

DIREITOS HUMANOS, EMPRESAS E QUESTÃO DE GÊNERO

Prof.ª Dra Manoela Carneiro Roland

PRINCIPAIS PROBLEMAS:

- Remuneração das mulheres costuma ser 40% menor do que a dos homens (IBGE, 2005); Alta concentração nos chamados “guetos”, **saúde e educação**;
- Bonita Meyersfeld (*Business, human rights and gender: a legal approach to external and internal considerations*, 2013, CALS, Universidade de Wit, África do Sul): “The World Health Organization considers violence against women a pandemic. The majority of impoverished people worldwide are women. Globally, women have fewer employment opportunities than men, have less access to credit and endure a range of social restrictions that impede their economic Independence”.
- Um recorte na discussão Direitos Humanos e Empresas que girava em torno da contraposição “desenvolvidos x subdesenvolvidos”, incorporou o debate de gênero;

HISTÓRICO

- Concepções desde a Antiguidade Clássica que tomavam o homem como o “parâmetro de medida”, tanto na concepção física/biológica, quanto produtiva/intelectual;
- Século XVIII: Revoluções liberais, tentativa de equalizar os direitos da liberdade e, posteriormente, igualdade;
- Crítica marxista: patriarcalismo importante para a reprodução da mão de obra e ordem social positivista; **conceito de família conjugal, nuclear, monogâmica, mantenedora da ordem e dos valores morais.**

-
- Consagração, no século XX, dos dois universos para inserção social e produtiva em matéria de gênero: público (homem) x Privado (mulher);
 - A mulher fica encarregada do “**cuidar de...**”;
 - Relações de gênero tornou-se um fator de gestão nas empresas. Criou-se, através da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) a Pró-Equidade de Gênero: O Programa premia empresas que empenharem esforços na implementação em seu cotidiano de práticas de equidade. Para receberem o Selo do Programa é necessário cumprirem, após 1 ano, ao menos, 70% das ações acordadas com a SPM.

-
- Consultoria de recursos humanos Towers Watson, que em 2013 contou com a participação de 166 empresas: “Segundo o levantamento, apenas 36% das empresas oferecem licença-maternidade facultativa de seis meses. Em 30%, é possível fazer horários flexíveis por um período de pelo menos três meses na volta ao trabalho - 17% oferecem essa possibilidade por mais de seis meses e um número igual permite que as funcionárias trabalhem de casa durante a gestação ou depois dela.”;

• ”

“Os benefícios mais populares, segundo a pesquisa, são auxílio-creche ou babá, oferecido por 81% das empresas, e a presença de berçários nas companhias, em 88% dos casos. Entre os menos difundidos estão a isenção do regime de coparticipação no plano de saúde durante o período de gestação, oferecido por 20% (sendo que 38% já não possuem esse regime no geral), e programas de acompanhamento nutricional para mulheres grávidas, presentes em 18% das companhias. No período de gestação, apenas 17% das empresas oferecem vagas preferenciais no estacionamento.”

-
- Importância dos movimentos sociais, feministas, notadamente na década de 70, e movimento sindical/grevista: Ex. Filme “A Revolução de Dagenham, 2010”, maior fábrica da Ford na Inglaterra e uma das maiores montadoras do mundo, em 1968. Existiam, aproximadamente, 55mil trabalhadores homens e 180 mulheres;

 - **E a globalização...?**

FUTURO

The UK Commission for Employment and Skills (The Future of Work, Jobs and Skills in 2030, february, 2014):

- **“...Growing diversity, increasing representation of gender and ethnic groups in the labour force...”**

PROPOSTAS

- Propostas de cunho **normativo**: incorporação da lógica/vocabulário do Direito Internacional dos Direitos Humanos, ainda mais efetivo para homens;
- *Guiding Principles, 2011*, através do Grupo de Trabalho;
- Obrigação/ vinculação;
- Especificidades.