



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS
CURSO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

ANA FLÁVIA QUEIROGA DE ABRANTES

QUEM TEM TETO DE VIDRO, QUE ATIRE A PRIMEIRA PEDRA:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO SUL-COREANO

JOÃO PESSOA
2022

ANA FLÁVIA QUEIROGA DE ABRANTES

QUEM TEM TETO DE VIDRO, QUE ATIRE A PRIMEIRA PEDRA:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO SUL-COREANO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais pela Universidade Federal da Paraíba.

Orientador (a): Henrique Zeferino de Menezes

JOÃO PESSOA

2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

Q3q Queiroga, Ana Flávia.
 Quem tem teto de vidro, que atire a primeira pedra:
 discriminação de gênero no mercado de trabalho
 sul-coreano / Ana Flávia Queiroga. - João Pessoa, 2022.
 56 f. : il.

 Orientação: Henrique Zeferino de Menezes.
 Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

 1. Discriminação de gênero. 2. Mercado de trabalho.
 3. Coreia do Sul. 4. Divisão sexual do trabalho. 5.
 Hierarquia organizacional. I. Menezes, Henrique
 Zeferino de. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 327

ANA FLÁVIA QUEIROGA DE ABRANTES

**QUEM TEM TETO DE VIDRO, QUE ATIRE A PRIMEIRA PEDRA:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO SUL-COREANO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Relações Internacionais do Centro
de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da
Universidade Federal da Paraíba (UFPB),
como requisito parcial para obtenção do grau
de bacharel (a) em Relações Internacionais.

Aprovado(a) em, 12 de DEZEMBRO de 2022

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Henrique Zeferino de Meñezes – (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba - UFPB



Prof.ª Dr.ª Aline Contti Castro
Universidade Federal da Paraíba - UFPB



Prof.ª Dr.ª Wanderleya dos Santos Farias
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Dr. Henrique Menezes, por ter aceitado orientar-me mesmo sem me conhecer a fundo, guiando-me com muita paciência. À Prof^ª. Dr^ª. Aline Castro e à Prof^ª. Dr^ª. Wanderleya Farias, por terem se disposto a participar da minha banca examinadora com tamanha prontidão e carinho.

À Deus, por me guiar em caminhos melhores do que os que eu havia imaginado para mim. À minha família, especialmente minha mãe, Elayne, e minha mãe de coração, Sônia, que são meus grandes portos-seguros e maiores torcedoras, além de todas as demais mulheres da minha família, que são um exemplo de determinação em todos os aspectos. Aos meus grandes amores, minhas três gatas, Ceci, Babi e Lili, que são minhas companheiras diárias e enchem meu coração de felicidade.

Às minhas amigas de longa data, Marina e Ivinyn, que continuam ao meu lado nos altos e baixos da vida. Às minhas amigas feitas durante a faculdade, que me acompanharam em todos os desafios e realizações dos últimos quatro anos e meio, todo meu amor: Isadora, Sarah, Clara, Hanna, Sophia, Guilherme, Roberto, Lucas, Jonathan, Ana Isadora, Agnes e Nathalia, além dos meus braços direito e esquerdo, Letícia e Marcelly, que são meus maiores presentes. Foi graças a esses amigos que eu tive a certeza que estava no lugar certo, na hora certa. Também, a todos os meus colegas que tornaram a minha experiência universitária inesquecível, inclusive durante minhas participações no projeto voluntário de proteção animal Peludos UFPB, na gestão de 2021 do Centro Acadêmico de Relações Internacionais Celso Amorim (CARICA) e na criação do Grupo de Estudos de Meio Ambiente e Relações Internacionais (GEMARI). Inclusive, agradeço ao Prof. Alexandre Pereira, do Departamento de Habilitação Pedagógica, que enxergou em mim um potencial maior do que eu podia ver e ofereceu a semente do que veio a ser o GEMARI.

À minha psicóloga, Isadora, peça essencial para meu equilíbrio. Ainda, aos artistas e às músicas que me impulsionam e são essenciais para alimentar meu entusiasmo pela vida.

E, por último, a mim mesma, por ter aprendido a me abraçar mesmo nos meus piores momentos com um pouco mais de paciência e carinho, mas, principalmente, por correr em busca dos meus sonhos no meu próprio tempo.

“O mundo tinha mudado bastante, mas não pequenas regras, contratos e costumes, o que significa que *na verdade* o mundo não tinha mudado nada.”

(Nam-Joo Cho)

RESUMO

A presente análise trata da discriminação de gênero no mercado de trabalho sul-coreano, com o objetivo de analisar a discriminação de gênero na Coreia do Sul de acordo com o nível educacional das mulheres e o tipo de ocupação, de maneira a observar as raízes para tal desigualdade, através de uma abordagem qualitativo-descritiva e da apresentação de dados. Os capítulos de desenvolvimento abordam, primeiramente, a história da educação nacional em direção à paridade escolar entre os gêneros e a busca feminina por credenciais que elevem as suas qualificações profissionais e as permitam maior poder de barganha no mercado. Em seguida, são tratadas as desigualdades de gênero sofridas no meio trabalhista, manifestadas através da segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros, além do aumento da precarização do trabalho feminino e da elevação dos números de informalidade laboral entre as mulheres. Além disso, a ínfima inserção feminina em posições de poder, tais quais ocupações gerenciais e de alto escalão, aponta para a existência de um teto de vidro, isto é, uma barreira invisível, que impeça as mulheres de progredirem profissionalmente. Ademais, tais disparidades são aprofundadas tendo em vista as raízes culturais da Coreia do Sul, tal qual a influência do Confucionismo sobre as redes informais, costumes, normas, instituições e até políticas governamentais, ocasionando inclusive penalidades matrimoniais e maternais sobre as mulheres. O estudo demonstra que apesar das sul-coreanas atualmente obterem maior educação a nível superior do que os homens, elas continuam sendo consideradas cidadãs de segunda classe e distinguidas primordialmente como trabalhadoras domésticas, mães e cuidadoras, sofrendo preconceito no meio laboral durante os processos de recrutamento, contratação, promoção e demissão, devido à discriminação de gênero perpetuada nacionalmente por causa de raízes sociais e culturais.

Palavras-chave: discriminação de gênero; mercado de trabalho; Coreia do Sul; divisão sexual do trabalho; teto de vidro.

ABSTRACT

The present analysis deals with gender discrimination in the South Korean labor market, with the aim of analyzing gender discrimination in South Korea according to women's educational level and type of occupation, in order to observe the roots for such inequality, through a qualitative-descriptive approach and the presentation of data. The development chapters address, firstly, the history of national education towards school parity between genders and the female search for credentials that raise their professional qualifications and allow them greater bargaining power in the market. Accordingly, the gender inequalities suffered in the labor environment are talked about, manifested through occupational sex segregation and gender wage gap, in addition to the increase in precariousness of female work and the increase in numbers of labor informality among women. In addition, the minuscule insertion of women in positions of power, such as managerial, administrative or high-ranking positions, points to the existence of a glass ceiling, that is, an invisible barrier that prevents women from progressing professionally. Moreover, such disparities are deepened in view of South Korea's cultural heritage, such as the influence of Confucianism on informal networks, customs, norms, institutions and even government policies, causing marriage and motherhood penalties for women. The study shows that although South Korean women currently obtain higher education than men, they are still considered second-class citizens and are primarily distinguished as domestic workers, mothers and caregivers, suffering prejudice in the workplace during the stages of recruitment, hiring, promotion and lay-offs, due to gender discrimination perpetuated nationally because of social and cultural roots.

Keywords: gender discrimination; labor market; South Korea; sexual division of labor; glass ceiling.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Hiato salarial entre homens e mulheres em 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 e 2019 (por mil won, por cento).....	30
Figura 2 - Proporção de trabalhadores irregulares por gênero de acordo com faixa etária em 2010 (por cento).....	36
Figura 3 - Mulheres empregadas de acordo com a faixa etária (por mil pessoas).....	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Taxa de ingresso nas educações primária, secundária e terciária por gênero em 1950, 1965, 1980, 1991, 2001, 2011 e 2017 (por cento).....	13
Tabela 2 - População com educação terciária por gênero e por grupo etário em 2021 (por cento).....	16
Tabela 3 - Propósitos da educação infantil (por cento).....	17
Tabela 4 - Salário por nível educacional e por gênero em 1975, 1982 e 1990 (em wons).....	18
Tabela 5 - Indicadores do mercado de trabalho por gênero em 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 e 2021 (por mil, por cento).....	23
Tabela 6 - Mulheres empregadas por ocupação em 1960, 1965, 1970, 1975, 1980, 2009 e 2019 (por cento).....	24
Tabela 7 - Participação da força de trabalho por gênero de acordo com o nível educacional em 1980, 1985, 1990, 2000, 2005, 2010, 2015 e 2021 (por cento).....	26
Tabela 8 - Salário por nível educacional e por gênero em 2000, 2010 e 2019 (por mil wons, por cento).....	31
Tabela 9 - Salário por ocupação e por gênero em 2010 e 2019 (por mil wons, por cento).....	32
Tabela 10 - Proporção salarial por gênero de acordo com tipo de trabalho, 2003-2010 (por cento).....	33
Tabela 11 - Proporção de trabalhadores irregulares por gênero, 2008-2020 (por mil pessoas, por cento).....	35
Tabela 12 - Uso do tempo para assuntos domésticos por estado civil e por gênero (por horas e minutos).....	42
Tabela 13 - Opiniões sobre as razões da interrupção do emprego feminino por gênero em 2021 (por cento).....	43
Tabela 14 - Opiniões sobre emprego feminino por gênero e por faixa etária em 2017 (por cento).....	44

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EDUCAÇÃO SUL-COREANA E CREDENCIAIS	12
2.1 A HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO SUL-COREANA A PARTIR DO SÉCULO XX	12
2.2 A EDUCAÇÃO FEMININA E A VALORIZAÇÃO DAS CREDENCIAIS	16
3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	22
3.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	23
3.1.1 Teto de vidro: mulheres em posições de poder	28
3.2 HIATO SALARIAL DE GÊNERO	30
3.3 O TRABALHO INFORMAL, A MATERNIDADE E AS PENALIDADES DO MATRIMÔNIO	34
4 RAÍZES CULTURAIS, CONFUCIONISMO E REDES INFORMAIS	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

Em 2021, a República da Coreia, conhecida no Brasil como Coreia do Sul, e daqui para frente tratada apenas como Coreia, era composta por 22 milhões de mulheres com 15 anos ou acima (KOSIS, 2022b). Dentre essas mulheres, apenas 53,5% faziam parte da população economicamente ativa (KOSIS, 2022b), isto é, eram capazes de fornecer trabalho para a produção de bens e serviços econômicos do país (ILO, 1982), o que significa que quase metade das mulheres sul-coreanas não fazia parte da mão de obra nacional. Entretanto, as porcentagens masculinas são bem maiores: no mesmo ano, 72,6% dos homens sul-coreanos economicamente ativos estavam inseridos na força de trabalho da Coreia (KOSIS, 2022b). Em números absolutos, isso significa que existiam 3,892 milhões a mais de homens participando da força de trabalho sul-coreana em 2021 (KOSIS, 2022b). Entretanto, ao focar no quesito educacional, a quantidade de mulheres entre 25 e 34 anos com educação superior (também conhecida como terciária) ultrapassa a dos seus correspondentes masculinos: 75,9% versus 63,5%, em 2021 (OECD, 2022e). Na verdade, a porcentagem feminina com educação terciária é maior do que a masculina desde 2005 (OECD, 2017; KIM *et al*, 2020).

Apesar disso, a Coreia aparece na posição 99 dentre os 146 países analisados pelo *The Global Gender Gap Report 2022* (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022), ficando atrás inclusive do Brasil, atualmente na posição 94. O relatório define o ranqueamento a partir de quatro dimensões de análise: (1) participação econômica e oportunidade, (2) nível educacional, (3) saúde e sobrevivência e (4) empoderamento político. Além disso, entre os 29 membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a Coreia é o país com maior hiato salarial (*wage gap*) entre gêneros, compondo uma diferença média de 31% entre os pagamentos dos homens em relação aos das mulheres no ano de 2021 (OECD, 2022c), o que significa que as mulheres só recebem o equivalente a 69% do salário de um homem. Também, no *Glass-Ceiling Index* de 2022, uma avaliação anual criada pelo *The Economist* para medir em qual país da OCDE as mulheres têm as melhores e as piores chances de igualdade de tratamento no trabalho, a Coreia ficou mais uma vez em último lugar, na posição 29 (WOMEN..., 2022).

O trabalho feminino na Coreia concentra-se majoritariamente nos chamados *pink-collar jobs*, isto é, as ocupações nas áreas de vendas e serviços, ocuparam apenas 0,5% das posições gerenciais (de alto escalão) em 2019 (KOSTAT, 2020) e compuseram 55,09% da mão de obra informal do país em 2020 (GSIS, [S.I.] apud SONG; LIM; PARK, 2020). Esses dados preliminares mostram que a Coreia convive com uma situação de grave desigualdade

no mercado de trabalho, como resultado de fatores históricos, políticos, econômicos e sociais que deram origem à discriminação de gênero, sendo essa reforçada pelas instituições nacionais.

Considerando todos os dados apresentados acima, o questionamento em evidência é: o que explicaria um país que passou por um processo de desenvolvimento econômico considerado modelo para as economias periféricas e que conta com uma situação de paridade educacional entre os gêneros conviver com elevada discriminação de gênero no mercado de trabalho? Tendo isso em vista, o presente trabalho pretende analisar a participação feminina no mercado de trabalho sul-coreano de acordo com nível educacional e qualificações, divisão de trabalho e segregação ocupacional, buscando compreender as origens e justificativas para a forte discriminação de gênero existente no país. As razões são discutidas levando em conta os aspectos culturais, como o “regime de bem-estar confuciano” amplamente enraizado no país e as redes informais, que conectam pessoas através de laços comuns, tais quais consanguinidade e mesmo local de origem.

Para responder à pergunta apresentada acima, o trabalho se estruturará em quatro partes. A primeira apresentará a evolução histórica da educação sul-coreana, o avanço educacional feminino e a importância das qualificações e demais credenciais sobre o currículo das mulheres. Logo após, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho sul-coreano será examinada a fundo através da análise da divisão de trabalho perpetrada no país, assim como seus impactos na progressão de carreira feminina para posições de poder, o hiato salarial entre gêneros e o aumento da precarização do trabalho das mulheres, ocasionando no aumento da informalidade. Depois serão investigadas as raízes culturais e outras possíveis razões como causa dessa desigualdade, tais quais as raízes confucionistas, as expectativas sociais e as redes informais no ambiente de trabalho. Por fim, na última seção serão apresentadas as considerações finais.

2 EDUCAÇÃO SUL-COREANA E CREDENCIAIS

A Coreia é um país com altas taxas de ingresso escolar. Na pré-escola, das idades de 3 a 5 anos, a taxa média de ingresso por idade foi de 93,37% em 2020 (OCDE, 2022b). Já no nível secundário, a Coreia é o país da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) com a maior taxa de graduação, com 95,81% de estudantes, formando 96,3% de homens e 95,28% de mulheres no ensino médio em 2019 (OCDE, 2022h). Ainda, em relação à graduação terciária, a média entre 25 e 34 anos é de 69,3% em 2021, sendo 75,9% de graduandas mulheres e 63,5% de homens, classificando-se também como a maior porcentagem entre os países da OCDE (2022e), ficando à frente de Canadá e Japão.

Nesse sentido, as mulheres buscam novas credenciais, isto é, mais qualificações profissionais que as permitam maior chances de competição no mercado de trabalho em comparação aos seus concorrentes masculinos (KIM *et al*, 2020). Destarte, a expansão em busca de credenciais surgiu graças à ampliação educacional no país e, portanto, é necessário abordar primeiramente a história da educação sul-coreana e a democratização do ensino.

2.1 A HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO SUL-COREANA A PARTIR DO SÉCULO XX

De acordo com Linsu Kim (1997), durante a colonização japonesa, entre 1910 e 1945, apenas uma pequena parcela da população tinha acesso à educação primária, já que o objetivo dos japoneses era de subordinar os coreanos aos papéis na agricultura e indústria. Após 1945, apenas 2% da população coreana acima dos 14 anos havia completado a escola secundária e 78% dos sul-coreanos eram analfabetos. Durante os 36 anos de dominação, a Coreia tinha apenas uma universidade, a Universidade Imperial Kyung-Sung, transformada em Universidade Nacional de Seul entre 1945 e 1948, ao incorporar-se com diversas faculdades públicas juniores (LEE; KIM; BYUN, 2012). Em seguida, ao comando dos Estados Unidos (1945-1948), o governo militar fez drásticas reformas na educação superior para erradicar os restos da educação colonial japonesa. Ao introduzir o sistema educacional estadunidense, através de uma reforma de democratização do ensino, houve expansão do acesso à educação aos coreanos (LEE, 2001).

Dessa forma, a partir de 1948, com a divisão da Península Coreana entre Norte e Sul, a educação primária tornou-se compulsória e gratuita na porção meridional para todos os homens e mulheres, durante o governo de Rhee Syng-Man (MASIERO, 2000), através da Constituição de 1948 e da promulgação da *Education Law* em 31 de Dezembro de 1949 (LEE, 2001; LEE; KIM; BYUN, 2012), a partir da qual ficou estipulado um período de seis

anos de ensino elementar (conhecido como primário ou fundamental anos iniciais), três anos de ensino fundamental (ou fundamental anos finais), três anos de ensino médio (ou secundário) e quatro anos de ensino terciário (incluindo escolas técnicas ou vocacionais, universidade, faculdade etc) (SHIN; KOH, 2005).

Até mesmo durante a Guerra da Coreia (1950-1953), a promoção da educação teve permanência em tendas ou em céu aberto, tendo em vista que a expansão da educação formal era prioridade entre os anos de 1945 e 1960 (LEE, 2001). Ainda em 1945, apenas 12,6% das crianças recebiam educação secundária ou acima e 53% da população a partir de 13 anos era analfabeta (LEE; KIM; BYUN, 2012). Após a guerra, já em 1954, a Coreia do Sul tinha 17% da sua população já inserida na escola (AMSDEN, 1989). Durante esse período, a educação formal prosperou de 19 escolas e 7.819 estudantes para 85 escolas e 101.041 estudantes (MINISTRY OF EDUCATION, 1976 apud LEE, 2001), alcançando um total de 53% de matriculados no ensino primário na década de 50 (TABELA 1).

O sucesso dessa democratização deu-se graças ao desejo do governo sul-coreano para o desenvolvimento e a vontade parental de obter credenciais passíveis a oferecer aos seus filhos novas oportunidades que haviam sido negadas durante a dominação japonesa, servindo como um processo retroalimentar que pressionava cada vez mais a expansão educacional (JACOBS, 1985 apud AMSDEN, 1989). Além disso, em um país com baixos níveis de desenvolvimento econômico, a maneira de maximizar retornos é focar primeiramente no setor de educação primária, em vez de gastar os recursos orçamentários escassos em todos os setores da educação (BALATCHANDIRANE, 2003). Com recursos naturais escassos, em um território composto por 70% de montanhas, rodeado ao norte pela Coreia do Norte e ao leste pelo Japão, a saída sul-coreana foi apostar em seus recursos humanos (KIM, 1997). Sendo assim, durante a década de 1950, o país conseguiu alcançar educação primária universal, atingindo acima de 90% de população matriculada em 1959 (LEE; KIM; BYUN, 2012) e 100% a partir da década de 80 (CHUNG, 1994).

Tabela 1 - Taxa de ingresso nas educações primária, secundária e terciária por gênero em 1950, 1965, 1980, 1991, 2001, 2011 e 2017 (por cento)¹

Ano	Primária	Secundária	Terciária ²
-----	----------	------------	------------------------

¹ Até o ano de 1991, os dados são da tabela original retirada do texto de Ji-Sun Chung (1994). Os demais dados, de 2001, 2011 e 2017, foram retirados do banco de informações do World Bank Group (2020abcdfg; 2022def).

² Alguns dos dados de taxa de ingresso na educação terciária dos anos de 2001, 2011 e 2017 ultrapassam o valor de 100 (por cento) porque são relativos aos valores *gross* (brutos), em oposição aos demais valores *net* (líquidos) das taxas de educação primária e secundária dos mesmos anos.

1950, mulheres/homens	53	20	...
1965:			
Total	92	31	6,2
Mulheres	89	23	3,2
Homens	94	38	9
1980:			
Total	100	69	14,8
Mulheres	100	65	7,3
Homens	100	72	21,9
1991:			
Total	100	88	40,5
Mulheres	100	86	27,7
Homens	100	89	52,1
2001:			
Total	98	93	80
Mulheres	98	94	59
Homens	98	92	99
2011 ³ :			
Total	99	96	101
Mulheres	100 (2012)	95	86
Homens	99 (2012)	96	104
2017:			
Total	97	98	94
Mulheres	97	98	83
Homens	97	98	105

Fonte: UNESCO, 1970, 1992, 1991 apud CHUNG, 2004 (tradução nossa); WORLD BANK GROUP, 2020abcdfg, 2022def.

Dessa forma, deu-se início a demanda de expansão da qualidade educacional para o nível secundário. Sendo assim, ao longo da implementação dos Planos Quinquenais, os planos de desenvolvimento governamentais de cinco anos de duração, entre 1962 e 1976, e já dispostos de uma mão de obra alfabetizada, os desafios do governo coreano eram referentes ao alargamento do ensino médio, avanço da educação técnica e científica, e a melhoria das condições de ensino (LEE, 2011ab; LEE; KIM; KIM; KIM, 2010 apud LEE; KIM; BYUN, 2012). Ademais, o processo de entrada nas escolas de ensino fundamental e médio eram

³ Como indicado na tabela, os dados que seriam de 2011 sobre a taxa de ingresso na educação primária dos homens e mulheres são, na verdade, de 2012, pois os dados de 2011 não estão disponíveis.

ministradas por escolas individuais através de provas de admissão, que, respectivamente em 1969 e 1976, foram abolidas, elevando o número de matrículas do ensino fundamental para 90% (LEE; KIM; BYUN, 2012).

Como pode-se ver na Tabela 1, ainda no ano de 1991 havia uma discrepância de 27,7 pontos percentuais entre as inscrições de homens e mulheres no nível terciário. Uma das razões para esse contraste, especialmente entre os anos de 1950 e 1991, é que o avanço da educação feminina nos níveis primário e secundário era de grande interesse do Estado, mas não da educação terciária. Isso porque mais de 40% da população acima de 60 anos pensa que o trabalho para as mulheres deve consistir apenas de trabalho doméstico, o que não requisita ensino superior (CHUNG, 2004).

Após o sucesso da expansão do ensino fundamental, o próximo passo, então, seria o acesso à educação terciária ou superior. Durante os 36 anos de colonização japonesa, o país tinha apenas uma universidade, chamada Universidade Imperial Kyung-Sung e outras 20 escolas públicas e privadas de ensino superior, sendo posteriormente fundidas na atual Universidade Nacional de Seul entre 1945 e 1948 (LEE; KIM; BYUN, 2012; MINISTRY OF EDUCATION, 2022). Desde então, setenta universidades em 1965 expandiram-se para 426 escolas superiores em 2021, incluindo 190 universidades (MINISTRY OF EDUCATION, 2022), sendo as três mais prestigiadas e concorridas a Universidade Nacional de Seul, a Universidade da Coreia e a Universidade Yonsei, conhecidas pela sigla SKY, referentes as iniciais dos seus nomes em inglês (Seoul, Korea e Yonsei). Essa expansão se deu por volta de 45 reformas e leis educacionais realizadas principalmente nos anos 1970 e 1980, incluindo a *Framework Act on Education*, *Higher Education Act* e a *Education Reform Policy*, de 1980 (LEE; KIM; BYUN, 2012 ; MINISTRY OF EDUCATION, 2022).

Uma das representações do progresso em busca da equidade educacional no nível superior pode ser percebida através da porcentagem populacional com educação terciária por grupo etário, nos últimos dados de 2021 (TABELA 2). Enquanto a Tabela 1 traz informações apenas sobre o ingresso na educação terciária, ignorando se o estudante concluiu os estudos ou não, a Tabela 2 ilustra o avanço da inserção feminina através da população que realmente conquistou o seu diploma, dividida por grupos etários de 25 a 34 anos e 55 a 64 anos. Como é possível observar abaixo, apesar dos avanços para ambos os gêneros, a porcentagem de mulheres do grupo mais jovem ultrapassa a dos homens em 12,4 pontos percentuais.

Tabela 2 - População com educação terciária por gênero e por grupo etário em 2021
(por cento)

	25 a 34 anos	55 a 64 anos
Total	69,3	25,9
Mulheres	75,9	18,8
Homens	63,5	33,1

Fonte: OECD (2022a)

Sendo assim, através de uma abordagem *bottom-up* e reformas citadas anteriormente, incluindo a *High School Equalization Policy*, de 1979, que promoveu uma abordagem igualitária sobre investimentos, currículo e qualidade docente entre todas as escolas (BYUN; SCHOFER; KIM, 2012; PARK; BYUN; KIM, 2011 apud LEE; KIM; BYUN, 2012), o sistema educacional sul-coreano passou por inúmeros processos de ampliação em busca da excelência. Investindo sequencialmente na educação primária, secundária e terciária, a Coreia tornou-se um dos países com os estudantes mais qualificados pelo Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA) em 2018, constando nas posições 5^a, 2^a e 4^a, nas performances de leitura, matemática e ciências, respectivamente, entre os países da OCDE e parceiros (OCDE, 2018dfg), compartilhando de uma abordagem instrumentista que tende a enfraquecer a motivação intrínseca de aprender (LEE; KIM; BYUN, 2012).

Apesar disso, ainda que existam mais mulheres do que homens qualificados competindo no mercado sul-coreano atual, aquelas ainda são a minoria da força de trabalho formal do país. Tendo isso em vista, as mulheres preparam-se para inserir-se no mercado de trabalho através da tremenda dedicação sobre os seus próprios currículos, através da acumulação de qualificações, com o propósito de se tornarem mais competitivas em contrapartida aos concorrentes masculinos.

2.2 A EDUCAÇÃO FEMININA E A VALORIZAÇÃO DAS CREDENCIAIS

O desenvolvimento coreano, assim como de outros países do Leste Asiático, é visto como um “milagre da educação” e um “desenvolvimento guiado pelos recursos humanos” (BALATCHANDIRANE, 2003). O empenho do país em investir na sua própria educação se dá pela vontade do desenvolvimento, de oferecer melhores oportunidades para as gerações futuras e, principalmente, pela influência do Confucionismo e da ênfase e valorização sobre a

educação, introduzidos pela literatura chinesa por volta do século III d.C e assentada durante a Dinastia Yi, entre 1392 e 1910. De acordo com as crenças confucianas, a chave para construir a sociedade ideal é o desenvolvimento através de dois fatores, a educação e a cultivação moral do “homem principesco”. Outro ponto importante do Confucionismo são suas raízes hierárquicas e a manutenção de uma divisão de trabalho por gênero, defendidas pela teoria do yin-yang, isto é, da subordinação biológica e natural da mulher sob o homem. Isso significa que, para essa corrente, alguns trabalhos são específicos para as mulheres: cuidar da casa e das crianças. A educação propriamente dita, escolar, deveria ser reservada principalmente para os homens, com menor ênfase na educação feminina (CHUNG, 2004).

Essa afirmação é habilmente demonstrada pela Tabela 3, a qual é o resultado de uma pesquisa realizada em 1994 na Coreia do Sul, questionando sobre os propósitos esperados pelos pais sobre a educação dos filhos e filhas de acordo com o nível de escolaridade parental. Como é possível notar, os pais são insistentes sobre a importância da educação na cultivação de caráter em primeiro lugar para ambos os gêneros, com média de 45,7% para os meninos e 37,3% para as meninas (ainda que considerando o possível erro de percentual dos pais com nível de escolaridade secundário) (TABELA 3). Em segundo lugar para os meninos fica o propósito de conseguir bons trabalhos, com média percentual de 38,55%. No entanto, para as meninas, a segunda posição fica para o propósito de vantagem em garantir um bom casamento, com 26,55% de média. Apesar disso, é interessante notar que, à medida que a escolaridade parental se eleva, o propósito educacional sobre o casamento das filhas decai.

Tabela 3 - Propósitos da educação infantil (por cento)

Escolaridade parental	Gênero da criança	Propósito			
		Cultivar o caráter	Conseguir bons trabalhos	Vantagem no casamento	Outros
Ensino primário	Filho	29,1	51,4	7,0	12,6
	Filha	33,4	22,1	32,5	12,0
Ensino fundamental	Filho	39,2	41,0	8,6	11,1
	Filha	45,1	15,4	29,2	9,8
Ensino secundário	Filho	51,5	34,0	9,9	4,6
	Filha	9,2 ⁴	11,6	25,2	3,9

⁴ Como notado por Balatchandirane (2003), este valor é possivelmente um erro e deveria estar por volta de 60,0, considerando os demais valores corretos.

Ensino	Filho	63,0	27,8	7,9	1,3
terciário	Filha ⁵	61,1	8,2	19,3	1,4

Fonte: LEE, 2001 apud BALATCHANDIRANE, 2003 (tradução nossa).

Entretanto, o investimento na educação feminina é interessante não apenas para o indivíduo, como para a sociedade em geral. De acordo com Balatchandirane (2003), o impacto de uma mãe educada sobre a saúde dos filhos é muito maior do que o de um pai educado, além de estar em melhor posição para educar as crianças e ter controle sobre sua própria fertilidade. Além disso, mulheres com acesso à educação processam informações de forma melhor e também usam bens e serviços mais eficientemente. Acima de tudo, o investimento na educação feminina foi descoberto como uma excelente estratégia de redução de pobreza (OXAAL, 1997 apud BALATCHANDIRANE, 2003). Ademais, os retornos no investimento educacional feminino superam aqueles na educação masculina (BEHRMAN, 1993 apud BALATCHANDIRANE, 2003).

Apesar da educação primária compulsória para ambos os gêneros a partir de 1948, a discriminação entre homens e mulheres existe mesmo à medida que o nível educacional aumenta. Essa dicotomia pode ser vista através de números da diferença salarial nos anos de 1972, 1982 e 1990 (TABELA 4). Isso porque a mão de obra feminina sul-coreana é, na grande maioria das vezes, mais barata do que a masculina no mundo capitalista, independentemente do nível de instrução adquirido. Inclusive, um dos pontos essenciais para a rápida industrialização sul-coreana, e que concedeu ao país uma vantagem comparativa em relação aos outros países no mercado internacional, é exatamente a disponibilização de uma mão de obra doméstica barata e instruída: a feminina (CHUNG, 2004).

Tabela 4 - Salário por nível educacional e por gênero em 1975, 1982 e 1990 (em won)⁶

Ano	Todos		Graduados no Ensino Primário		Graduados no Ensino Secundário		Graduados no Ensino Terciário	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
1975:								
Valor	25.465	60.319	21.941	41.909	37.855	61.754	77.187	123.573
Proporção	42,2%		52,4%		61,3%		62,5%	

⁵ Alguns dos valores dessa linha também estão provavelmente incorretos, tendo em vista que a soma total dá precisamente 90,0 e não 100,0, como deveria.

⁶ Um dólar = 800 won. Proporção salarial = salário feminino/salário masculino x 100 (CHUNG, 2004, tradução nossa).

salarial

1982:

Valor	120.503	262.266	105.900	203.207	135.404	243.983	319.732	461.551
-------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Proporção salarial	45,9%		52,1%		55,5%		69,3%	
-----------------------	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--

1990:

Valor	323.691	588.320	285.175	498.006	236.172	538.479	593.776	833.004
-------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Proporção salarial	55,0%		57,3%		60,6%		71,3%	
-----------------------	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--

Fonte: Korea Statistical Yearbook, 1991 apud CHUNG, 2004 (tradução nossa).

Ainda hoje, em quase todos os países que compõem a OCDE e em todos os níveis educacionais, as mulheres entre 25 e 64 anos ganham menos do que os homens, cerca de 76% a 78% do salário masculino. Na Coreia, não é diferente: comparado com outros níveis, em 2021, as mulheres com educação secundária ou pós-secundária não-terciária têm o menor salário relativo aos homens com nível educacional similar, ganhando apenas 70%, entretanto, de forma interessante, as mulheres com nível abaixo do secundário ganham 75% do salário masculino (OECD, 2021). Apesar disso, a Tabela 4 é uma representação de que, durante os anos de 1975, 1982 e 1990, como previsto, o hiato (ou diferença) salarial entre os gêneros diminui de acordo com o aumento do nível educacional (IHM, 2010 apud KIM *et al*, 2010).

Como resultado, as mulheres buscam elevar a sua capacidade de barganha através do credencialismo, de forma a elevar a sua qualificação com a perspectiva de aumentar também a sua remuneração, sua influência social e diminuir a discriminação de gênero sofrida no mercado de trabalho, seja através do salário ou da estratificação ocupacional, o que leva as mulheres a ocuparem cargos em posições menos poderosas do que os homens. O credencialismo, neste contexto, pode ser definido como “a pressão para melhorar os pré-requisitos da educação formal para a entrada e promoção nos mercados de trabalho” (DAVIS, 1981, p. 649 apud GHOSH, BRAY, 2018, p. 34, tradução nossa), sendo um dos seus pontos principais a maior ênfase no acúmulo de qualificações educacionais e acadêmicas em geral, como diplomas, certificados ou até mesmo experiências profissionais. De acordo com Kim *et al* (2020), as credenciais operam como (1) ferramentas ou armas de proteção para mulheres para serem mais fortes e superarem as discriminações sofridas, ou (2) um método de reduzir a inequidade ao passo em que tem a mesma função para homens e mulheres (por exemplo, garantir um bom trabalho), ou (3) um investimento de baixo risco que provê segurança para as mulheres.

Por causa disso, em 2021, a quantidade de mulheres entre 25 e 34 anos com educação superior ultrapassa a dos seus correspondentes masculinos: 75,9% versus 63,5%, respectivamente (OECD, 2022a), como visto previamente na Tabela 2. Na verdade, a porcentagem feminina com educação terciária é maior do que a masculina desde 2005 (OECD, 2022a; KIM *et al*, 2020). No entanto, a porcentagem de mulheres empregadas em relação aos homens, entre 15 e 64 anos, continua alarmantemente mais baixa, sendo 57,7% versus 75,2%, respectivamente, no ano de 2021 (OECD, 2022c). Visto isso, é possível afirmar que a subperformance das mulheres no mercado de trabalho sul-coreano reflete mais a falta de oportunidade do que a falta de habilidade, e isso representa além de uma forma de discriminação, um desperdício de investimentos econômicos e de capital humano (OECD, 2017).

Em busca dessa extra qualificação, de acordo com Kim *et al* (2020), as mulheres se empenham no campo educacional através de dois métodos principais, sendo eles a (1) *shadow education*, atividades extracurriculares, para além da educação formal, ou (2) estudo no exterior, prática muito comum entre famílias asiáticas de classe média e alta, as quais enviam seus filhos ainda jovens para serem inseridos no sistema educacional de um país estrangeiro de língua inglesa, com a finalidade de proporcionar um ensino qualificado do inglês à criança e garantir à família manutenção de classe e mobilidade social em direção às classes mais altas (PARK; BAE, 2009; SONG, 2010 apud SONG, 2017). Ambos os métodos têm a proposta de ampliar o portfólio e elevar as chances de concorrência do mercado de trabalho. Ironicamente, o credencialismo emergiu como um resultado da expansão educacional em massa, através de uma ideologia meritocrática que provê oportunidades educacionais iguais aos estudantes. Isso porque a educação é vista como um campo justo, enquanto o trabalho não. Como resultado, as credenciais são vistas como pontos críticos para prover às mulheres melhores oportunidades no mercado de trabalho (KIM *et al*, 2020).

Inclusive, mesmo após garantir um emprego, novas oportunidades de qualificação não-formais também acrescentam ao currículo feminino, mais do que ao masculino, chances de barganha no mercado. O treinamento *on-the-job* foi associado positivamente apenas com o aumento salarial das mulheres, e não dos homens, isso em razão de que esses treinamentos são feitos no próprio ambiente de trabalho, adicionando às habilidades sem a necessidade de ultrapassar o horário do fim do expediente. E por que isso é importante para as mulheres? Porque, comumente, o dever de tomar conta da casa e das crianças é delas. Para isso, elas precisam sair do trabalho e ir diretamente para casa, evitando, inclusive, a participação nas

confraternizações pós-trabalho, chamadas de *hoesik*, culturalmente importantes para a sociedade coreana, nas quais os colegas aumentam o seu *networking* e elevam as suas chances de promoção e desenvolvimento de carreira (KWON; PARK; BYUN, 2019). Ademais, estudos conduzidos entre 2006, 2008 e 2010 mostram repetidamente que credenciais e *networking* eram vistos como o fator número um influenciando o sucesso pessoal (NAMGUNG; WOO, 2010 apud KIM *et al*, 2020).

Ao realizar entrevistas com 18 estudantes universitários entre 19 e 28 anos, sendo sete mulheres e onze homens, Kim *et al* (2020) apontou que um dos temas principais discutidos é o credencialismo como um escudo protetor contra as agressões que as mulheres sofrem pela sociedade. Esse escudo serve também como uma maneira de demonstrar a competência dessas mulheres, tendo em vista que, para alavancar as suas carreiras, as mulheres precisam ser sempre “acima da média”. O credencialismo, portanto, é um fator protetivo e defensivo, ao invés de proativo. Dessa forma, a proteção concedida pela qualificação feminina atua em contrapartida a fatores como a discriminação durante o processo de entrevistas, contratação, promoção e demissão, especialmente contra mães e esposas, que além do trabalho formal, são concebidas como as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado infantil e, por isso, são menos preferidas no mercado de trabalho.

Como composto por Ronald Dore (1976), “se educação é aprender a fazer um trabalho, qualificação é uma questão de aprender para *conseguir* um emprego” (p. 8, grifo do autor, tradução nossa). Tal como visto, a educação feminina, que antes tinha como prioridade a garantia de um bom casamento, atualmente pode ser entendida pela sociedade coreana como a garantia de um bom emprego. Em busca de maior poder de barganha e competição menos desnívelada no mercado de trabalho, as mulheres incrementam seu portfólio acadêmico e profissional e, por isso, 12,4% a mais de mulheres do que homens entre 25 a 34 anos conquistaram o ensino terciário em 2021 (OECD, 2022a). Ainda assim, no mesmo ano, elas compunham apenas 42,6% da mão de obra ativa e somente 51,7% de todas as mulheres sul-coreanas acima de 15 anos estavam empregadas, em oposição a 70,2% de toda a população masculina da mesma faixa etária (WORLD BANK GROUP, 2022abc). Considerando, portanto, que as mulheres sul-coreanas são mais qualificadas do que seus concorrentes, por que elas compõem menor parcela da mão de obra ativa sul-coreana, estão mais desempregadas e ganham menos do que os homens? Essa é a questão que o capítulo seguinte pretende esclarecer.

3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com a legislação sul-coreana, discriminação de gênero no local de trabalho é definida como:

[...] qualquer medida desvantajosa em relação aos padrões individuais e ao ambiente de trabalho que um empregador impõe aos trabalhadores em razão do gênero. Refere-se à exclusão e restrição das mulheres no fornecimento e uso de bens, instalações e serviços, bem como ao seu direito ao gozo das liberdades fundamentais em todas as esferas das áreas política, social e cultural (Korea Ministry of Employment and Labor, 1987 apud PATTERSON; WALLCUT, 2013).

Tendo isso em vista, durante o processo de industrialização tardia sul-coreana, o país se beneficiou da discriminação de gênero através da mão de obra feminina barata para subir na escada do desenvolvimento rapidamente. Como defendido pela teoria marxista feminista, as mulheres eram um “*reserve army of labor*” (BEECHY, 1978 apud LEE; CHO; LEE, 2001, p. 13). Esse exército não era apenas mais barato, como também dispensável quando necessário, tendo em vista que o trabalho feminino foi geralmente visto com discriminação pela sociedade coreana patriarcal e baseada no Confucionismo (LEE; CHO; LEE, 2001; CHUNG, 1994; SEGUINO, 1997; MONK-TURNER; TURNER, 1994). Nesse sentido, o papel principal da mulher na Coreia do Sul era idealizado como o de mãe, esposa e dona de casa, enquanto aos homens ficavam as responsabilidades como principal *bread-earner*. Sendo assim, aquelas mulheres que adentraram o mercado de trabalho formal durante os primeiros estágios industriais eram consideradas não apenas como uma ameaça às posições e aos salários dos homens, como também um fracasso para a manutenção da harmonia familiar e doméstica, e a expectativa era de que trabalhassem em trabalhos manuais de baixa remuneração (AHN, 2011). Inclusive nos materiais didáticos sul-coreanos, as representações femininas tendiam a ser de “uma filha respeitosa, boa mãe, irmã dedicada, e uma trabalhadora industrial leal. [...] Em adição, ilustrações de mulheres normalmente aparecem em capítulos relacionados a boas maneiras, enquanto homens dominam os capítulos sobre trabalho e carreiras” (CHUNG, 1994, p. 501-502, tradução nossa)

Durante o período de guerra e pós-guerra, a partir da década de 1950, levando em consideração que os homens haviam sido recrutados, as mulheres foram introduzidas nos setores de agricultura e manufaturas (AHN, 2011). Em seguida, graças aos Planos Quinquenais, desde 1962, os investimentos nacionais intensificaram-se sobre o crescimento industrial e a partir da década de 1980, com a ambição de uma indústria internacionalmente competitiva (MASIERO, 2000), a entrada feminina no mercado também aumentou expressivamente, com cerca de 5,9 milhões de mulheres inseridas em 1985 (TABELA 5). No

entanto, é interessante notar que o mesmo valor de mulheres empregadas no mercado sul-coreano em 2021, 12,1 milhões, foi ultrapassado pela população masculina já em 1995, com 12,4 milhões de homens participando da força de trabalho.

Tabela 5 - Indicadores do mercado de trabalho por gênero em 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 e 2021 (por mil, por cento)⁷

Ano	População economicamente ativa		Taxa de participação na força de trabalho	
	Feminina	Masculina	Feminina	Masculina
1985	5.975	9.617	41,9	72,3
1990	7.509	11.030	47	74
1995	8.397	12.456	48,4	76,4
2000	9.115	13.055	48,8	74,4
2005	9.842	13.876	50,3	74,8
2010	10.335	14.622	49,6	73,2
2015	11.335	15.728	51,9	74,1
2021	12.186	16.124	53,5	72,6

Fonte: Elaboração própria (SONG; LIM; PARK, 2020; KOSIS, 2022b)

Apesar do avanço feminino no mercado de trabalho, é importante ilustrar a tremenda divisão de trabalho por gênero que ocorria na época (e ainda ocorre), também influenciadas pela corrente confucionista.

3.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Na Coreia, em geral, os homens participavam do mercado de trabalho assalariado, enquanto as mulheres participavam do trabalho informal ou sem salário, na forma de trabalho doméstico (AHN, 2011). Isto significa que a discriminação ocupacional migrou do núcleo familiar, baseado nos costumes e normas sociais confucionistas, para o mercado profissional. Inclusive, as mulheres com maior nível educacional não eram incentivadas a adentrarem o mercado de trabalho e, pelo contrário, ficavam em casa (LEE, 1996, p. 124 apud AHN, 2011).

Um dos fatores determinantes para a segregação ocupacional, de acordo com Polachek (1981 apud SEGUINO, 1997, p. 112), utilizando-se de uma abordagem neoclássica, é de que as próprias mulheres se auto excluam de posições que tenha mais penalidades no caso de

⁷ Os dados do ano de 2021 são originários do *Korean Statistical Information Service* (KOSIS, 2022b), enquanto as demais informações são do *Statistical Handbook: Woman in Korea 2020* (SONG; LIM; PARK, 2020).

licença-maternidade ou demissão, para cuidar das crianças. Isto é, o autor acredita na exclusão voluntária do mercado graças à racionalidade humana, por meio da qual as mulheres naturalmente buscariam vagas que atendessem seu nível de experiência profissional e expectativas, sem prejudicar seus planos familiares, aceitando cargos com níveis e salários mais baixos. No entanto, é interessante notar que, apesar de “voluntária”, essa exclusão seria baseada em ideias e normas machistas infiltradas na sociedade. Por sua vez, a teoria feminista marxista defende a ideia que os impedimentos feitos sobre as mulheres ocorrem devido à discriminação ocupacional feita pelos empregadores e demais empregados do gênero masculino, relegando as mulheres às posições com menor mobilidade profissional e salários mais baixos, apesar de trabalharem por mais horas do que os homens, causada pela aglomeração de mão de obra feminina disponível para vagas específicas (SEGUINO, 1997; UHN, 2004).

Dessa forma, a maior parte dos trabalhos formais designados para as mulheres eram restritos a baixos níveis, com poucas chances de promoção e menor necessidade de aprender novas habilidades, como em indústrias têxteis, de eletrônicos e turismo. Como é possível observar na tabela a seguir (TABELA 6), a massiva maioria das mulheres entre 1960 e 1980 ocupavam posições na agricultura, trabalhos florestais e pesca (média de 57,86%), ficando em segundo lugar o emprego no setor de vendas (média de 13,24%) e, logo em seguida, em terceiro lugar, a área de produção, operação de maquinários e demais (média de 13,18%). Ademais, os cargos profissionais, conhecidos como *white collar jobs*, tinham a média ínfima de 2,2%. Inclusive, a participação feminina em altos cargos referentes à administração ou gerência, referentes à chefia (incluindo ministeriais), eram tão poucos que podiam ser considerados praticamente nulos (0,5%).

Tabela 6 - Mulheres empregadas por ocupação em 1960, 1965, 1970, 1975, 1980, 2009 e 2019 (por cento)⁸

Ocupação	1960	1965	1970	1975	1980	2009	2019
Gerenciais	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5

⁸ Tais classificações ocupacionais são feitas pelo *Korean Standard Classification of Occupations* (KSCO) (KSSC, 2022). As informações entre 1960 e 1980 foram retiradas do texto de Jae-Hee Ahn (2011), originárias do *Korean National Statistical Office*, atualmente chamado de *Statistics Korea* (KOSTAT), enquanto que os dados de 2009 e 2019 são do relatório *Women's Lives through Statistics in 2020*, de autoria KOSTAT.

Profissionais e relacionados ⁹	1,5	1,5	2,4	2,1	3,5	20,2	23,3
Escriturárias ¹⁰	0,5	1,2	2,2	3,7	8,6	17,2	20,2
Serviços	9,7	8,3	9,9	11,1	9,9	17,1	17,8
Vendas	9,7	15,8	14,5	14,6	11,6	15,6	13,1
Trabalhadoras Agrícolas Qualificadas, Florestais e Pescadoras	68,9	64,0	58,1	51,9	46,4	6,5	4,4
Comerciantes artesãs e relacionadas	...	...	...	...	...	3,3	2,6
Operadoras de Equipamentos e Maquinários, Montadoras e demais trabalhadoras	7,2	9,2	12,9	16,7	19,9	3,1	3,1
Trabalhadoras Elementares	...	...	...	...	...	16,6	15,1

Fonte: Elaboração própria (Korea National Statistical Office, 1960, 1965, 1970, 1975, 1980 apud AHN, 2011; KOSTAT, 2020).

Até então, as mulheres eram vistas como tendo “mais paciência do que os homens em trabalhos tediosos, dedos mais velozes e uma visão mais aguçada, características bem-vindas em setores como vestuários e eletrônicos” (CHUNG, 1994, p. 495). Isto é, à elas sobravam os trabalhos que os homens descartavam. Em geral, as mulheres tinham um papel coadjuvante e periférico na mão de obra industrial. Elas eram convocadas ao mercado de trabalho formal quando existia uma grande necessidade de mão de obra ou quando aparecia uma demanda especial de trabalho no qual eram consideradas mais notáveis do que os homens (CHUNG, 1994), no entanto, sendo frequentemente excluídas de participarem em sindicatos trabalhistas (UHN, 2004). Assim como nos demais Novos Países Industrializados (NIP), a preferência nos setores formais de exportação eram da mão de obra barata de jovens mulheres solteiras (SEGUINO, 1997). No entanto, as mulheres casadas com baixa escolaridade que eram chamadas ao mercado assalariado não tinham suas necessidades asseguradas pelo Estado, como a de cuidados infantis por meio de creches e berçários, deixando as crianças muitas vezes sem supervisão (UHN, 2004). Como citado por Ji-sun Chung (1994, p. 499), “*South Korea cannot afford robots but it can offer women the unpleasant jobs that men no longer want*”.

⁹ Trabalhadores diplomados nas áreas de Ciências, Informação e Comunicação, Engenharia, Saúde, Bem-Estar Social, Religião, Educação, Direito, Administração, Negócios, Finanças, Cultura, Artes e Esportes (KSSC, 2022).

¹⁰ Trabalhadores de escritório nas áreas de Administração, Contabilidade, Finanças, Direito, Atendimento ao Cliente, Balcão de Informações, Pesquisa Estatística e outras ocupações (KSSC, 2022).

Mesmo após a expansão educacional na Coreia nas décadas de 1970 e 1980, como discutido no capítulo anterior, as mulheres com educação terciária, que aspiravam posições profissionais, continuaram excluídas do mercado de trabalho porque simplesmente não havia espaço suficiente para acomodá-las (LEE; CHUNG, 1999, p. 81-83 apud AHN, 2011, p. 128). Através da Tabela 7 é possível perceber a pequena participação das mulheres com nível superior no mercado de trabalho, com uma porcentagem de apenas 29,8%, abaixo da participação das empregadas com ensino primário (33,5%) e ensino secundário (36,6%) (TABELA 7).

Tabela 7 - Participação da força de trabalho por gênero de acordo com o nível educacional em 1980, 1985, 1990, 2000, 2005, 2010, 2015 e 2021 (por cento)¹¹

	Nível educacional ¹²	1980 ¹³	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2021
Feminina:	Ensino Primário	33,5	39,7	45,6	44,6	42,3	41,0	37,1	36,2	34,4
	Ensino Secundário	36,6	39	47,5	50,2	49,8	53,4	52,8	55,6	54,2
	Ensino Terciário	29,8	41,9	53,1	57,9	60,9	63,2	63,2	65,2	67,5
Masculina:	Ensino Primário	64,9	66,6	63,2	62,3	54,0	51,6	45,0	44,6	45,1
	Ensino Secundário	89,8	90,8	80	81,2	78,7	77,5	75,1	74,4	70,7
	Ensino Terciário	71,7	93,9	93,2	93,9	88,8	89,6	89,0	88,9	86,2

Fonte: Elaboração própria (JU, 2010 apud AHN, 2011; KOSIS, 2022b, grifo nosso).

Apesar das condições adversas à participação feminina no mercado, a descriminação de gênero não se tornou um problema para as mulheres até a metade da década de 1980 (YI, 2001; KOO, 2001 apud UHN, 2004). Até então, as mulheres protestavam contra as condições

¹¹ A Tabela 7 foi elaborada da seguinte forma: as informações dos anos 1980-1995 foram retiradas da “*Table 6 - Labor Market Participation Rate*” (JU, 2010 apud AHN, 2011), enquanto que as informações dos anos 2000-2021 são do *Korean Statistical Information Service* (KOSIS, 2022b).

¹² As informações referentes ao “Ensino Primário” entre 1980-1995 abordam todos os anos do ensino primário, enquanto os dados dos anos 2000-2021 referem-se apenas aos três últimos anos, conhecidos aqui no Brasil como Ensino Fundamental (Anos Finais).

¹³ Os dados de “Ensino Terciário” do ano de 1980 abrangem, além dos graduandos em Universidade e acima, os percentuais de *Junior College*, um nível da educação superior que dura em torno de dois a quatro anos, nos quais o “Conhecimento profissional e teorias sobre campos distintos da sociedade são ensinados e pesquisados; ensinam-se as habilidades necessárias para a melhoria do Estado e treinam-se os profissionais” (MINISTRY OF EDUCATION, 2022, tradução nossa).

de exploração no trabalho e políticas de trabalho opressivas, mas não contra discriminação de gênero *per se* (UHN, 2004). A partir de então deu-se início às discussões sobre igualdade de gênero no país, graças ao impacto internacional e à agitação dos movimentos feministas domésticos, e o foco voltou-se para a mulher e a sua participação no mercado profissional.

Por exemplo, os avanços nacionais deram-se através da criação do *Korean Women's Associations United* (KWAU) em 1987, uma organização guarda-chuva em defesa das mulheres e da igualdade de gênero (KIM; KIM, 2011) e da promulgação da *Equal Employment Opportunity Act* (EEOA) em 1987, que proibia a discriminação direta ou indireta e fornecia normas específicas para execução quanto ao pagamento, benefícios, horas de trabalho, assédio sexual, gravidez e cuidados infantis. Além do mais, foram geradas as leis de *Employment Security and Promotion Act* (1989) e *Mother-Child Welfare Act* (1989) e, mais adiante, a revisão da *Family Law* (1990), chamada de *hojuje* no país (TURNER; MONK-TURNER, 2007; UHN, 2004).

Já na década de 1990, deu-se início na Coreia o processo de institucionalização dos movimentos sociais em defesa das mulheres, a partir da Conferência da ONU Mulheres em Beijing, em 1995, que influenciou o governo sul-coreano para que desse início às tentativas de corrigir a subutilização feminina causada pela divisão de trabalho discriminatória. Outrossim, dando origem ao *state feminism*, em 1998, durante a presidência de Kim Dae Jung (1998-2003), foi criado o *President's Special Committee on Women's Affairs*, transformado em 2001 no Ministério da Equidade de Gênero da Coreia do Sul (AHN, 2011; KIM; KIM, 2011). Mais a frente, em 2010, o ministério foi modificado para Ministério da Equidade de Gênero e Família (MOGEF, sigla em inglês), ficando responsável pelas políticas para mulheres, família e juventude. Atualmente, a partir das campanhas eleitorais para presidência, em Março de 2022, o MOGEF tem sua existência ameaçada pelo novo presidente do país Yoon Suk-yeol, abertamente a favor do seu fim, o qual afirma que não existe nenhum problema em relação à desigualdade de gênero no país e que ministérios como esse incentivam uma “discriminação reversa” nos cidadãos homens (LEE; MCCLEAN, 2022).

Dessa forma, os níveis da participação feminina no mercado de trabalho com nível educacional superior aumentaram exponencialmente (TABELA 7). Já no ano 2000, a porcentagem de força de trabalho feminina com nível superior era de 60,9%, um aumento de 31,1 pontos percentuais desde 1980, quase que dobrando de valor percentual. Além disso, a diferença entre a participação dos homens e mulheres diminuiu consideravelmente, porém a força de trabalho masculina continua sendo maior do que a feminina ainda em 2021, com

67,5% versus 86,2%, respectivamente. Apesar desses esforços, no século XXI as mulheres continuam majoritariamente restritas às áreas chamadas de *pink collar* - indústria de serviços, costumeiramente julgados como empregos femininos, como é possível perceber a partir da Tabela 6, ao somar as ocupações de serviços (17,8%) e vendas (13,1%), totalizando 30,9% em 2019, ficando muito à frente da segunda colocação, os de empregos profissionais e relacionados (23,3%).

Uma das razões para esse crescimento feminino como força de trabalho profissional na virada de século foi a aprovação da lei *The Act on Fostering and Supporting Women Scientists and Technicians*” em 2001, com o propósito de reduzir as barreiras entre o sistema educacional e o mercado de trabalho para as mulheres das áreas de ciência, engenharia e tecnologia. Essa legislação, por sua vez, foi a base para outras políticas de incentivo às mulheres da área de estudos de STEM (sigla do inglês *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) (AHN, 2011). Isso foi importante porque, assim como a divisão do trabalho discriminatória por gênero, a maioria das mulheres sul-coreanas estavam, e ainda estão, concentradas nas áreas educacionais consideradas como femininas, de **ciências sociais**, humanas e artes, enquanto que os homens dominam as áreas de engenharia, **ciências sociais** e ciências naturais (SONG; LIM; PARK, 2020).

Ademais, a segregação ocupacional sexista também ocasiona na manutenção de mulheres em posições inferiores às dos homens, como resultado das desigualdades do sistema patriarcal de gênero sustentado na Coreia (SEGUINO, 1997). Dessa forma, as mulheres enfrentam “barreiras invisíveis” que inibem-nas de alcançar uma progressão profissional para *rankings* mais altos.

3.1.1 Teto de vidro: mulheres em posições de poder

A Coreia tem pouquíssimas mulheres em posições de chefia, chamadas de *managerials* em inglês. Apenas 0,5% dos empregos de alto escalão são compostos por mulheres (TABELA 6), posicionando o país na posição 125 (de 146) do *Global Gender Gap Report* de 2022 quanto à participação feminina como legisladoras, altas funcionárias e gestoras, enquanto fica na posição 72 levando em consideração a sua presença no parlamento (compondo apenas 18,6% das cadeiras parlamentares), em posições ministeriais (apenas 27,78%) e os anos com uma mulher como chefe de Estado (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022). A Coreia do Sul, inclusive, só teve apenas uma única presidente em sua história, Park

Geun-hye, entre 2013 e 2017, até que sofreu um processo de *impeachment*, o primeiro a acontecer no país.

De acordo com os estereótipos de gênero, homens são caracterizados como “agressivos, enérgicos, independentes e decisivos”, enquanto as mulheres são “gentis, prestativas, solidárias e preocupadas com os outros”, e algumas pessoas acreditam que tais traços masculinos seriam necessários para cargos de gestão, enquanto o trabalho feminino é subestimado (MORRISON *et al*, 1987 apud KANG; ROWLEY, 2005, p. 216). Além disso, diversos estudos apontam para uma “regra de exclusão” de mulheres das posições de chefia e de supervisão (SEGUINO, 1997), durante o processo de contratação.

As promoções também são difíceis e mais lentas de serem conquistadas pelas mulheres, mesmo quando elas são tão classificadas quanto seus colegas masculinos (CLEVELAND *et al*, 2000 apud YUKONGDI; BENSON, 2005). Por causa da segregação de gênero no trabalho, as mulheres foram delimitadas a empregos de baixo escalão e instáveis, que não são positivos para o avanço de carreira através de promoções, recompensas e posições de autoridade para tomada de decisão (KANG; ROWLEY, 2005). Isto é, por mais que existam políticas de *equal opportunities* (EO) em ação, “existe uma injustiça invisível dentro da equipe, na atmosfera de trabalho (ex., discriminação nas avaliações de performance feitas pelos gestores, *networking* entre colegas homens)” (PATTERSON; WALLCUT, 2014, p. 34, tradução nossa). Enquanto isso, os homens ocupam posições centrais, mais visíveis e “promovíveis” (KANG; ROWLEY, 2005).

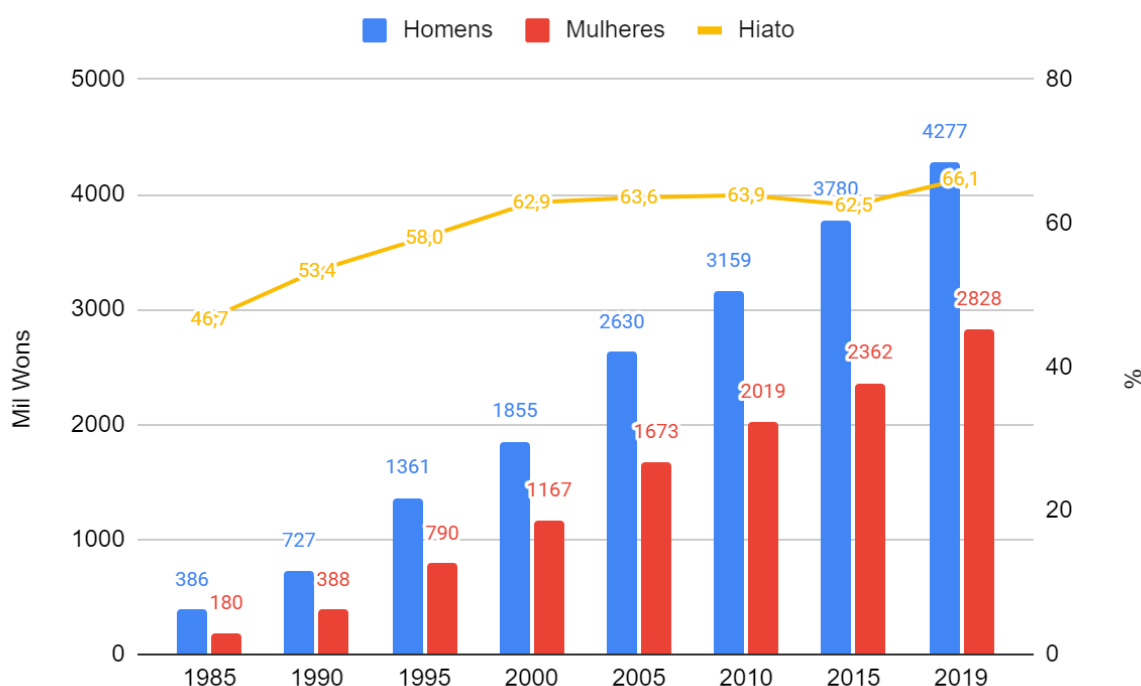
Essa “injustiça invisível” ou “barreira invisível” também é chamada de *glass ceiling* (ou teto de vidro), descrevendo os estereótipos e discriminações que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho que impedem e bloqueiam a ascensão profissional para posições de alto escalão (PATTERSON; WALLCUT, 2014; KANG; ROWLEY, 2005; YUKONGDI; BENSON, 2005; HORAK; SUSENO, 2022). No *Glass-Ceiling Index* de 2022, uma avaliação anual de onde as mulheres têm as melhores e as piores chances de igualdade de tratamento no trabalho dentre os países da OCDE, criado pelo *The Economist*, a Coreia ficou mais uma vez em último lugar (posição 29) (WOMEN..., 2022).

Ademais, esse teto invisível e demais consequências da segregação de trabalho discriminatória também foram identificadas como fatores importantes na contribuição para a diferença salarial entre gêneros.

3.2 HIATO SALARIAL DE GÊNERO

De acordo com Alice Amsden (1989, p. 203), as sul-coreanas eram, pelo menos até aquele momento, as trabalhadoras com o maior *gender wage gap* (hiato ou diferença salarial de gêneros) entre todos os países com informações disponíveis na Organização Internacional do Trabalho (OIT). O protagonismo infeliz continua até os dias recentes, de acordo com a base de dados da OCDE (2022c) em 2021, no qual a Coreia fica à frente de Israel, Japão, Letônia e Estônia. O *Ministry of Employment and Labor* do país fornece a diferença salarial entre os gêneros a partir de 1985 até 2019, ano esse no qual as mulheres recebiam apenas 66,1% do salário masculino (FIGURA 1). A OCDE (2022b) previu que, em 2021, entre os empregados em tempo integral, o hiato salarial foi de 31,1% na Coreia. Esse hiato é definido a partir da diferença entre o salário médio masculino e o salário médio feminino. A figura a seguir mostra a retração do hiato salarial ao longo dos anos na Coreia do Sul.

Figura 1 - Hiato salarial entre homens e mulheres em 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 e 2019 (por mil wons, por cento)



Fonte: MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR, [S.I.] apud SONG; LIM; PARK, 2020

Ainda na década de 1980, quase 60% da diferença salarial entre homens e mulheres no país era atribuída às diferenças de capital humano entre os gêneros, sendo 27,6% advindas de diferenças educacionais e 31,8% de diferenças da experiência profissional (AMSDEN, 1989). Sendo assim, parte da desigualdade de remuneração advém de uma discriminação que existe

antes mesmo de entrar no mercado de trabalho, e outra ao entrar no mercado, estando ambas correlacionadas (LEE, 1983, p. 67 apud AMSDEN, 189, p. 203). Na Tabela 8, é possível perceber o impacto do nível educacional sobre a proporção salarial, assim como na Tabela 4. Ao elevar-se o nível de escolaridade e ao passar dos anos, a proporção salarial aumenta, isto é, o hiato diminui, com exceção da proporção do ano 2000 sobre os Graduados do Ensino Terciário (71,3%), a qual era maior do que a razão do ano de 2019 (68,3%) (TABELA 8).

Tabela 8 - Salário por nível educacional e por gênero em 2000, 2010 e 2019 (por mil won, por cento)¹⁴

	Todos		Graduados no Ensino Primário		Graduados no Ensino Secundário		Graduados no Ensino Terciário¹⁵	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
2000:								
Valor	1.167	1.855	881	1.495	1.091	1.637	1.753	2.457
Proporção salarial	62,9		58,9		66,6		71,3	
2010:								
Valor	2.019	3.159	1.386	2.280	1.680	2.593	2.590	3.944
Proporção salarial	63,9		60,8		64,8		65,7	
2019:								
Valor	2.828	4.277	1.821	2.930	2.332	3.429	3.498	5.125
Proporção salarial	66,1		62,1		68,0		68,3	

Fonte: Elaboração própria (MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR, [S.I.] apud SONG; LIM; PARK, 2020)

Ademais, outro ponto de discussão sobre as razões para o hiato salarial é o da preferência de gênero no momento da contratação, prezando pela escolha de empregados homens ao invés de mulheres, como pôde ser notado através de uma análise sobre os anúncios de emprego em 1989, no qual demonstrou-se que 65% desses comunicados expressavam uma preferência, sendo majoritariamente masculina, apesar da promulgação do EEOA no ano anterior (NAM, 1991 apud SEGUINO, 1997).

¹⁴ Salário mensal médio = Salário mensal + (Bônus anual total ÷ 12) (SONG; LIM; PARK, 2020). Proporção salarial = salário feminino/salário masculino x 100.

¹⁵ Os dados dos “Graduados no Ensino Terciário” são referentes apenas àqueles graduados em Universidade ou acima.

Em soma, o próprio mercado sul-coreano se beneficiava dessa diferença através da manutenção da sua competitividade internacional graças a uma mão de obra feminina excessiva e barata, ao mesmo tempo em que conseguia manter sua participação em áreas que exigiam maior habilidade através da mão de obra masculina, bem paga e bem motivada (AMSDEN, 1989). Nas palavras de Stephanie Seguino (1997, p. 123), diversos estudos chegaram a resultados consistentes de que a proporção de mulheres em uma indústria reduz a média salarial relativa em comparação às demais indústrias, o que, por sua vez, estimula a demanda de exportações ao diminuir os custos de produção. Isto sugere a existência de uma conexão entre a performance macroeconômica sul-coreana e as relações de gênero a nível micro, sendo essas influenciadas por normas e instituições sociais que afetam o emprego feminino e o seu poder de barganha.

Seguino (1997) continua, ao afirmar que esses resultados eram consistentes, na década de 1990, com a noção de que a falha sul-coreana em alocar com sucesso a mão de obra feminina na força de trabalho advinda da segregação discriminatória do trabalho. Essa alocação específica das mulheres a trabalhos mais simples, com menor investimento em capital humano, facilmente substituível e a mercê das flutuações de demanda do mercado, enfraquecia a *fallback position* das mulheres, isto é, o poder de barganha e de mobilidade dentro do mercado e a possibilidade de assegurar um “plano B”. Isso fazia com que as mulheres estivessem mais expostas às manobras do mercado em comparação aos homens, resultando em um salário mais baixo quando confrontadas com a indústria (SEGUINO, 1997). Em adição, a análise de capital humano de Roh (1991 apud SEGUINO, 1997, p. 111) constatou que os diferenciais de produtividade entre homens e mulheres explicavam apenas 37,8% do hiato salarial de gênero durante o período de 1975 até 1989 na Coreia, sendo o restante devido à "pura discriminação salarial".

No entanto, é importante mostrar que, mesmo estando nas mesmas ocupações, as mulheres continuam ganhando menos do que os homens. A Tabela 9 mostra que até em cargos gerenciais de alto escalão, que incluem ministras, legisladoras, administradoras, gestoras, chefes etc, ainda assim ganhavam apenas 80,1% do salário de um homem de mesma ocupação, em 2019.

Tabela 9 - Salário por ocupação e por gênero em 2010 e 2019 (por mil won, por cento)

Ocupações	2010			2019		
	Feminino	Masculino	Proporção	Feminino	Masculino	Proporção

	salarial				salarial	
Profissionais e relacionados	2.352	3.814	61,7	3.136	5.011	62,6
Gerenciais	4.158	5.406	76,9	8.025	10.015	80,1
Clerical e relacionados	2.153	3.508	61,4	3.256	4.833	67,4
Vendas	1.789	3.121	57,3	2.372	3.868	61,3
Serviços	1.517	2.252	67,4	1.866	2.783	67,1
Agricultura, Trabalhadoras Florestais e Pescadoras	1.329	2.367	56,1	2.061	2.582	79,8
Artesanato e demais comércios	1.485	2.671	55,6	2.156	3.511	61,4
Produção e Relacionadas, Operadoras de Maquinários e demais trabalhadoras	1.717	2.546	67,4	2.795	3.540	78,9
Trabalhadores Elementares	1.252	1.698	73,7	1.897	2.494	76,1

Fonte: MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR, [S.I.] apud SONG; LIM; PARK, 2020

Ademais, a expansão do trabalho precário e a feminização do trabalho irregular também contribuíram para o alargamento da disparidade salarial. A proporção salarial de homens e mulheres trabalhadores irregulares diminuiu em comparação à remuneração de um trabalhador regular, sendo a trabalhadora irregular a maior prejudicada, recebendo apenas 38,3%, um hiato de 61,7%, em 2010 (TABELA 10).

Tabela 10 - Proporção salarial por gênero de acordo com tipo de trabalho, 2003-2010 (por cento)

Tipo	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Masculino regular	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Feminino regular	68,9	69,4	69,6	70,1	68,0	67,4	68,5	67,3

Masculino irregular	56,0	55,3	54,0	54,3	53,1	51,0	49,4	47,9
Feminino irregular	41,5	43,0	41,2	41,5	39,4	40,4	39,0	38,3

Fonte: KIM, 2011, p. 26 apud SHIN, 2013, p. 346

Portanto, para elevar os salários femininos em relação aos masculinos, é imprescindível a execução de políticas estatais para elevar a seguridade trabalhista feminina, melhorando a sua mobilidade, através do cumprimento das legislações de oportunidades iguais nos ambientes de trabalho públicos e privados, além do acesso igualitário aos treinamentos *on-the-job*, com a mesma intenção de investimento em capital humano para ambos os gêneros, evitando, inclusive, a migração para o mercado informal.

3.3 O TRABALHO INFORMAL, A MATERNIDADE E AS PENALIDADES DO MATRIMÔNIO

Após a crise asiática de 1997 e a desvalorização da moeda nacional Won, a Coreia do Sul deu início às reformas neoliberais, à desregulação do mercado de trabalho e à privatização do setor público recomendadas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI). De imediato, a reação do mercado doméstico foi da volatilização do trabalho, devido às vastas demissões causadas pelas reestruturações empregatícias (SHIN, 2013). Em grandes empresas, com mais de 500 empregados, a quantidade de demissões femininas foi 1,5 vezes maior do que masculinas (PCWS, 1999 apud UHN, 2004). As empresas começaram a substituir trabalhadores formais (ou regulares) por informais (ou irregulares), sendo temporários ou diários, especialmente mulheres, como forma de evitar taxas de pagamento justas e iguais e benefícios laborais (LEE, 2001; JUNG, 2010 apud PATTERSON; WALLCUT, 2013). De acordo com a OCDE (2022i), a Coreia foi o segundo país com maior número de trabalhadores temporários nos anos de 2020 e 2021, ficando atrás apenas da Colômbia, enquanto ocupa o primeiro lugar quando consideradas apenas as mulheres (DYNAN; KIRKEGAARD; STANSBURY, 2022).

De acordo com *Special Committee on Nonregular Workers* (SCNW), comitê criado em 2001 durante o governo de Kim Dae Jung, um trabalhador não-regulado é definido como sendo tudo aquilo que não é um emprego regulado, isto é, “*full-time, long-term employment*”, podendo ser classificado como *limited-term workers*, *part-time workers* e *atypical workers* (KOREA LABOR INSTITUTE, 2011, p. 4-36 apud SHIN, 2013, p. 338). A tabela a seguir

mostra a proporção de trabalhadores irregulares, em comparação a todos os trabalhadores assalariados do país, entre 2008 e 2020. É possível notar que, apesar de que a irregularidade tenha aumentado para ambos os gêneros, ela foi maior na vida profissional feminina em todos os anos, alcançando o número surpreendente de 45% em 2020, isto é, quase metade das mulheres economicamente ativas do país (TABELA 11), uma diferença de 15,6 pontos percentuais a mais do que a porcentagem masculina de 29,4%.

Tabela 11 - Proporção de trabalhadores irregulares por gênero, 2008-2020 (por mil pessoas, por cento)

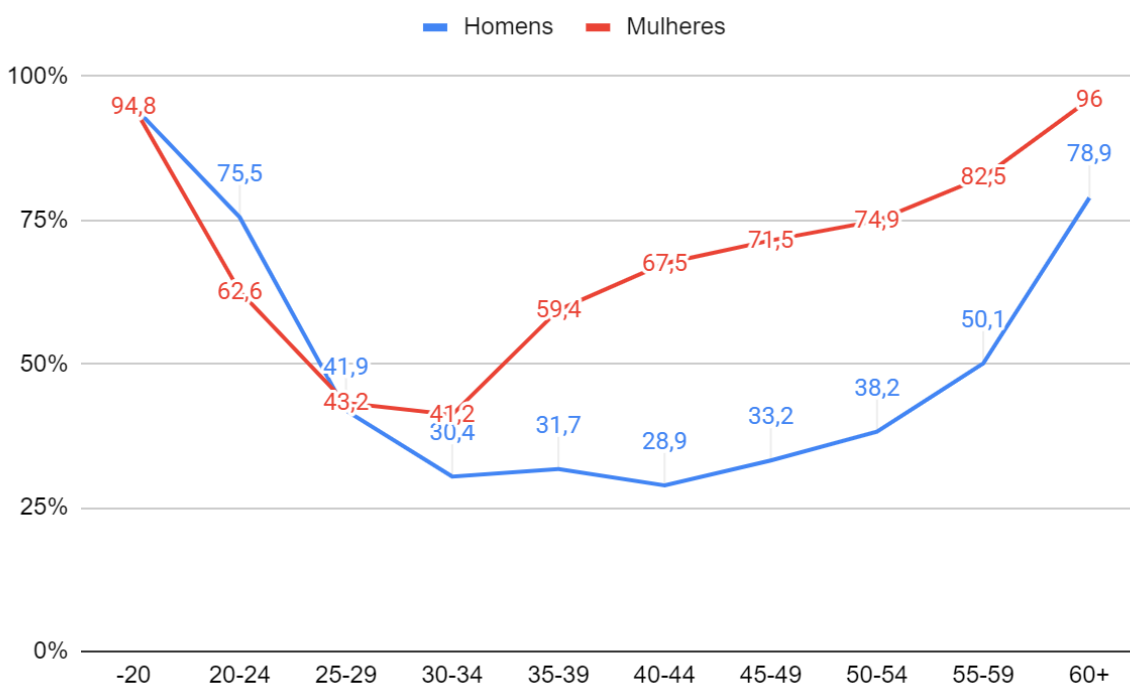
Ano	Trabalhadores irregulares		Proporção de trabalhadores irregulares	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
2008	2.776	2.722	40,7	28,8
2009	3.092	2.690	44	28,1
2010	3.055	2.659	41,7	26,9
2011	3.234	2.819	42,9	27,7
2012	3.175	2.779	41,4	27
2013	3.201	2.776	40,6	26,4
2014	3.271	2.852	39,9	26,4
2015	3.405	2.903	40,2	26,4
2016	3.562	2.919	41,1	26,3
2017	3.632	2.946	41,2	26,3
2018	3.678	2.936	41,5	26,3
2019	4.125	3.356	45	29,4
2020	4.091	3.335	45	29,4

Fonte: GSIS, [S.I.] apud SONG; LIM; PARK, 2020

A precarização feminina no mercado de trabalho já é demasiado mais alta do que a masculina desde 1989, o primeiro ano com ambos os dados dos trabalhadores regulares e irregulares de acordo com gênero no *Gender Statistics* (GSIS) do *Korean Women's Development Institute* (KWDI), sendo 61,59% das mulheres irregulares versus 54,32% dos homens. Além disso, é importante notar que essa desestabilização também é influenciada pela faixa etária. No ano de 2010, a proporção de trabalhadoras irregulares na faixa etária de 35 a 39 anos (59,4%) era quase o dobro da proporção masculina (31,7%) (FIGURA 2). No entanto, o maior hiato de gênero encontra-se na faixa dos 40 a 44 anos, com uma diferença de 38,6

pontos percentuais entre a participação de homens e mulheres, seguida pela faixa dos 45 a 49 anos, apenas 0,3 pontos percentuais atrás, com 38,3, apesar de que a irregularidade de ambos os gêneros tenha aumentado progressivamente (TABELA 11).

Figura 2 - Proporção de trabalhadores irregulares por gênero de acordo com faixa etária em 2010 (por cento)

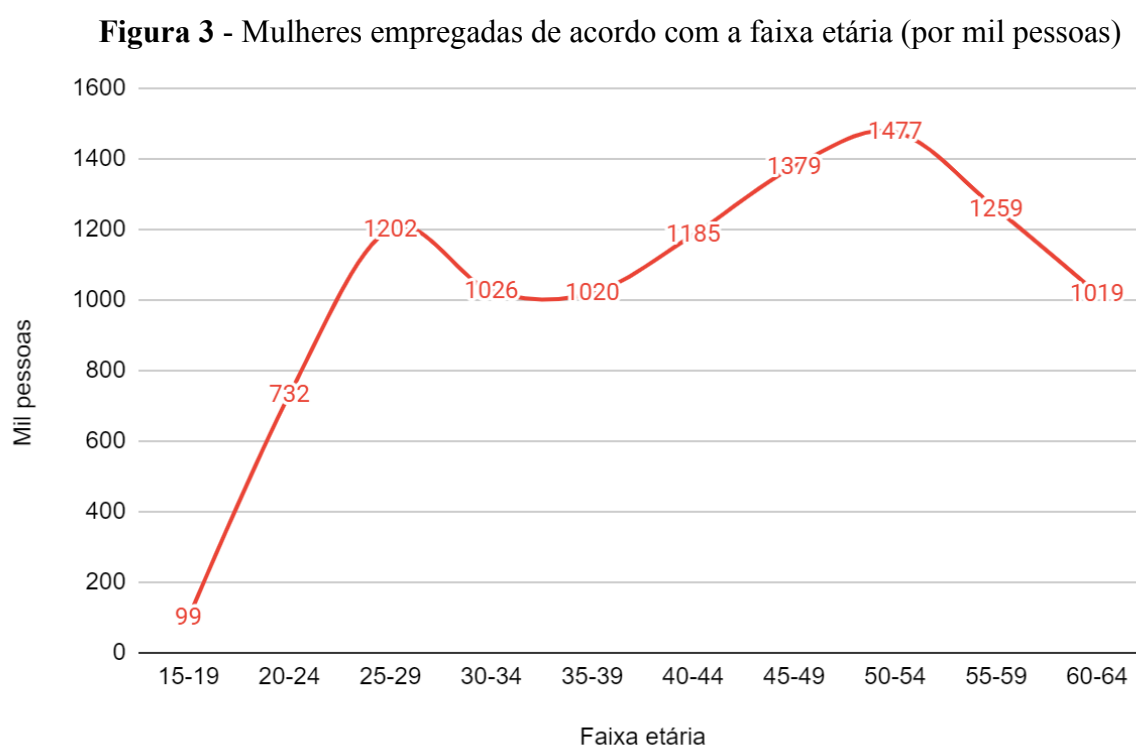


Fonte: KIM, 2010, p. 64 apud SHIN, 2013, p. 345

A irregularidade demasiada das mulheres na casa dos 30 anos e acima não é por acaso. Essa é a faixa etária na qual as mulheres mais têm filhos, mais casam e mais interrompem as suas carreiras, tornando-se economicamente inativas. De acordo com o *Statistical Handbook: Women in Korea 2020* (SONG; LIM; PARK, 2020, p. 4), a taxa de fecundidade feminina por faixa etária é a maior entre 30 e 34 anos, com 86,2 filhos a cada mil mulheres em 2019, sendo a média de idade ao se ter o primeiro filho 32,27 anos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022), ficando em segundo lugar a faixa de 35 a 39 anos, com 45 filhos a cada mil mulheres, no mesmo ano. Inclusive, com a maior entrada das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos, elas estão tendo gradualmente menos filhos e cada vez mais tarde, uma notícia desanimadora para o governo sul-coreano e o futuro da nação, mantendo a taxa de fecundidade em apenas 0,81 filhos por mulher em 2021 (KOSIS, 2022a). Ademais, a média de idade para o primeiro casamento, entre as mulheres, foi de 30,6 anos, em 2019, enquanto a

dos homens foi 33,4 anos (SONG; LIM; PARK, 2020, p. 10). Além disso, em 2020, a faixa etária na qual as mulheres casadas entre 15 e 54 anos mais interromperam suas carreiras foi a de 30 a 39 anos, com 695 mil mulheres deixando de lado seus trabalhos assalariados, seguido pela faixa dos 40 a 49 anos (SONG; LIM; PARK, 2020, p. 37).

Como já prenunciado ao longo dos capítulos, o papel feminino tradicional na Coreia do Sul é demarcado como a mulher do lar, dona de casa, boa esposa e mãe, responsável pelos cuidados não apenas dos filhos, como dos familiares idosos. Por isso, é esperado que as mulheres, por conta própria, saiam dos seus empregos assalariados e continuem seus trabalhos domésticos (MONK-TURNER; TURNER, 1994). Isso causa a formação de uma *M-curve*, nome dado graças ao seu formato, no qual a curva descende dos 30 a 39 anos (FIGURA 3). O nome dado às mulheres que tiveram suas carreiras interrompidas pelo casamento, gravidez ou cuidados infantis é 경력단절 (kyongryokdanjol) (PATTERSON; WALLCUT, 2013).



Fonte: GSIS, 2022a

Outrossim, as mulheres sofrem discriminação no processo empregatício da seguinte forma: (1) os empregadores não querem contratá-las por causa da provável descontinuidade trabalhista e seus custos causados pelo casamento, gravidez ou cuidados infantis, ou (2) não querem contratá-las por causa da sua pouca experiência profissional e tempo de permanência nos trabalhos, também causados pelas mesmas razões. De acordo com Perlman e Pike (1994

apud LEE; CHO; LEE, 2001), um empregador que maximiza o lucro deseja contratar trabalhadores com maior probabilidade de permanecer no emprego por mais tempo e contribuir para o aumento da produtividade, sendo o ponto principal desse argumento de que as mulheres são discriminadas em mercados de trabalho competitivos, pois correm um risco estatisticamente maior de interrupção de carreira, causada pela gravidez e criação dos filhos. Além disso, mesmo ao voltarem às entrevistas de emprego no futuro, elas têm um “apagão” de anos no seu currículo, em oposição aos concorrentes, causando não em uma desvantagem durante o processo de contratação, como também no baixo progresso de carreira e nos sistemas de senioridade dentro do trabalho em direção a posições mais altas e com melhor salário (KANG; ROWLEY, 2005).

Outrossim, de acordo com Sunyu Ham (2021), durante a pandemia de COVID-19, as mulheres casadas tinham 3,7 vezes mais chances de ficarem desempregadas em comparação aos outros trabalhadores, comparada a 70,5% menos chances de homens casados, uma tendência que transborda para além de tempos pandêmicos. Os resultados gerais da pesquisa feita por Ham mostram que os efeitos negativos de ter filhos só se aplicam às mulheres. Homens empregados com filhos apresentam resultados positivos no mercado de trabalho, exceto para pais solteiros. Isso é o que a autora engenhosamente chama de “*marriage premium for men and marriage [and motherhood] penalty for women*” (p. 145). Por causa disso, mulheres casadas estão entre as mulheres com menor probabilidade de estarem no mercado regular assalariado na Coreia do Sul (MONK-TURNER; TURNER, 1994).

No entanto, apesar do peso administrado pela sociedade sul-coreana sobre as responsabilidades domésticas e familiares femininas, também é esperado que elas contribuam para a renda familiar (CHO; KOO, 1983 apud SEGUINO, 1997). A combinação entre as restrições sobre as mulheres casadas no setor empregatício formal e a expectativa de que continuem contribuindo para o bem-estar familiar naturalmente as levaram para o mercado de trabalho irregular no qual as remunerações são substancialmente mais baixas (SEGUINO, 1997). Sendo assim, fica claro que a participação feminina no mercado de trabalho, seja assalariado ou não, regular ou irregular, é uma parte essencial da economia nacional. Apesar das desvantagens competitivas, dupla jornada, discriminação e menor remuneração, a Coreia avança graças ao trabalho dos seus empregados menos valorizados, as quais compunham, em 2021, pelo menos 43% da população economicamente ativa (SONG; LIM; PARK, 2020): as mulheres. Dessa forma, é importante realizar o estudo sobre as características causais para a origem cultural dessas disparidades educacionais, laborais e sociais.

4 RAÍZES CULTURAIS, CONFUCIONISMO E REDES INFORMAIS

Como discutido nos capítulos anteriores, o Confucionismo, doutrina herdada da China e assentada na sociedade sul-coreana desde o século XIV, está profundamente enraizado na consciência coletiva da Coreia (CHUNG, 2004). Atualmente, os remanescentes do seu pensamento hierárquico continuam amplamente difundidos socialmente, ditando a cultura organizacional e as normas, inclusive no espaço de trabalho (PATTERSON; WALCUTT, 2014). Para o Confucionismo, as diferenças sexuais são naturais e biológicas, impondo um sistema dual entre o homem e a mulher, com uma divisão de trabalho de gênero bem definida, baseada na lealdade e obediência da população aos seus preceitos (CHUNG, 2004). Um dos principais pilares desse pensamento exige a submissão feminina “ao pai quando jovem, ao marido quando casada, e ao filho quando idosa” (PALLEY, 1990, p. 1.140, tradução nossa). Isto é, para o Confucionismo, o papel principal da mulher é como filha, esposa e mãe, “confinadas espacialmente aos cômodos internos da casa” (CHUNG, 2004, p. 490, tradução nossa), enquanto que a sua participação no mercado de trabalho é vista como secundária. Inserida na realidade atual, a filosofia confucionista abre espaço para uma interpretação moderna patriarcal e machista dos seus pilares.

No último terço do século XX, os princípios de hierarquia e coletivismo, e até mesmo de senioridade, foram capazes de promover rápidos crescimentos educacional e econômico à Coreia, utilizando do trabalho barato das mulheres para alavancar o seu processo de industrialização (CHUNG, 2004) e de um “Estado hipermasculino” (HAN; LING, 1998 apud UHN, 2004, p. 30, tradução nossa). Como dito por Jisun Chung (2004, p. 492, tradução nossa), “os valores hierárquicos das tradições confucionistas sobrecarregaram os valores de democracia e igualdade”. Apesar disso, pesquisas concluíram que essas estruturas, ao ponto que favorecem homens e excluem as mulheres, podem levar a efeitos econômicos negativos, enquanto que economias com equilíbrio de gênero se saem melhor em termos de performance econômica (ALSARHAN *et al*, 2021; KIM, 2008; COUNCIL ON FOREIGN RELATIONS, 2021; OECD, 2014 apud SHIN; KOH, 2005).

Dessa forma, o enraizamento da filosofia confucionista participa do imaginário coletivo através de redes e instituições informais, realizando uma exclusão social passiva. Sven Horak e Yuliani Suseno (2022), em seus estudos sobre o tema, afirmam que a perpetuação desses estereótipos e normas sociais que defendem a segregação ocupacional tornam as mulheres excluídas de posições de poder e influência, já que não são incluídas nas redes informais, chamadas em coreano como *yongo*, pilares do processo de decisão e

progressão profissional na Coreia. Essas conexões extra-laborais comumente acontecem nas reuniões após o horário de trabalho, as *hoesik*, ou através de relacionamentos guiados por similares da mesma instituição educacional, consanguinidade, mesmo local de nascimento e, até mesmo, serviço militar. Tais redes são sistemas informais eficazes e fechados, com vínculos fortes e íntimos entre os participantes, e essenciais para a sociedade sul-coreana no processo de organização e conversas empresariais, através das quais são acessados conhecimentos, recursos e oportunidades que envolvem o trabalho (GEORGIADOU; SYED, 2021 apud HORAK; SUSENO, 2022). Tendo em vista que o *yongo* se caracteriza através de conexões emocionais e similaridades entre os participantes, fundamentados nos valores do Confucionismo, ele também é uma rede que exclui as mulheres, baseada no princípio de homofilia. Em consequência ao *yongo*, as mulheres deram origem às suas próprias redes informais, chamadas de *inmaek*, porém essas são menos definidas, mais abertas, acessíveis a quaisquer pessoas e transcendem o limite territorial sul-coreano, alcançando outras partes do mundo (HORAK; SUSENO, 2022).

Ainda de acordo com Horak e Suseno (2022), apesar do interesse feminino em participar do *yongo* e dos *hoesik*, levando em consideração a importância do *networking* para a progressão de carreira feminina (KWON; PARK; BYUN, 2019), elas encontram uma barreira invisível que impede a sua entrada e limitam-nas às redes compostas por pessoas do mesmo gênero. Esse ostracismo no espaço de trabalho, que é promovido pela discriminação de gênero e pelas raízes culturais, ocasiona na marginalização, estereotipização e oportunidades de *networking* limitadas para as mulheres. A divisão de trabalho parte do ambiente doméstico e migra para o espaço profissional, que também é influenciado pelo Confucionismo: assim como os pais são os chefes da família, no meio empresarial sul-coreano o chefe também ocupa a posição principal, isto é, o mercado de trabalho é dominado pelos laços de uma grande sociedade masculina. Isso faz com que muitas mulheres prefiram corporações multinacionais, pois essas defendem diversidade e inclusão (HORAK; SUSENO, 2022).

Ao mesmo tempo, essas redes informais majoritariamente masculinas influenciam instituições informais, tais quais costumes, tradições, normas e religião, que, compartilhando dos mesmos fundamentos segregacionais, difundem estruturas passivas e invisíveis que inibem o progresso feminino e impedem práticas comerciais e empresariais éticas. No entanto, em ambientes influenciados pelo confucionismo, a discriminação de gênero é naturalizada, não sendo tratada como tal (HORAK; SUSENO, 2022). Em consonância ao

discutido no capítulo anterior, da mesma maneira que as mulheres foram essenciais para o desenvolvimento nacional, mesmo que sem receber diretamente os benefícios desse crescimento, elas também foram as primeiras a serem sacrificadas durante a crise econômica de 1997, com a precarização dos seus trabalhos e salários baixos. Durante esse período, os empregadores afirmaram abertamente que era inevitável dispensar empregadas mulheres já que elas não eram as principais *breadwinners* das suas casas (UHN, 2004).

Além disso, o sistema familiar chamado *hojuje*, implementado na Coreia em 1953 pela *Family Law* e só retirado em 2008, levou muitas famílias chefiadas por mulheres para abaixo da linha da pobreza. Esse sistema, conhecido como “sistema do chefe da família”, defendia a patrilinearidade, isto é, a passagem dos direitos, herança e nome familiar de homem para homem ao longo das gerações, inclusive pensões e seguro de emprego (LEE, 2002 apud UHN, 2004). Na Coreia, os cidadãos têm apenas um sobrenome, e até a abolição do *hojuje* em 2008, todos os sobrenomes deviam ser paternos, além de que, por lei, o homem era o responsável pela família, passando grande porção da herança para o filho mais velho. Caso o casal não tivesse filhos homens, seus patrimônios passavam para a filha mais velha temporariamente, até que se casasse e passasse tais bens para seu marido. Isto é, por mais que homens e mulheres fossem nominalmente iguais perante a lei desde a Constituição de 1948, a realidade se demonstrava diferente, na qual as mulheres não podiam ser as chefes da família e, na ausência do pai, seria o filho mais velho o novo patriarca, e não sua mãe, mesmo em documentos oficiais (SUNG, 2003).

Alguns acadêmicos argumentaram que o capital global usou o sistema de gênero local na Coreia para seus próprios propósitos: que o capital global “móvel” estava cooperando com um patriarcado “imóvel” para estender e reproduzir a desigualdade de gênero (CHO, 2002; YOON, 1998 apud UHN, 2004). Em resumo, o sistema *hojuje* relegava as mulheres ao status de cidadãs de segunda classe, criando problemas como a preferência por filhos, discriminação contra mulheres e efeitos negativos sobre filhos de divorciados, levando em consideração que a guarda dos menores de idade ficava automaticamente sob supervisão paterna, até a reforma da lei em 1991 (UHN, 2004). A abolição em 2008 dessa lei foi graças ao envolvimento direto do governo, à pressão agressiva das organizações feministas e à opinião pública positiva (KIM; KIM, 2011).

Ademais, esse sistema patriarcal e geracional ainda causa efeitos e coloca em riscos as mulheres idosas, que não tiveram direito a pensão, herança e ficaram de fora do trabalho assalariado por grande parte da vida, ficando dependentes primordialmente da assistência

familiar e privada para sobreviverem (SUNG, 2003), além de algumas ajudas governamentais (LEE, 2002 apud UHN, 2004). Inclusive, os cuidados dos idosos no país são também de responsabilidade feminina: as noras são as principais cuidadoras dos seus sogros, tendo em vista que de acordo com a “tradição confucionista, as mulheres casadas são consideradas ‘estranhas’ em suas famílias natais, e tendem a ter mais interação com os familiares do esposo do que com suas próprias famílias” (SUNG, 2003, p. 348, tradução nossa), sendo subordinadas à família do cônjuge. Segundo uma pesquisa do *Statistical Yearbook on Women* (2000 apud SUNG, 2003), o cuidado parental na Coreia é amplamente considerado como uma responsabilidade da família, e não do Estado. Dessa forma, em média, mulheres casadas passam 37 minutos a mais por dia cuidando de familiares (crianças e idosos) do que os homens casados. Além disso, mulheres casadas passam duas horas e 26 minutos a mais do que os homens casados nas responsabilidades domésticas gerais (TABELA 12).

Tabela 12 - Uso do tempo para assuntos domésticos por estado civil e por gênero (por horas e minutos)

Classificação	Solteiro(a)			Casado(a)		
	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)
Total	00:58	00:33	00:25	03:59	00:56	03:03
Administração doméstica	00:57	00:32	00:25	03:05	00:39	02:26
Cozinhar, servir e limpar	00:20	00:12	00:08	01:40	00:13	01:40
Lavar e passar	00:05	00:03	00:02	00:22	00:02	00:20
Limpeza doméstica e organização	00:13	00:08	00:05	00:38	00:12	00:26
Administração do lar	00:00	00:00	00:00	00:01	00:02	-00:01
Compras	00:18	00:07	00:11	00:22	00:08	00:14
Pagar contas, etc.	00:01	00:02	-00:01	00:02	00:02	00:00
Cuidados dos membros familiares	00:01	00:01	00:00	00:54	00:17	00:37

Fonte: Elaboração própria (KOSTAT, [S.I.] apud SONG; LIM; PARK, 2020)

Como foi dito, o “regime de bem-estar confuciano” da Coreia é mais apoiado nas esferas familiares e privadas, em vez de estatais, e isso afeta o dia-a-dia e as políticas

nacionais que envolvem a vida das mulheres que trabalham. Dessa forma, algumas das políticas de interesse ao bem-estar feminino são as de cuidados infantis (ou *childcare*), que são essenciais para conseguir balancear a vida dupla das mães empregadas (SUNG, 2003). Essa falta de proteção estatal maternal é a causa pela qual diversas mulheres saem dos seus trabalhos pagos e se dedicam aos seus trabalhos domésticos não-pagos. Em 2021, 43,3% das sul-coreanas de todas as idades tiveram sua carreira interrompida pelos cuidados infantis (GSIS, 2021). De acordo com a Tabela 13, mulheres e homens acreditam que a maior razão para a obstrução do emprego feminino seja o fardo dos cuidados infantis, seguido pelos trabalhos domésticos e, em terceiro lugar, as condições injustas de trabalho. O preconceito social e costumes, entretanto, só fica em quarto lugar (TABELA 13).

Tabela 13 - Opiniões sobre as razões da interrupção do emprego feminino por gênero em 2021 (por cento)¹⁶

Razões	Mulheres	Homens
Preconceito social e costumes	41,1	37,9
Condições injustas de trabalho	49,4	41,9
Dificuldade em adquirir informações sobre ofertas de trabalho	14	12,7
Fardo dos cuidados infantis	77,4	72,6
Cuidado familiar	22,9	23,3
Trabalho doméstico	50,7	44,3
Outros	0,3	1,1
Não sabe bem	6,1	12,2

Fonte: GSISb, 2022.

Durante a presidência de Roh Moo-hyun (2003-2007), foi lançado o *President's Special Committee for the Low Birth Rate and Aging*, criando propostas para tornar o *childcare* uma responsabilidade estatal como maneira de permitir que as mulheres tivessem filhos e ainda assim conseguissem participar da força de trabalho nacional (KIM; KIM, 2011). Entretanto, ainda atualmente, o número de creches privadas é muito maior do que o das públicas e, por isso, as mulheres ainda se apoiam na sua comunidade nuclear, composta pela sua família e a família do esposo, para oferecer tal assistência. Ademais, o governo impõe a responsabilidade facultativa sobre os empregadores para fornecerem infantários em suas

¹⁶ O somatório total das razões ultrapassa 100% porque os entrevistados puderam escolher múltiplas respostas ao mesmo tempo. Além disso, a idade dos entrevistados é 13 anos ou mais.

empresas, através de subsídios insuficientes, o que resulta no desencorajamento do recrutamento de empregadas (SUNG, 2003). Dessa forma, ao mesmo tempo em que as mulheres sofrem preconceitos durante o processo de contratação devido às suas responsabilidades domésticas e familiares, culturalmente ditadas como primárias, elas também são as primeiras a serem demitidas em momentos de crise, já que a sua participação no mercado de trabalho é visto como apenas uma ocupação secundária (RAVETZ, 1987 apud AHN, 2011).

Ao longo da pandemia de COVID-19 e o fechamento das creches, 14,8% das mulheres casadas que tiraram licença a justificaram por causa dos cuidados infantis, enquanto que apenas 5,2% dos homens casados em licença alegaram a mesma razão. Inclusive, devido à segregação ocupacional, muitas cuidadoras que trabalhavam em creches ficaram desempregadas, levando em conta que os trabalhos de cuidados formais são compostos de 11,7% empregadas regulares e 13,9% de empregadas com baixo salário (HAM, 2020 apud HAM, 2021).

Outrossim, apesar da Constituição da República da Coreia, no seu Artigo 8, indicar já em 1948 que todos os seus cidadãos são iguais perante a lei e que não deva haver discriminação na vida política, econômica, social ou cultural por causa de sexo, religião ou status social, o impacto da consciência cultural do país é muito grande sobre a participação feminina no mercado de trabalho (PALLEY, 1990). Kim Chong Ui (1988 apud PALLEY, 1990) acredita que, por causa do longo processo incorreto da socialização feminina na sociedade sul-coreana, não apenas os homens, mas também as próprias mulheres tendem a manifestar a inferioridade delas mesmas, pelo menos inconscientemente. Conforme dados do *Gender Statistics* (2018) do país, em média, 4,0% das mulheres e 6,6% dos homens acreditam que as mulheres devem se dedicar apenas aos trabalhos domésticos (TABELA 14). Através da tabela a seguir, é possível perceber que as gerações mais novas progressivamente defendem mais o emprego feminino em comparação às mais antigas. Além disso, as mulheres são mais decididas quanto à opinião sobre o assunto (4,4%), enquanto os homens não sabem bem o que acham (9,2%).

Tabela 14 - Opiniões sobre emprego feminino por gênero e por faixa etária em 2017 (por cento)

Faixa etária	Se dedicar apenas a trabalhos domésticos	Melhor ter um emprego	Não sabe bem
--------------	--	-----------------------	--------------

Feminina:	Média total	4,0	91,6	4,4
	15 a 19 anos	1,2	95,0	3,8
	20 a 29 anos	2,3	94,6	3,2
	30 a 39 anos	3,2	94,6	2,2
	40 a 49 anos	3,5	93,9	2,7
	50 a 59 anos	4,8	91,4	3,7
	60 anos e mais	9,1	80,2	10,6
Masculina:	Média total	6,6	84,2	9,2
	15 a 19 anos	3,9	81,4	14,7
	20 a 29 anos	3,9	85,1	11,0
	30 a 39 anos	5,7	88,9	5,4
	40 a 49 anos	7,9	85,7	6,4
	50 a 59 anos	7,1	84,7	8,2
	60 anos e mais	11,0	79,3	9,8

Fonte: Elaboração própria (GSIS, 2018).

Para mais, segundo Dynan, Kirkegaard e Stansbury (2022), o mercado de trabalho e os padrões de fecundidade na Coreia estão interligados. Comumente, os países com maior emprego feminino também têm taxas de fecundidade mais altas (DOEPKE *et al*, 2022 apud DYNAN; KIRKEGAARD; STANSBURY, 2022), entretanto, os autores sugerem que a combinação de baixo emprego feminino e baixa fecundidade no país em questão refletem um *tradeoff* no qual as mulheres têm que escolher não apenas entre o emprego e a maternidade, como também entre o cuidado dos mais velhos, sendo um perigoso risco para o Estado. Isso porque, com a queda da taxa de fecundidade para apenas 0,81 filhos por mulher em 2021 (KOSIS, 2022a), a pirâmide etária tende a inverter-se, prejudicando o suporte e a previdência da população mais velha, que cada vez vive mais.

Ademais, a pesquisa realizada sobre a pandemia de COVID-19 por Sunyu Ham (2021) chegou a conclusão de que o patriarcado, o machismo e as normas sociais do país explicam as lacunas de gênero no mercado de trabalho, muito graças ao trabalho informal e não-remunerado prestado pelas mulheres. A autora afirma que “embora as mulheres enfrentem mais riscos econômicos durante a pandemia do COVID-19 devido a vários motivos, os benefícios governamentais para momentos de desastre ainda são cegos ao gênero” (HAM, 2021, p. 149, tradução nossa), isso porque os auxílios são dados aos chefes de família, sendo esses majoritariamente homens.

Nesse sentido, algumas das soluções para os problemas envolvendo discriminação de gênero no mercado de trabalho devem incluir a participação ferrenha do governo sul-coreano, tanto através de abordagens legais, quanto por meio do desenvolvimento de programas educacionais formais e informais, em conjunto à instituições privadas e organizações não-governamentais (ONGs), que erradiquem tais estereótipos sexistas difundidos culturalmente. Além disso, o envolvimento com ONGs feministas e de direitos humanos é essencial para transformações comportamentais da sociedade (LEE; CHO; LEE, 2001). Ademais, novas políticas estatais devem ser aplicadas para melhorar as condições trabalhistas, incluindo apoio à progressão de carreira, à reintrodução feminina no mercado de trabalho após interrupção e ao fortalecimento do *fallback position* das mulheres, por meio do cumprimento das legislações de *equal opportunity*, que inclusive facilitem o acesso à educação, qualificação e treinamento *on-the-job* (SEGUINO, 1997). Dessa maneira, a proposta principal não é a de desmantelamento completo do “regime de bem-estar confuciano” difundido no país, positivamente marcado pelo coletivismo e valorização educacional, mas sim de guiar a população sul-coreana para uma nova fase de aprimoramentos das políticas de gênero (UHN, 2004) e em defesa de um Estado com maior equidade e valorização dos direitos humanos, em oposição à discriminação de gênero, à subjugação feminina e à segregação ocupacional, difundidas pelo sistema *hojuje* e pela patrilinearidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a participação feminina no mercado de trabalho sul-coreano, abordando inicialmente o cenário histórico educacional da população em geral e, prontamente, a escalada das mulheres em direção à paridade escolar. Através disso, foi possível indicar as razões pelas quais as sul-coreanas empenham-se na busca por novas credenciais e qualificações que as possibilitem a adquirir maior poder de barganha ao adentrarem a força de trabalho do país, levando em consideração os preconceitos sociais e a preferência pela contratação de empregados masculinos.

Em seguida, a discriminação de gênero foi tratada demonstrando suas manifestações na forma de divisão de trabalho nacional, alocando ocupações específicas a homens e mulheres, embasadas nas normas e costumes culturais do país, ocasionando na criação de uma “barreira invisível” contra a ascensão profissional feminina e posicionando a Coreia como um dos piores países da OCDE para que uma mulher trabalhe, levando em conta o tremendo hiato salarial entre gêneros e a dificuldade em progressão de carreira para posições de poder entre as mulheres. Além disso, a desigualdade entre homens e mulheres também foi demonstrada por meio da precarização dos trabalhos e o aumento da informalidade feminina, escanteadas aos empregos irregulares, com baixos salários e sem seguridade trabalhista.

Logo após, a pesquisa discorreu sobre os aspectos responsáveis pela gênese de tais discriminações, dissertando mais a fundo sobre as raízes culturais, tal qual o Confucionismo, que já havia sido discutido espaçadamente no decorrer dos capítulos, e as redes informais, perpetradas na cultura organizacional dos ambientes de trabalho do país. Através disso, foi possível enxergar a tremenda influência dos aspectos sociais e culturais, inseridos na Coreia centenas de anos atrás, sobre as percepções nacional, laboral, familiar e individual que repercutem ainda atualmente sobre as mulheres sul-coreanas e sobre os processos históricos, políticos e econômicos do país.

Como exemplo de manifestação literária da desigualdade de gênero na Coreia, a autora sul-coreana Nam-joo Cho, em seu livro feminista e polêmico no país de origem, “Kim Jiyoung, nascida em 1982”, tem como personagem principal uma mulher perturbada pela discriminação de gênero que perpassa todos os aspectos de sua vida, incluindo sua participação no mercado de trabalho. Ao inserir dados reais, o romance fictício reflete sobre as mudanças estruturais da Coreia frente aos avanços na igualdade entre gêneros entre 1982 e 2016, ano de lançamento da obra, mas chega a triste conclusão de que “o mundo tinha

mudado bastante, mas não pequenas regras, contratos e costumes, o que significa que *na verdade* o mundo não tinha mudado nada” (CHO, 2022, p. 129, grifo do autor).

Levando em consideração o progresso da Coreia a partir da sua proclamação em 1948, tanto no aspecto econômico quanto social, demonstrado por meio do desenvolvimento do país, aumento da população, elevação do PNB per capita, expansão da expectativa de vida e educação mandatória que o posiciona como um dos países mais alfabetizados do planeta, era de se esperar que os avanços referentes à igualdade entre os gêneros acompanhassem o crescimento nacional na mesma velocidade. No entanto, os aspectos culturais aparentam ter mais peso sobre o país do que a própria Constituição.

Tendo em conta o notável rendimento das mulheres no meio acadêmico, com elevadas taxas de graduação a nível superior, e o acúmulo de credenciais e profissionalização que atestam a capacidade e a qualidade da performance feminina na força de trabalho do país, a baixa participação feminina no mercado formal de trabalho nos leva a acreditar que o teto de vidro é real e é implementado não apenas pela sociedade, como também pelo governo. As razões identificadas para a exclusão das mulheres da força de trabalho do país referem-se à falta de cumprimento legal, um sistema de punição fraco, uma aceitação implícita do *status quo* pelas mulheres¹⁷, questões culturais organizacionais decorrentes da mentalidade coreana tradicional e uma falta geral de conhecimento dos regulamentos de oportunidades iguais por muitas empresas (PATTERSON; WALCUTT, 2014).

Dada a disposição do Estado de intervir na economia em busca de seus objetivos de desenvolvimento, a falha em interceder em um esforço para promover o tratamento não discriminatório das mulheres é instrutiva (SEGUINO, 1997). Assim como durante o processo de industrialização o Estado sul-coreano se utilizava da mão de obra feminina irregular e barata como meio de alcançar os seus objetivos de desenvolvimento e de maior competitividade no meio internacional, a omissão em executar com atenção as políticas de *equal opportunities* no país aparenta ser proposital, baseada na tentativa de manter o *status* de milagre econômico.

Apesar disso, a luta das mulheres a favor da igualdade de gênero no país é um dos fatores essenciais para o progresso nacional igualitário em todas as veredas, inclusive no mercado de trabalho. O movimento feminista, unido às redes civis de mulheres, do *Korean Women's Associations United* (KWAU) e do Ministério da Equidade de Gênero e Família

¹⁷ De acordo com Eun e Yoon (2010) e Lee (2008), citadas em Seguino (1997, p. 25), há uma tendência entre as mulheres coreanas de simplesmente aceitar o *status quo* e não buscar ativamente seus direitos legais de oportunidades iguais (EO), devido a questões de gênero no local de trabalho.

(MOGEF, sigla em inglês), é um dos protagonistas pelos avanços de marcos legais em defesa das mulheres e da luta feminina nos últimos anos. A escalada ao Poder Executivo, representada pela presidente Park Geun-hye (2013-2017), sendo a primeira presidente mulher da Coreia, foi também um exemplo do progresso feminino político e social no país.

Dessa forma, a análise acredita acrescentar ao meio acadêmico uma perspectiva que interpela três planos de fundos, a educação, o mercado de trabalho e as raízes culturais, com o objetivo de aferir uma compreensão mais ampla do papel das mulheres na força de trabalho sul-coreana e a discriminação sofrida a cada etapa. À vista disso, a expectativa é que a presente monografia adicione peso às pesquisas sobre o tema, abrindo espaço para futuros estudos de casos comparados com outros países e contribuindo para que mais mulheres inspirem-se a jogar a primeira pedra e quebrar o teto de vidro.

REFERÊNCIAS

AHN, Jae-hee. Analysis of Changes in Female Education in Korea from an Education - Labor Market Perspective. **Asian Women**, Seul, v. 21, n. 2, p. 113-119, 2011. Disponível em: <http://e-asianwomen.org/xml/00936/00936.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

AMSDEN, Alice H. **Asia's Next Giant**: South Korea and Late Industrialization. Nova Iorque: Oxford University Press, 1989.

BALATCHANDIRANE, G. Gender Discrimination in Education and Economic Development: A Study of South Korea, China and India. **International Studies**, Nova Delhi, v. 40, n. 4, p. 349-378, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/002088170304000403>. Acesso em: 26 nov. 2022.

CHO, Nam-Joo. **Kim Jiyoung, nascida em 1982**. 1 ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

CHUNG, Ji-sun. Women's Unequal Access to Education in South Korea. **Comparative Education Review**, Chicago, v. 38, n. 4, p. 487-505, nov. 1994. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1189194>. Acesso em: 23 nov. 2022.

DORE, Ronald. The Problem Elaborated. In: _____. **The Diploma Disease**: Education, Qualification and Development. Berkeley: University of California Press, 1976. cap. 1, p. 1-13.

DYNAN, Karen; KIRKEGAARD, Jacob Funk; STANSBURY, Anna. Why Gender Disparities Persist in South Korea's Labor Market. **Peterson Institute for International Economics Working Papers 22-11**, Washington D.C., jul. 2022. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4175359>. Acesso em: 23 nov. 2022.

GHOSH, Pubali; BRAY, Mark. Credentialism and demand for private supplementary tutoring: A comparative study of students following two examination boards in India. **International Journal of Comparative Education and Development**, Bingley (Reino Unido), v. 20, n. 1, p. 33-50, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJCED-10-2017-0029>. Acesso em: 23 nov. 2022.

GSIS. **Opinions on Female Employment (by Sex/Age·Educational Attainment·Marital Status·Employment Status)**. Seul, 2018. Disponível em: https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_1W4A03&conn_path=I2&language=en. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **Summary of career-interrupted women by reason (by administrative district/age·educational attainment)**. Seul, 2021. Disponível em: https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_GIABRM19_008&conn_path=I2&language=en. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **Employed (by gender/age)**. Seul, 2022a. Disponível em: https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_1DA7024&conn_path=I2&language=en. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **Obstruction to Female Employment (by Sex/Age·Educational Attainment·Marital Status·Employment Status)**. Seul, 2022b. Disponível em: https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_1W4A04&conn_path=I2&language=en. Acesso em: 26 nov. 2022.

HAM, Sunyu. Explaining Gender Gaps in the South Korean Labor Market During the COVID-19 Pandemic, **Feminist Economics**, Nova Iorque, v. 27, n. 1-2, p. 133-151, 01 mar. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1876902>. Acesso em: 23 nov. 2022.

HORAK, Sven; SUSENO, Yuliani. Informal Networks, Informal Institutions, and Social Exclusion in the Workplace: Insights from Subsidiaries of Multinational Corporations in Korea. **Journal of Business Ethics**, Berlim, p. 1-23, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05244-5>. Acesso em: 23 nov. 2022.

ILO. **Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment**. Genebra, 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM5/E/ANNEX.html#:~:text=The%20%22economically%20active%20population%22%20comprises,a%20specified%20time%2Dreference%20period>. Acesso em: 26 nov. 2022.

KANG, Hye-Ryun Kang; ROWLEY, Chris Rowley. Women in Management in South Korea: Advancement or Retrenchment? **Asia Pacific Business Review**, [Londres], v. 11, n. 2, p. 213-231, 2005. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/1360238042000291171>. Acesso em: 23 nov. 2022.

KIM, Linsu. Introduction. In: _____. **Imitation to Innovation: The Dynamics of Korea's Technological Learning**. Boston: Harvard Business School Press, 1997, cap. 1, p. 1-18.

KIM, Sung won *et al.* Why do women value credentials? Perceptions of gender inequality and credentialism in South Korea. **International Journal of Educational Development**, [Amsterdã], v. 73, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102158>. Acesso em: 23 nov. 2022.

KIM, Seung-kyung; KIM, Kyounghee. Gender mainstreaming and the institutionalization of the women's movement in South Korea. **Women's Studies International Forum**, [Amsterdã], v. 34, p. 390-400, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2011.05.004>. Acesso em: 23 nov. 2022.

KOSIS. **Population Prospects of the World and South Korea (based on the 2021 Population Projections)**. Seul, 2022a. Disponível em: <http://kostat.go.kr/assist/synap/preview/skin/miri.html?fn=d7957201573914922104242&rs=/assist/synap/preview>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **Summary of economically active pop. by educational attainment/gender**. Seul, 2022b. Disponível em: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7013S&conn_path=I2&language=en. Acesso em: 26 nov. 2022.

KOSTAT. **Women's Lives Through Statistics in 2020**. Seul, 2020. Disponível em: <http://kostat.go.kr/assist/synap/preview/skin/miri.html?fn=c43d6143844613831041300&rs=/assist/synap/preview>. Acesso em: 26 nov. 2022.

KSSC. **Korean Standard Classification of Occupations**. Seul, 2022. Disponível em: http://kssc.kostat.go.kr/ksscNew_web/ekssc/common/selectIntroduce.do?part=2&top_menu=101&bbsId=isco_s&categoryNameCode=801&categoryMenu=001#. Acesso em: 26 nov. 2022.

KWON, Kibum; PARK, Jiwon; BYUN, Soo-yong. Gender, Nonformal Learning, and Earnings in South Korea. **Compare: A Journal of Comparative and International Education**, [Londres], p. 1-14, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1596017>. Acesso em: 23 nov. 2022.

LEE, Chong Jae; KIM, Yong; BYUN, Soo-yong. The rise of Korean education from the ashes of the Korean War. **Prospects**, [S.l.], v. 42, p. 303–318, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11125-012-9239-52012>. Acesso em: 23 nov. 2022.

LEE, Don. S; MCCLEAN, Charles T. South Korea's new leader says there's no gender inequality problem. **Washington Post**, Washington, 26 abr. 2022. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/politics/2022/04/26/south-korea-election-gender-ministry-feminism-backlash/>. Acesso em: 11 jun. 2022.

LEE, Key Woo; CHO, Kisuk; LEE, Sun Ju. Causes of Gender Discrimination in Korean Labor Markets. **Asian Journal of Women's Studies**, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 7-38, 2001. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/12259276.2001.11665902>. Acesso em: 23 nov. 2022.

LEE, Jeong-Kyu. Korean Experience and Achievement in Higher Education. **The SNU Journal of Education Research**, Seul, v. 11, p. 1-18, 2001. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546633.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

MASIERO, Gilmar. A Economia Coreana: Características Estruturais. In: Seminário sobre Brasil e Coreia do Sul, **IPRI**, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <https://www4.pucsp.br/geap/artigos/art6.PDF>. Acesso em: 23 nov. 2022.

MINISTRY OF EDUCATION (Coreia do Sul). **Higher Education**. Seul, 2022. Disponível em: <http://english.moe.go.kr/sub/infoRenewal.do?m=0305&page=0305&s=english>. Acesso em: 23 nov. 2022.

MINISTRY OF GENDER EQUALITY AND FAMILY (Coreia do Sul). **History**. Seul, 2015. Disponível em: http://www.mogef.go.kr/eng/am/eng_am_f005.do. Acesso em: 18 nov. 2022.

MONK-TURNER, Elizabeth; TURNER, Charlie G. South Korean Labor Market Discrimination Against Women: Estimating Its Cost. **American Journal of Economics and Sociology**, [S.l.], v. 53, n. 433-442, out. 1994. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1994.tb02615.x>. Acesso: 23 nov. 2022.

OECD. **Education at a Glance 2021: OECD Indicators (Korea)**. Paris, 2021. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9869bdbf-en/index.html?itemId=/content/component/9869bdbf-en>. Acesso em 23 nov. 2022.

_____. **Employment rate (indicator)**. Paris, 2022a. Disponível em: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>. Acesso em: 10 out. 2022.

_____. **Enrolment rate in early childhood education (indicator)**. Paris, 2022b. Disponível em: <https://data.oecd.org/students/enrolment-rate-in-early-childhood-education.htm>. Acesso em: 07 out. 2022.

_____. **Gender wage gap (indicator)**. Paris, 2022c. Disponível em: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. Acesso em: 12 jun. 2022.

_____. **Mathematics performance (PISA) (indicator)**. Paris, 2022d. Disponível em: <https://data.oecd.org/pisa/mathematics-performance-pisa.htm>. Acesso em: 21 out. 2022.

_____. **Population with tertiary education (indicator)**. Paris, 2022e. Disponível em: <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>. Acesso em: 26 set. 2022.

_____. **Reading performance (PISA) (indicator)**. Paris, 2022f. Disponível em: <https://data.oecd.org/pisa/reading-performance-pisa.htm>. Acesso em: 21 out. 2022.

_____. **Science performance (PISA) (indicator)**. Paris, 2022g. Disponível em: <https://data.oecd.org/pisa/science-performance-pisa.htm>. Acesso em: 21 out. 2022.

_____. **Secondary graduation rate (indicator)**. Paris, 2022h. Disponível em: <https://data.oecd.org/students/secondary-graduation-rate.htm>. Acesso em: 26 set. 2022.

_____. **Temporary employment (indicator)**. Paris, 2022i. Disponível em: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>. Acesso em: 12 nov. 2022.

_____. **The pursuit of gender equality: an uphill battle**. Paris, 2017. Disponível em: <http://oe.cd/gender2017>. Acesso em 23 nov. 2022.

PALLEY, Marian Lief. Women's Status in South Korea: Tradition and Change. **Asian Survey**, Califórnia, v. 30, n. 12, p. 1.126-1.153, dez. 1990. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2644990?origin=JSTOR-pdf>. Acesso em: 23 nov. 2022.

PATTERSON, Louise; WALLCUT, Brandon. Explanations for continued gender discrimination in South Korean workplaces. **Asia Pacific Business Review**, [Londres], v. 20, n. 1, p. 18-41, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13602381.2013.818805>. Acesso em: 23 nov. 2022.

_____. Korean workplace gender discrimination research analysis: a review of the literature from 1990 to 2010. **Asia Pacific Business Review**, [Londres], v. 19, n. 1, p. 85-10, 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13602381.2012.697774>. Acesso em: 23 nov. 2022.

SEGUINO, Stephanie. Gender wage inequality and export-led growth in South Korea. **The Journal of Development Studies**, [Inglaterra], v. 34, n. 2, p. 102-132, 1997. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/00220389708422513>. Acesso em: 23 nov. 2022.

SHIN, Kwang-Yeong. Economic Crisis, Neoliberal Reforms, and the Rise of Precarious Work in South Korea. **American Behavioral Scientist**, [S.l.], v. 57, n. 3, p. 335-353, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0002764212466241>. Acesso em: 23 nov. 2022.

SHIN, Sunwoo; KOH, Myung-sook. Korean Education in Cultural Context. **Essays in Education**, [S.l.], v. 14, art. 10, p. 1-10, 2005. Disponível em: <https://openriver.winona.edu/eie/vol14/iss1/10>. Acesso em: 23 nov. 2022.

SONG, Chi-Seon; LIM, Yeon-Gyu; PARK, Song-Yi. **Statistical Handbook: WOMEN in Korea 2020**. Seul: Korean Women's Development Institute (KWDI), 2020. Disponível em: <https://eng.kwdi.re.kr/publications/womenDetail.do?p=1&idx=102922>. Acesso em: 23 nov. 2022.

SONG, Juyoung. English just is not enough!: Neoliberalism, class, and children's study abroad among Korean families. **System**, [S.l.], p. 1-9, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.system.2017.10.007>. Acesso em: 23 nov. 2022.

SUNG, Sirin. Women Reconciling Paid and Unpaid Work in a Confucian Welfare State: The Case of South Korea. **Social Policy & Administration**, Oxford, v. 37, n. 4, p. 342-360, aug. 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00344>. Acesso em: 23 nov. 2022.

TURNER, Charlie G; MONK-TURNER, Elizabeth. Gender differences in occupational status in the South Korean labor market: 1988-1998. **International Journal of Social Economics**, [S.l.], v. 34, n. 8, p. 554-565, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/03068290710763062>. Acesso em: 23 nov. 2022.

UHN, Cho. Gender Inequality and Patriarchal Order Reexamined. **Korea Journal**, Coreia do Sul, v. 44, n. 1, p. 22-41, 2004. Disponível em: <https://kj.accesson.kr/v.44/1/22/8031>. Acesso em: 23 nov. 2022.

WOMEN are still not having it all, according to The Economist's 2022 glass-ceiling index. **The Economist Group**, Londres, 2022. Disponível em: <https://www.economistgroup.com/group-news/the-economist/women-are-still-not-having-it-all-according-to-the-economists-2022-glass>. Acesso em: 26 nov. 2022.

WORLD BANK GROUP. **Employment to population ratio, 15+, female (%) (national estimate) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2022a. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.NE.ZS?locations=KR>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **Employment to population ratio, 15+, male (%) (national estimate) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2022b. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.NE.ZS?locations=KR>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **Labor force, female (% of total labor force) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2022c. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLE.TOTL.FE.ZS?locations=KR>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, primary (% net) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2020a. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.PRM.NENR?end=2017&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, primary, female (% net) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2020b. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.PRM.NENR.FE?end=2017&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, primary, male (% net) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2020c. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.PRM.NENR.MA?end=2017&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, secondary (% net) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2020d. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.NENR?end=2017&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, secondary, female (% net) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2020f. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.NENR.FE?end=2017&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, secondary, male (% net) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2020g. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.NENR.MA?end=2017&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, tertiary (% gross) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2022d. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?end=2019&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, tertiary, female (% gross) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2022e. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR.FE?end=2019&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

_____. **School enrollment, tertiary, male (% gross) - Korea, Rep.** Washington D.C., 2022f. Disponível em:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR.MA?end=2019&locations=KR&start=2001>. Acesso em: 26 nov. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2022**. Cologny, jul. 2022.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

YUKONGDI, Wimolwan; BENSON, John. Women in Asian Management: Cracking the Glass Ceiling? **Asia Pacific Business Review**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 139-148, 2005. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/1360238042000291225>. Acesso em: 23 nov. 2022.