

## POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO NO REINO UNIDO

## PUBLIC POLICIES ON GENDER EQUALITY IN THE UNITED KINGDOM

Recebido em: 27/06/2023

Aceito em: 08/08/2023

Daniel da Rosa Eslabão<sup>1</sup> 

**Resumo:** Este estudo visa acompanhar os critérios complexos estabelecidos pelo gabinete de igualdade de gênero do governo britânico para estabelecer situações de simetria e equidade de gênero em favor da mulher no Reino Unido atual. Nosso estudo se baseou em relatórios oficiais do governo daquele país, bem como o acompanhamento dos meios de divulgação e interação digitais implementadas nos anos recentes. Percebemos, em nossa conclusão preliminar o quanto há efetivo empenho governamental em investigar as minúcias e sutilezas das desigualdades sociais entre os gêneros, visando, por engajamento, mais que coerção estabelecer uma sociedade justa, com equidade para todos os gêneros. Verificamos e concluímos que as políticas públicas para as relações de gênero se configuram de modo prioritário, com base em pesquisas atualizadas, relatórios científicos e com critérios de transparência. Visam ainda, a adesão livre dos agentes envolvidos, especialmente no meio empresarial e no setor público.

**Palavras-chave:** Feminismo; Políticas Públicas; Paridade; Cidadania.

**Abstract:** This study aims to track the complex criteria established by the UK government's gender equality office to establish situations of gender symmetry and equity in favor of women in the UK today. Our study was based on official reports from the government of that country, as well as the monitoring of the digital media and interaction implemented in recent years. Our preliminary conclusion is that there is an effective governmental effort to investigate the minutiae and subtleties of social inequalities between genders, aiming, through engagement rather than coercion, to establish a just society, with equity for all genders. We verified and concluded that the public policies for gender relations are configured in a priority way, based on updated research, scientific reports, and with transparency criteria. They also aim at the free adherence of the agents involved, especially in the business and public sectors.

**Keywords:** Feminism; Public Policies; Parity; Citizenship.

### INTRODUÇÃO

Por muito tempo, as diferenças ocupacionais e de inserção no mercado laboral relativo as questões de gênero passaram despercebidas ao crivo das políticas públicas em muitos países. No entanto, desde as últimas décadas, investigações no campo sociológico demonstraram em grau minucioso os inúmeros aspectos destas assimetrias e as peculiaridades deste fenômeno complexo. Embora, algumas sociedades estejam mais adiantadas em termos do desenvolvimento de ações equalizadoras, em termos globais, ainda resta muito a ser feito. Este

---

<sup>1</sup> Aluno do Programa de Doutorado em Filosofia da Universidade Federal de Pelotas. Doutor em Sociologia, Universidade do Porto, Portugal. Bolsista CAPES. E-mail: [sociologiabrasil@yahoo.com](mailto:sociologiabrasil@yahoo.com)

artigo analisará as políticas públicas de igualdade de gênero nas relações de trabalho no Reino Unido, país constituído por regiões históricas dotadas de autonomia local, unificados pela autoridade de Londres. Ao longo da última década, o governo daquele país, implantou um conjunto de medidas, tendo em vista o desenvolvimento de uma cultura de paridade de gênero no mercado de trabalho. Estas iniciativas avançadas, visam eliminar práticas discriminatórias, em cargos e salários e a superação de práticas culturais inaceitáveis, como o assédio moral relativos a condições de gênero. O foco de nosso estudo se situa no campo das reivindicações e monitoramento público as questões relativas ao gênero feminino, tanto no estabelecimento de condições de paridade em cargos e salários, como na superação de práticas culturais inaceitáveis; como as formas de violência e assédio de qualquer natureza. A exposição dos dados levantados se dividirá em três seções principais: a primeira dedicada ao estudo do Relatório HM de 2019; o segundo, aplicado aos recursos de comunicação e interação digital voltado a interação do *gabinete governamental da igualdade*, recordando que este é uma divisão do Ministério da Mulher, existente naquele país. No terceiro momento lógico de nosso estudo, iremos aprofundar a análise das diversas formas de desigualdades de gênero verificadas naquela sociedade. Neste caso, visamos evidenciar as atualizações recentes dos anos de 2021 e 2022. Deste modo, visamos investigar dois polos das políticas públicas implantadas naquela nação: de um lado as medidas legais recentemente instituídas, de outro as iniciativas empreendidas para sua efetivação. Destacamos o mérito da atualização em termos das pesquisas recentes e análise de dados atuais, desde as últimas informações veiculadas nos meios *online*.

Buscaremos a realização de uma leitura imanente com ênfase em três veículos oficiais de comunicação e transparência de dados, em destaque aos Gabinete da Igualdade de gênero, seu *blog*, e o monitor da igualdade de gênero do ano de 2019, com resultados de pesquisas atualizadas até aquele ano. Alguns trechos dos documentos estudados, serão citados em tradução livre, noutros casos manteremos o idioma original. Iniciaremos nosso estudo, a partir da definição das incumbências e especificidades do Gabinete de governo dedicado ao escopo em questão, traçaremos uma breve linha do tempo das leis britânicas de combate as formas de discriminação. Na segunda seção, analisaremos os dados relativos aos temas dos *gaps* (lacunas ou diferenças) de gênero em três áreas: trabalho, renda e educação. Por fim, apresentaremos algumas das iniciativas oficiais recentes apresentadas pelo Ministério da Mulher e divulgados nos seus veículos eletrônicos para a transformação social e da cultura corporativa em prol de uma sociedade justa e igualitária. Nossa investigação, a qual descreveremos em seguida, se

baseou na metodologia de análise documental e no estudo e tradução dos dados digitais oficiais disponibilizados para a comunicação com a sociedade civil britânica. Iniciaremos a próxima seção com uma breve descrição do braço político que articula, na atualidade, as políticas de gênero naquele país. Em seguida, adentraremos aos aspectos peculiares sobre educação, violência em relação ao quadro de gênero. Finalmente, apresentaremos os gradientes peculiares das assimetrias verificadas no seu mercado laboral e as ações governamentais empreendidas como correção.

## **O GABINETE DE IGUALDADE DO GOVERNO BRITÂNICO**

A Inglaterra, foi por muito tempo a linha de frente da luta por igualdade entre os gêneros, havendo desde o século XIX, inúmeros movimentos sociais emergentes em defesa, de melhores condições de trabalho e de efetiva paridade política em termos de voto e representação (CRAWFORD, 2006). No entanto, o estabelecimento de leis coibidoras da discriminação no mercado de trabalho é um fenômeno notável apenas nas últimas décadas, naquele país, especialmente após a formação da União Europeia e do alinhamento as diretrizes globais relativas aos Direitos Humanos (UNITED KINGDOM, 2021, BRADLEY, 2008). Com a unificação das leis contra a discriminação, em 2010, foi criado um gabinete governamental, para centralizar as atividades de monitoramento social e das estatísticas, voltadas em especial as questões relativas à condição da mulher no mercado de trabalho, sua integração social e redução das assimetrias salariais (CROMPTON, 1998). Embora, este órgão também contemple outros aspectos e comunidades minoritárias de gênero.

Um Gabinete de Governo é uma forma de organização do poder de Estado, ligado ao Executivo. No caso específico do Gabinete da Igualdade, estabelecido no Reino Unido, seu vínculo direto está associado ao Ministério da Mulher e da Igualdade; acerca do mesmo, percebemos ênfase específica nas relações de gênero, como o nome aduz, visando a promoção de paridade de acesso e equidade de remuneração e oportunidades aos segmentos de gênero minoritários e também ao feminino. Apesar desta ênfase evidente, sua origem está no estatuto de vigência de atualização da legislação britânica contra a discriminação social de qualquer tipo. Consideramos então, relevante rememorar o histórico da progressão do sistema legal, desde as últimas décadas. Sendo a última forma da lei, a estabelecida em 1º de outubro de 2010. Esta legislação atual, conferiu unidade a uma série de leis esparsas que atendiam a situações e grupos específicos. Por exemplo: a lei contra a discriminação sexual (1975), lei das relações

raciais (1976), lei de discriminação de deficientes (1995). A lei atual, visa reunir em um único instrumento a consolidação de um estatuto contra as formas discriminatórias anteriores. No entanto, desde 2010, percebemos um interesse não apenas em combater a discriminação social de qualquer tipo, mas também na promoção de ações e iniciativas de governo, em diálogo com a sociedade civil, para (1) monitorar situações de desigualdade, (2) instruir os diferentes segmentos da sociedade acerca da promoção da paridade, (3) coibir formas de discriminação, preconceito e violência contra grupos específicos e (4) promover uma série de ações positivas e integradoras de valorização oficial.

Do ponto de vista jurídico, o *Estatuto da Igualdade* de 2010, tem sofrido adendos positivos, toda vez que grupos sociais, se organizam de maneira reivindicatória, de maneira direta ou através de seus representantes oficiais junto ao parlamento. Em abril de 2011, foram acrescentados artigos relativos às ações afirmativas de recrutamento no setor público. Em 1º de outubro de 2012, tornou-se ilegal a discriminação por idade, com exceções previstas em lei. Esta última, já estava contemplada na legislação de 2010, sendo agora atualizada e ampliada. Embora, a posição governamental de um gabinete seja inferior ao de um ministério, observamos que suas ações reportam diretamente ao primeiro-ministro. Um dos instrumentos, utilizados pelo governo britânico para acompanhar o desenvolvimento de uma cultura de igualdade na sociedade é a produção periódica de relatórios estatísticos, uma prática recorrente no que diz respeito a governança daquela sociedade, desde o século XIX. No caso das relações de gênero, foi instituído o *Gender Equality Monitor* (UNITED KINGDOM, 2019), doravante referido em sua forma abreviada seguido do ano de publicação (GEM, 2019). Este mecanismo de monitoramento das políticas públicas de gênero, engloba três aspectos principais: (1) trabalho e renda, (2) educação e (3) violência. Dados que, a seguir, estudaremos detidamente.

## **TRABALHO, EDUCAÇÃO E DESIGUALDADES**

Em sua página de apresentação, o relatório (GEM, 2019), se declara alinhado com as diretrizes para o desenvolvimento sustentável das Nações Unidas (*United Nations sustainable development goals*) e o compromisso internacional estabelecido naquela entidade, desde a *comissão de igualdade e direitos humanos*, daquela entidade. Relevante destacar, o quanto este monitoramento enfatiza a qualidade da inserção laboral em comparação entre gêneros (masculino e feminino). Havendo peculiaridades na cultura do trabalho do Reino Unido, com as facilidades de contratação em tempo parcial (*part-time*) ou tempo integral (*full-time*). Não

podemos desconsiderar, o alinhamento desta flexibilização a onda de liberalismo econômico ao qual se alinham muitos países, tendo como marco as mudanças aceleradas da década de 1980 e avanço do neoliberalismo.

Ocorre, que estar integrado ao mercado laboral, não significa paridade. Havendo no caso britânico um grande intervalo (*gap*), entre as horas e sistemas de contratos em relação a gênero. Enquanto, o modelo de emprego parcial emprega 13,2% de mão-de-obra masculina, este número se eleva em três vezes, quando o gênero é feminino; atualmente, 41,2%, das mulheres se ocupam em tempo parcial de trabalho (GEM, 2019). O que significa, abertura de um verdadeiro abismo na renda final obtida. Mesmo quando, a remuneração hora-trabalhada se equipara. Esta diferença entre o modelo de inserção parcial ou integral no mercado laboral, implica, como observa o relatório, efeitos de longo prazo. Em um modelo de retorno em pensões proporcional ao escopo de contribuições, é observado no caso do Reino Unido diferenças significativas. Estas, se tornam mais expressivas quando se comparam os setores público e privado. No setor de contratações governamentais, as mulheres recebem 93% da remuneração masculina, no entanto, quando esta diferença é medida em termos do setor empresarial, a diferença é de 85% menor para as mulheres, se comparado ao gênero masculino (GEM, 2019). Percebemos então, que as horas de ocupação efetiva, ao longo do percurso de vida terá efeitos de longo prazo, impactando a renda na terceira idade, mais fragilizada em recursos para o gênero feminino.

Há ainda, no Reino Unido, grandes discrepâncias em relação tanto em termos de remuneração efetiva, quanto de concentração do gênero feminino em algumas atividades específicas de trabalho. O relatório britânico observa: mais da metade das mulheres se concentra, em termos ocupacionais em três campos de atividades: saúde, educação e setor de varejo. Em atividades administrativas, 76% das vagas de secretaria (*secretarial jobs*), são ocupadas por mulheres. Outro dado relevante, se refere as contratações por gênero, com ou sem dependentes. Enquanto 93% dos homens empregados no Reino Unido, possuem dependentes, este número cai para 74%, quando relativo ao gênero feminino. Significando uma redução na inserção laboral da mulher quando esta possui dependentes (GEM, 2019). Relevante destacar: no caso específico deste relatório são reportados dependentes mais jovens ou crianças (*child or youngest dependents*). Esta diferença é atribuída em parte, as questões culturais relativas aos cuidados maternos e aos papéis sociais atribuídos culturalmente aos gêneros. Ainda é observado, menor participação do gênero feminino em cargos importantes de gestão no Reino

Unido. Quando se considera o caso das 350 empresas com maior faturamento, obtiveram-se os seguintes dados: mulheres ocupam apenas 37,9% dos cargos gerenciais e 26,7% das funções de diretoria (GEM, 2019). A participação da mulher em atividades empreendedoras de negócios é significativamente menor do que a relativa ao gênero masculino. Apenas 17% dos novos negócios com empregados eram liderados por mulheres; quando a estatística se refere a empresas novas sem empregados este número se eleva para 23%. Observa-se em ambos os casos, menor taxa de empreendedorismo feminino.

No que diz respeito as profissões e ocupações exercidas, o relatório observa que os padrões de gênero emergem desde a juventude e podem resultar em aspirações e atitudes marcados por este traço de identidade, incluído as escolhas profissionais que não deveriam ser de qualquer forma influenciados por fatores culturais (GEM, 2019). Deste modo, observa-se a notória concentração de escolhas profissionais em campos específicos. Há no Reino Unido contemporâneo, maior concentração de estudantes do gênero masculino em áreas de tecnologia, como tecnologia, comunicação, computação e engenharias. Neste último caso, perfazem 82% das matrículas e em tecnologia em geral, os homens representam 80%, dos estudantes regulares (GEM, 2019).

Em dados relativos à violência, cometida por parceiros, foi observado, em dados coletados até março de 2018, que o somatório de casos relatados sofridos por representantes do gênero feminino (6,3%), foi mais do que o dobro das declarações de abuso sofrida por homens (2,7%) em seus relacionamentos. Ao observarmos o gráfico com informações anuais que remontam ao ano de 2004, podemos notar que em ambos os casos houve significativa redução nos casos notificados. Pois, naquele ano a violência e abusos relatados por integrantes de casais era superior a 8% quando a vítima era mulher e próxima a 5%, quando a vítima era do gênero masculino. Entendemos estes resultados, como efeitos de programas educacionais e campanhas de combate à violência, empreendidos não apenas no Reino Unido, mas em âmbito dos países da Europa Ocidental, em geral, relacionado a adesão aos objetivos do milênio e desenvolvimento de uma cultura humanista e de não-violência (UNITED KINGDOM, 2021).

No entanto, conforme o mesmo relatório, com base na citação de um estudo intitulado “*Crime Survey for England and Wales*” (*Relatório de Crimes para a Inglaterra e País de Gales*), 82% das mulheres vítimas de abuso de qualquer natureza costumavam não relatam os casos vividos as autoridades ou terceiros (GEM, 2019, p. 20). Apesar das políticas públicas, no sentido da promoção da igualdade de gênero e no combate a violência e discriminação, ainda

há muito a ser feito, sendo este um terreno ainda carente de maiores investigações, devido, em parte a zona cinza dos eventos que ocorrem em cunho privado e que não chegam, nem as autoridades, nem aos artigos e pesquisas acadêmicas. Aspectos da violência de gênero permanecem invisíveis ao espaço de acesso público. Os organizadores do relatório em análise reconhecem que “*Saúde e bem-estar podem afetar muitos aspectos da vida de uma pessoa*” (GEM, 2019, p. 22), havendo direcionamento político para que todos os cidadãos tenham oportunidades iguais de acesso a uma vida longa, saudável e feliz.

O relatório que aqui estudamos, nos apresenta dado relevante acerca da *expectativa de vida saudável* para representante dos gêneros masculino e feminino, pouco expressivos na atualidade. Havendo diferença pequena, entre ambos os gêneros, neste caso (63,4 anos para os homens e 63,8 anos para mulheres). Este indicador, tem como fonte os dados do sistema público de saúde e mede a idade média dos pacientes acometidos por enfermidades graves ou limitadoras. Observamos, segundo a fonte estudada, que no caso britânico, a saúde masculina tem melhorado continuamente desde o ano de 2004. Estes avanços podem ser atribuídos a uma série de medidas, relativas ao campo da educação para a saúde e gerontologia social, tais como: campanhas de prevenção e exames periódicos a resultar no aumento da percepção pessoal acerca do processo de envelhecimento e ao aumento dos cuidados pertinentes a esta fase do ciclo da vida, com ênfase ao gênero masculino, antes menos atento aos sintomas e a sua própria condição de saúde (LEVY; MYERS, 2004).

Um detalhe curioso, acerca do Relatório sobre a igualdade de gênero em estudo é o uso da sigla *HM*, presente em sua capa. Verificamos que, estas duas letras, são a forma abreviada de *Hour Majesty* ou *Vossa Majestade*, que no presente momento é uma representante do gênero feminino, a Rainha Elisabeth II. Apesar de todas as assimetrias verificadas entre os gêneros na sociedade do Reino Unido, incluindo diferenças nos padrões de bem-estar, econômico, ocupações laborais, horas de trabalho e empreendedorismo, vemos o quanto há diretriz de transparência em relação a tais informações, torná-las públicas e disponíveis, inclusive aos poderes de Estado. Além disso, percebemos este como importante instrumento de divulgação e comunicação do Gabinete de Igualdade de Gênero, mas não o único.

Encontramos em nossa pesquisa acerca das ações afirmativas em favor ao feminino, outro mecanismo, de cunho dinâmico e interativo, em sintonia a sociedade tecnológica do nosso tempo, a criação de um *blog*. Instrumento de interação digital, sobre o qual iremos dissertar na próxima seção, na qual também abordaremos as diferentes formas que pode tomar a

desigualdade de gênero na esfera das instituições e corporações empresariais. Notamos que a conquista de condições de paridade no mercado laboral é um tema complexo, com sutilezas nem sempre percebidas em estudos de curto prazo. Destacaremos as ações de governo a lhes identificar e seus mecanismos de educação e intervenção.

O trabalho é um dos fatores de identidade social mais relevantes (CROMPTON, 1998). Fatores a ele associados, podem influir na qualidade e na longevidade, além da distinção social que acompanha ao espaço das ocupações e os atributos a elas associados, dentre os quais o fato remuneratório. Como mecanismo complementar de comunicação do Gabinete de Igualdade de Gênero do Reino Unido, um *blog*, tem sido mantido. Observamos que algumas questões mereceram especial destaque neste espaço. Em nossa consulta, observamos que o primeiro tópico disponibilizado e com vários direcionamentos complementares, era relativo ao *gender pay gap service*. Em uma tradução livre, ao “serviço de diferenças de pagamento por gênero”. Este tema se apresenta como preocupação atual, pois em relatório apresentado por empresas obrigadas a relatar estas informações, entre os anos de 2017 e 2018, foi registrado a presença de *gaps*, intervalos de diferenças, em 77% das mesmas. O que significa um dado expressivo, a justificar o empenho oficial ao assunto. Segundo as informações obtidas junto a este mecanismo de comunicação digital, analisaremos a seguir as disposições empreendidas para dirimir estas disparidades.

Em 2017 foi instituída a obrigatoriedade de que todas as empresas britânicas com mais de 250 funcionários, tornassem disponíveis suas folhas de pagamentos, com distinção de gênero. Foi este mecanismo, que permitiu captar o dado alarmante da disparidade atual. A diretriz oficial, estabelece que todos os anos entre o último dia do mês de maio e o quinto dia do mês de abril, os dados atualizados devem estar disponíveis para serem coletados. Em nosso entendimento, isso parece ocorrer por via de informatização. Observamos que, sendo o Reino Unido, uma sociedade democrática, os processos de transição ocorrem mediante leis, que visam em primeiro lugar alterar a cultura social, possibilitando o reconhecimento das demandas, permitindo, neste caso, que as diferenças sejam corrigidas voluntariamente, por parte dos agentes envolvidos. Notamos também, que há um conjunto de parâmetros e diretrizes que devem ser seguidos tanto pelo setor público, quanto privados. Este tema complexo, não se reduz as diferenças estritas ao campo remuneratório. Havendo, outros indicadores a serem considerados. Em análise aos dados coletados, o Gabinete da Igualdade identificou oito formas através das quais as assimetrias de gênero se manifestam, tanto no espaço das corporações,

quanto do emprego público. Devemos destacar, o quanto as diferenças e assimetrias de gênero podem se manifestar de diferentes formas, sendo alvo de estudos que aprofundaram a medição das suas sutilezas, que no longo prazo lhes dão forma (UNITED KINGDOM, 2022a). Os principais fatores que contribuem para tal, são destacados na literatura sociológica moderna destacados no relatório britânico digital nos seguintes termos, que por questões de organização didática iremos numerar: (1) estacionamento em um nível hierárquico; (2) desequilíbrio de gênero nas promoções; (3) menor recrutamento para cargos com salários mais elevados; (4) taxas diferentes de saídas da organização; (5) desproporção na distribuição de aspectos particulares de remuneração; (6) diferenças de gênero nas avaliações de desempenho; (7) apoio aos funcionários de meio período e (8) responsabilidade de cuidado (UNITED KINGDOM, 2022a). Em seguida, refletiremos acerca destas situações.

Como podemos notar pela lista acima, vemos o quanto vários elementos contribuem para as assimetrias de renda e posições hierárquicas entre gêneros no mercado de trabalho. Passaremos então, a estudar cada um dos elementos destacados a iniciar pelo *estacionamento hierárquico*. Este se refere o fato de haver na base da pirâmide laboral um número proporcional equânime de contratações, sendo no caso do Reino Unido em número em torno de 50%, quando considerado os gêneros masculino e feminino.

No entanto, quando observamos a participação do gênero feminino no topo da pirâmide de renda e ocupações esta participação cai para apenas 36%. Isso não significa ausência de mobilidade, mas que em algum ponto dos níveis intermediários verifica-se o estacionamento, sob a forma de menor quantidade de promoções. Em nosso entender, os itens 1 e 2 (um e dois), poderiam ser lidos como subdivisões de uma mesma questão. Enquanto o quadro ampliado do primeiro, se refere a percepção estatística geral e o segundo item, o *desequilíbrio de gênero em promoções*, deve ser analisado caso a caso, de cada instituição, pública ou privada.

Verificamos o quanto, os desequilíbrios de cargos e renda podem ocorrer em diferentes etapas da conformação dos trajetos em seu percurso laboral, envolvendo desde as diferenças nas contratações para cargos diferentes, mesmos cargos com remunerações desiguais, ou ainda, em situações de equilíbrio e paridade inicial, ocorrem situações de acesso e mobilidade ascendente, isto é, para parâmetros hierárquicos superiores, em níveis de oportunidades menores ao gênero feminino. Portanto, quando consideramos menores contratações de representantes do gênero feminino para cargos mais elevados, estamos a nos referir a situações de partida, ao falarmos de promoções, de situações em curso. Sendo estes, casos distintos.

O quarto ponto destacado, se refere as taxas de demissão e sua desproporção, em relação aos funcionários da empresa. Encontramos, a surpreendente informação de que nas empresas que declararam situações de gênero ao governo britânico, foi observado equidade nas contratações em funções de base, ao nível elementar das estruturas hierárquicas das empresas, em proporção de 50% para cada gênero, no entanto, enquanto os cargos crescem em importância e valorização proporcional, esta proporção decai para apenas 34% em desfavor ao gênero feminino.

Vemos que, há um chamado as empresas para atentarem para as desigualdades, assimetrias e eventuais injustiças, que podem estar a ser praticadas nas corporações a este respeito. Havendo, portanto, ênfase em mudanças culturais nas instituições e chamado a consciência acerca do tema. Percebemos então, a lógica do “educar, antes de repreender”. Finalmente, notamos o empenho do governo em questões específicas da realidade britânica, tal como a questão relativa aos funcionários de meio período. Pois, na realidade do Reino Unido, é prática comum experimentar funcionários em tempo parcial (*Part-time*), antes de integrá-los em funções de tempo integral (*Full-time*), com remunerações equivalentes ao tempo empregado. Percebemos ainda, que os empregadores são instruídos sobre a proporcionalidade de apoio a treinamentos em relação ao gênero, bem como a observação pertinente a importância dos projetos distribuídos entre homens e mulheres, para que ambos tenham iguais oportunidades de progressão profissional.

Uma página separada do relatório acerca da igualdade de gênero diz respeito as *condições de cuidado*. Em nosso entendimento, quanto mais comprometida com as diretrizes dos direitos humanos e educada uma sociedade, haverá maior capacidade de percepção de fatores de violência e desigualdades, antes normalizadas (UNITED KINGDOM, 2021). Devido a estarmos a lidar com um tema que se oculta em camadas e cujos efeitos se desdobram ao longo do tempo, não permitindo sempre percepções evidentes no momento em que se manifestam. Isto, justifica e valoriza a investigação do cientista social e a necessidade de contínuos e maiores investimentos de pesquisa relativos a estas realidades.

Como é destacado por Karl Marx, em *O Capital*, se a realidade se apresentasse diretamente, toda ciência seria supérflua (MARX, 1998). Para entendermos o tema do cuidado (*Care*), aplicado ao tema das desigualdades de gênero, é preciso compreender que a evolução da sensibilidade da sociedade e do Estado britânico, amparados em investigações científicas e dados estatísticos, evoluiu ao detalhe de perceber que as necessidades do agregado familiar, em

termos de cuidados de diversas naturezas, acaba por penalizar, na mais das vezes o gênero feminino. Podendo ocorrer este fenômeno, devido aos cuidados com filhos, com idosos ou ainda em casos de doença. Situações que exigem que um dos cônjuges se retire ou diminua sua participação junto ao trabalho formal, para atender a estes casos.

A este respeito, o relatório pergunta se as empresas estão instruídas de que os cuidados podem ser compartilhados entre os gêneros e pergunta se as instituições estão a ajudar “*As pessoas a retornarem ao trabalho após uma retirada para cuidados*” (GEM, 2019, p. 16). Reconhece então, o quanto estes papéis sociais de cuidador, não devem intervir negativamente nas condições laborais, tais como: a diminuição do tempo de contribuição previdenciária, dificuldades de recolocação profissional ou perda de renda. Deste relatório destacamos o quanto o Estado se encontra comprometido em encontrar soluções conjuntas para a resolução destas assimetrias, em políticas liberais avançadas de apoio aos empregadores (entendemos, o suporte legal e a orientação governamental), para implantarem flexibilidades laborais, em casos específicos, com a devido amparo (CROPTON, 1998). As empresas são estimuladas, a discutir o assunto das desigualdades de gênero na esfera corporativa, dedicando atenção ao assunto, via grupos de discussão e pesquisas internas, além das informações obrigatórias prestadas ao governo, com suas respectivas justificativas.

Além das medidas pertinentes ao grupo social de gênero feminino, o Gabinete da Igualdade, também apoia outras iniciativas, como aquelas dirigidas a comunidade LGBT. Na sua plataforma digital oficial, podemos ler sobre a função deste departamento: “*O Gabinete de Igualdade do Governo lidera o trabalho sobre políticas relacionadas às mulheres, orientação sexual e igualdade de transgêneros. Somos responsáveis por uma série de leis de igualdade*” (UNITED KINGDOM, 2022, p. 01). Pelo que podemos perceber, muitas das pesquisas, consultas e iniciativas de diálogo com a comunidade têm resultado em transformações inclusivas na legislação do país, que vão além do escopo binário, que em nosso artigo visamos enfatizar. Observamos duas iniciativas importantes direcionadas ao apoio a comunidade não binária, como a organização e sede da primeira *Conferência Global LGBT*, no ano de 2022. Na página eletrônica da mesma, podemos ler que este evento: “*Reunirá (...) formuladores de políticas e a comunidade LGBT internacional (...), ativistas (...), especialistas e sociedade civil (...)*” (UNITED KINGDOM, 2022a). A ministra, na época Liz Truss, afirmou: “*Quero que todos possam viver suas vidas livres de preconceito, malícia ou violência (...). As pessoas*

*devem ser julgadas apenas com base em seu caráter e talentos individuais, e queremos garantir que essa mensagem seja ouvida em todo o mundo”* (UNITED KINGDOM, 2022b).

O nome oficial deste evento internacional é *Safe To be Me: A Global Equality Conference*, tendo sua realização ocorrido em 27 de junho de 2022, em Londres. Dentre as iniciativas de apoio a esta comunidade em específico, notamos ainda que, para coibir práticas abusivas a este grupo específico, foi criada a figura pública do *Campeão de negócios LGBT*, que em uma primeira impressão, poderia sugerir distinção a um representante empresarial. No entanto, sua função vai além do envolvimento na organização desta conferência internacional. O escolhido, neste caso, foi *Iain Anderson*, assessor empresarial, que têm se destacado ao compartilhar soluções contra a discriminação no local de trabalho.

As desigualdades de gênero, estabelecidas através da cultura do patriarcado, tem marcado o desenvolvimento da sociedade humana no transcurso de nossa história. No entanto, no transcurso dos últimos dois séculos, esta desigualdade tem sido confrontada, por meio de movimentos sociais e da reflexão intelectual de homens e mulheres, que na progressão de suas sensibilidades, perceberam a injustiça, por vezes cruel, de tais assimetrias. Em algumas sociedades, cuja luta por políticas públicas justas para com o gênero feminino é mais antiga, políticas públicas têm sido elaboradas para reduzir o que em idioma inglês se chama “*gap*”, ou o “*espaço de distanciamento*”, entre homens e mulheres na vida social. Como sabemos, pela observação e comparação a realidade brasileira: a existência de medidas legais de proteção e códigos punitivos, como a lei Maria da Penha são insuficientes para implantar a mudança social pretendida, não obstante, seja este um passo importante.

O simples fato da existência de condições desiguais para os gêneros, constitui por si uma violência. Estas assimetrias e diferenças culturais se manifestam de inúmeras maneiras, mas em algumas das suas formas são mais evidentes, pois podem ser expressas em números. Outras formas, só se tornam claras quando fenômeno observado em períodos longos de tempo. Valorizando assim, o suporte indispensável da pesquisa social no desvelamento dos dados que de outra forma manter-se-iam imperceptíveis. Embora, haja diferenças abismais em relação ao Reino Unido e os países da América Latina, entendemos que a análise das políticas públicas aplicadas nas sociedades desenvolvidas, podem servir de parâmetro de reflexão acerca de fenômenos pouco abordados em nossa realidade social, chamando a atenção para desdobramentos que poderão a ocorrer entre nós, já presentes em sociedades envelhecidas, como as da Europa. Lembrando, que o Brasil, como outros países em desenvolvimento, se

encontram em processo de transição demográfica rumo a se tornar uma nação com número e proporção cada vez maior de representantes da terceira idade, com impactos diferenciados para homens e mulheres.

No que diz respeito as iniciativas anunciadas no *Blog* oficial, encontramos duas iniciativas em destaque, a primeira voltada ao aumento da transparência em relação às diferenças salariais e a segunda voltada ao incentivo para o incremento da participação feminina nas áreas científicas. Em língua inglesa empregam a sigla STEM (*Sciences, Technology, Engineering, Mathematics*), ou seja, ciências, tecnologia, engenharia e matemática; áreas estratégicas na sociedade do conhecimento e nas quais houve, naquele país, gritante desproporção no que diz respeito a participação feminina, desde a escolha dos cursos universitários.

Vemos também, que além das políticas públicas de paridade de gênero levadas a termo pelo Gabinete da Igualdade, há ainda o reforço positivo da imagem da mulher, em matérias nas quais sua participação no espaço empresarial, ou ainda, na linha de frente (*front*), da luta contra a atual pandemia, que assolou o mundo ao nível global, na qual o Reino Unido, foi um dos países mais atingidos. Imagens de mulheres cuidadoras em ocupações médicas e de enfermagem, acompanham matérias que valorizam estes profissionais, na maioria representadas pelo gênero feminino. Embora, os temas até aqui analisados abram margem para discussões abrangentes, buscaremos refletir acerca dos aspectos que consideramos mais relevantes no que concerne as políticas públicas encetadas pelo Gabinete da Igualdade, em base aos dados disponíveis no Monitor da Igualdade de Gênero (GEM) e dos dados disponibilizados no veículo menos formal do *Blog*, lembrando que estas fontes se encontram sob a direção do Ministério da Mulher e da Igualdade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sob a perspectiva do olhar sociológico, notamos o quanto os estudos científicos suportam as políticas sociais em análise neste artigo. A percepção de algumas variáveis destacadas em nossa investigação se deve ao investimento em pesquisas de longo prazo. Podemos ainda destacar, o alinhamento das ações empreendidas em compasso com as diretrizes recomendadas por mecanismos de governação global tais como as Nações Unidas e a União Europeia. Mesmo após a saída do Reino Unido, desta última. Observamos que há empenho ativo do governo britânico em promover a cultura da igualdade na esfera das corporações e dos

serviços públicos. O Monitor da Igualdade de Gênero, se mostrou como instrumento dinâmico de divulgação de dados de pesquisas de diversas fontes acerca da realidade de desigualdades ainda presentes no que diz respeito aos inúmeros fatores que na linha da vida possuem efeitos sobre as alocações profissionais. Nossa análise constatou que ainda há inúmeras assimetrias relativas às questões de gênero em desfavor a participação da mulher no mercado de trabalho do Reino Unido. No entanto, as ações divulgadas na plataforma digital (site) do Gabinete da Igualdade e no seu blog oficial, permite perceber ações educativas para a transformação cultural. Não obstante a existência de um estatuto legal abrangente de leis, unificadas no ano de 2010 a combater a discriminação e a desigualdade de tratamento e salários naquele país, percebemos o quão relevante é a ação constante das instituições de governo a sinalizar o apoio a esta causa. Assinalamos ainda, o quanto as políticas públicas voltadas a igualdade de gênero, implantadas nos países sob o governo da Rainha Elisabeth II, se encontram alinhadas as diretrizes internacionais e os compromissos assumidos em favor dos direitos humanos em escala abrangente. Salientamos que as atividades governo, centradas no Ministério da Igualdade também contemplam a comunidade LGBT, notável na escolha de Iain Anderson, como ícone das campanhas voltadas ao mundo corporativo e pela realização da primeira Conferência Global LGBT, que terá lugar em Londres, neste ano de 2022. Vimos ainda, que as assimetrias de gênero podem se manifestar de inúmeras maneiras, nem sempre restritas as esferas dos cargos e salários que são pontos mais facilmente observáveis e mesuráveis. As políticas de igualdade de gênero no Estado britânico são conduzidas com base em dados e estatísticas oficiais, relatórios como o Monitor da Igualdade de gênero, apontam os *gaps* e motivam ações. Enfatizamos, que embora haja suporte legal, a ênfase das iniciativas oficiais foca a *mudança cultural* e as transformações de longo prazo. A divulgação das políticas públicas em meios digitais (sitio e blog), confere aspecto dinâmico da comunicação ao aproximar tradição e modernidade. Unindo Estado e comunidade, na causa comum: construir uma sociedade mais justa, igualitária e atenta as assimetrias que podem e devem ser superadas. Vemos o caso da Inglaterra moderna, como emblemático em termos de sua inovação, atualização tecnológica e capacidade de diálogo articulado entre Estado e sociedade civil. Os processos de mudança social tendem a se tornar dinâmicos e efetivos, quando os movimentos sociais fazem repercutir nas ações políticas suas reivindicações, mediadas e justificadas, pelo aporte das ciências sociais, a demonstrar a força dos seus argumentos.

## REFERÊNCIAS

- BRADLEY, H. **Gender Polity**. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.
- CRAWFORD, E. **The Women's Suffrage Movement in Britain and Ireland: A Regional Survey**. Oxford: Routledge, 2006.
- CROMPTON, R. **Class and Stratification**. Cambridge: Polity Press, 1998.
- DENIS, A. Review Essay: Intersectional analysis: A contribution of feminism to sociology. **International Sociology** (n. 23), 2008, 667.
- LEVY, Becca R.; MYERS, Lindsey M. Preventive health behaviors influenced by self-perceptions of aging. **Preventive Medicine**. V. 39, n. 3 (september), 2004.
- MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1998.
- UNITED KINGDOM. **Gender Equality Monitor (GEM)**. London: Government Equalities Office, 2019.
- UNITED KINGDOM. **Blog Equalities**. Disponível em: <https://equalities.blog.gov.uk/> .Acesso em: 12 abr de 2022b.
- UNITED KINGDOM. **EuroGender**. Disponível em <https://eurogender.eige.europa.eu/users/government-equalities-office-uk> . Acesso em 22 dez de 2021.
- UNITED KINGDOM. **Government Equalities Office**. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>. Acesso em 10 fev. 2022a.