



# 11º Encontro da Rede Parlamentar para a Igualdade de Gênero

#ParlAmericasGEN

O 11º Encontro da Rede Parlamentar para a Igualdade de Gênero do ParlAmericas, **organizado pelo Senado da República do México**, reuniu parlamentares de todas as Américas e do Caribe para trocar informações com especialistas e outras partes interessadas sobre estratégias para promover a igualdade de gênero e os direitos trabalhistas e econômicos das mulheres. Com o tema “Alcançando o Equilíbrio no Mundo do Trabalho,” as sessões do encontro destacaram as maneiras pelas quais parlamentares podem contribuir para alcançar um maior reconhecimento do papel das mulheres como agentes econômicos, e reduzir as barreiras legais e culturais à plena participação e entrada de mulheres no mercado de trabalho.

O encontro foi [documentado graficamente](#) por Juliana Serrano, da Amazink!

## TEMA

Alcançando o Equilíbrio no Mundo do Trabalho

## LOCAL

Ciudad de México, México

## DATA

18-20 de junho de 2019

## PARTICIPANTES

Mais de 70 parlamentares, funcionários parlamentares e representantes da sociedade civil e organizações multilaterais de 22 países



Esta atividade está alinhada com os ODS 5 e 8

A inauguração ficou a cargo da Senadora **Antares Vázquez Alatorre** (México), membro do Conselho de Administração do ParlAmericas e anfitrião do evento; e do Exmo. **Robert Nault** (Canadá), Deputado e Presidente do ParlAmericas.

Após a inauguração, a Deputada **Cristina Cornejo** (El Salvador), Vice-Presidenta da [Rede Parlamentar para a Igualdade de Gênero](#) (RPIG) para a América Central, entregou um relatório sobre as atividades da Rede desde seu último encontro, e anunciou as próximas atividades.



Em alinhamento com o plano estratégico da Rede, nosso trabalho recente está centrado em três áreas concretas: empoderamento político das mulheres, empoderamento econômico das mulheres e fim da violência baseada em gênero. Esses temas essenciais e interconectados são evidentes no trabalho que realizamos e nas agendas que defendemos.



Deputada **Cristina Cornejo** (El Salvador), Vice-Presidenta da RPIG para a América Central, Membro do Conselho de Administração do ParlAmericas

A inauguração foi seguida por uma série de sessões de trabalho nas quais os participantes dialogaram sobre boas práticas e as experiências de seus países. As discussões exploraram diferentes métodos para reduzir as barreiras à entrada de mulheres e a total contribuição de seus talentos para a força de trabalho, com os seguintes temas: as dimensões de gênero do trabalho de assistência, as lacunas na legislação para o empoderamento econômico, preparando a força de trabalho para as realidades do futuro, e abordar e prevenir o assédio sexual no local de trabalho. O trabalho de mesa-redonda centrou-se na importância de dados abrangentes e desagregados por gênero para a tomada de decisões sobre esses e outros assuntos relacionados.



O empoderamento das mulheres no mundo do trabalho é uma prioridade urgente por si só; é algo que o público está pedindo. Mas também é o mecanismo mais inteligente para alcançar o desenvolvimento, crescimento e prosperidade para nossos países [...] Políticas tributárias voltadas para a família, licença maternidade e paternidade paga, opções acessíveis de assistência à infância e estruturas que promovem uma vida profissional mais equilibrada em geral - tudo isso desempenha papéis significativos em tornar realidade as oportunidades de trabalho com igualdade de gênero, beneficiando a todos.



Exmo. **Robert Nault** (Canadá), Deputado e Presidente do ParlAmericas



Fizemos avanços importantes nos congressos de cada um de nossos países, mas ainda temos muito a avançar e muito a compartilhar. Ouvimos falar de boas práticas legislativas em vários congressos do nosso continente e acredito que precisamos continuar dialogando para construir um caminho comum para a igualdade das mulheres.



Senadora **Antares Vázquez Alatorre** (México), anfitrião do encontro e Membro do Conselho de Administração do ParlAmericas

# Sessão de Treinamento: Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no Local de Trabalho

As primeiras atividades realizadas no âmbito da reunião foram sessões de treinamento sobre [prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho](#). Realizadas separadamente em espanhol e inglês, essas sessões examinaram o problema do assédio sexual no local de trabalho como um obstáculo aos direitos humanos e à igualdade de gênero. Abordou-se uma visão geral dos princípios legais relevantes, examinando diferentes tipos de leis nacionais sobre o tema, baseando-se em exemplos das respectivas sub-regiões convocadas. As sessões também incentivaram os participantes a considerar como as boas práticas discutidas poderiam informar o desenvolvimento de **protocolos ou códigos de conduta para evitar assédio nas instituições legislativas**.



La [sessão em espanhol](#) ficou a cargo de **Lucía Martelotte**, Diretora Executiva Adjunta da [Equipe Latino-Americano de Justiça y Género](#) (ELA, em espanhol). Na América Latina, além de leis específicas sobre assédio sexual, o assunto também foi tratado em leis e códigos trabalhistas, leis gerais sobre violência contra mulheres, leis antidiscriminatórias e códigos penais. Martelotte revisou o que caracteriza uma **legislação ou políticas fortes e abrangentes** sobre assédio sexual, como mecanismos de proteção às vítimas. Entre as boas práticas compartilhadas pelos participantes nessa sessão, estava o novo [Protocolo para Prevenção e Sanção de Assédio Sexual na Câmara de Diputados de Chile](#).

A sessão em inglês foi realizada por **Haran Ramkaransingh**, Diretor de Serviços Jurídicos da [Comissão de Igualdade de Oportunidades](#) (EOC, em inglês) de Trinidad e Tobago, que trabalha para a eliminação de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades por meio de campanhas, educação pública, pesquisa e conciliação de reclamações. O EOC publicou recentemente [Diretrizes sobre Assédio Sexual no](#)

[Local de Trabalho](#), uma referência prática para empregadores e funcionários dos setores público e privado no Caribe. Nessa sessão, os participantes revisaram alguns dos mais recentes avanços nessa área, como a [Lei de Prevenção ao Assédio Sexual no Trabalho, 2017](#), de Barbados, e o [Código de Conduta Parlamentar Canadense para Membros da Câmara dos Comuns: Assédio Sexual entre Membros](#). Os participantes discutiram como outros países poderiam adotar regulamentos semelhantes, com o objetivo de expandir as opções para as vítimas denunciarem violações e encaminhar os casos aos tribunais.

Além disso, as sessões de treinamento exploraram **práticas parlamentares voluntárias** para promover culturas de respeito e bem-estar para todos os funcionários, e alcançar maior produtividade, moralidade e igualdade em seus locais de trabalho. Os participantes consideraram como o #MeToo e outros movimentos sociais estão promovendo conversas críticas e gerando progresso em direção a maior responsabilidade e justiça.



# Sessão 1. Reconhecendo o trabalho das mulheres: a economia do trabalho de assistência

A primeira sessão do encontro abordou a economia do trabalho de assistência e sua relação com o empoderamento econômico das mulheres. Durante a sessão, apresentadores e participantes exploraram ações parlamentares para responder a essas questões, incluindo: aprimoramento dos sistemas de proteção social; quantificar, avaliar e redistribuir o trabalho de assistência domiciliar; e garantir os direitos das mulheres que atuam no trabalho de assistência, particularmente as do setor informal.

## Conceituando o Trabalho de Assistência

O trabalho de assistência representa uma grande área de trabalho para mulheres, formal e informalmente, sendo um setor frequentemente mal remunerados e subvalorizados. Existem ainda discrepâncias em termos da formalidade do emprego e das proteções e benefícios que os trabalhadores desfrutam. Além disso, as mulheres permanecem responsáveis por uma quantidade desproporcional de trabalho doméstico não remunerado, o que aumenta sua carga de trabalho, limita o tempo disponível para outras atividades econômicas ou pessoais e reforça as desigualdades econômicas no nível doméstico. O valor desse trabalho para o funcionamento das famílias, e para a economia em geral, não é amplamente reconhecido. Cada uma dessas tendências é moldada por uma crença persistente e prejudicial de que o trabalho assistencial e a família são "domínio das mulheres".

**As atividades de assistência direta** envolvem interação entre o prestador de cuidados e o destinatário dos cuidados (como filhos ou pais).

**As atividades de assistência indireta** incluem tarefas que ajudam outras pessoas, mas não exigem interação pessoal (como cozinhar e limpar).

**O trabalho de assistência remunerada** é efetuado por remuneração ou lucro, seja em residências, instalações de enfermagem, hospitais, etc.

- **O trabalho formal de assistência** se é realizado para um empregador de acordo com um contrato de trabalho e salário definidos, benefícios e outras disposições relacionadas, bem como contribuições fiscais e previdenciárias, permitindo maior segurança no emprego.
- **O trabalho informal de assistência** é um emprego remunerado mais precário, realizado sem contrato, fora de outras estruturas de seguridade social ou, por salários e benefícios abaixo das disposições gerais do mercado. Inclui também situações em que a remuneração é fornecida em espécie (por exemplo, pagamento por fornecimento de acomodação e comida).

**O trabalho de assistência não remunerada** é a realização de atividades de assistência sem remuneração. Isso pode ser feito em uma variedade de configurações, mas geralmente está relacionado às esferas domésticas e familiares.



## Sessão 1 (continuação)

**Julia Escalante de Haro**, Coordenadora Regional do Comitê Latino-Americano e Caribenho de Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM), abriu a sessão com uma introdução aos principais conceitos e tendências relacionados à economia do cuidado. Enfatizou que tanto mulheres quanto homens estão envolvidos no trabalho de assistência, não remunerada e paga, e experimentam vulnerabilidade nessas situações laborais. Os dados revelam que o gênero afeta os tipos de papéis desempenhados e as condições em que esse trabalho é realizado. Destacou ainda, que as mulheres realizam a maioria dos trabalhos de assistência - principalmente em uma capacidade não remunerada - e que esse ônus influencia sua capacidade de acessar e permanecer em empregos remunerados de qualidade. As mulheres no trabalho de assistência remunerada também têm maior probabilidade de trabalhar por conta própria no setor informal, o que significa **menos proteção social e segurança no emprego**. Além disso, os profissionais de saúde nesse cenário são mais suscetíveis à violência, discriminação e falta de reconhecimento do trabalho e dos direitos humanos. Garantir apoio e proteção adequados aos trabalhadores nessas situações requer **considerações intersetoriais**, pois as mulheres migrantes e as mulheres de outros grupos sociais mais vulneráveis têm maior probabilidade de serem empregadas informalmente. Um painel de parlamentares foi realizado após a introdução, para apresentar iniciativas de seus respectivos países para abordar essas e outras questões relacionadas.



Em sua [apresentação](#), a Deputada **Shirley Díaz Mejías** (Costa Rica) discutiu duas leis importantes adotadas na Costa Rica: a [Lei 9325](#), que iniciou a medição nacional do trabalho doméstico não remunerado por meio do Sistema Nacional de Estatística e Censo, e a [Lei 9220](#), que criou uma Rede Nacional de Assistência à Criança e Desenvolvimento. Destacou ainda a importância dos **dados em tempo real** para informar a criação de políticas e programas responsivos, bem como de considerar e responder a questões relacionadas no contexto da economia em geral, pois flutuações e crises podem influenciar a necessidade do público de procurar emprego em diferentes setores ou sob diferentes termos.

O Presidente do Senado, **Chester Humphrey** (Granada), Vice-Presidente da RPIG para o Caribe, compartilhou que Granada está dando maior atenção ao reconhecimento e apoio do trabalho doméstico não remunerado, mas, que o País avançou mais em termos de garantir apoio e proteção adequados para prestadores de serviço de assistência remunerada, tendo em vista as parcerias e defesas realizadas com sindicatos. Descreveu as disposições do código trabalhista de Granada e a legislação previdenciária especificamente relacionada aos **trabalhadores domésticos**, e disse que serão atitudes serão tomadas para fortalecer as proteções legais no País, que assina a [Convenção dos Trabalhadores Domésticos da OIT](#).

## Sessão 1 (continuação)

A Senadora **Verónica Camino Farjat** (México) falou sobre importantes iniciativas para expandir a licença parental para os pais após o nascimento de um filho, destacando que ainda é necessário aumentar o tempo da licença para ambos os pais. Defendeu ainda ser necessário não apenas capturar dados sobre o trabalho de assistência não remunerada, mas também atribuir a ele um valor que poderia ser aceito para provisão de crédito ou, no caso de divisão de ativos na ocorrência de separação conjugal, em reconhecimento aos prejuízos enfrentados pelas mulheres quando seu trabalho é principalmente doméstico. Ressaltou, por fim, que o verdadeiro progresso em qualquer uma dessas questões exigirá que a legislação seja acompanhada por um foco na **educação e comunicação**, que promova a liderança de meninas desde tenra idade.

Após o painel, os participantes se engajaram em um diálogo produtivo, compartilhando boas práticas relacionadas ao reconhecimento e apoio do trabalho de assistência, trabalho doméstico e sistemas de proteção social, para alcançar a igualdade de gênero. Os temas abordados incluíam proteções de emprego para impedir a discriminação ou demissão de novos pais; o desenvolvimento e o fortalecimento de sistemas nacionais de assistência; programas de apoio à assistência a idosos, pessoas doentes ou portadoras de deficiência; programas que proporcionam renda e apoio às mulheres empresárias; e política e infraestrutura favoráveis à família no parlamento para garantir que os pais tenham acesso às mesmas disposições que outros trabalhadores no local de trabalho.



Se esses serviços não remunerados de cuidado recebessem um valor com base em um salário mínimo por hora, eles representariam 9% do PIB global, o que corresponderia a cerca de \$11 bilhões de dólares americanos.



Julia Escalante de Haro (CLADEM)

Já temos os métodos para medir [trabalho de assistência]... então é isso que precisamos fazer. Para poder dizer às mulheres: "Você tem o direito, você tem o reconhecimento". Mas é hora de dar valorizá-lo. Agora, passamos de uma simples de quantificação do trabalho de assistência para colocá-lo na lei, de modo que ele faça parte da aquisição e de partilhas litigiosas.



Senadora Verónica Camino Farjat (México)

Hoje em Granada, sob o código trabalhista trazido pela força das atividades do movimento sindical, o trabalho doméstico é definido em lei em termos de remuneração, horas de trabalho e direito a férias anual paga. Essa área de trabalho também é coberta pela nossa legislação de seguridade social [...] Os empregadores são obrigados a fazer contribuições para o sistema de segurança nacional para aposentadoria, licença médica e outros benefícios para mulheres que prestam trabalhos de assistência e domésticos.



Presidente do Senado **Chester Humphrey** (Granada), Vice-Presidente da RPIG para o Caribe

A Lei nº 9325 visa visibilizar, por meio do Sistema Nacional de Estatística e Censo, as contribuições dos trabalhos de assistência não remunerada para começar a criar alguns programas e métodos sobre isso.



Deputada **Shirley Díaz Mejías** (Costa Rica)

## Sessão 2. Negócios inacabados: leis para fechar as lacunas nos direitos econômicos das mulheres



Esta sessão examinou a igualdade de gênero tendo a lei como base para alcançar a igualdade na prática, com foco nas mulheres durante sua vida profissional. Os tópicos considerados foram licenças parentais estendidas; diferença salarial; acesso a crédito, capital e propriedade; pensões, entre outros.

**Beatriz García**, representando o Escritório Regional da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe, fez a [apresentação](#) de abertura e forneceu uma visão geral de um novo estudo intitulado [Análise da Legislação Discriminatória sobre Autonomia](#)

[Econômica e Empoderamento da Mulher na América Latina e no Caribe](#), publicado em parceria com a Secretaria Geral da Ibero-Americana. O estudo ilustra como a legislação discriminatória afeta o empoderamento econômico das mulheres, bem como exemplos de leis nacionais que contribuem para fechar as lacunas identificadas. As leis examinadas são divididas em três categorias: **acesso a bens e recursos, acesso ao trabalho remunerado, e trabalho não remunerado.**

De uma perspectiva regional, a Sra. García observou que uma das lacunas significativas remanescentes está relacionada à licença parental e à proteção à maternidade. Nesse sentido, compartilhou que 29 dos 33 países estudados não ratificaram a [Convenção No. 183 de la OIT](#), e que alguns empregadores ainda estão usando práticas discriminatórias, como pedir às mulheres que façam testes de gravidez como parte dos processos de contratação. Além disso, onde existe licença maternidade, seu pagamento às vezes é às custas do empregador, o que acaba por desincentivar a contratação de mulheres. Enquanto isso, a licença paternidade é inexistente ou muito limitada.

Observou ainda, que a remoção das **formas diretas e indiretas de discriminação legal**, reveladas pelo estudo, é um passo crucial para a igualdade substantiva. Esboçou, por fim, uma série de recomendações direcionadas aos tomadores de decisão, apresentadas na barra lateral.



### Recomendações

1. Ratificar convenções internacionais relevantes e promover sua efetiva implementação
2. Eliminar disposições legais diretamente discriminatórias
3. Progredir na legislação de ações afirmativas
4. Contribuir para a conscientização e treinamento em gênero
5. Facilitar maior empoderamento para os detentores de direitos mais vulneráveis
6. Garantir acesso à justiça confiável, acessível e adaptada às necessidades das mulheres
7. Desenvolver o progresso já alcançado para eliminar as lacunas existentes na promulgação e aplicação de leis para a igualdade de gênero

## Sessão 2 (continuação)



Em seguida, a Deputada **Arelys Santana Bello** (Cuba) falou sobre os avanços feitos em seu país, que obteve um progresso substancial na participação das mulheres em certos setores como o STEM e o serviço público, possuindo ainda uma menor participação nos empregos não estatais - ou do setor privado - que é uma área nascente da economia. Falou ainda sobre a [pesquisa nacional sobre igualdade de gênero](#) (2016), que capturou dados desagregados por sexo em muitos indicadores, incluindo: atitudes em relação a mulheres e homens, desafios econômicos primários, uso do tempo e cuidados com as crianças. Essa pesquisa e fornece um roteiro para continuar a melhorar a ação e a posição das mulheres na economia. Enfatizou, por fim, a importância de **investimentos em serviços sociais** que beneficiam as mulheres, mesmo em tempos econômicos desafiadores.

A Dra. Deputada **Kellie Leitch** [apresentou](#) as iniciativas que ajudaram a diminuir as desigualdades enfrentadas no local de trabalho por mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, minorias visíveis e novos imigrantes, no Canadá. Nesse contexto, compartilhou o exemplo da [Lei de Equidade do Emprego](#), que estabeleceu uma base que exigia **medidas especiais** e a acomodação da diferença. A Dra. Leitch explicou então, como as provisões de segurança empregatícia, como licença parental paga e benefícios de aposentadoria, melhoraram as circunstâncias econômicas das mulheres ao longo dos anos. Descreveu ainda, programas governamentais para mulheres empresárias e para orientação em setores não tradicionais. Outras boas práticas destacadas foram: horários flexíveis de trabalho (que permitem que mais mães busquem emprego); campanhas em torno do Dia Internacional da Menina; e fortes mecanismos de fiscalização. Por fim, enfatizou a necessidade de estabelecer prazos claros e transparentes para colocar em prática as novas ideias que os parlamentares propuseram para desafiar o status quo.

A Deputada **Maritza Espinales** (Nicarágua) [apresentou](#) uma série de leis que protegem os direitos econômicos das mulheres em seu país, entre elas: [Lei No. 648 de igualdade de direitos e oportunidades](#); [Lei No. 717, lei do Estabelecimento do Fundo de Terras com Equidade de Gênero para as Mulheres Rurais](#); [Lei No. 718 para Proteger Famílias nas quais ocorreram Gestações e Partos Múltiplos](#); e a [Lei No. 757 sobre tratamento equitativo e digno para as populações indígenas afrodescendentes](#).



## Sessão 2 (continuação)

Nesse contexto, descreveu vários programas em áreas relacionadas, como segurança alimentar, alfabetização, moradia e crédito para pequenas empresas. Explicou ainda que esses esforços estão alinhados com o Plano Nacional de Desenvolvimento Humano (2018-2021), e estão contribuindo para benefícios macro e microeconômicos. No entanto, observou que a **arrecadação de recursos e a implementação** de tais medidas ainda são um desafio. Por fim, destacou a representação das mulheres em instituições públicas, uma área em que a Nicarágua é líder global.

Após o painel, os participantes dialogaram e refletiram sobre o trabalho a ser realizado, lembrando que nosso hemisfério é a região com maior desigualdade. Um ponto de discussão recorrente foi sobre o papel dos movimentos e manifestações das mulheres em promover mudanças, pois criaram uma obrigação social - e os parlamentos - de responder às desigualdades econômicas, entre outras. Um participante chamou a atenção para uma notável contradição no empoderamento das mulheres em certos países onde a paridade foi alcançada na representação política, mas, a inclusão econômica das mulheres permanece muito baixa. Por meio de uma troca de possíveis soluções políticas, observou-se que as cotas para locais de trabalho são frequentemente rejeitadas pelo setor privado. Como estratégia para mudar esse pensamento, evidências podem ser destacadas para mostrar que a diversidade na composição dos conselhos aumenta a lucratividade das empresas. Outra recomendação foi a promulgação de regulamentos que exijam que as organizações publiquem os nomes de seus membros do conselho; essa transparência pode motivar uma representação mais equilibrada.



Recentemente, desenvolvemos um compêndio realmente interessante que apresenta toda a legislação que ajuda e apoia as mulheres e sua incorporação na vida econômica do país.



Deputada **Arelys Santana Bello** (Cuba)

Nosso objetivo final com este relatório é contribuir para a visibilidade, em benefício dos tomadores de decisão, o caminho que ainda precisa continuar em termos de legislação sobre o empoderamento econômico das mulheres.



**Beatriz García** (Escritório Regional da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe)

Como vocês podem ver, a Nicarágua está tentando fechar as lacunas. Mas, acredito que os maiores desafios que temos estão relacionados à conscientização e à sensibilização, porque já existe uma estrutura legal.



Deputada **Maritza Espinales** (Nicaragua), Membro do Conselho de Administração do ParlAmericas

Somente no Canadá, o envolvimento de mulheres em empreendimentos significa uma oportunidade de até \$15 bilhões de dólares a mais em nossa economia. Ninguém pode me dizer que isso não é importante. E sabemos que a diversidade de mulheres nos conselhos de administração, para garantir o sucesso de uma empresa, tem um impacto significativo em todo o mundo.



Exma. Dra. **Kellie Leitch** (Canadá), Deputada

## Sessão 3. Capitalizando em janelas de oportunidade: as mulheres e o futuro do trabalho

A terceira sessão do encontro explorou como a tecnologia e os mercados emergentes estão mudando a natureza do trabalho, e os desafios e oportunidades resultantes para alcançar a igualdade de gênero. No contexto de nossas economias em rápida mudança, os membros do painel refletiram sobre a preparação de mulheres e homens para os empregos do futuro, inclusive por meio de treinamento técnico, alfabetização financeira e orientação, bem como políticas que apoiam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Em sua [apresentação](#) de abertura, a Deputada **Camila Vallejo** (Chile) analisou as implicações do aumento da **automação, digitalização e flexibilização** da força de trabalho. Nesse sentido, citou dados globais e regionais sobre o deslocamento de trabalhadores causados pela tecnologia, e explicou que, devido à sua concentração no trabalho de baixa habilidade, as mulheres enfrentam um risco maior de que seus trabalhos sejam automatizados. Enfatizou ainda a confiança crescente em empreitadas que assumem papéis especializados e temporários, que exigem habilidades intrinsecamente humanas como: criatividade, persuasão, solução de problemas complexos e inovação, entre outros. Ressaltou também a importância de regulamentações e medidas cuidadosamente elaboradas para garantir que os trabalhadores possam se beneficiar de novas tecnologias e formas flexíveis de trabalho, e que as desigualdades de gênero não sejam perpetuadas na economia em mutação. Exemplificou que os sistemas



educacionais devem promover um aprendizado contínuo, flexível, multidisciplinar e criativo, chamando a atenção para a importância dos sistemas de **corresponsabilidade** e cuidado infantil, e compartilhou iniciativas chilenas relacionadas, incluindo creches universais, aulas de programação de computadores em todas as escolas e leis sobre equidade salarial e redução da semana de trabalho de 45 para 40 horas.

**Isiwa Iyahn**, Especialista de Programas, Empoderamento Econômico e Estatística para Escritório Multi-país da ONU Mulheres - Caribe, fez uma [apresentação](#) sobre as **tendências trabalhistas e educacionais** para mulheres e homens no Caribe, com base em dados da Pesquisa sobre Força de Trabalho de 2017, em Barbados, Granada, Guiana, Jamaica, Santa Lúcia e Trinidad e Tobago (que incluem apenas o trabalho remunerado). A análise revelou que, embora a maior parte da população esteja atingindo apenas o ensino médio, as mulheres da CARICOM têm maior probabilidade que os homens de ter educação superior. No entanto, a taxa de emprego é menor para mulheres do que para homens em todos os níveis de educação. As mulheres também são super-representadas em posições clericais, negócios, e trabalho com máquinas.



## Sessão 3 (continuação)



Enquanto as mulheres representavam uma proporção relativamente alta em posições de gerência em alguns países estudados, análises posteriores revelaram que isso era frequente em estabelecimentos de uma pessoa. Tal situação requer considerações sobre a classificação de gerência, bem como sinaliza a importância de dados abrangentes para entender as nuances das tendências. Destacou ainda que as **persistentes desigualdades estruturais** na força de trabalho significam que o acesso à educação, por si só, não diminuirá as desigualdades de gênero no mercado e nos salários, nem a probabilidade da ocorrência de violência de gênero. Nesse contexto,

descreveu várias práticas recomendadas para ajudar nessa situação, incluindo a adoção dos [Princípios de Empoderamento das Mulheres](#). Nessa iniciativa conjunta privada do Pacto Global da ONU e da ONU Mulheres, os signatários comprometem-se a promover a igualdade de gênero por meio de suas políticas de recrutamento, retenção e promoção, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e medidas de saúde e segurança, promoção de salário igual para trabalho de igual valor, e aplicação de tolerância zero para o assédio sexual.

**Diana Gutiérrez**, Gerente Geral de Programas e Negócios para a Igualdade de Gênero no PNUD, [apresentou](#) a quarta revolução industrial no contexto de gênero, por meio das lentes do setor privado. Ela revisou algumas das ocupações em declínio na região - como contabilidade e folha de pagamento, secretários administrativos e executivos, trabalhadores da linha de montagem, funcionários de atendimento ao cliente e gerentes gerais e de operações - e áreas emergentes no mercado, incluindo ciência de dados, inteligência artificial e desenvolvimento organizacional. Explicou ainda que uma **perspectiva de gênero** é importante no crescimento futuro dessas áreas, pois há um risco de transferência de viés no desenvolvimento de algoritmos e aprendizado de máquina. Afirmou também que o que está sendo feito não é suficiente para treinar trabalhadores para esses campos, especialmente em relação à participação das mulheres, apesar de um forte argumento comercial para esse foco. Verificou-se que uma maior presença de mulheres nos locais de trabalho contribuiu para melhorar os ambientes organizacionais, diminuir a rotatividade e faltas, melhorar a imagem e a reputação da empresa e aumentar o retorno dos investimentos.

### Habilidades Demandadas

#### Em emersão

Aprendizado ativo, pensamento analítico, criatividade, pensamento crítico, inteligência emocional, inovação, liderança, raciocínio e design, resolução de problemas complexos, influência social, análise e avaliação de sistemas, design tecnológico e programação, gerenciamento de tempo

#### Em declínio

Habilidades auditivas e espaciais, resistência e precisão, gerenciamento de recursos financeiros e materiais, instalação e manutenção de tecnologia manual e destreza, matemática, memória, leitura e escrita, controle de qualidade, gerenciamento de tempo, uso e monitoramento de tecnologia

Fonte: [Pesquisa El Futuro de los Trabajos 2018](#), Fórum Econômico Mundial, página 12



## Sessão 3 (continuação)

Nesse contexto, explicou que o programa do [Selo de Igualdade de Gênero](#) do PNUD procura reconhecer as empresas que adotam o compromisso de promover a igualdade de gênero, e capacitar as mulheres em seus locais de trabalho. Por meio desse programa voluntário, as organizações trabalham para abordar as diferenças de gênero em áreas críticas de suas operações. Nesse viés, os órgãos legislativos, observou a Sra. Gutiérrez, desempenha um papel no estabelecimento de fortes **normas trabalhistas nacionais** e instrumentos jurídicos para a igualdade de gênero, e na elaboração de incentivos que podem incluir aquisições e tributação



Para iniciar sua [apresentação](#), **Sophia Bryan**, Estrategista de Liderança e Desenvolvimento de Negócios e Embaixadora da Juventude da *Commonwealth* (Jamaica), explicou que seu trabalho de capacitação com empresários e líderes resultou de seu desejo de ajudar a criar um ecossistema que apoie o desenvolvimento das mulheres nos negócios e emprego formal. Nesse sentido, apresentou as barreiras que existem atualmente para esse objetivo, no contexto da Jamaica. Para exemplificar, compartilhou que o [Saúde da Mulher](#) (2016) revela a prevalência de mulheres que sofrem abuso econômico por seus parceiros, cuja ocorrência não pode ser prevista com base no histórico educacional da mulher, compartilhando, também, suas próprias experiências de discriminação de gênero, ao concorrer a eleição para uma posição de liderança jovem, o que consolidou sua visão sobre importância da construção de liderança. Assim, incentivou a adoção de modelos de **liderança transformacional** que se concentram em promover a confiança, a compreensão e a capacidade de comunicar claramente o valor, a inteligência emocional e o trabalho em equipe. Ressaltou ainda que os empregadores e os partidos políticos podem promover ativamente a participação de mulheres e jovens em seus espaços - e, ao fazê-lo, garantir que não sejam apenas aqueles de origem privilegiada que tenham acesso a oportunidades.

Por fim, enfatizou que a inclusão das mulheres em tais espaços começa com a remoção de suposições sobre o que uma pessoa sabe (ou não sabe) e sobre o que ela tem acesso (por exemplo, a internet) para, em vez disso, garantir que tenham o apoio adequado, lembrando que o governo e os atores parlamentares também devem desempenhar um papel nesses esforços. A programação acessível pode ser introduzida ou, promovida, para fortalecer a alfabetização financeira e as habilidades de gerenciamento, orientação e negociação salarial.



O futuro é promissor, mas o bom uso da tecnologia também implica entender que quem está projetando essa tecnologia são seres humanos. E como seres humanos, temos preconceitos. Muitas vezes conscientemente, mas, na maioria das vezes, inconscientemente. Então esse é o maior desafio.



**Diana Gutiérrez** (PNUD)

Minhas experiências negativas e positivas como candidata a presidente de uma organização internacional, mudaram drasticamente minha perspectiva sobre a importância de priorizar a liderança das mulheres e superar o obstáculo crucial da cultura.



**Sophia Bryan** (Estrategista de Desenvolvimento de Negócios e Liderança e Embaixadora da Juventude da Commonwealth)

Quando temos uma segregação ocupacional de gênero - a forma como temos na CARICOM - isso apresenta um problema, principalmente se você estiver olhando para as perspectivas de crescimento econômico de médio a longo prazo [...] Precisamos pensar em onde nosso pessoal está posicionado, e se estamos prontos para atender às demandas de adaptação às mudanças climáticas e as implicações óbvias de gênero associadas a essa transição.



**Isiuwa Iyahen** (Escritório Multi-país da ONU Mulheres - Caribe)

As mudanças trazidas pela tecnologia nos tempos atuais podem ser uma oportunidade, se forem tomadas medidas para proteger, especialmente, mulheres e trabalhadores de classes sociais desfavorecidas.



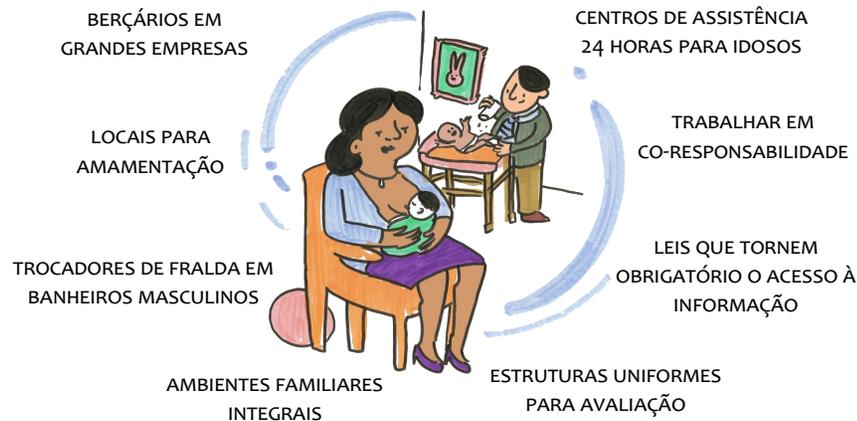
Deputada **Camila Vallejo** (Chile)

## Sessão 4. Explorando dados, construindo soluções

A sessão final realizou uma análise aprofundada de diferentes tópicos de políticas, por meio de grupos de trabalho coordenados pela Deputada **Cristina Cornejo** (El Salvador), Vice-Presidenta da RPIG para a América Central. A sessão foi iniciada por **Teresa Guerra**, Associada de Programa da ONU Mulheres - México, apresentou a importância dos dados desagregados por gênero para o desenho de políticas públicas inclusivas e tomada de decisão política. Destacou também o **Centro Global de Excelência em Estadística de Género** (CEGS, em inglês), uma iniciativa da ONU Mulheres e do Instituto Nacional de Estadística e Geografía do México (INEGI, em espanhol), que é líder nessa área.

Em seguida, os participantes trabalharam em mesas redondas para dialogar sobre os seguintes tópicos: **igualdade salarial, cotas de gênero para organizações públicas e privadas, centros de atendimento, proteção social e pensões para mulheres idosas, e licença maternidade e paternidade**. Cada mesa foi acompanhada por um especialista no assunto, que compartilhou mais dados da região e considerações políticas. Os participantes discutiram como o tópico de suas mesas foi trabalhado em seus respectivos países, compartilhando boas práticas e experiências. Discutiram também sobre o que estaria em risco se o tópico em questão fosse considerado desconsiderando o aspecto de gênero. Notou-se o tipo de dados necessários para informar sobre a legislação eficaz e sustentável sobre esses tópicos, e as possíveis barreiras à coleta e ao uso de tais dados. Por último, refletiram sobre o papel dos parlamentares na abordagem desses desafios e das parcerias estratégicas que poderiam ser aproveitadas para alcançar mais progressos. Cada mesa apresentou um relatório resumindo as principais conclusões de suas discussões.

### Centros de cuidado



### Licença parental



## Quotas de gênero



## Igualdade salarial



## Aposentadoria e proteção social



## Destaques da Declaração

O 11º Encontro da Rede Parlamentar para a Igualdade de Gênero do ParlAmericas foi concluído com a leitura da [declaração](#) pela Senadora **Antares Vázquez Alatorre** (México), acompanhado pelo Exmo. **Robert Nault** (Canadá). Entre os compromissos assumidos pelas delegações parlamentares participantes para avançar ainda mais o empoderamento das mulheres na força de trabalho, e construir um futuro mais equilibrado em termos de gênero para a nossa região, estão:

- Revisar a situação das convenções internacionais para a igualdade de gênero na força de trabalho, incluindo as convenções da OIT pendentes de ratificação, e tomar medidas para harmonizar a legislação de nossos países com os acordos de nossos Estados.
- Identificar disposições em nossas leis nacionais que sejam, direta ou indiretamente, discriminatórias para as mulheres no mundo do trabalho e, consultar as organizações de mulheres para fechar essa lacuna.
- Promover a geração e o uso de dados desagregados por gênero para todas as decisões legislativas.
- Adotar medidas para fortalecer os sistemas de proteção social, assegurando-se de que sejam guiados por princípios de universalidade, corresponsabilidade e igualdade de gênero.
- Iniciar ou apoiar ações para institucionalizar uma política de assédio sexual que seja apropriada para nossos parlamentos.



## Parlamentos Representados



Antígua e Barbuda



Colômbia



Guiana



Peru



Argentina



Costa Rica



Haiti



São Cristóvão e Névis



Barbados



Cuba



Jamaica



Santa Lúcia



Bolívia



Equador



México



Suriname



Canadá



El Salvador



Nicarágua



Trinidad e Tobago



Chile



Granada



Panamá



Venezuela

## Comitê Executivo da Rede Parlamentar para a Igualdade de Gênero do ParlAmericas

Após as eleições que ocorreram no encontro, a composição do Comitê Executivo da RPIG ficou a seguinte:

**Maya Fernández Allende**

Presidenta  
Deputada, Chile

**Verónica Camino Farjat**

Vice-Presidenta - América do Norte  
Senadora, México

**Cristina Cornejo**

Vice-Presidenta - América Central  
Deputada, El Salvador

**Karina Arteaga**

Vice-Presidenta - América do Sul  
Membro da Assembleia Nacional, Equador

**Marcela Sabat**

Vice-Presidenta Suplente - América do Sul  
Deputada, Chile

**Chester Humphrey**

Vice-Presidente - Caribe

Presidente do Senado, Granada

**Delsa Solórzano**

Observador  
Deputada, Venezuela

Canada 



Este encontro foi possível graças ao generoso apoio do Senado da República do México e do Governo do Canadá por meio do seu Ministério de Assuntos Globais.

### ParlAmericas Podcasts

Inscriva-se no Podcast do ParlAmericas pelo [iTunes](#) ou [Google Play](#), para ouvir as gravações de painéis selecionados dessa e de outras reuniões.



# PARLAMERICAS



ParlAmericas é a instituição que promove a **DIPLOMACIA PARLAMENTAR** no **SISTEMA INTERAMERICANO**



ParlAmericas é composto pelas **35 LEGISLATURAS NACIONAIS** da América do Norte, Central, do Sul e do Caribe



ParlAmericas facilita o intercâmbio das **MELHORES PRÁTICAS** parlamentares e promove o **DIÁLOGO POLÍTICO COOPERATIVO**



ParlAmericas transversaliza a **IGUALDADE DE GÊNERO** atuando a favor do empoderamento político das mulheres e da aplicação de uma perspectiva de gênero no trabalho legislativo



ParlAmericas promove o **PARLAMENTO ABERTO** apoiando os princípios da transparência, prestação de contas, participação cidadã e da ética e probidade



ParlAmericas respalda as políticas e medidas legislativas para mitigação e adaptação dos efeitos das **MUDANÇAS CLIMÁTICAS**



ParlAmericas trabalha para o fortalecimento da democracia e governança através do acompanhamento de **PROCESSOS ELEITORAIS**



ParlAmericas está sediada em **OTTAWA, CANADÁ**

Secretaria Internacional do ParlAmericas

703-155 Queen St., Ottawa, Ontario, K1P 6L1 Canadá

Telephone: +1 (613) 947-8999

[www.parlamericas.org](http://www.parlamericas.org) | [info@parlamericas.org](mailto:info@parlamericas.org)

