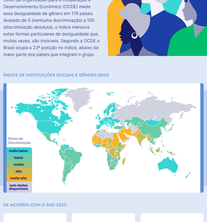
ANÁLISE ECONÔMICA

Edição 3 - Ano 4 | Março de 2021

COM ELAS VAMOS ALÉM

Apesar do progresso significativo, as desigualdades de gênero persistem nas áreas da vida social e econômica. A discriminação presente nas instituições sociais - leis, normas e práticas sociais - é um dos principais impulsionadores dessa desigualdade, perpetuando as lacunas de gênero na educação, emprego e saúde e impedindo o progresso em direção à transformação social baseada em direitos. O Índice de Instituições Sociais e Gênero (SIGI) da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) mede essa desigualdade de gênero em 179 países. Avaliado de 0 (nenhuma discriminação) a 100 (discriminação absoluta), o índice mensura estas formas particulares de desigualdade que, muitas vezes, são invisíveis. Segundo a OCDE o Brasil ocupa a 23ª posição no índice, alvejo da maior parte dos países que integram o grupo.

ÍNDICE DE INSTITUIÇÕES SOCIAIS E GÊNERO (SIGI)



DE ACORDO COM O SIGI 2020:

56% 56% da população global pensa que quando uma filha trabalha, seus **filhos sofrem.**

2.5x Mulheres passam 2.5 vezes **mais tempo em trabalho doméstico** e não pago quanto companheiros com os homens.

62% 62% da população africana acredita que os **homens são líderes políticos melhores** que as mulheres.

Fonte: ONU WOMEN

AS DIFERENÇAS TAMBÉM EXISTEM NO CAMPO POLÍTICO

As políticas nem sempre são neutras, e vão de gênero pode estar envolvido na tomada de decisões do governo, que corre o risco de exacerbar a desigualdade e discriminação. Uma abordagem estratégica que integra uma **lente de gênero na formulação de políticas**, pode ajudar os governos a alcançar resultados mais equitativos. Isso pode ajudar a aumentar a confiança pública nos governos, ofereça as instituições democráticas e combater os estereótipos de gênero.

EVOLUÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NOS PARLAMENTOS (2017-2023)

EVOLUÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS SUPREMAS CORTES (2016-2018)

Fonte: ACOS

ELAS NO COMANDO

Apesar dos gestores de representação, nos últimos dois anos, as mulheres - e especialmente as mulheres negras - ainda estão sub-representadas no mundo corporativo da América. E isso é ainda mais evidente na liderança sênior: de acordo com o levantamento realizado pela consultoria McKinsey apenas 1 em cada 20 líderes são mulheres e **apenas 1 em cada 20 são mulheres negras.**

REPRESENTAÇÃO DO FUNIL CORPORATIVO POR GÊNERO E RAÇA:

O PANORAMA DAS MULHERES BRASILEIRAS

Diversos estudos têm evidenciado a existência de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. No Brasil quando o assunto é participação feminina ainda há muito o que avançar. Observa-se que nos últimos 30 anos muita mudança aconteceu na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro, contribuindo para uma maior inserção da mulher. No entanto, as desigualdades de gênero ainda persistem. Dentre essas mudanças vale destacar:

1. O processo de expansão econômica e internacionalização criaram a parte de decisões de 70, aumentando a demanda por trabalhadores;

2. Mudanças nas normas/convenções sociais e culturais, com transformações nas estruturas das famílias, e divisão das responsabilidades do lar;

3. Mudanças sobre os papéis de gênero na sociedade, com as novas gerações mais interessadas em combater as desigualdades existentes e gerar ambientes mais diversos.

UM MERCADO DE TRABALHO DESIGUAL

Para além da renda, as diferenças entre homens e mulheres se estendem ao próprio engajamento feminino no mercado de trabalho. Quase três anos depois do início da pandemia, a taxa de participação de mulheres - homens que vivem mais de perda a perda de mulheres ocupadas ou em busca de trabalho - ainda não se recuperou. A taxa feminina era menor antes da crise sanitária e teve perda mais intensa. A taxa de participação feminina registrada no 4º trim. de 2022 (52,7%) ainda permanece 1,8 p.p. abaixo do período pré-pandemia (54,3%).

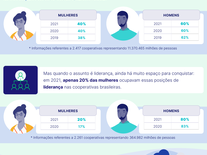
PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Fonte: Ipea Economia e IBGE

ELAS COMO LÍDERES NO BRASIL

A sub-representação feminina em cargos gerenciais ainda é uma realidade no Brasil e no mundo. Apesar de todas as discussões, incentivos e formulações de políticas públicas, a parcela de mulheres ocupando cargos de chefia vem crescendo lentamente.

PARTICIPAÇÃO EM CARGOS DE GERÊNCIA NO BRASIL



LIDERANÇAS FEMININAS TRAZEM MAIS ENGAJAMENTO

Um estudo da Harvard Business Review mostrou que equipes lideradas por mulheres são mais engajadas, impulsionam um melhor desempenho no trabalho e economizam milhões de dólares para as organizações como resultado.

Líder	Empregado	Performance geral	% evitar que saia
MULHERES	MULHERES	4,27	6%
MULHERES	HOMENS	4,25	5,5%
HOMENS	MULHERES	4,16	5,7%
HOMENS	HOMENS	4,03	-

* Escala 1-5: sendo 1=Baixo e 5=Alto

Todos os anos há uma data reservada para refletir sobre as conquistas femininas e seus avanços, seja no político e econômico. O Dia Internacional da Mulher, comemorado em 8 de março, é um dia para refletirmos sobre os avanços e retrocessos que ainda precisamos ser conquistadas. Feminismo é um movimento político e econômico. O Dia Internacional da Mulher, comemorado em 8 de março, é um dia para refletirmos sobre os avanços e retrocessos que ainda precisamos ser conquistadas. Feminismo é um movimento político e econômico.

Em 2021, as mulheres representavam

40% **dos mais de 18 milhões de cooperados.**

45% dos cooperados são **Baixa Renda** são mulheres

46% dos cooperados são **Baixa Renda** são mulheres

DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO DO QUADRO SOCIAL

* Informações referentes a 2.877 cooperativas representando 15.815.483 milhões de pessoas.

Mas quando o assunto é liderança, ainda há muito espaço para conquistar: em 2021 **apenas 20% das mulheres** ocupavam esses postos de **liderança** nas cooperativas brasileiras.

* Informações referentes a 2.291 cooperativas representando 364.862 milhões de pessoas.

POR UM COOP MAIS IGUALITÁRIO

Promover a igualdade e tornar a valorização das mulheres uma ação constante na sua cooperativa é um grande desafio. E, foi pensando em ajudar as coops nessa processo que o Sistema OCB trouxe seis dicas para você implementar um comitê de mulheres na sua organização e fortalecer as práticas que promovem igualdade e coletividade:

1. Converse com outras mulheres e compartilhe sua ideia;

2. Defina os objetivos do comitê e estabeleça uma agenda de atividades;

3. Conviste mulheres de diferentes áreas da sua coop para participarem do comitê e fortalecer a representatividade feminina;

4. Promova eventos e atividades que fortaleçam a participação e o engajamento das mulheres;

5. O desenvolvimento das participantes não pode falhar. Promova formação básica;

6. Acompanhe a atuação do comitê, avalie os resultados e faça ajustes quando necessário.

Quer um passo a passo mais detalhado? Confira o Ebook!

www.somoscooperativismo.coop/br

Em caso de dúvidas ou sugestões entre um e-mail para

nucleo@sescoop.org.br

Para visualizar edições anteriores, acesse o link:

https://materiais.somoscooperativismo.coop/c/analises-anteriores