

A ADESÃO AOS PRINCÍPIOS DA ONU SOBRE EMPODERAMENTO DAS MULHERES COMO ESTRATÉGIA PARA EQUIDADE DE GÊNERO

Eixo Temático 5 – Caminhos de Construção da Equidade no Mundo do Trabalho: Debatendo as Propostas de Gestão da Diversidade e Políticas Afirmativas

Ana Paula Speck Feijó ¹
Paula Regina Costa Ribeiro ²

RESUMO

A proposta deste trabalho é problematizar a adesão aos princípios de empoderamento da ONU para mulheres, como estratégia utilizada por uma multinacional do agronegócio, para ampliar as possibilidades de equidade de gênero. A produção de dados é por meio da análise de uma entrevista, com a representante da temática de inclusão de gênero, que explana sobre a iniciativa da empresa. Ao tratar de tais ações, buscamos promover uma discussão em torno do que levam empresas a aderirem a tais iniciativas, com a temática da equidade de gênero e o empoderamento de mulheres como temáticas centrais, numa sociedade patriarcal neoliberal.

Palavras-chave: Equidade de gênero; Mercado de trabalho e Empoderamento feminino.

INTRODUÇÃO E REFERENCIAL TEÓRICO

Esse trabalho visa problematizar a adesão aos Princípios para o Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles – WEPs) como estratégia utilizada por

¹ Doutoranda do Curso de Pós Graduação em Pesquisa em Educação em Ciências da Universidade Federal do Rio Grande- FURG – RS, anapaulaspeck@yahoo.com.br;

² Professora Orientadora Doutora do Pós Graduação em Pesquisa em Educação em Ciências da Universidade Federal do Rio Grande- FURG - RS, pribeiro.furg@gmail.com;

uma empresa do agronegócio para ampliar as possibilidades de equidade³ de gênero. Essa multinacional norueguesa com sede no extremo sul gaúcho, em dezembro de 2019, aderiu a essa iniciativa da ONU mulheres, como signatária. Na ocasião o embaixador da Noruega que participou do evento em que ocorreu a assinatura confirmando o compromisso, reforçou que

A igualdade de gênero não é apenas uma questão de direitos e justiça, trata-se também de uma questão de atrair os melhores talentos para sua empresa, gerando assim uma vantagem competitiva. A diversidade impulsiona o crescimento e o desenvolvimento econômico. Esperamos que outras empresas, norueguesas e brasileiras, se inspirem e façam a adesão a esse tipo de compromisso (NILS MARTIN GUNNENG, 2019, Yara Brasil).

Podemos observar na fala do embaixador que ao assinar o compromisso com empoderamento de mulheres é visado também ampliar os lucros da empresa. A relação neoliberal de competitividade é bem delineada nessa fala. É preciso colocar todas/os/es talentos/as/es em jogo para obter os melhores resultados e para isso buscar a igualdade de gênero pode ser uma aposta nos dias de hoje

Dentre as iniciativas globais realizadas na busca da equidade de gênero os WEPs, formulado pela ONU Mulheres 2015, estabelece sete princípios para impulsionar a igualdade de gênero nos mais diversos postos e organizações a nível mundial. A iniciativa trata-se de uma rede, na qual as empresas interessadas em aderir aos princípios se comprometem a alocar mulheres em posições de poder e tomada de decisão nestas instituições. Sendo assim esses princípios se colocam como sendo um dos principais fatores do empoderamento para mulheres no mundo corporativo atualmente (ONU MULHERES, 2016).

Esses sete princípios corroboram para que os objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda da ONU 2030 sejam alcançados. Pautam que ao compor a comunidade dos WEPs as instituições se comprometem a colocar mulheres em posições de liderança corporativa de alto nível, a tratar todas/os/es trabalhadores/as sem discriminação e com justiça, garantir saúde, bem-estar e segurança a todas/os/es trabalhadores/as, oferecer educação e treinamento para progressão na carreira, garantir e enfatizar os princípios no desenvolvimento empresarial, na cadeia de suprimentos e no

³ Nesse trabalho optamos por utilizar a expressão equidade de gênero, por acreditarmos que as diferenças sociais entre homens e mulheres são ainda tão marcantes, que é mais prudente pautarmos por uma equidade, para que talvez num futuro possamos falar em igualdade de gênero.

marketing, promover iniciativas comunitárias com foco na igualdade de gênero, mediar a acompanhar as iniciativas para a promoção de igualdade de gênero constantemente (ONU MULHERES, 2016).

Essa iniciativa, conforme já reportado anteriormente é interligada ao neoliberalismo, uma racionalidade de estado que passou a atuar a partir de meados do século XX na Europa (FOUCAULT, 2008). Para os autores Dardot e Laval (2016, p.9),

O sistema neoliberal é instaurado por forças e poderes que se apoiam uns nos outros em nível nacional e internacional. Oligarquias burocráticas e políticas, multinacionais, atores financeiros e grandes organismos econômicos internacionais formam uma coalização de poderes concretos que exercem certa função política em escala mundial.

Como nos mostram os autores o sistema neoliberal está interligado por forças e poderes em vários níveis, e essa racionalidade também permeia a ONU e as empresas em geral. Tal racionalidade de estado promove a ideia da busca incessante por resultados positivos para as empresas, considerando que nessa lógica o próprio ser humano é uma empresa. Sendo assim, ao ser empresário de si mesmo, o investimento pessoal, vai colaborar para um melhor resultado nos locais que frequenta, seja pelo sucesso em relação à concorrência, seja pelo melhoramento contínuo que pode lhe oportunizar sucesso pessoal, e coletivo no caso de trabalho em equipe (DARDOT; LAVAL, 2016; FOUCAULT, 2008).

Cabe ressaltar que para Michel Foucault o poder é relacional, não é algo palpável, não está concentrado nas mãos de alguém. Assim como, para o filósofo onde há poder há resistência. Sempre que não possibilidade de haver algum tipo de ação em relação ao poder ali identificado, estamos perante uma situação de violência, e então não há como confrontar ou reagir (FOUCAULT, 2008).

Nessa temática que estamos trabalhando, a criação de oportunidades de trabalho para mulheres, não é algo que nasce de uma benevolência, pode ser interligado as lutas dos movimentos feministas por mais espaços e por igualdade de direitos. A resistência dessas mulheres que não se curvaram a sociedade de base patriarcal, e que vão em busca de maiores e melhores oportunidades de trabalho. Lutam por uma carreira de sucesso que não as impossibilitem de viver seus sonhos, suas sexualidades, seus ideais, é algo que tem importante impacto para ações como essa da ONU.

Na sequência buscamos apresentar como se deu a produção dos dados e a análise dos mesmos.

METODOLOGIA

A construção dos dados foi através de uma entrevista entrevista⁴ realizada com a coordenação das questões ligadas a inclusão de gênero da empresa a nível Brasil. A entrevistada se reconhece como mulher branca, sem deficiências, com mais de trinta anos, heterossexual, casada, mãe de um menino, com pós-graduação e de religião espírita. Está na empresa há nove anos, e atualmente ocupa um cargo de gerência sênior (GS), bem como, há um ano é coordenadora geral da área de gênero (CGAG)⁵, dentro de um programa de inclusão da diversidade que multinacional desenvolve desde 2018.

Para a análise de dados nos utilizamos do conceito de problematização que segundo Michel Foucault (2008), “é o conjunto das práticas discursivas e não discursivas, que faz alguma coisa entrar no jogo do verdadeiro e do falso e o constitui como objeto para o pensamento” (p. 242). Problematizar os dados nos permite compreender como se deu a imanência, dessa iniciativa de aderir aos princípios de empoderamento, bem como compreender quais desafios enfrentam com esses princípios, buscando estabelecer um diálogo desses os fatos levantados.

Apresentaremos na sequência três pontos que destacamos da nossa conversa com a entrevistada, evitando utilizar as falas transcritas, buscando um texto mais conciso.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

- Diversidade de gênero como busca por uma representatividade social

Um dos primeiros aspectos que destacamos na entrevista realizada com a CGAG é que em 2015 a empresa recebe essa missão, de sua matriz norueguesa, de que é necessário que todas as suas filiais no mundo tivessem mais mulheres em cargos de liderança. Ao iniciarem um trabalho em busca desse objetivo aqui no Brasil, a equipe identificou que havia uma lacuna não só de gênero, mas também envolvendo falta de representatividade racial, de orientações sexuais diversas, de pessoas com deficiência, entre várias outras possibilidades de existências.

⁴ Essa entrevista compõe um rol de entrevista para construção de minha tese de doutoramento que tem aprovação junto ao comitê de ética da FURG conforme parecer de número 4.072.055.

⁵ A partir desse momento no texto, toda vez que eu me referir a entrevistada vou chamá-la de CGAG, iniciais do seu cargo em relação ao programa de inclusão de gênero.

Ou seja, a partir desse levantamento a empresa começa um trabalho voltado para o que denomina de inclusão da diversidade. O foco já não é mais apenas nas questões de gênero, mas uma busca por representatividade da sociedade na qual está inserida.

- Lideranças devem garantir diversidade nas suas equipes, partindo de uma paridade entre homens e mulheres

Segundo nossa entrevistada os líderes da empresa apresentavam uma “cegueira” quanto a ausência de diversidade nas equipes, e cabe a eles garantir que cada equipe tenha ao menos paridade de gênero, buscando refletir a sociedade na qual está inserida. Essa perspectiva também deve ser exigida das empresas parceiras, que devem também ter refletido esse aspecto em suas equipes, buscando assim, um alcance para além da empresa em si. Aqui percebemos que é repassado os valores presentes nos WEPS da ONU, e adotados pela signatária para empresas que prestam serviços a essas, utilizando a necessidade de aderir a busca de diversidade de gênero em suas equipes, como uma qualificação para que possa ter seus serviços contratados, as relações de poder são evidenciadas com clareza nesse aspecto.

- Ter mais mulheres em posições estratégicas da empresa, serve como exemplo, para que outras mulheres vislumbrem possibilidades em suas carreiras

Embora a entrevistada deixe claro que perceber mulheres em posições estratégicas é muito importante, para outras acreditarem que é possível chegar lá. Observamos que o papel de maior desempenho deve ser da própria trabalhadora, pois caberá a ela, preparar-se inspirar-se, e estar comprometida com sua carreira, para obter ascensão, ficando as empresas apenas o compromisso de estar aberta a diversidade de gênero.

Esses três eixos aqui apresentados nos remetem a aspectos presentes na racionalidade neoliberal, como a competitividade, a busca incessante por ampliação de capital, seja este material, ou subjetivo, como conhecimentos e habilidades que tornem o/a/e sujeito/a/e mais capacitado para obter melhores postos de trabalho. Assim como, melhores resultados que podem reposicionar a empresa no mundo dos negócios de forma a deixá-la mais atraente tanto como opção de local para trabalhar, quanto para os consumidores de seus produtos.

Outro aspecto que fica evidenciado são as relações de poder, uma vez que a multinacional ao aderir aos WEPs, tras consigo a capacidade de gerar necessidade de adesão para outras empresas menores que queiram lhe prestar serviços. Já que para os contrados novos, e até mesmo os antigos, estão passando por uma análise em que um dos critérios de exclusão é estar aberto a inclusão da diversidade, igualdade de gênero e responsabilidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises nos mostram que a fala da profissional entrevistada em relação as ações presentes na empresa, reverberam o que é preconizado na iniciativa da ONU, e está permeada pela racionalidade neoliberal.

Observamos que embora tenhamos evidentes avanços em relação da presença das mulheres no mercado trabalho, assim como, em posições estratégicas conforme prevê os WEPs. Temos muito o que avançar nesse sentido, pois ainda fica muito por conta de cada sujeito/a/e o investimento em seus capitais humanos para que possam almejar uma carreira de “sucesso” ocupando cargos de alta gerência no mercado de trabalho.

Outro aspecto que precisamos destacar é que sem dúvida é relevante o fato das empresas aderirem a iniciativas como essa da ONU. Porém a ideia de que tal adesão trará muito mais possibilidades de lucros para as mesmas, ainda é muito maior, do que propriamente a ideia de colaborar para um mundo mais equo, como podemos observar na entrevista fornecida pelo embaixador da Noruega ao participar da assinatura de adesão da multinacional de seu país.

REFERÊNCIAS

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão de mundo: um ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boi Tempo, 2016.

FOUCAULT, Michel. **Segurança, território, população**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

YARA BRASIL. **Yara formaliza apoio aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU**. 06/12/2019. Disponível em: <https://www.yarabrasil.com.br/>.

Acesso em: 08/06/2022.

ONU MULHERES. **Líderes de empresas brasileiras e globais se reúnem com Estados-Membros da ONU e a sociedade civil em evento anual sobre os Princípios de Empoderamento das Mulheres em NY**. Disponível em:

<https://www.onumulheres.org.br/noticias>. Acesso em: 10/06/2022.