

CARTILHA

PROGRAMA MULHER

CREA-SP

2021-2023



CREA-SP

Conselho Regional de Engenharia e Agronomia
do Estado de São Paulo

APRESENTAÇÃO

Por um futuro com igualdade de gêneros.

Muitos desafios se colocam diante de nós nesta época de pandemia, e de pós-pandemia, como os novos modelos de trabalho e o olhar mais cuidadoso com a saúde emocional. Alguns são novos, outros ganharam contornos diferentes e temos aqueles que estão na agenda há muito tempo. São estes os que nos colocam em profunda reflexão: o que deixou de ser feito ou o que não fizemos a contento para que fossem superados?

Há muito se fala sobre a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e o igual reconhecimento de suas competências e contribuições não apenas na vida econômica, como também na vida política e em outras esferas de decisão. São muitas lutas ao longo do tempo. Presenciamos avanços importantes, mas ainda precisamos de mais trabalho, consciência e comprometimento para a construção de um mundo mais justo em termos de igualdade de gênero.

Ainda há muito a fazer.

Para um cenário ideal de equidade, mantendo o ritmo atual, estima-se que serão necessários quase 270 anos de ações e projetos. No mundo da engenharia, área historicamente masculina, temos um longo caminho a percorrer também. De acordo com o Confea, as mulheres registradas no Sistema correspondem a apenas 15% do total de profissionais. Já o último Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) aponta que só 37,3% dos formandos em cursos de graduação de engenharia, produção e construção são do sexo feminino. Mas o tempo, como se diz, urge. Aprendemos com as transformações cada vez mais velozes a que assistimos que o futuro é hoje. Não se pode mais aguardar quase três séculos para a mudança.

Por essa razão, nós do Crea-SP, fortalecemos nosso propósito e compromisso no empoderamento das mulheres em nosso Sistema a partir do Programa Mulher, do Confea. Nossa ideia e missão é promover o aumento da participação das mulheres profissionais das Engenharias, Agronomia e Geociência, dentro do Sistema, nas entidades e em suas profissões. Mostrar que elas podem – e devem – atuar em todas essas áreas e nos mais diversos cargos, como profissionais no mercado corporativo, empresárias, conselheiras, inspetoras e presidentes. E combater o machismo e qualquer tipo de preconceito ou discriminação.

Seguindo diretrizes internacionais, focamos em uma série de ações para nossa realidade, a partir do objetivo de desenvolvimento sustentável número 5 da Agenda 2030. Nesta cartilha estão elencados nossos projetos e metas e, até, nosso sonho. Um sonho que para ser concretizado deve contar com a participação de mais e mais pessoas.

Que este material seja mais do que um guia, seja a fonte de inspiração para vivermos um futuro melhor e mais justo hoje. Sem tempo a perder.



PRESIDENTE DO CREA-SP
ENG. VINICIUS MARCHESE

SUMÁRIO

O MERCADO E SUAS DIFERENÇAS	5
O LONGO CAMINHO PARA EQUIDADE DE GÊNERO	5
OBSTÁCULOS CULTURAIS	6
O BOOM DAS ENGENHEIRAS ESTÁ PARA CHEGAR	7
ELAS FIZERAM HISTÓRIA	7
COMO O CREA-SP PODE AJUDAR	8
QUAL O CENÁRIO ATUAL DA PRESENÇA FEMININA NO CONSELHO E EM TODO	
O ECOSISTEMA QUE ENGLOBA O CREA-SP	8
QUEREMOS CRIAR UM FUTURO MAIS JUSTO PARA TODOS	11
OBJETIVO	11
FORMAÇÃO DO COMITÊ DO CREA-SP 2021	12
ATRIBUIÇÕES	12
METAS	13
PLANOS DE AÇÃO	13
PROPOSTA	14
NOVOS PASSOS E A FUNDAMENTAÇÃO DA CAMINHADA	16
O PORQUÊ DESSAS AÇÕES: A BUSCA DA EQUIDADE NECESSÁRIA	16
CIDADANIA COMO EXEMPLO	17
PROGRAMA MULHER E SUA FUNDAMENTAÇÃO	17
AGENDA 2030 E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)	18
ODS 5	19
MAIS METAS EM DESTAQUE	20
NOSSO CONVITE: COMPARTILHE E ATUE	21
PESQUISA	21

> O MERCADO E SUAS DIFERENÇAS

As disparidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho cobram de todos nós ações e posicionamento assertivos. Somente assim vai ser possível chegar mais rápido a um futuro mais equalitário – também no mundo da engenharia.

O longo caminho para a equidade de gênero



Dados do Relatório de Desigualdade Econômica e Gênero de 2021, do Fórum Econômico Social, mostram que levaremos **135,6 anos para o mundo chegar a uma paridade de gênero**. São 36 anos a mais do que a expectativa do documento anterior e isso se deve aos efeitos da pandemia, que tirou do mercado muitas mulheres por conta de duplas ou triplas jornadas. Um levantamento realizado pelo Centro de Estudos de Economia do Instituto para Reforma das Relações entre Estado e Empresa (IREE) mostra que a maior crise sanitária do mundo impactou mais a realidade de trabalho das mulheres. A pesquisa, que se baseia nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aponta que, só durante a pandemia, mais de 8 milhões de mulheres deixaram o mercado de trabalho brasileiro. Dessas, 26% afirmaram não poder trabalhar pelo fato de ter que cuidar de afazeres domésticos, filhos ou outros parentes. Por outro lado, a quantidade de homens que disseram não procurar trabalho pelo mesmo motivo não chega a 2%. Ou seja, mantendo-se o ritmo de progresso e ação de hoje, para equalizar a

participação de homens e mulheres na economia, na política e na educação ainda vai levar um bom tempo. Quando se trata apenas do aspecto econômico, o prazo não é nada “econômico”, é quase a perder de vista: serão necessários 267,6 anos – por mais que a proporção de mulheres entre profissionais qualificados esteja aumentando. Em outras palavras, a estrada é longa.

As áreas que o compõem o Sistema Confea/Crea sempre carregaram o estigma de serem masculinas. De acordo com o Confea, as mulheres registradas no Sistema correspondem a apenas 15% do total de profissionais. Já o último Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) aponta que apenas 37,3% dos formandos em cursos de graduação de engenharia, produção e construção são do sexo feminino.

O número é baixo, mas se analisarmos os dados ao longo dos anos, é possível perceber um avanço, mesmo que tímido. Há quarenta anos, por exemplo, só 4% do total de profissionais da engenharia no Brasil eram mulheres.

Obstáculos culturais

Há muitos motivos por trás disso. Uma reportagem publicada na revista Forbes mostrou que o preconceito em relação ao viés de gênero é um dos principais e afeta em cheio a área de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM).

Uma pesquisa online da Studio Graphene, empresa de soluções digitais baseada em Londres, revelou que

49% das mulheres já sofreram alguma discriminação no local de trabalho

20% renunciaram a algum cargo por causa de discriminação ou assédio

De acordo com um levantamento da empresa londrina Studio Graphene, se o preconceito e essa lacuna não existissem, haveria um aumento do Produto Interno Bruto (PIB) per capita na União Europeia de 0,7% a 0,9% em 2020 e de 2,2% a 3,0% em 2050.

As questões que ficam são: como as empresas estão possibilitando o acesso de mulheres a cargos de liderança e qual a prática salarial de mercado? Como incentivar que mais mulheres se apropriem de seus espaços? De que forma é possível equiparar as demandas que vão além do trabalho entre homens e mulheres?

Quando questionadas sobre o que pode ser feito, 58% das mulheres querem ver práticas mais flexíveis que apoiem os pais, uma vez que há certa marginalização de mulheres que retornam ao trabalho após terem filhos e horários mais complexos, já que passam a ter que cuidar da rotina das crianças. Além disso, 54% apoiam currículos “anônimos” durante os processos de recrutamento para evitar preconceitos.

Nesse sentido, as entidades e conselhos de

classe podem ajudar muito, uma vez que também colaboram para a entrada dessas profissionais no mercado de trabalho. Por meio do Comitê Gestor do Programa Mulher do Crea-SP e tendo em mente os inúmeros desafios que elas enfrentam em suas profissões, como jornada dupla, preconceito e assédio, estamos nos mobilizando por um futuro mais justo e para promover e alcançar a equidade de gênero. A ideia é que isso ecoe para toda a sociedade e sirva de exemplo para outras instituições e empresas.

Responda rápido: o que define um bom engenheiro? Sim! São suas aptidões, habilidades para desenvolver soluções e competências para lidar com os desafios impostos pela carreira e pelo mercado. Onde está, nesse rol, o gênero? É isso que as empresas devem ter em mente.



O boom das engenheiras está para chegar

A boa notícia é que o número de estudantes de engenharia e geociências tem crescido nas universidades, como mostra o último Censo da Educação Superior do Ministério da Educação. Talvez inspiradas em exemplos em todo o mundo de mulheres que fizeram a sua história e, claro, a história da engenharia (leia mais no box ao lado), em algumas áreas as mulheres chegam, até, a ser maioria nas salas de aulas.

De acordo com o estudo, elas já são maioria em seis cursos:

62% ENGENHARIA DE ALIMENTOS

59,4% ENGENHARIA DE BIOPROCESSOS E BIOTECNOLOGIA

53,6% ENGENHARIA TÊXTIL

50,8% ENGENHARIA QUÍMICA

50,4% ENGENHARIA DE RECURSOS HÍDRICOS E DO MEIO AMBIENTE

50,2% ENGENHARIA AMBIENTAL E SANITÁRIA

Nas demais engenharias (Civil, Mecânica e Elétrica), os homens ainda compõem a maior parte das turmas, mas a participação feminina é maior a cada apuração.



ELAS FIZERAM HISTÓRIA

Se hoje o mercado de engenharia, agronomia e geociências é desigual para o ingresso de mulheres, em décadas passadas isso era ainda mais complicado. Porém, apesar de todo o preconceito e barreiras que as mulheres daquela época enfrentaram, grandes nomes ajudaram a fazer a histórias das engenheiras.



EMILY ROEBLING

(1843 - 1903)

Foi colaboradora de um dos maiores projetos de engenharia da história americana: a Ponte do Brooklyn, finalizada em 1883. O projeto começou com seu sogro, pioneiro na construção de pontes suspensas, e depois foi herdado por seu marido, Washington Roebling. Como Washington acabou adoecendo, Emily teve de assumir a supervisão diária da obra. Com muita coragem e determinação, superou um ambiente majoritariamente masculino e aprendeu as habilidades mais importantes da engenharia ligadas à construção da ponte, como cálculos e resistência de materiais. Com isso, Emily se tornou uma das maiores profissionais de exatas dos EUA e a primeira mulher a dirigir a Sociedade Americana de Engenheiros Civis.



EDITH CLARKE

(1883 - 1959)

A americana foi a primeira mulher a conseguir se formar em Engenharia Elétrica no Massachusetts Institute of Technology (MIT), em 1918. Edith trabalhou como engenheira na General Electric, onde desenvolveu a famosa Calculadora Clarke, usada para resolver cálculos de linha de transmissão de energia elétrica. Além disso, em 1954, ganhou o principal prêmio da organização Society of Women Engineers pelas contribuições originais para a teoria de estabilidade e análise de circuitos.



ENEDINA MARQUES

(1913 - 1981)

O sonho da brasileira Enedina Marques sempre foi a engenharia civil. E ela batalhou para alcançá-lo. Filha de um casal de negros provenientes do êxodo rural após a abolição da escravidão em 1888, ela superou a discriminação e os obstáculos e foi a primeira negra no Brasil a se formar na área. Um de seus principais feitos foi a construção da Usina Capivari-Cachoeira, maior hidrelétrica subterrânea do sul do país.



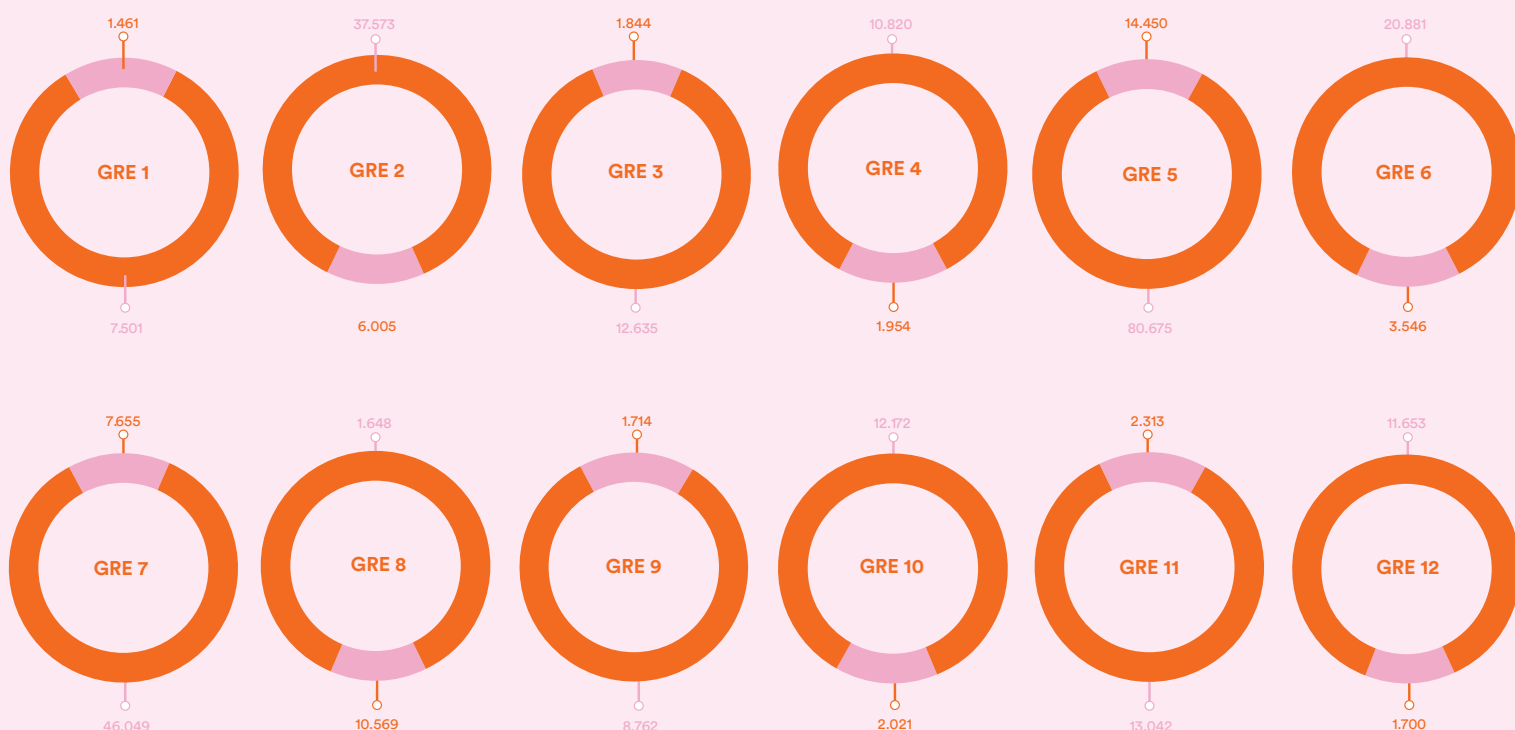
COMO O CREA-SP PODE AJUDAR

Para criar um cenário melhor para as mulheres no mercado de trabalho de engenharia, agronomia e geociências, o Crea-SP reforça seu compromisso com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 5 ao abraçar o Programa Mulher e suas ações.

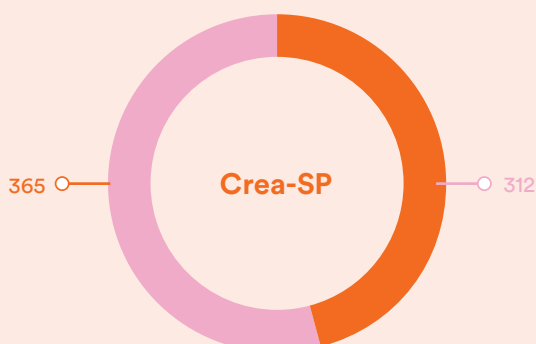
Qual o cenário atual da presença feminina no Conselho e em todo o ecossistema que engloba o Crea-SP?

Mapeamento dos profissionais com registro ativo no Crea-SP

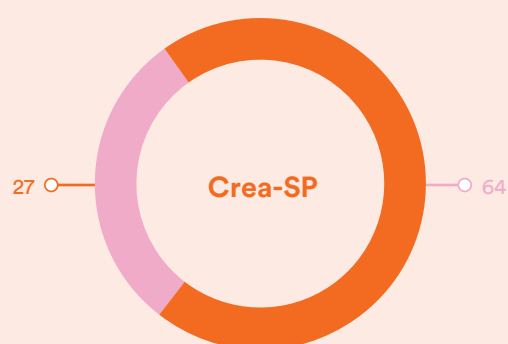
HOMENS MULHERES



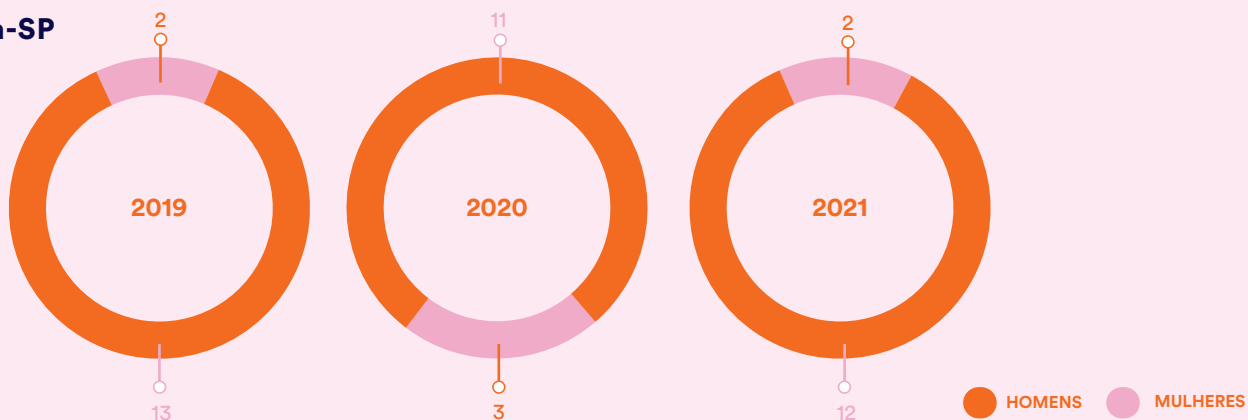
Funcionários Crea-SP



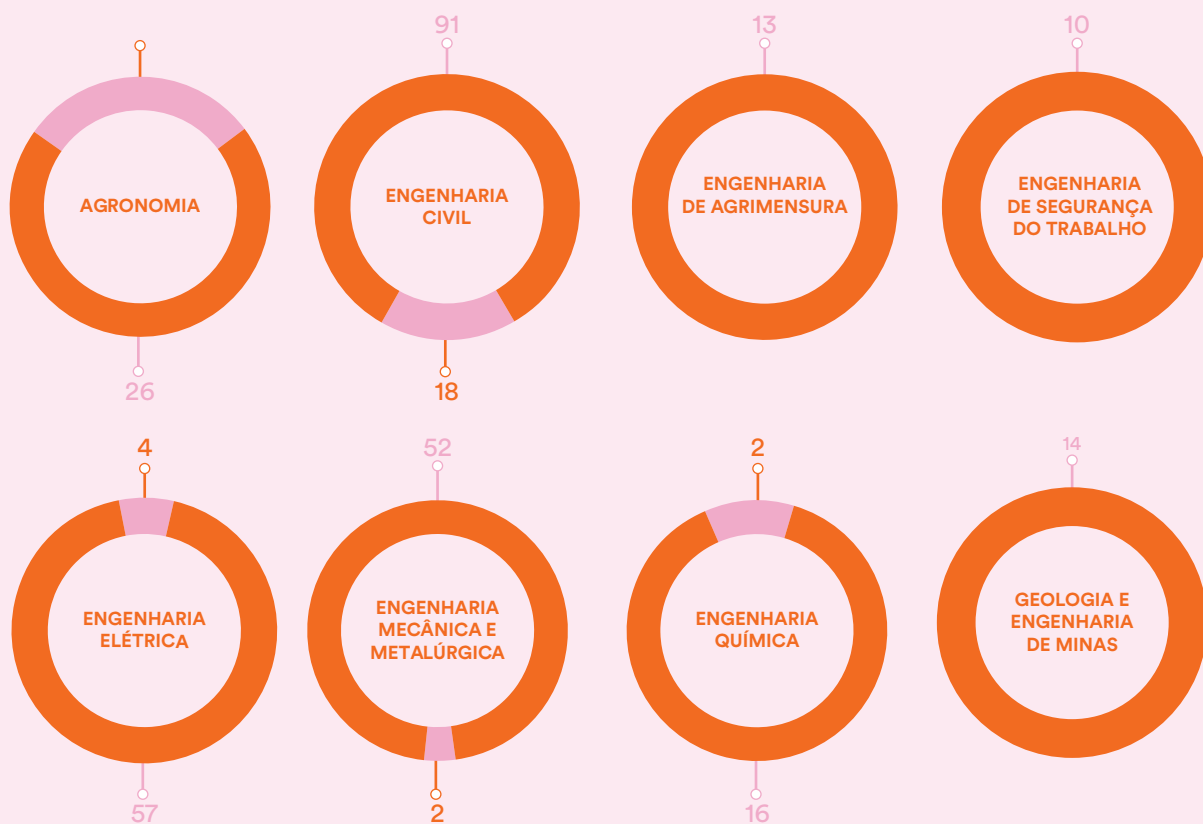
Gestores do Crea-SP



Diretoria Crea-SP



Câmaras Especializadas



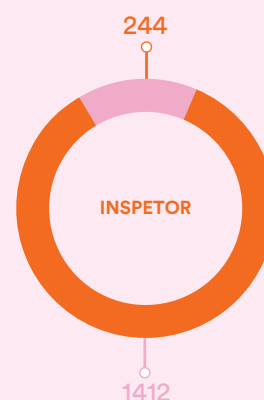
Plenário



Comissão

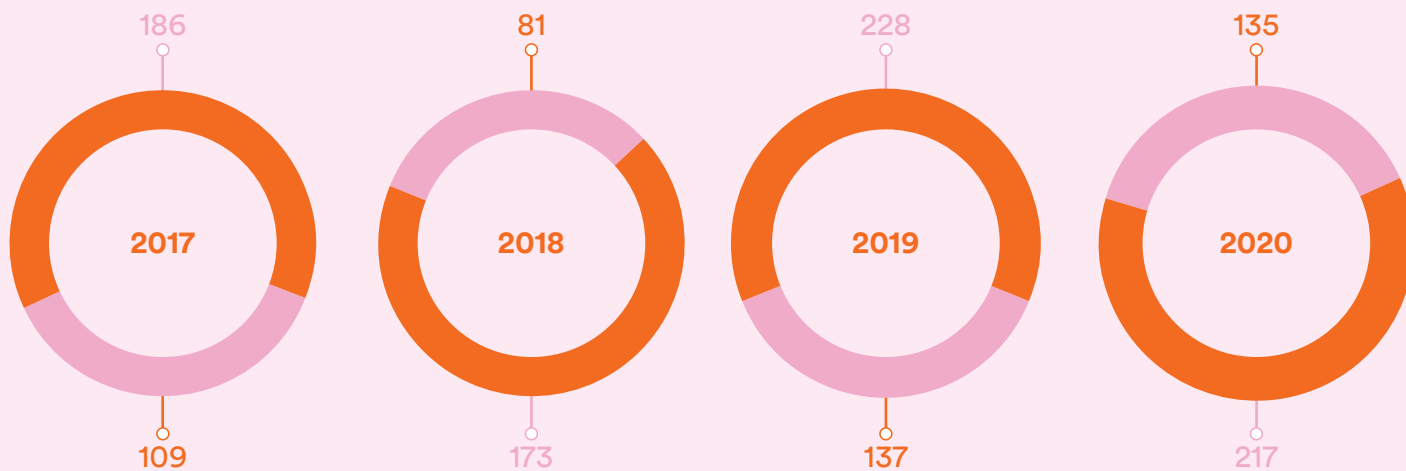


Inspetor

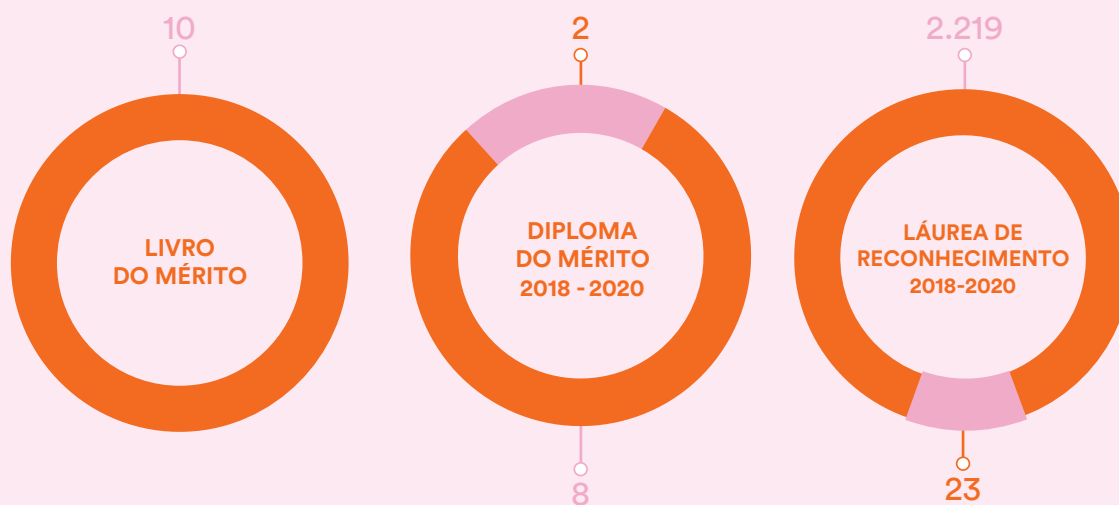


Prêmio Crea-SP de Formação Profissional

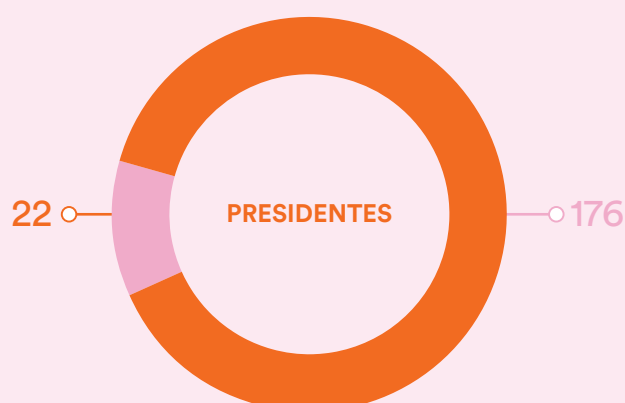
● HOMENS ● MULHERES



Homenageados



Presidentes de Entidades



Queremos criar um futuro mais justo para todos

Reverter esse cenário não é impossível. Mas também não é uma tarefa fácil. Exige mais do que vontade de agir: demanda conversas francas, entre várias entidades, em busca de ações viáveis e que possam inspirar mulheres, homens, empresas, sociedade e instituições. Além disso, é essencial que o trabalho seja constante. Isso porque, ações isoladas não resolvem o problema.

A partir de documentos globais, como a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), ações como o [Plano Nacional de Política para Mulheres do Governo Federal](#), além de diversos acordos internacionais, como a [Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres \(CEDAW\)](#), o Crea-SP reforça seu compromisso de promover e fortalecer a igualdade de gênero em seu contexto e atuação.

Toda a ação do Crea-SP está baseada no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 5, como veremos mais adiante. Não se trata apenas de um norte para nossas ações, mas uma das fundamentações necessárias para este projeto. O Conselho vem promovendo uma série de iniciativas de conscientização e incentivo para a entrada de cada vez mais mulheres na área e alcançar a equidade de gêneros, que não ajuda apenas as mulheres, mas toda a economia. A ideia é tornar as mulheres protagonistas nas diversas frentes do Sistema, das profissões e da sociedade.

Objetivo

Seguindo o exemplo do Confea, o Crea-SP pretende promover o empoderamento e o aumento da participação das mulheres profissionais das Engenharias, Agronomia e Geociências dentro do Sistema, nas entidades e em suas profissões.

O Programa Mulher do Sistema Confea/Crea e Mútua começou a ser elaborado em 2018, durante a gestão do presidente do Confea, o Eng. Civil Joel Krüger, sendo um marco importante no processo de consolidação da política de equidade de gênero do Sistema Confea/Crea e Mútua. Coordenado por um comitê gestor, o Programa tem o intuito de implementar um plano de ação para promover e alcançar a equidade de gênero. E não apenas isso: a ideia é inspirar outros conselhos e entidades profissionais a abraçarem essa causa, a adotarem políticas e iniciativas semelhantes para mudar a nossa sociedade.

Uma importante ação é a produção desta cartilha, que foi inspirada no documento do Confea, para registrar e trazer todas as informações sobre a iniciativa, assim como objetivos, números e outros dados essenciais para direcionar as ações do Comitê e do próprio Conselho. Este Programa é fruto do constante diálogo com diferentes agentes da sociedade civil, lideranças do Sistema Confea/Crea e entidades de classe, parlamentares, entre outros órgãos, buscando sempre o consenso. O compromisso central é com um futuro mais justo. Isso porque, o Crea-SP acredita nisso e está pronto para fomentar a equidade de gênero, contribuindo com toda a sociedade.

A ideia é fomentar a elaboração de políticas atrativas para mulheres nessas áreas dentro das diversas entidades de classe e Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia – Creas de todos os estados brasileiros e Distrito Federal.

Formação do Comitê do Crea-SP 2021

O Comitê é liderado pela Eng. Civil Poliana Aparecida de Siqueira e conta com um grupo de profissionais:



ENG. CIVIL
POLIANA APARECIDA DE SIQUEIRA



ENG. DE ALIMENTOS
DENISE BELLONI FERRARI FURLAN



ENG. AGRÔNOMA
LARA COMAR RIVA



ENG. DE ENERGIA
LARISSA JAVAROTTI DE OLIVEIRA



ENG. CIVIL
LÚGIA MARTA MACKEY



DESIGNER DE INTERIORES
TATIANA ROMERO



ENG. CIVIL
VANESSA MARIA LEITE LUCCHESI

Atribuições

O Comitê, por sua vez, possui uma série de ações e atribuições a serem desenvolvidas e coordenadas, como:

- Mapeamento e diagnóstico do cenário da mulher nas profissões fiscalizadas pelo Conselho e em suas diversas frentes;
- Identificação de possíveis casos de vulnerabilidade, com o trabalho de escuta ativa, acolhimento e implementação de uma rede de apoio;
- Promoção de oficinas de capacitação de lideranças e palestras para conscientização para multiplicar os conceitos disseminados pelo Programa Mulher. Inclusive, o Comitê pretende atuar também com a conscientização e engajamento dos homens, mostrando a importância deles compreenderem a causa e unirem forças.

Metas

Assim como os objetivos de desenvolvimento sustentável têm suas metas, aqui também elas estão definidas e refletem a preocupação do objetivo número 5:

- Aproximar mulheres jovens do Conselho e das Entidades de Classe;
- Trazer novas profissionais para dentro do Conselho e das Entidades de Classe;
- Aumentar a representatividade de mulheres Conselheiras e Inspetoras;
- Aumentar o número de mulheres nos cargos de liderança dentro do Crea-SP e das Entidades de Classe;
- Contribuir para a equidade salarial.

Planos de ação

E como fazer com que o plano saia do papel e ganhe vida? Algumas ações são:

1 AUMENTAR A PROPORÇÃO DE MULHERES EM LIDERANÇAS DE ASSOCIAÇÕES

Como forma de buscar alicerce para incentivar a participação de mulheres e a ocupação de lugares de liderança, aumentando sua representatividade em entidades de classe e dentro do Sistema Confea/Crea, precisamos fomentar, antes de tudo, a participação delas na área tecnológica, apoiando aquelas que estão chegando e resgatando as que deixaram essa atividade para segundo plano. É preciso, ainda, resgatar as que estão ausentes por razões diversas. Isso porque é fundamental promover a igualdade de gênero, eliminar as desigualdades na área tecnológica e incentivar a contratação de profissionais pelo seu potencial. Outro ponto essencial é deixar claro para as alunas e profissionais qual é o papel das entidades de classe e do Sistema Confea/Crea.

Assim, como segundo passo, é necessário demonstrar a importância de desenvolver lideranças femininas e promover uma ocupação equilibrada desses espaços que, tradicionalmente, têm sido tão masculinos. Isso deve se dar, sobretudo, por meio da compreensão do papel de cada mulher como elemento de mudança, imprescindível na reestruturação de novas realidades.

Mesmo que a mulher esteja munida de conhecimento e confiança, atuando como protagonista de sua história, é crucial preparar o seu entorno, garantindo segurança e bases firmes e favoráveis para o processo de transformação. Isso se dá pelo reconhecimento e validação de suas lutas, pela sensibilização dos seus pares, pela identificação das estruturas sociais que carecem de revisão e pela valorização das estruturas que vêm contribuindo e possibilitando apoio à essa mudança tão essencial e urgente.

> PROPOSTA

Os pilares que temos de erguer para atingir esses objetivos:

1 PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

Este é o primeiro passo e que dará base para o desenvolvimento das demais ações. Esta cartilha contribui não apenas para o registro da realidade do mercado atual, mas também como material de suporte para palestras e cursos. É, ainda, um instrumento para nortear a implementação do plano nas entidades de classe.

2 PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

Este pilar vai atuar em três frentes:

2.1 Desenvolvimento de habilidades das profissionais por meio de eventos presenciais e on-line, liderados por mulheres, sobre temas como:

- Mercado de trabalho;
- Incentivo ao empreendedorismo feminino de base;
- Gestão e liderança com foco em mulheres;
- Desenvolvimento de startups lideradas por mulheres;
- Educação continuada sobre novas tecnologias

2.2 Oferta de conhecimento sobre estrutura, atribuições e funcionalidades do Sistema Confea/Crea e Entidade de Classe para esclarecer quais trâmites e caminhos devem ser percorridos até as posições de liderança. Outro ponto de debate desse pilar é a importância da ocupação feminina nos espaços dessas instituições.

2.3 Informações sobre as realidades mapeadas nesta Cartilha.

PÚBLICO:

- Alunas e recém-formadas;
- Mulheres profissionais atuantes;
- Mulheres profissionais em busca de recolocação no mercado;
- Integrantes de entidades de classe;
- Integrantes do sistema Confea/Crea e Mútua;
- Homens profissionais (pares).

AÇÕES:

- Promover palestras em faculdades, para apresentar e esclarecer sobre o Sistema Confea/Crea e Mútua e Entidade de Classe, demonstrando a importância da ocupação feminina nos espaços dessas instituições;

- Estimular campanhas de saúde feminina, como o Outubro Rosa, utilizando a identidade visual do Projeto Comitê Gestor do Programa Mulher do Crea-SP;

- Instituir Comissão de Mulheres dentro das Entidades de Classe, a fim de desenvolver e dar continuidade às ações propostas no Programa Mulher do Crea-SP;

- Realizar apresentações breves e pontuais em eventos do Sistema Confea/Crea e Mútua e Entidades de Classe para promover esclarecimento e sensibilização dos pares por meio do conhecimento dos dados e assuntos desta cartilha.



2 EQUIDADE SALARIAL E A META DE ACABAR COM A DISCRIMINAÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres tem impacto direto sobre a qualidade das famílias. Um estudo do Fundo Monetário Internacional (FMI) aponta que mulheres mais fortes financeiramente têm maior probabilidade de investir no bem-estar familiar e também de tomar decisões financeiras mais inteligentes, o que impacta diretamente a saúde e a educação de sua família.

Além disso, a desigualdade faz com que as mulheres tenham de trabalhar mais do que os homens para, com sorte, obterem uma renda. Segundo dados do IBGE, elas trabalham três horas por semana a mais do que eles, em média, quando somamos trabalho remunerado, atividades domésticas e cuidados com outras pessoas. Ainda assim, alcançam apenas dois terços – ou 76% – do rendimento deles. Enquanto os homens têm rendimento médio real de R\$ 2.460 por mês, as mulheres recebem, em média, R\$ 1.938. Isso num cenário em que mulheres estudam mais.

> PRÓXIMOS PASSOS

1 RECONHECER EMPRESAS COM LIDERANÇAS FEMININAS

Lideranças femininas valorizam as mulheres e são um caminho para minimizar a desigualdade salarial. Atualmente, elas ocupam apenas 15% dos cargos em Conselhos de Administração em todo o mundo, mesmo sendo essencial para um adequado desenvolvimento social e econômico a longo prazo, segundo análise do Women Rising 2030. A ideia do Crea-SP é desenvolver um selo que reconheça as companhias com boas práticas de diversidade e equidade de gênero.

2 CRIAR UM BANCO DE CURRÍCULOS DE MULHERES NO SITE DO CREA-SP

O objetivo é que essa ação auxilie as empresas a encontrarem mulheres para preencher as vagas.

PÚBLICO:

- Alunas e recém-formadas;
- Mulheres profissionais atuantes;
- Mulheres profissionais em busca de recolocação no mercado;
- Empresas;
- Entidades de classe;
- Sociedade.

> NOVOS PASSOS E A FUNDAMENTAÇÃO DA CAMINHADA

A jornada pelo empoderamento e protagonismo das mulheres ganha mais força com o conceito ESG.

Um caminho que começou há muito tempo e que promete mais vitórias para elas.

O porquê dessas ações: a busca da equidade necessária

Um conceito vem ganhando espaço nas discussões sobre a criação de um mundo mais sustentável: ESG. Ele engloba aspectos ambientais (environmental), sociais (social) e de governança (governance) e tem um papel importante para organizações que desejam conquistar mais investimentos, por exemplo, ou para outras entidades e grupos que desejam investir. Mas ele vai além de uma série de indicadores que refletem o grau de maturidade e comprometimento de parcela do mercado - e por que não dizer da sociedade - na busca por um mundo melhor, saudável e sustentável.

Olhando para cada um de seus pilares, temos a diversidade como um dos pontos importantes do "S". Dentro desse tema, a igualdade e equidade de gênero nas empresas ganha um novo reforço em um processo que já caminha há algum tempo. E que pode e deve melhorar ainda mais: as disparidades de salários entre homens e mulheres executando a mesma função, por exemplo, ainda são grandes, bem como o acesso delas aos principais cargos de liderança nas organizações.

O mesmo vale para outras esferas da vida.

O caminho para erradicar essa desigualdade é longo e teve sua jornada iniciada há um bom tempo. Alguns documentos e eventos mostram essa preocupação:

- Em 1975, foi realizada a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher;
- Em 1993, tivemos a Declaração e o Programa

de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena;

- No ano seguinte, o Plano de Ação da Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento do Cairo e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher;
- Em 1995, foi a vez da Declaração e da Plataforma de Ação da Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim.

E existe, no caso brasileiro, outra base de sustentação e justificção para essa iniciativa: a própria Constituição de 1988.



Cidadania como exemplo

Um marco não apenas para nosso país, como também para o mundo, a chamada Constituição Cidadã trata em seu início sobre os direitos e garantias das pessoas. São cláusulas pétreas que devem ser respeitadas e sempre lembradas, como a igualdade entre homens e mulheres em geral (e especificamente no âmbito da família). Há também o reconhecimento da união estável como entidade familiar, a garantia do planejamento familiar como uma decisão livre do casal (devendo o Estado dar condições e recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito) e o dever do Estado em coibir a violência no âmbito das relações familiares.

E não apenas isso. A vida e a presença da mulher na vida econômica também são contempladas

na Constituição, que proíbe a discriminação no mercado de trabalho em função de sexo ou gênero ou estado civil, bem como assegura a proteção especial da mulher no mercado de trabalho mediante incentivos específicos.

Seja por questões ou pressões de mercado, como o ESG, ou por uma necessidade de maior conscientização sobre a importância de criar um mundo e futuro melhores, é importante que iniciativas que empoderem as mulheres no mercado de trabalho ganhem força. E é isso que o Crea-SP deseja ao abraçar com o Programa Mulher do Comitê Gestor da área. É um passo importante para as profissionais da área tecnológica tirarem do papel essa importante construção de um mundo melhor, mais justo e igualitário.

Programa Mulher e sua fundamentação

Promover a equidade de gênero dentro do Sistema Confea/Crea, sem esquecer outras entidades de classe. Essa é a principal missão do projeto, mas não a única. Por trás de um dos grandes objetivos do Programa, existem outros tão importantes quanto:

- Ampliar a participação e o protagonismo das mulheres nesse ambiente e contexto, levando em conta as diferenças entre os gêneros;
- Atender aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, mais precisamente o objetivo número 5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da mesma entidade.

Para que o Programa atinja os resultados esperados, foram estabelecidas ações específicas para estimular a participação das mulheres dentro do Sistema, como as listadas anteriormente. Mas vale explicar o que vem a ser os ODS e a Agenda 2030, documentos cruciais para justificar e embasar o Programa Mulheres.

Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Agenda 2030 não se trata de um documento ou relatório destinado apenas para governos ou outras entidades espalhadas pelo mundo. Ela é um plano de ação para todos: de pessoas, sociedade civil, instituições governamentais, Estados, empresas, academia, entre outros. Qualquer unidade que represente um indivíduo ou um grupo de poder deve abraçar a Agenda 2030. A razão é mais que simples e desejada por quem mais se preocupa com o futuro: gerar prosperidade e fortalecer a paz mundial.

Para facilitar a compreensão dos propósitos da Agenda e, em especial, sua execução, nela estão contidos 17 objetivos. São os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Imagine os obstáculos que uma instituição ou governo possa enfrentar para colocar a Agenda 2030 em prática. Se um dos passos iniciais de qualquer jornada é mirar onde se quer chegar, ter alguns pontos bem definidos (como resultados) facilita o começo da caminhada – sem esquecer que a jornada em si também é um processo de aprendizado e de busca de objetivos nem sempre imaginados, o que reforça a revisão constante da rota traçada por meio de um comitê gestor, por exemplo.

Mesclando de forma equilibrada as três dimensões do desenvolvimento sustentável (econômica, ambiental e social), os ODS mantêm uma estreita ligação entre si e são indivisíveis.

São eles:



Para cada objetivo existem outros objetivos ou metas. No total, são 169 metas que compõem os ODS. Clareza é uma das características principais de cada uma, justamente para facilitar sua adoção por todos os atores envolvidos ou que se sentirem convidados ou estimulados a erradicar a pobreza e promover uma vida digna para todos dentro dos limites do planeta – e de acordo com as prioridades de cada sociedade. A ideia é construir um mundo melhor, agora e no futuro.

ODS 5

No caso específico do Programa Mulher, o objetivo de destaque é o número 5, como já vimos:



Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Na verdade, esse objetivo em questão é transversal a toda a Agenda 2030. Ao criar condições para um maior protagonismo das mulheres nas empresas, por exemplo, é possível (por meio da diversidade e da equivalência de salários) movimentar mais o mercado, aumentar o PIB de um país, incrementar a inovação, encontrar novas formas mais sustentáveis de produção e consumo e outras ações que contribuem para uma vida melhor para pessoas e planeta.

Para se ter uma ideia, em 2015 uma pesquisa da consultoria McKinsey indicava que se houvesse, na época, a equidade de gênero no mundo, o PIB mundial teria um aumento de US\$ 28 trilhões até 2025. No caso do Brasil, seriam US\$ 850 bilhões a mais.

É certo que a pandemia de covid-19 mudou cenários e expectativas em todas as áreas de nossa vida, mas uma maior participação e igualdade das mulheres no mercado de trabalho ainda se torna necessária. Divulgado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal) no

início de 2021, o Relatório Especial Covid-19 N° 9: A autonomia econômica das mulheres na recuperação sustentável e com igualdade traz dados que reforçam essa necessidade. Houve, de acordo com o documento, um retrocesso de mais de uma década nos avanços alcançados em termos de participação delas no mercado de trabalho.

A taxa de participação no mercado de trabalho das mulheres foi de 46% em 2020, enquanto a dos homens foi de 69% (em 2019 foi de 52% e 73,6%, respectivamente). A taxa de desocupação das mulheres chegou a 12% em 2020. Nesse mesmo ano, foi registrada uma grande saída das mulheres da força de trabalho, que, por ter que atender às demandas de cuidados em seus domicílios, não retomaram a procura por emprego.

O objetivo do número 5, vale ressaltar, não se restringe apenas ao mercado de trabalho. Ele também engloba a participação das mulheres na vida política, econômica, enfim, em todas as áreas de tomada de decisão.

Mais metas em destaque

Dentre as metas que compõem o objetivo número 5 dos ODS podemos destacar:

- 1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- 2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas – incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos;
- 3 Eliminar todas as práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;
- 4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- 5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- 6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e de documentos resultantes de suas conferências de revisão.

Há outros ainda:

- Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer práticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Nosso convite: Participe e Atue!

Como toda construção, o Programa Mulher tem uma base sólida em documentos e exemplos de atitudes e ações possíveis para um mundo em que as competências e habilidades serão respeitadas e reconhecidas devidamente, não importando o gênero do profissional. Ainda temos muitas portas a abrir e muitas pontes a construir para que esse futuro seja cada vez mais próximo. Com a pandemia de covid-19, descobrimos que as mudanças adquiriram uma velocidade além do que imaginávamos. Fomos impelidos a mudar nossa visão de mundo, trabalho e vida. Nossos hábitos se transformaram, nossas relações ganharam

outros contornos. Por que, então, não aproveitar toda essa mudança e colocar em prática as ações propostas nesta cartilha?

Nosso convite a todos que fazem parte do Sistema Confea/Crea e do Crea-SP é olhar para o futuro que é hoje, o agora, e agir. Ser protagonista para que todas sejam protagonistas.

Discuta cada ação aqui apresentada, sugira novas, compartilhe, movimente-se, crie e construa.

O futuro mais justo para homens e mulheres já começou. Vamos participar?

> PESQUISA

Queremos ouvir você.

Nos ajude a construir novos projetos e propostas e, com isso, colaborar para esta luta que é de todos nós. Preencha seus dados abaixo e responda às perguntas.





CREA-SP
Conselho Regional de Engenharia e Agronomia
do Estado de São Paulo