

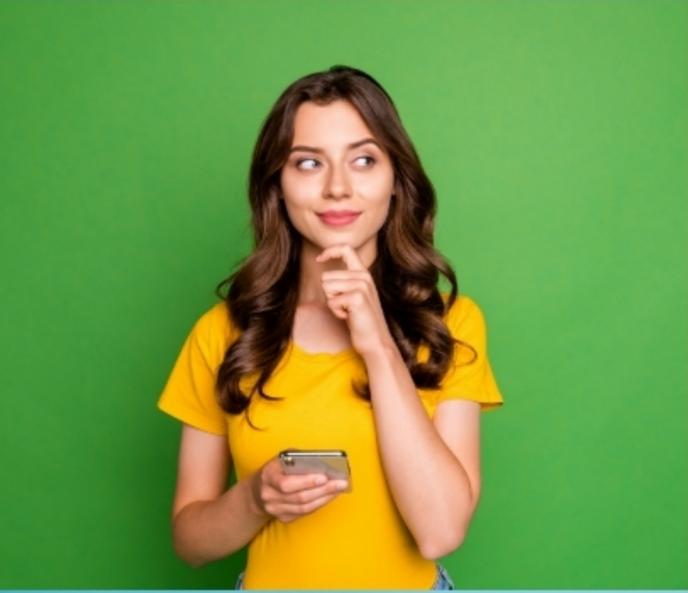


PILAR

Empoderamento Feminino



Diversidade



Vamos falar sobre Empoderamento Feminino

Em busca de
espaço,
poder e
igualdade.



Ao longo da história, homens e mulheres foram colocados em papéis diferentes e desiguais em todos os setores da sociedade, da família ao mercado de trabalho.

Essa desigualdade é reflexo de uma cultura patriarcal, em que os homens são os detentores do poder e da autoridade e controlam cargos de liderança, privilégios sociais e bens materiais. Em uma visão romântica, a mulher é associada à fragilidade.

Mas essa é uma imagem cruel tanto para mulheres quanto para homens. Por um lado, coloca a mulher em um lugar de despreparo, desamparo e inferioridade, enfraquecendo-a e respingando em suas inúmeras relações na sociedade: intelectuais, emocionais, familiares, de conquistas, de poder... Por outro, impõe ao homem a obrigatoriedade de ser forte e protetor, sem direito de demonstrar emoções, fraquezas e limitações.





Atualmente, as mulheres vêm conseguindo conquistar pouco a pouco alguns espaços de poder. Mas esse empoderamento feminino ainda não é suficiente para garantir a igualdade entre homens e mulheres.

No mercado de trabalho brasileiro, por exemplo, as mulheres são minoria nos cargos de liderança e sua média salarial é menor que a dos homens. Além disso, as mulheres ainda são as principais responsáveis por afazeres domésticos no Brasil e precisam enfrentar o grande desafio de conciliar carreira e família, sem falar nos obstáculos invisíveis, como preconceitos e estereótipos.

Nesse cenário, é fundamental a adoção de políticas públicas e ações para estimular a participação integral das mulheres em todos os setores econômicos e o aumento da presença feminina nos espaços de poder.



“ Lugar de
mulher é onde
ela quiser!

”



Séculos de luta por direitos

O longo caminho das mulheres para sair da invisibilidade



As mulheres traçaram seu caminho por uma estrada de apagamento social, em que suas vontades foram cerceadas e seus direitos, tolhidos. Mas a história das mulheres na sociedade foi revista quando as próprias mulheres puderam contar suas experiências e lutar por seus direitos.

Antes, o curso da humanidade era visto e apresentado por uma ótica masculina. As mulheres, por muito tempo, não podiam escrever, frequentar lugares fora do ambiente familiar, se expressar, ou seja, sua existência era monitorada pelo gênero masculino. Para eles, o mundo; para elas, o lar. Durante séculos, os papéis principais da mulher eram os de filha, esposa e mãe.

No Brasil, o direito das mulheres começou a ser discutido ainda no início do século 19, durante o Império. Um importante marco histórico da luta por direitos femininos aconteceu no século seguinte, em 1919, com a fundação da Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, pela cientista brasileira Bertha Lutz. A liga, mais tarde, se transformou na Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, organização dirigida por mulheres defensoras dos próprios direitos, as feministas. Na pauta estava, por exemplo, a luta pelo direito ao voto, conquistado apenas em 1932.





A busca pela emancipação das mulheres no Brasil recebeu influências de movimentos que aconteceram bem antes em outros países, como a França, onde as mulheres começaram a se organizar para lutar por direitos na Revolução Francesa, no século 17. Essa luta resultou na Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, publicada em 1791, e em outros avanços.

Resultou também na organização de movimentos feministas ao redor do mundo, em busca de novas conquistas, como o direito de estudar, de votar e de receber um salário digno pelo trabalho (mulheres historicamente sempre ganharam menos). Essa organização em massa, sobretudo das mulheres trabalhadoras, que buscavam direitos igualitários em relação aos homens, fez surgir um novo olhar para a causa das mulheres.



Mulheres negras: conquistas apagadas na história

A luta pela igualdade das mulheres não escapou dos desajustes sociais e históricos no Brasil. As mulheres negras tiveram o seu ritmo de conquistas diminuído por conta da condição social. Ao contrário das mulheres 'bem-nascidas', muitas mulheres pobres, sobretudo as negras ex-escravizadas e descendentes delas, assumiram o protagonismo de suas vidas. Sem a presença masculina, elas eram, em muitos casos, a única pessoa responsável pela família e trabalhavam para seu sustento, não experimentando o mesmo tipo de submissão de mulheres brancas de elite. Mulheres negras circulavam nas cidades, donas de suas próprias vidas.



Mas essa conduta foi seriamente reprimida com a modernização dos grandes centros, como o Rio de Janeiro. Grupos populares, como os que frequentavam terreiros religiosos, onde as 'tias' – como a famosa tia Ciata – atuavam e eram exemplos de mulheres negras empoderadas, eram expulsos dos centros das cidades. A conduta dessas mulheres, que garantia o direito a cultos, como o candomblé, e que fomentou o nascimento do samba carioca, era considerada inadequada por autoridades até o início dos anos 1940.



Direitos trabalhistas

Depois da conquista do voto, em 1932, o próximo passo foi a visibilidade no mercado de trabalho.



Mas foi apenas em 1988, com a nova Constituição Federal e a declaração de que “todos são iguais perante a lei” que as mulheres tiveram seus direitos trabalhistas instituídos e a igualdade de gênero firmada. A proibição da diferença salarial entre homens e mulheres e o princípio de que as mulheres poderiam ocupar qualquer função foram reafirmados.

O século 21 trouxe novas conquistas, como a licença-maternidade e a regularização do trabalho doméstico.

A Constituição Brasileira, elaborada em 1934, garantiu os primeiros direitos trabalhistas às mulheres, que passaram a exercer atividades remuneradas fora de casa, principalmente nas indústrias, a partir de 1940, embora ainda fossem tuteladas por seus pais ou maridos. Estava na Constituição a proibição de diferenças salariais entre homens e mulheres e de trabalhar em lugares que não fossem bons para a saúde ou que causassem algum risco à integridade física, além da garantia de assistência médica às gestantes e do descanso após o parto.

Outras conquistas vieram em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a proibição do empregador de considerar sexo, idade, cor e raça na hora de negociar remunerações.





Conquistas femininas na linha do tempo

1919

Fundação da Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, pela cientista brasileira Bertha Lutz.

1932

Direito ao voto feminino

1934

Primeiros direitos trabalhistas das mulheres, que passaram a ter remuneração pelo trabalho fora de casa.

1943

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): garantias de remuneração sem considerar o gênero na hora da negociação

1988

Constituição Federal: mulheres tiveram seus direitos trabalhistas instituídos e a igualdade de gênero firmada

2000+

Novas conquistas, como a licença-maternidade e a regularização do trabalho doméstico



Planeta 50-50



A igualdade de gênero no mercado de trabalho continua na pauta mundial, entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS), traçados desde 2015. São 17 metas a serem atingidas até 2030, entre elas: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Para apoiar essa meta, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global ‘Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero’, que estabelece outros compromissos, como a garantia do combate ao feminicídio e da proteção das mulheres em situação de violência, entre outros importantes ajustes sociais.

Dia Internacional das Mulheres

Em 1975, o dia 8 de março foi instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o Dia Internacional das Mulheres. A data lembra as manifestações – brutalmente reprimidas – feitas por trabalhadoras russas, em 1917, por melhores condições de vida e trabalho e contra a entrada da Rússia na Primeira Guerra Mundial. Apesar dos simbolismos românticos associados à celebração dessa data – como o ato de dar flores –, atualmente sua essência tem sido ressignificada e ela tornou-se um dia dedicado a protestos e reflexões sobre o papel da mulher na sociedade, seus direitos e desafios na conquista por espaços igualitários.



A photograph of three women embracing each other from behind in a grassy park. The woman on the left has dark dreadlocks and is wearing a pink shirt. The woman in the middle has long, wavy blonde hair and is wearing a floral dress. The woman on the right is wearing a black and white striped shirt and blue jeans. The text 'Em 8 de março, é comemorado o Dia Internacional das Mulheres' is overlaid in white on the image. Below the text is a small horizontal bar with four colored segments: blue, green, orange, and red.

Em 8 de março, é comemorado o Dia Internacional das Mulheres





O poder nas palavras

Conheça alguns conceitos ligados à luta pela igualdade de gênero



Empoderamento feminino

Do inglês empowerment, empoderar significa dar acesso a espaços de poder. Para o gênero feminino, o empoderamento se estende por todas as esferas nas quais a mulher ainda é minoria, como a política. Incluir as mulheres nesses espaços, para que elas ocupem esferas de poder, resume o significado do empoderamento feminino.



Equidade

Equidade, segundo os direitos das mulheres, tem a ver com o ajuste social necessário para as mulheres reaverem tudo que não puderam conquistar por serem consideradas inferiores aos homens. É uma questão de justiça social e de propor leis e ações que promovam e reconheçam os direitos do gênero feminino.



Sororidade

A cumplicidade entre as mulheres e o entendimento de que todas precisam se unir para alcançar objetivos comuns são características da sororidade. Passa também pela empatia diante do sofrimento de pessoas do mesmo gênero e por ações práticas para promover justiça e bem-estar.





Feminismo

É um movimento social protagonizado por mulheres que tem o propósito de pleitear a igualdade política, jurídica e social entre mulheres e homens. Ao contrário do que muitos pensam, o movimento não pretende impor qualquer tipo de superioridade feminina – sua bandeira é a igualdade, e passa pela libertação de padrões patriarcais baseados em normas de gênero. Faz parte do pensamento feminista o empoderamento feminino e a presença da mulher em todos os espaços.



Patriarcado

O patriarcado é um sistema social em que o gênero masculino predomina em todos os campos. Assim, homens, em maior número, ocupam espaços e decisões sociais importantes (políticas, familiares, de propriedade etc.) e são considerados autoridades, em detrimento das mulheres, na sociedade. Contrapor-se a esse sistema é papel do pensamento feminista.



Misoginia

Ser misógino significa ter desprezo e preconceito por mulheres, manifestados em forma de ódio em relação ao gênero feminino. A misoginia promove, por exemplo, discriminação, exclusão e até crimes contra as mulheres.



Empoderamento no mercado de trabalho



Avanços e
desafios das
mulheres no
ambiente
corporativo



Apesar das conquistas que a luta feminina e o aprimoramento das leis trouxeram para as mulheres no mercado de trabalho, ainda há um longo caminho a percorrer para que, na prática, haja equidade entre homens e mulheres. Os desafios mais preliminares são a igualdade salarial e a igualdade de oportunidade para cargos de liderança.

Em outras palavras, ainda que a Constituição determine a ilegalidade da diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de gênero, o mercado de trabalho no Brasil é um espaço desigual e discriminatório para as mulheres.

O Brasil ocupa a 130^a posição em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes em um ranking de 153 países.

(Dados do Relatório Global sobre a Lacuna de Gênero (2020) do Fórum Econômico Mundial)

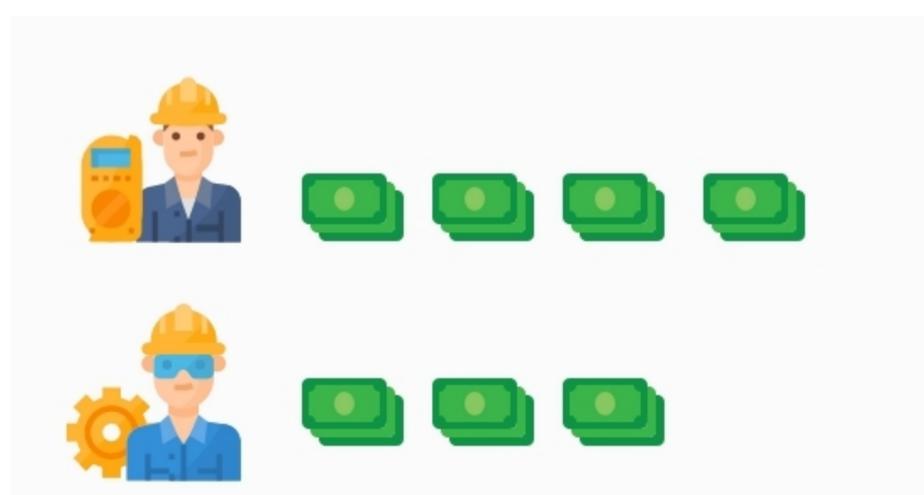




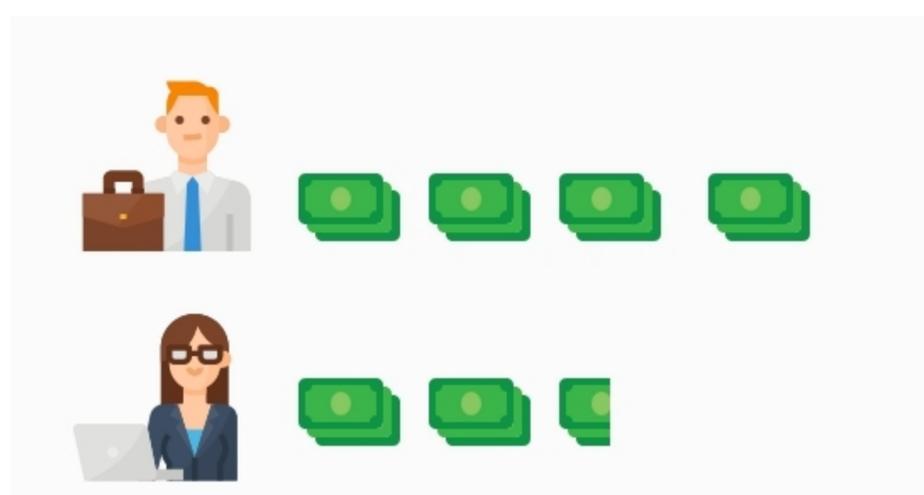
Cargos e salários

As Estatísticas de Gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgadas em 2021, sobre levantamento realizado no mercado trabalho ao longo de 2019, apontam que as mulheres ganham menos, embora sejam mais qualificadas.

Salários em baixa

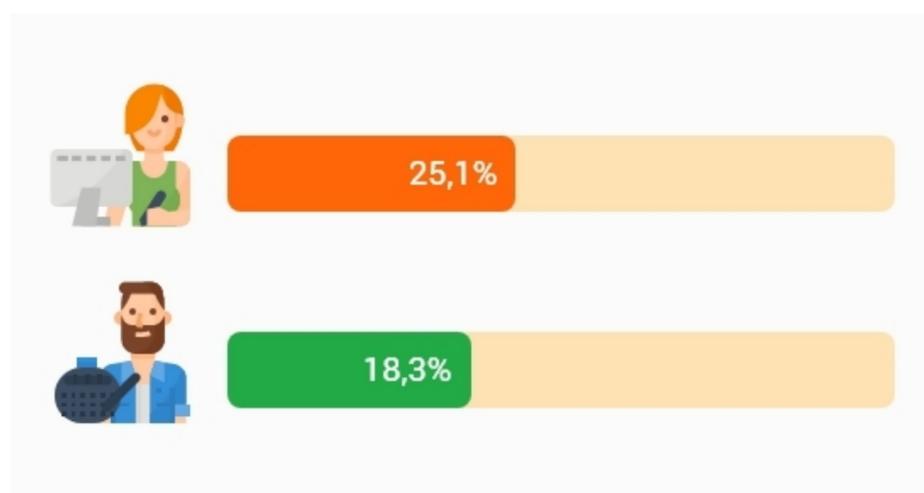


Em média, o salário das mulheres equivale a 77,7% do salário dos homens

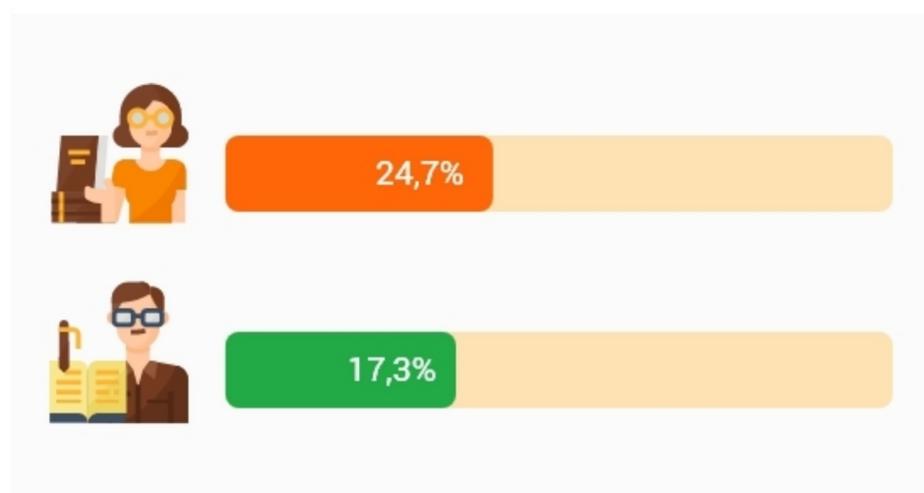


Nos cargos de liderança, a renda das mulheres é 61,9% da renda dos homens

Formação em alta



Na faixa de 25 a 34 anos de idade, 25,1% das mulheres têm ensino superior completo contra 18,3% dos homens.



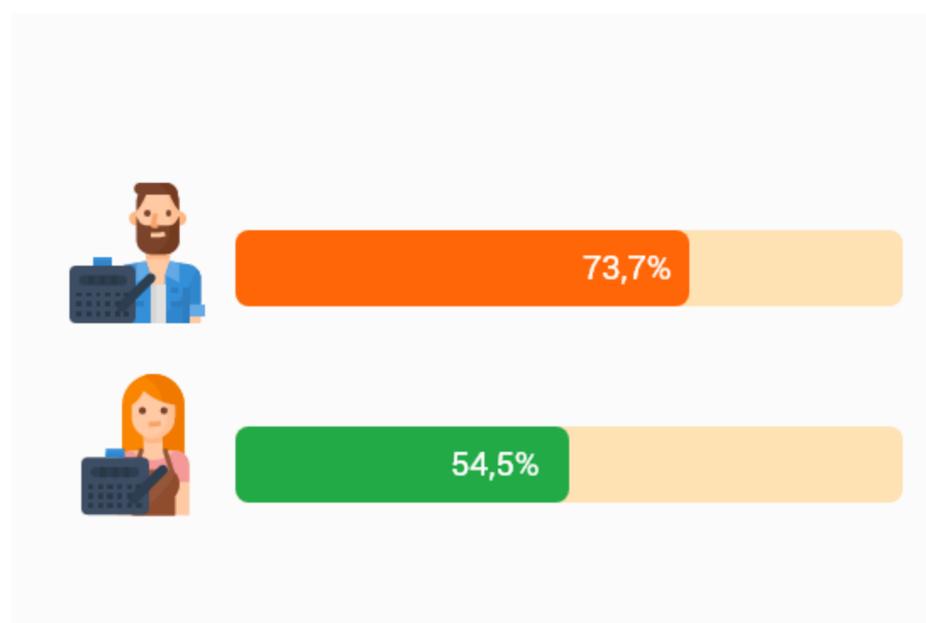
Na faixa de 35 a 44 anos de idade, 24,7% das mulheres finalizaram a faculdade contra 17,3% dos homens



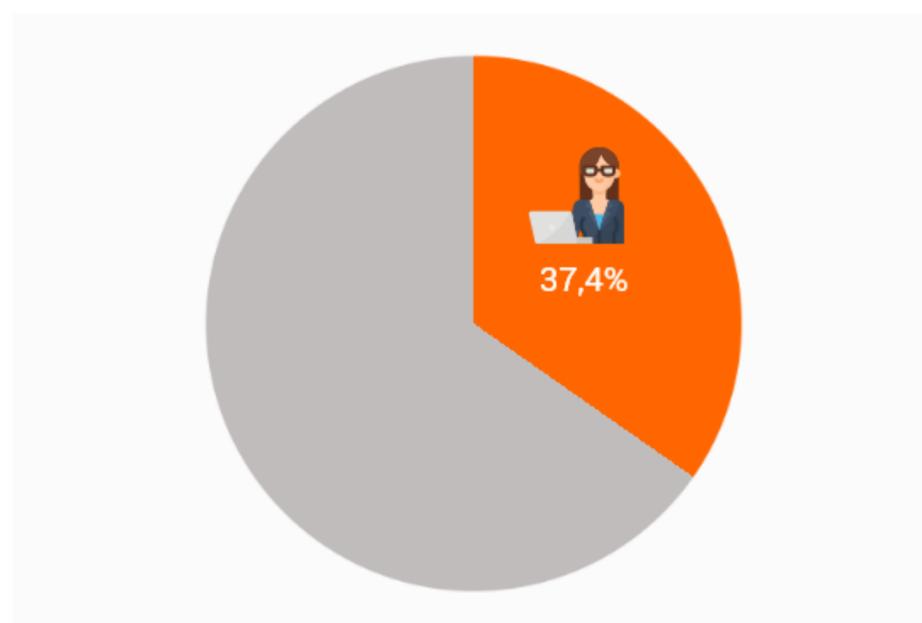


Homens (ainda) no comando

O mesmo levantamento do IBGE indica que o mercado de trabalho segue majoritariamente masculino. Na faixa etária de 17 a 70 anos, pouco mais da metade das mulheres trabalham fora. Nos cargos de chefia, elas superam um terço, revelando que estamos longe da equidade.



54,5% das mulheres participam do mercado de trabalho, enquanto entre os homens o percentual é de 73,7%



Apenas 37,4% das mulheres ocupam cargos gerenciais





Machismo (quase) discreto no ambiente corporativo

Lidar com sutis e indevidas práticas machistas no ambiente de trabalho é um desafio e tanto para as mulheres. Vale a pena conhecer algumas situações e os termos que as definem:

- Se um homem interrompe a fala de uma mulher por considerar que sua opinião é mais valiosa do que a dela, apenas pelo fato de ser homem, isso se chama **MANINTERRUPITING**.
- É bastante comum no ambiente de trabalho um homem apresentar a ideia de uma mulher como se fosse dele e levar os créditos. Essa apropriação tem nome: **BROPRIANTING**.
- “Só pode estar na TPM”. Comentários desta natureza são feitos com o propósito de desacreditar ou desqualificar as falas e ações de uma mulher por meio da intimidação emocional. O termo que define isso é **GASLIGHTING**.
- O homem sabe que a mulher entende claramente o assunto que está sendo tratado, mas ele faz questão de explicar o óbvio a ela, numa clara tentativa de demonstrar superioridade intelectual. O nome disso é **MANSPLANING**.





Assédio

Humilhações e constrangimentos no ambiente corporativo caracterizam assédio, um tipo de violência praticado por pessoa em posição hierarquicamente superior. As



Assédio moral

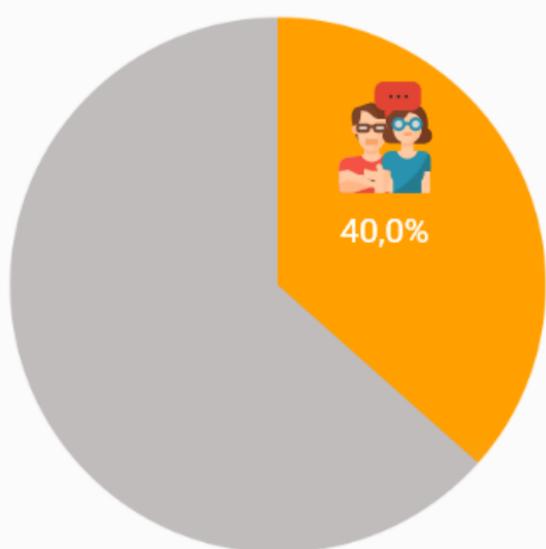
É violência psicológica sem conotação sexual – como ameaças, chantagens, humilhações e constrangimentos em geral.



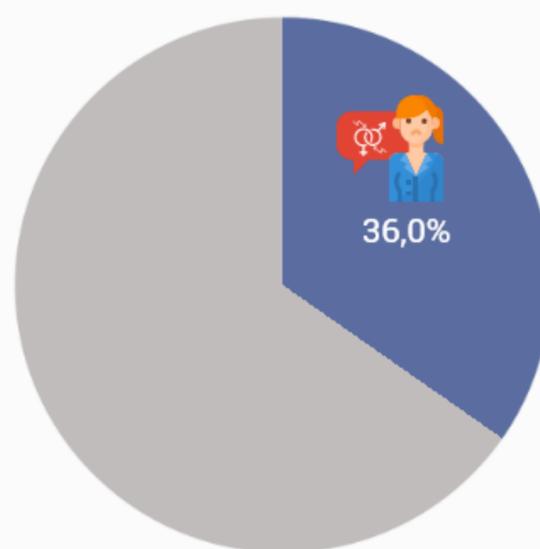
Assédio sexual

É violência psicológica e/ou física com intenções sexuais – como comentários sobre atributos físicos, convites para sair, além de ameaças, chantagens, humilhações e constrangimentos no contexto sexual.

Pesquisa de 2020 da Agência Patrícia Galvão, organização feminista de referência no campo dos direitos das mulheres, revelou que, no ambiente de trabalho:



40% das mulheres alegam terem sido xingadas ou ouvido gritos, enquanto a fração dos homens é de 13%



36% das mulheres foram elogiadas por seus atributos físicos contra 8% dos homens





A TAESA repudia qualquer tipo de assédio entre seus colaboradores e fornecedores. Se você presenciou ou foi vítima desse tipo de situação, acesse www.contatoseguro.com.br/taesa e faça sua denúncia anonimamente.

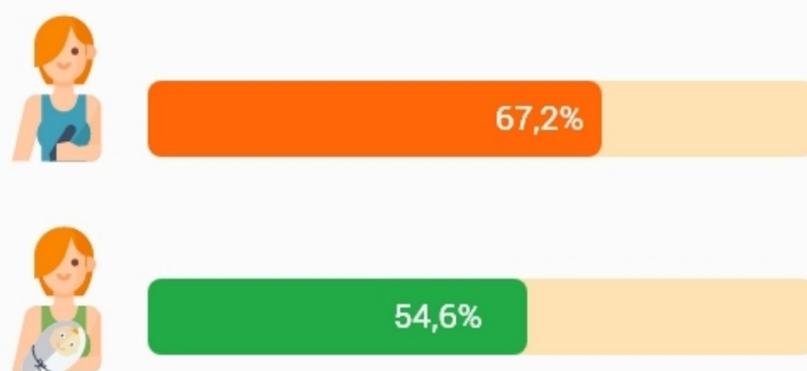
Multitarefa

Além de toda a desigualdade enfrentada no meio corporativo, as mulheres se desdobram mais do que os homens nos cuidados com a família e as tarefas domésticas. Essa disparidade tem origem histórica no papel social e cultural imposto ao gênero feminino: espera-se que elas deem conta da casa, dos filhos e também dos idosos. Tal desequilíbrio segue como barreira à ampliação da autonomia das mulheres no mercado do trabalho. Aquelas que têm filhos pequenos sofrem ainda mais.



Mulheres dedicam 21,4 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto o percentual entre os homens é de 11 horas

(Dados IBGE)



67,2% das mulheres sem filhos de até 3 anos de idade estão empregadas contra 54,6% das que têm filhos nesta faixa etária

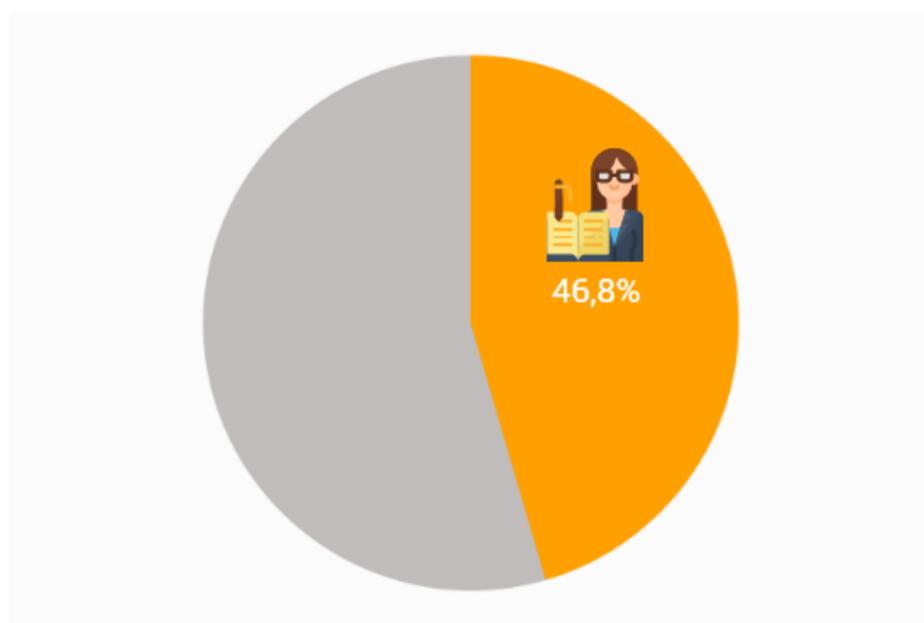
(Dados IBGE)



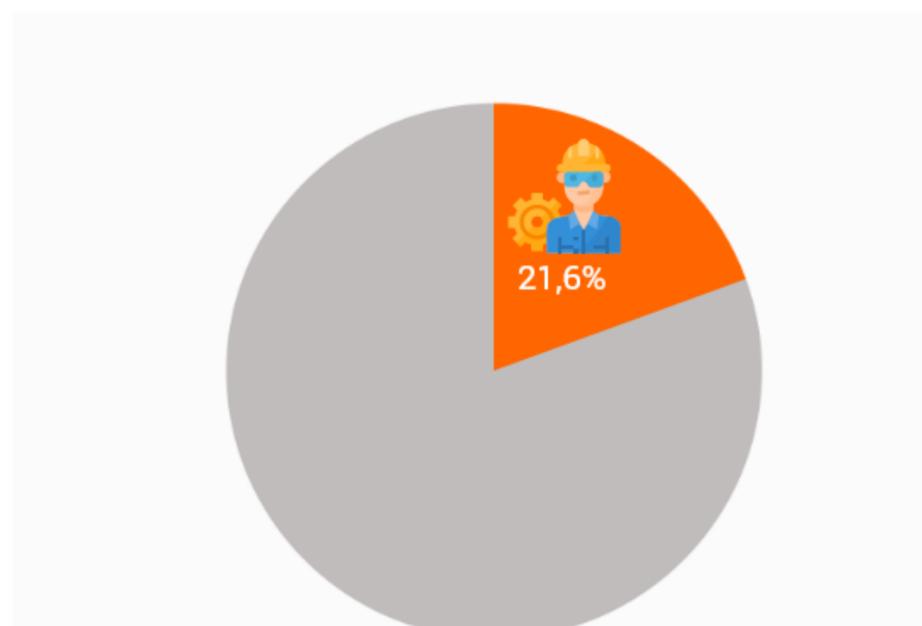


Trabalho de homem?

É preciso ainda desfazer o mito das carreiras exclusivamente masculinas ou femininas, porque qualquer um tem o direito de ser o que quiser ser. As estatísticas mostram os reflexos desse mito na prática.



Nas instituições de graduação, apenas 46,8% dos professores são mulheres



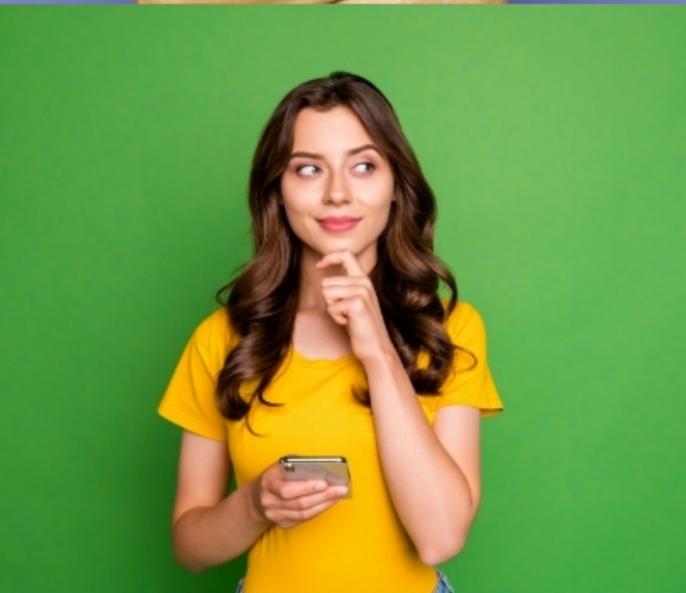
Mulheres são minoria nas áreas de exatas – nas engenharias, por exemplo, correspondem somente a 21,6% dos estudantes



Em quanto tempo conseguiremos reverter essa realidade? Sem dúvida, é preciso que haja uma transformação em cada um, estimulada por empresas e setores públicos, no sentido de revisar as relações de gênero no mundo do trabalho. O foco principal é rejeitar visões discriminatórias associadas ao masculino e ao feminino, mas não perder de vista a necessária valorização das diferenças.



Pela



valorização



da mulher

Ações da TAESA para promover o empoderamento feminino



Colaboradora Tainá Silveira

A TAESA tem investido em iniciativas para promover o empoderamento feminino e a igualdade de gênero no ambiente corporativo e torná-lo mais receptivo à presença das mulheres e ao debate dos desafios vividos por elas na sociedade.

É essencial criar oportunidades para incluir os talentos, as habilidades e as experiências das mulheres nos mais diversos níveis do ambiente corporativo, além de adotar medidas para combater preconceitos e discriminação. Além de ajudar a melhorar o desempenho dos negócios, estimular a igualdade de gênero permite estabelecer sociedades mais estáveis e justas.



Colaboradora Ludmilla Couto





Fórum da Mulher TAESA



É um espaço de discussão sobre a presença feminina na sociedade, realizado ao longo de um mês do ano. Colaboradoras da TAESA são convidadas a falar sobre diversos temas relacionados ao universo feminino, entre eles: autoestima, combate ao preconceito, conciliação da carreira com a família etc.

Em 2021, foram realizados cinco encontros durante o mês de março, com os temas:

- Presença da mulher no ambiente corporativo – Foco, objetivos e conquistas;
- Superação – Como conciliar trabalho, saúde e qualidade de vida;
- Pandemia – Adaptação ao home office, ‘homescholling’, ausência de rede de apoio e autocuidado;
- Vida de mãe e executiva – Desafios, escolhas e realizações;
- Mulheres nos Conselhos das empresas – Como o mercado vem se posicionando e o espaço da mulher em altos cargos.

Todos os colaboradores da TAESA podem participar do encontro ou assistir posteriormente às conversas gravadas.





Movimento Mulher 360



A TAESA faz parte do Movimento Mulher 360 o, uma organização independente e sem fins lucrativos que reúne instituições protagonistas do cenário empresarial brasileiro comprometidas em promover, por meio de ações concretas, a igualdade de gênero e o aumento da participação feminina no ambiente corporativo, nas comunidades em que atuam e entre seus fornecedores.

Uma das iniciativas do Movimento é a realização de fóruns mensais para discutir temas importantes ligados ao empoderamento feminino, entre eles: assédio e outros tipos de violência contra a mulher; contratação e promoção de mulheres negras; desafios e estratégias para atração e contratação de mulheres nas áreas de ciências, tecnologia, engenharia e matemática; contratação e desenvolvimento da carreira de mulheres nas operações e vendas; diversidade e equidade na cadeia de valor; identidade de gênero e orientação sexual; práticas de retenção de mulheres pós-maternidade; e presença de mulheres em posições de liderança.



Colaboradora Valéria Garcia





Formação de Eletricistas Mulheres



Colaboradora Bruna Cortez

O curso de Formação de Eletricistas Mulheres é uma iniciativa TAESA que visa atender mulheres sem vínculo empregatício com a Companhia, que hoje não atuam no mercado de transmissão de energia e capacitá-las para esse setor.

A iniciativa tem como objetivo fortalecer a equidade de gênero na empresa, além de auxiliar no primeiro passo de muitas dessas mulheres para uma capacitação mais profissional.

O curso conta com engenheiros e técnicos da TAESA como corpo de professores e disciplinas totalmente adaptadas para a realidade de transmissão de energia elétrica.

A realização da formação é uma ação 100% voltada para uma contribuição à sociedade e ao movimento de equidade de gênero nas organizações.





Pacto ONU Mulheres

Em fevereiro de 2021, a TAESA aderiu ao Pacto ONU Mulheres, uma iniciativa da Organização das Nações Unidas que definiu os Princípios de Empoderamento das Mulheres, com o objetivo de orientar as empresas que fazem parte dessa rede global em seus esforços para aumentar a participação feminina nos espaços de poder e promover a igualdade de gênero no ambiente corporativo, no mercado de trabalho e nas comunidades em que atuam.



Dar tratamento igual a mulheres e homens não é apenas a coisa certa a fazer – é também bom para o negócio. A plena participação das mulheres no ambiente corporativo e na comunidade é saudável para a organização hoje e no futuro. Adotar um amplo conceito de sustentabilidade e responsabilidade corporativa que inclua o empoderamento das mulheres como um de seus objetivos principais trará benefícios para todos.



Conheça os 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres

- 1** Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.
- 2** Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.
- 3** Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e
- 4** Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.
- 5** Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres.
- 6** Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.
- 7** Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

