir acerca dos principais entraves da atualidade, serão mulheres. É a primeira vez que isto ocorre desde que o fórum fora inaugurado na década de setenta.

O que conota o engajamento da instituição com os princípios de empoderamento feminino e sua responsabilidade social de ser exemplo para a sociedade como um todo.

Concluimos que o caminho para que as mulheres alcancem paridade com homens em cargos de liderança é o mesmo que todas as mulheres possuem para entrar no mercado de trabalho ou em qualquer âmbito que não seja o privado visto que perpassa a dissolução de preconceitos de gênero arraigados na sociedade. Sendo este, a diluição dos papéis de gênero atrelados à fatores biológicos que até hoje sustentam, reproduzem e mantêm a divisão sexual do trabalho. Para tal feito é necessário a ação conjunta ativa do Estado e de seus líderes, de Organizações internacionais, como a ONU e das Grandes corporações transnacionais, atuando como agentes promovedores da igualdade, com metas e cartilhas bem definidas, treinamentos e palestras recorrentes, e o mais importante, entendendo que a mudança ocorre através do exemplo: mulheres em cargos de liderança, inspira e promove mais mulheres em cargos de alto escalão.

Referências Bibliográficas:

- BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o desenvolvimento mundial**, 2012
- BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2014.
- BÍBLIA, Timóteo, 9: 11-14.
- _____, Pedro, 3: 7.
- _____, Coríntios 11: 3.
- BIASOLI-ALVES, Zélia. **Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX**. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 16, n. 3, 2000.
- BORDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand. 1998.
- BRUSCHINI, Maria. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de pesquisa, n. 37, 2007.
- BRUSCHINI, Maria; LOMBARDI, Maria. R. **A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. Cadernos de Pesquisa, n.110, 2000.
- BUTLER, Judith. **Fundamentos contingentes: O feminismo e a questão do pós-modernismo**. EUA- University of California. 1998. Disponível em <<http://marcoareliosc.com.br/butler3.pdf>>. Acesso em: 30 de out. 2017
- CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade. (vol. II). A Construção da identidade** 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CASTRO, Thales. **Teoria das relações internacionais**. 2. ed. Brasília, FUNAG/Itamaraty, 2016.
- CEDAW-ONU. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. 1979.
- CHAPERON, Sylvie. **Les Années Beauvoir 1945-1970**. Paris: Fayard, 2000
- COTRIM, Gilberto. **Fundamentos da Filosofia: História e grandes temas**. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- CRENSHAW, Kimberlè. **Demarginalizing the intersection of race and sex: a lack feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics**.1989.

Disponível em: <<http://politicalscience.tamu.edu/documents/faculty/Crenshaw-Demarginalizing.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

_____ **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. 7. vol: Revista de Estudos Feministas, 2002.

Delloit. **Women in the boardroom: A global perspective**. 2015

ELLIS, Havelock. **The psychology of sex**. 1946.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. In: ENGELS, Friedrich & MARX, Karl. *Obras escolhidas em três tomos*. São Paulo: Progresso. 1985.

FERREIRA, Virgínia. **O Feminismo na pós-modernidade**. Revista Crítica de Ciências Sociais. Faculdade de Coimbra. n. 24. mar. 1988. Disponível em <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/10822/1/Feminismo%20na%20P%C3%B3smodernidade.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2017.

FGV. **48% das mães ficam desempregadas no primeiro ano após o parto**. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/09/1915846-metade-das-mulheres-perde-emprego-apos-licenca-maternidade.shtml>> Acesso em 20 de novembro de 2017.

FIRESTONE, Shulamith. **A dialética do sexo: um estudo da revolução feminista**. 1970.

FLORESTA, Nísia. **Direitos das mulheres e injustiça dos homens**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1989.

FOX-GENOVESE, Elizabeth. **Para além da irmandade**. Estudos Feministas. 1992.

FRANCO, Alberto Silva. Prefácio; In: ESPINOZA, Olga. **A mulher encarcerada em face do poder punitivo**. São Paulo: IBCCRIM, 2004.

FRASER, Nancy. **O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história**. Revista de Ciências Sociais, v. 14, n. 2, 2009.

FREUD, Sigmund. **Pulsões e destinos da pulsão**. In HANS, L. A. **Obras Psicológicas de Sigmund Freud: Escritos sobre a psicologia do inconsciente** 1.ed. Rio de Janeiro: Imago. 2004.

FRIEDAN, Betty. **A Ética Feminina**. v. 141, Petrópolis: Vozes, 1971.

GOUGES, Olympe. **Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã**, 1791.

HANISCH, Carol. **The personal is political**. Radical feminism: A documentary reader, 1969.

HBR, **The best Ceos In the World**. Disponível em < <https://hbr.org/2016/11/the-best-performing-ceos-in-the-world>> Acesso 10 de novembro de 2017.

HIGA, Flavio. **Assédio Sexual no Trabalho e Discriminação de Gênero: Duas Faces da Mesma Moeda?**, 2014.

Disponível em:

<<http://http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>.

Acesso em: 20 de out. 2017.

HIRATA, Helena; KEROGOAT, Daniele. **NOVAS CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set/dez, 2004.

HOOKS, Bell. **Feminist theory: From margin to center**. Pluto Press, 2000.

JAGGAR, Alison; BORDO, Susan. **Amor e conhecimento: a emoção na epistemologia feminista**. Gênero, corpo, conhecimento. 1997.

KOEDT, Anne. **Women and the radical movement. Radical feminism: A documentary reader**. 1968.

KRAFFT-EBING, Richard. **Psychopathia sexualis: Um estudo medico-forense**. 12. ed. São Paulo: Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental, 2013.

KRAFFT-EBING, Richard. **Psychopathia sexualis**. Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental, v. 12, n. 2, p. 387-392, 2009.

International Labour Organization. **Women in Business and Management Gaining Momentum**. 2015

_____. **Women at work**. 2016

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4. ed. Brasília, 2011.

IBGE. **Censo demográfico**. Brasil, 2010.

MACÊDO, Márcia. **Na trama das interseccionalidades: mulheres chefes de família em Salvador**. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/10983>> Acesso em: 10 de Setembro de 2017.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio; SHIRATORI, Ludmila. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?**. Estudos Feministas, 2010.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O capital: critica de economia politica, volume I**. 3. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1988.

McKinsey Global Institute. **The power of parity: How advancing women's equality can ass \$12 trillions to global growth**. 2015

McKinsey & Company. **Women Matter 2016 Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity**. 2016

MILLETT, Kate. **Política Sexual**. Lisboa, 1970.

_____. **Sexo e dominação**. Lisboa, 1971.

_____. **A vergonha acabou**. Lisboa, 1975.

MORAES, Aparecida; SORJ, Bila. **Os paradoxos da expansão dos direitos das mulheres no Brasil. Gênero, violência e direitos na sociedade brasileira**. Rio de Janeiro, v. 7, 2009.

NEGRÃO, T. **Feminismo no plural**. Em TIBURI, M. MENEZES. M & EGGERT. E, **As mulheres e a filosofia**. São Leopoldo: UNISINOS, 2002.

NICHOLSON apud CRUZ, Lindalva. **Crítica epistemológica do feminismo**. Notas da III Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luís, 2007. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoD/57ef1026f04c70177699LINDALVA%20ALVES_CRUZ.pdf>. Acesso em: 25 set. 2017.

OCDE 2010, **Labour Force Statistics**. Disponível em: <http://www.oecd-ilibrary.org/employment/labour-force-statistics-2010_lfs-2010-en-fr> Acesso em 09 de setembro de 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Relatório global sobre salários, 2017. Genebra.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (IOL). **Women in Business and Management: Gain Momentum**. 2015

PERROT, Michelle. **As mulheres ou os silêncios da história**. Edusc, 2005.

RIBEIRO, Djamila. **Entrevista concedida ao El País em 23 julho de 2016**. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/14/politica/1468512046_029192.html> Acesso em 10 novembro de 2017

SAFFIOTI, Heleieth. **Feminismos e seus frutos no Brasil. Movimentos sociais na transição democrática**. São Paulo: Cortez, 1987.

SCOTT, Joan. **Preface a gender and politics of history**. Campinas: Cadernos Pagu, 1994.

_____. **Gênero: Uma Categoria Útil para a Análise Histórica**. Cadernos de História UFPE, n. 11, 2016.

SARDENBERG, Cecília; COSTA, Ana. **Feminismos, feministas e movimentos sociais**. Seminário Mulher, Desenvolvimento e Relações de Gênero. NEM/PUC. Rio de Janeiro, 1991.

SARDENBERG, Cecília. **Estudos Feministas: um esboço crítico**. I Simpósio Cearense de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher e Relações de Gênero. NEGIF/UFC. Fortaleza, 2002.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Cia das Letras, 2010.

SILVA, Elizabete. Disponível em:

<<http://erevista.unioeste.br/index.php/travessias/article/viewFile/3107/2445>>. Acesso em 12 de setembro de 2017

SOUZA, Ana. O pessoal é internacional: Como as teorias feministas transformam o estudo das Relações Internacionais. Londrina, 2014.

The Guardian. **France population europe fertility rate**

Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2015/mar/21/france-population-europe-fertility-rate>> Acesso em 15 de novembro de 2017.

_____. **40% of managers avoid hiring younger women to get around maternity leave.**

Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2014/aug/12/managers-avoid-hiring-younger-women-maternity-leave>> Acesso em 15 de novembro de 2017.

THOME, Candy. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: Ltr, 2012.

TICKNER, J. Ann. **Gender in international relations: Feminist perspective on achieving global security**. Nova Iorque: Columbia University Press, 1992.

VIGOYA, Mara. **Un diálogo con el Black Feminism, partiendo de nuestras propias preguntas**, 2010.

Disponível em:

<http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/un_dialogo_con_el_black_feminism.pdf>

Acesso em 19 novembro de 2017

WHELEHAN, Imelda. **Anglo-American Second Wave Feminism: The ethics of Heterogeneity**. University of Nottingham. 1993.

WHITWORTH, Sandra. **Feminism and international relations**. Londres: Macmillan Press, 1994.

