OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 5

IGUALDADE DE GÊNERO

CONTRIBUIÇÕES DA EMBRAPA

Cristina Arzabe
Valéria Cristina Costa

Editoras Técnicas

Embrapa

Capítulo 2

Situação da mulher no Brasil, assimetrias e esforços na Embrapa e na agricultura

Cristina Arzabe
Alba Leonor da Silva Martins

Contexto global

Reduzir as diferenças de gênero no mercado de trabalho permitiria que 204 milhões de pessoas a mais entrassem na força de trabalho global até 2025. Esse incremento poderia gerar um aumento de 3,9% no produto interno bruto (PIB) mundial. Uma grande parte dos empregos (162,4 milhões ou 62%) seria gerada em países emergentes, em virtude do seu tamanho relativo e do fato de que possuem as maiores disparidades de gênero (Mujeres..., 2017).

Entre outros fatores, a ampliação da presença das mulheres em postos de direção, espaços de poder e de decisão dos governos, nos espaços de controle social das políticas públicas, no parlamento, nos partidos políticos, nos movimentos sociais, nos sindicatos, nas cooperativas, no meio acadêmico e no acesso às profissões tidas como masculinas, assim como a construção, dentro dos governos, de organismos executivos de políticas para as mulheres (nos diferentes níveis da federação) ampliam o horizonte da participação e atuação política das mulheres e imprimem uma nova configuração para a ocupação e construção desses espaços com igualdade e justiça social (Plano..., 2013).

A situação da mulher no Brasil

Apesar de as mulheres brasileiras representarem 52% da população, o Brasil ainda encontra-se na 118ª posição no ranking da participação política das mulheres nos 198 países pesquisados, conforme informações do relatório *Global data base of quotas for women* (Plano..., 2013).

As assimetrias aparecem em outros contextos, como um reflexo de nossa cultura, cujas raízes greco-judaico-cristãs são fortemente marcadas por componentes misóginos, de acordo com Chassot (2004), e sob os quais se constituem os ambientes, as identidades, os papéis sociais e as dicotomias do público/privado. Dentro dessa cultura, dois estereótipos de gênero funcionam como barreiras às mulheres

também no campo da ciência: a) a manutenção do papel da mulher como principal responsável pelo cuidado da prole e do ambiente doméstico (Chassot, 2004; Silva; Ribeiro, 2014), uma vez que a ciência progride rapidamente e o tempo é um fator crítico no que se refere à imprescindível necessidade de se atualizar e produzir novos conhecimentos, o que impele as pesquisadoras a uma maior dedicação à carreira profissional, em detrimento das áreas pessoal, familiar e social (Prado; Fleith, 2012); e b) a caracterização de certas áreas do conhecimento como sendo tipicamente masculinas, como é o caso das Ciências Agrárias (Cunha et al., 2014). Rigolin et al. (2013) ao estudarem a ciência e tecnologia no contexto dos Institutos Nacionais de Ciência e Tecnologia (INCTs) também registraram que as Ciências Agrárias são uma das áreas temáticas no Brasil que reúne o menor número de mulheres líderes na atualidade.

Assim, a inserção produtiva das mulheres está condicionada pela permanente tensão entre as suas responsabilidades familiares e as profissionais. A divisão dos encargos domésticos entre mulheres e homens constitui um dos fatores decisivos para a conquista da autonomia feminina, principalmente a econômica. Atualmente tem-se que 78% das meninas brancas e 86% das meninas negras realizam tarefas domésticas, enquanto apenas 39% dos meninos brancos e 40% dos meninos negros realizam essas mesmas tarefas (Nações Unidas, 2016).

Mesmo ocupadas no mercado de trabalho, as mulheres continuam se responsabilizando pelo trabalho doméstico não remunerado, o que leva à chamada dupla jornada. Em 2015, a jornada total média semanal das mulheres no Brasil superava em 7,5 horas a dos homens, e tem-se que 53,6 horas semanais seja a jornada média total das mulheres e 46,1, a dos homens (Ipea, 2017).

Na maioria dos países em desenvolvimento, as mulheres mais pobres têm menos opção de planejamento reprodutivo, menos acesso a atendimento pré-natal e são mais propensas a terem partos sem a assistência de um/uma profissional de saúde. O acesso limitado ao planejamento reprodutivo reflete em 89 milhões de gravidezes não intencionais e 48 milhões de abortos em países em desenvolvimento todos os anos (Mundos distantes, 2017). Isso não afeta apenas a saúde das mulheres, mas também limita suas capacidades de entrar ou de se manter no mercado de trabalho remunerado e afasta a possibilidade de alcançarem independência financeira. No Brasil, conforme dados relativos ao ano de 2015, entre os 22,5% das pessoas jovens, entre 15 e 29 anos, que não estudavam nem trabalhavam, mais de 65% são mulheres, sendo que a maioria (54,1%) tinha ao menos um filho ou filha (População..., 2017).

A falta de acesso a serviços como creches também limitam as mulheres na busca por empregos. Para as mulheres que estão no mercado de trabalho, a ausência de licença maternidade remunerada e a discriminação que muitas enfrentam no trabalho quando engravidam acabam sendo uma penalidade pela maternidade – que força muitas a escolher entre avançar na carreira e se tornarem mães.

Em geral, as dificuldades aqui apresentadas são enfrentadas por todas as mulheres brasileiras, porém as mulheres que vivem em áreas rurais enfrentam problemas mais específicos, que serão discutidos a seguir.

A mulher no campo

Os elementos comuns que caracterizam a vida das mulheres rurais na América Latina e no Caribe são uma sobrecarga de trabalho, em razão da divisão sexual do trabalho, que lhes atribui o cuidado a: filhos, filhas, anciãos, anciãs, enfermos e enfermas. Também a invisibilidade do trabalho que realizam no âmbito reprodutivo, produtivo e para o autoconsumo; o baixo acesso aos meios de produção: terra, água, sementes, insumos; a baixa qualidade das terras que controlam para a produção agropastoril; as dificuldades que enfrentam para a participação política, a pouca autonomia econômica e de decisão que possuem nos acordos patriarcais; a precariedade e temporalidade dos trabalhos que realizam, o que gera insegurança econômica; assim como o baixo nível de cobertura nos sistemas de proteção social. Ao mesmo tempo se observa em toda a região o crescente protagonismo das mulheres na defesa de seus territórios, da biodiversidade e na manutenção socioeconômica e cultural das comunidades onde vivem (Nobre; Hora, 2017).

Em relação à propriedade dos estabelecimentos agrícolas no Brasil, segundo a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO, 2013), apenas 13% dos proprietários eram mulheres no ano de 2013, número esse que quase dobrou em relação à década de 1970, quando não ultrapassava 8%.

Ressalta-se que apenas na Constituição de 1988 a mulher rural recebeu o estatuto de produtora rural, o que lhe possibilitou acesso aos direitos trabalhistas. A partir de então, houve um forte esforço para a sindicalização e documentação das mulheres do campo, pois muitas não tinham nem mesmo carteiras de identidade. O Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR) assegurou às mulheres do campo o acesso aos documentos civis, previdenciários e trabalhistas, de forma gratuita e nas proximidades de sua moradia, visando efetivar sua condição de cidadã, fortalecer sua autonomia e possibilitar o acesso às

políticas públicas, sendo o PNDTR executado por meio de mutirões itinerantes (Brasil, 2007).

Segundo Di Sabbato et al. (2009) "a proporção de mulheres ocupadas sem remuneração é significativamente mais elevada na agropecuária, em comparação com os demais setores da economia". As mulheres rurais também encontram limitações para ter um acesso ampliado e qualificado ao crédito rural, como o Pronaf, em razão da limitada autonomia econômica e da restrita possibilidade de gerenciamento dos recursos, conforme Butto (2011), uma vez que ainda encontram dificuldades para dominar os espaços de gestão e comercialização da produção. Finalmente, segundo Hernández (2009) há a crença, por parte de muitas delas, de que são "os homens que sabem de negócios".

É a partir dessa realidade que o apoio e fortalecimento das mulheres pela Embrapa ocorrem em duas vertentes. Uma que se concentra nas mulheres que fazem parte do quadro funcional da Empresa e outra nas mulheres rurais.

Esforços para a igualdade de gênero dentro da Embrapa

A Embrapa é uma empresa com um número baixo de mulheres em seu quadro funcional. Segundo dados de 2016, apenas 30% do seu quadro é feminino (razão 30♀/70♂), o que corrobora as observações de alguns autores como Rigolin et al. (2013) e Cunha et al. (2014) a respeito da caracterização de certas áreas do conhecimento como sendo tipicamente masculinas no Brasil, como é o caso das Ciências Agrárias.

Os esforços para o quadro de funcionários e funcionárias respondem a quatro metas (Figura 1), sendo uma mais geral, relativa a acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres (5.1), e três mais específicas (5.4; 5.c; 5.5), que buscam efetivar a primeira.

A primeira meta diz respeito ao reconhecimento e à valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família (meta 5.4), alcançada na Empresa a partir de avanços representados por meio de benefícios concedidos às empregadas e empregados em relação à licença paternidade, que começaram a ocorrer a partir de 2011–2012 (Figura 1). Até então, a Embrapa cumpria apenas a previsão legal de 5 dias corridos, mas a licença foi ampliada para 7 dias úteis. No acordo coletivo de

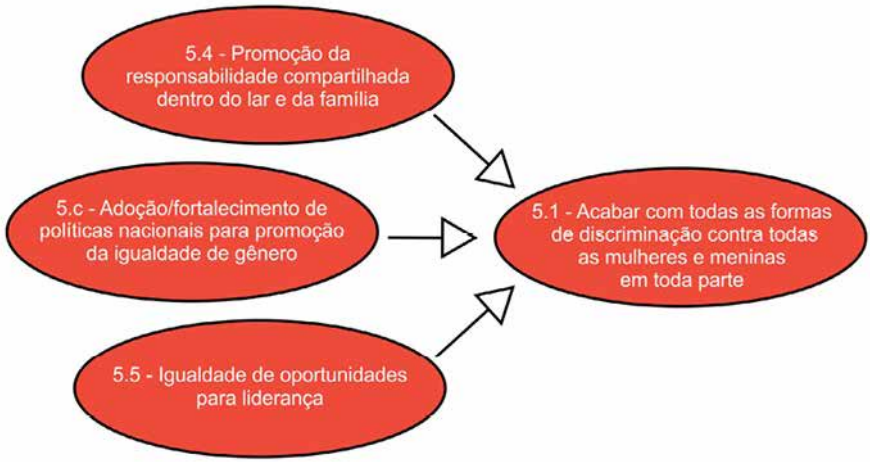

Figura 1. Metas para as quais as contribuições da Embrapa com o seu corpo funcional auxiliam ao alcance das metas para se acabar com todas as formas de discriminação contra as mulheres.

trabalho (ACT) 2013–2014, a licença paternidade foi estendida para 10 dias úteis, e, desde o ACT 2016–2017, aos pais foi garantido o direito de usufruir 20 dias corridos, sempre com o objetivo de auxiliar a mãe de sua filha ou filho no puerpério.

A segunda meta específica diz respeito à adoção e ao fortalecimento de políticas nacionais sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o fortalecimento das mulheres (meta 5.c), alcançada a partir da parceria da Embrapa com a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SPM) e de ativa participação no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça desde a 2ª edição (biênio 2007–2008), estando a Embrapa, no momento, envolvida na 6ª edição desse programa (biênio 2016–2018).

A meta 5.5 diz respeito à garantia da participação plena e efetiva das mulheres e igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida pública. A ocupação de cargos de gestão por mulheres na Embrapa, no ano de 2016, refletia o percentual de 31%. Fazendo uma contraposição com o ano de 2006 (anterior à adesão à 2ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça), observou-se que na Embrapa a proporção de mulheres no seu quadro funcional era ainda menor, com apenas 25% de mulheres trabalhando na Empresa (razão 25♀/75♂). Os 25% dos cargos de gestão ocupados por mulheres refletiam, já nesse período, o percentual de mulheres na Empresa. Em outras palavras, a porcentagem de cargos de gestão ocupados por mulheres era menor do

que aquela referente aos cargos de gestão ocupados por homens, tanto em 2006 como em 2016, mas as mulheres não estavam sub-representadas; apenas eram em menor número na Empresa em relação ao número de homens.

Um importante aspecto, no entanto, deve ser ressaltado quando os cargos de gestão são separados por níveis de hierarquia. Uma análise realizada no ano de 2015 e divulgada em folder institucional produzido pelo Programa Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade mostrou que nos cargos mais altos, especialmente nas chefias gerais das Unidades Descentralizadas da Embrapa, a porcentagem de mulheres era bem inferior, igual a 14% somente, quando comparada à porcentagem de mulheres na Empresa (31%) e aos cargos de supervisão ocupados por elas (33%) naquele ano. Esses dados sugerem que ainda há um 'teto de vidro' que impede as mulheres de alcançarem esses cargos, que precisa ser analisado para que sejam realizadas ações efetivas que diminuam essa disparidade.

Esforços da Empresa para a igualdade de gênero na agricultura

As ações da Embrapa para as mulheres rurais foram vinculadas a quatro metas (Figura 2). Ações que apoiam o alcance da autonomia econômica e/ou do acesso aos recursos naturais (5.a) em sinergia com programas governamentais respondem à meta referente à adoção e ao fortalecimento de políticas nacionais sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (5.c). Para exemplificar, apresentamos a atuação da Embrapa na inclusão e organização produtiva das mulheres rurais em parceria com outros órgãos, governamentais e não governamentais, em que a Embrapa subsidiou, com dados e informações, as relações dessas mulheres com diferentes instituições e a definição de políticas públicas que as beneficiaram em relação ao acesso e controle dos recursos econômicos e naturais, conforme será apresentado mais detalhadamente nos capítulos 3, 4 e 5.

O uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o fortalecimento das mulheres (meta 5.b) é demonstrado a partir da formatação de programas de rádio e de TV, rede virtual, vídeo documentário e livro digital interativo que lidam com a temática de gênero e podem ser acessados por diferentes mídias, conforme apresentado mais detalhadamente nos capítulos 6 e 7. Esses esforços, em conjunto, auxiliam para acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres (meta 5.1).

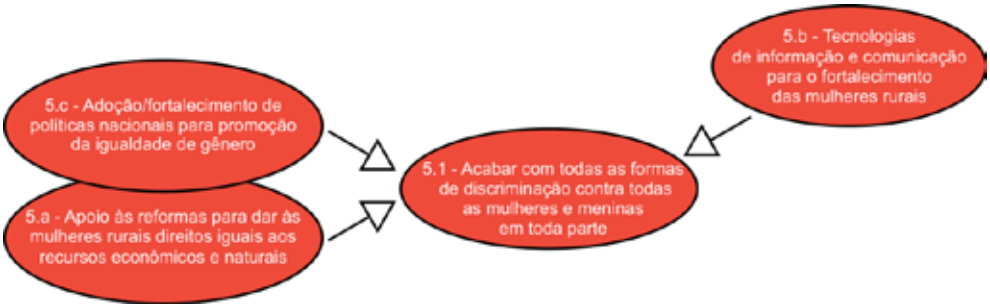

Figura 2. Metas para as quais as contribuições da Embrapa com as mulheres rurais auxiliam o alcance da autonomia econômica e/ou do acesso aos recursos naturais para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Considerações finais

Embora tenha avançado em muitos aspectos, a mulher no Brasil ainda sofre diversos tipos de discriminação e trabalha mais horas que o homem, especialmente por causa da responsabilidade não compartilhada dentro do lar e da família, o que lhe sobrecarrega e lhe usurpa muitas oportunidades, além da falta de uma boa estrutura de apoio, como creches, por exemplo. Uma das principais causas para essa realidade é a baixa participação política das mulheres no Brasil, resultando em um país pensado apenas a partir da ótica masculina. Portanto, os esforços do País e das instituições com esse público são de extrema importância para que uma maior equidade de gênero seja alcançada, tanto no mundo urbano como no rural.

A Embrapa, nesse sentido, contribui por meio de sua participação ativa no Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça, que é uma política nacional para promoção da igualdade de gênero, buscando criar um ambiente de trabalho (interno e no mundo rural) em que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades e sejam tratados com o mesmo respeito, conforme descrito nos valores da Empresa, especialmente aqueles referentes à Cooperação (prezamos o trabalho em equipe, com colaboração e transdisciplinaridade), à Equidade (acolhemos todos e valorizamos as diferenças na consecução dos nossos objetivos) e à Ética (trabalhamos para o bem comum, com respeito ao próximo e integridade). A igualdade de oportunidades para liderança deve ser mensurada a cada ano, considerando os diferentes níveis hierárquicos, sendo as informações amplamente divulgadas para que todos possam ter ciência dos progressos alcançados e para que a Empresa possa corrigir, de forma rápida, possíveis distorções. A promoção

da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família ainda precisa avançar, permitindo que o cuidado parental, após o nascimento das filhas e filhos, possa ser exercido por ambos os pais e não apenas pela mãe. O apoio às reformas para dar às mulheres rurais direitos iguais aos recursos econômicos e naturais deve ser fortalecido dentro da Empresa, mediante oportunidades e reconhecimento aos projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) voltados a esse público específico, em que Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) devem ser pensadas para ampliar o acesso das mulheres ao conhecimento e à informação segundo suas demandas específicas.

Referências

BRASIL. **Documentação das trabalhadoras rurais**. 2007. Disponível em: <http://www.mda.gov.br/sitemda/secretaria/dpmr-doc/sobre-o-programa>. Acesso em: 21 dez. 2017.

BUTTO, A. Políticas para as mulheres rurais: autonomia e cidadania. In: BUTTO, A.; DANTAS I. (Org.). **Autonomia e cidadania**: políticas de organização produtiva para as mulheres do meio rural. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2011. p. 11-36.

CHASSOT, A. A ciência é masculina? É, sim senhora!... **Contexto e Educação**, ano 19, n. 71/72, p. 9-28, jan./dez. 2004.

CUNHA, M. B. da; PERES, O. M. R.; GIORDAN, M.; BERTOLDO, R. R.; MARQUES, G. de Q.; DUNCKE, A. C. As mulheres na ciência: o interesse das estudantes brasileiras pela carreira científica. **Educación Química**, v. 25, n. 4, p. 407-417, 2014. DOI: 10.1016/S0187-893X(14)70060-6.

DI SABBATO, A.; MELO, H. P. de; LOMBARDI, M. R.; FARIA, N. **Estatísticas rurais e a economia feminista**: um olhar sobre o trabalho das mulheres. Brasilia, DF: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2009.

FAO. **No Brasil, 13% dos agricultores são mulheres**. 2013. Disponível em: <http://www.fao.org/americas/noticias/ver/pt/c/230178/>. Acesso em: 25 jul. 2017.

HERNÁNDEZ, C. O. **Política de crédito rural com perspectiva de gênero**: um meio de "empoderamento" para as mulheres rurais? 2009. 248 f. Tese. (Doutorado em Desenvolvimento Rural) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**: 1995 a 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2017.

MUJERES: perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino 2017 Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2017. 75 p. (Tendencias del empleo feminino, 2017). Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557080.pdf> Acesso em: 22 dez. 2017.

MUNDOS DISTANTES: saúde e direitos reprodutivos em uma era de desigualdade. UNFPA, 2017. 136 p. Disponível em: <http://unfpa.org.br/novo/index.php/situacao-da-populacao-mundial>. Acesso em: 22 dez. 2017.

NAÇÕES UNIDAS. **Igualdade de gênero**. 2016. Vídeo no Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ZCGLC-vziRc&index=1&list=PLvMXkb8tWg0icQsCi45TjcrD_Je1zu1EM>. Acesso em: 28 jul. 2017.

NOBRE, M.; HORA, K. **Atlas de las mujeres rurales de América Latina y el Caribe**: al tiempo de la vida e los hechos. Santiago de Chile: FAO, 2017. 68 p. Disponível em: <http://www.fao.org/3/a-i7916s.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2017.

PLANO Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília, DF: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2017.

POPULAÇÃO, educação e mercado de trabalho. UNFPA, 2017. Folder desigualdades brasileiras. Disponível em: <http://unfpa.org.br/Arquivos/desigualdades_brasileiras-dados.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2017b.

PRADO, R. M.; FLEITH, D. S. Pesquisadoras brasileiras: conciliando talento, ciência e família. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 64, n. 2, p. 19-34, jan./ago. 2012.

RIGOLIN, C. C. D.; HAYASHI, C. R. M.; HAYASHI, M. C. P. I. Métricas da participação feminina na ciência e tecnologia no contexto dos INCTs: primeiras aproximações. **Liinc em Revista**, v. 9, n. 1, p. 143-170, maio 2013.

SILVA, F. F. da; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher". **Ciência e Educação**, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. DOI: 10.1590/1516-73132014000200012.