



Como promover a igualdade de gênero nas empresas





Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas é um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) criados pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, e o Brasil se comprometeu a atingir esta agenda até 2030.

Realmente, muitos avanços foram feitos até agora nos últimos anos, com mais mulheres tendo acesso à educação, saúde e cuidados básicos, mas principalmente, entrando no mercado de trabalho e contribuindo para o crescimento econômico.

Porém, segundo o movimento ElesporElas (HeForShe), as taxas de participação feminina ainda ficam atrás dos homens. Em dados mundiais, as mulheres dedicam:

- 1 a 3 horas por dia a mais de trabalho doméstico do que os homens;
- 2 a 10 vezes a quantidade de tempo do dia cuidando da família em comparação com os homens, incluindo os cuidados com crianças, pessoas idosas e doentes;
- As mulheres ganham, em média, 10 a 30% a menos do que os homens para desempenhar as mesmas tarefas;

Em todo o mundo, as mulheres têm menor probabilidade de ocupar cargos de liderança em empresas e negócios.

Muito se foi conquistado, mas também muito ainda precisa ser feito. Mas como?

Este material tem o objetivo de abordar brevemente a origem do Dia Internacional da Mulher, o contexto das mulheres no ambiente de trabalho e ações que sua empresa pode fazer para ser protagonista neste assunto.





Origem do Dia Internacional da Mulher e o que ele representa

A ONU oficializou em 1975 o dia 8 de março como o Dia Internacional da Mulher, mas a sua origem tem início bem antes disso, mais especificamente em 1909, um período industrial marcado pelo crescimento populacional e surgimento de ideologias consideradas radicais.

Acompanhe a linha do tempo!

1909 - Opressão e desigualdade fizeram 15.000 mulheres marcharem pela cidade de Nova York exigindo menos horas, melhores salários e direitos de voto.

1910 - O movimento nas fábricas crescia na Europa. Neste ano, a líder do 'Gabinete da Mulher' para o Partido Social Democrata na Alemanha, Clara Zetkin, propôs na Segunda Conferência Internacional das Mulheres Socialistas, realizada na Dinamarca, bem como a criação de uma jornada de manifestações com a ideia de um Dia Internacional da Mulher. Não foi definida uma data, mas as pessoas gostaram da ideia e a partir daí o movimento tomou caráter internacional.

1911 - O Dia Internacional da Mulher foi homenageado pela primeira vez na Áustria, Dinamarca, Alemanha e Suíça em 19 de março, em campanha pelos direitos das mulheres de trabalhar, votar, receber treinamento, ocupar cargos públicos e acabar com a discriminação.



No mesmo ano ocorreu o 'Triangle Fire' na cidade de Nova York, em que um incêndio tirou a vida de mais de 140 trabalhadoras. Isso chamou a atenção para as condições de trabalho e a legislação trabalhista nos Estados Unidos.

1913-1914 - Mulheres russas celebraram o Dia Internacional da Mulher em 23 de fevereiro, seguindo o calendário juliano, que serviu de ocasião também para protestar contra o clima de conflitos da 1ª Guerra Mundial.

Após discussões, a celebração foi marcada anualmente em 8 de março, traduzido no calendário gregoriano, e em toda a Europa realizaram-se manifestações para fazer campanha contra a guerra e expressar a solidariedade das mulheres.

1975 - As mulheres continuaram lutando e conquistando seus direitos ao redor do mundo ao longo dos anos. Em 1975, o Dia Internacional da Mulher foi celebrado pela primeira vez pela ONU.

Atualmente, muitos pensam na data como apenas ligada ao comércio, por isso é extremamente importante resgatar sua origem e seu significado: um dia global para lembrar e celebrar as conquistas sociais, econômicas, culturais e políticas das mulheres, bem como pensar no que ainda precisa ser feito e como continuar na luta pela igualdade de gênero.





Mulheres no Ambiente de Trabalho

Como foi possível observar anteriormente, as lutas das mulheres foram sempre muito ligadas ao ambiente de trabalho e a reivindicação por, principalmente, melhores condições, horários e salários.

Isto porque poder trabalhar em boas condições, além de ser um direito básico segundo a Constituição Federal de 1988, é também uma forma de se adquirir e desenvolver autonomia, algo que as mulheres não tiveram por muito tempo. Assim, o trabalho passou a ser, para muitas, uma ferramenta de empoderamento e reconhecimento.

No início, apenas os homens trabalhavam e mulheres tinham funções que se limitavam a afazeres domésticos e cuidados da família. Isso começou a mudar com a Revolução Industrial no século 18 devido a grande necessidade de mão de obra.

Assim, cada vez mais, o público feminino se inseriu e modificou o mercado de trabalho. Mas apesar dos progressos, muito ainda precisa ser melhorado.

Segundo o IBGE de 2016, 60,9% dos cargos gerenciais no Brasil, tanto no poder público quanto na iniciativa privada, ainda eram ocupados por homens e apenas 39,1% por mulheres.

Um relatório de 2019 do Fórum Econômico Mundial trouxe que, globalmente, apenas 55% das mulheres (entre 15 e 64 anos) estão inseridas no mercado de trabalho, contra 78% dos homens.



Porque a igualdade de gênero dentro das empresas é importante?

Para o Fórum Econômico Mundial, a igualdade de gênero tem uma influência fundamental sobre o sucesso ou não das economias e sociedades.

O desenvolvimento e a implantação de metade dos talentos disponíveis no mundo têm uma grande influência no crescimento, na competitividade e na preparação para o futuro das economias e negócios em todo o mundo.

Ter mulheres em posição de liderança pode ser um diferencial, já que as empresas têm melhor desempenho nos negócios quando isso acontece, conforme publicado em 2019 no relatório “Mulheres na gestão empresarial: argumentos para uma mudança”, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Além disso, a igualdade de gêneros nas organizações promove mais diversidade e criatividade, que são fatores importantes para que se tenha inovação.

Mas apenas contratar mais mulheres não resolve o problema, pois igualdade de gênero vai além de se ter o mesmo número de colaboradores homens e mulheres.

É preciso incluí-las!





Ações para promover a igualdade de gênero nas empresas

Políticas e Práticas da Empresa

A desigualdade de gênero é um fenômeno social e cultural, assim, pode refletir também na cultura da organização. Por isso, é importante ter políticas claras e bem delimitadas em relação à igualdade de gênero na organização.

Tenha também políticas voltadas para a maternidade, como a licença parental e salário maternidade (ambos direitos por CLT), políticas de amamentação, cuidado infantil e flexibilização de horários.

As práticas adotadas pela empresa precisam estar alinhadas com as políticas e precisam ser bem pensadas para que realmente sejam efetivas. Sua empresa pode, por exemplo, ter um código de ética muito bem escrito, mas de nada adianta se ele não refletir no cotidiano e nas relações organizacionais.

Recrutamento e Seleção

Observe seu quadro de colaboradores e identifique o porquê de se ter menos mulheres em determinado setor ou cargo (principalmente de liderança).

Reveja o processo de recrutamento e seleção, às vezes ele pode estar priorizando determinados perfis de candidatos. É importante oferecer treinamentos aos profissionais que realizam esse processo, bem como ter mulheres envolvidas nas etapas.

Busque criar um roteiro semi-estruturado de entrevista, a fim de diminuir vieses inconscientes.



Se você não está conseguindo atrair um determinado público para uma vaga, amplie os canais de contratações, como fundações e consultorias especializadas que ajudam a mais diversidade no ambiente de trabalho.

Treinamentos e Promoções

É importante incluir cursos e treinamentos para lideranças e demais colaboradores sobre, por exemplo, igualdade de gênero, sensibilização com o tema e como identificar comportamentos que contribuem para a desigualdade.

Avalie também as promoções que foram e estão sendo feitas, se há atenção em um perfil específico e reconsidere para futuras promoções.

Salário

Padronize os salários entre homens e mulheres. Crie uma política de cargos e salários que leve em consideração a igualdade entre os gêneros.

Segundo o IBGE de 2016, em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres seguem recebendo, em média, cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem. Em 2016, enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$2.306, o das mulheres era de R\$1.764.

Materiais Informativos e Espaços para Debates e Discussões

Crie e disponibilize materiais educativos e informativos, bem como palestras e eventos sobre igualdade de gênero. Por ser um fenômeno cultural, a desigualdade é muitas vezes apenas reproduzida automaticamente pelas pessoas. Um espaço para se dialogar é essencial para que ocorra mudança.

Chame também pessoas especializadas no tema para que haja aprendizagem e direcionamento do assunto.



Iniciativas que Ajudam as Mulheres

Há diversas ONGs, projetos sociais e instituições que se dedicam para a causa da igualdade de gênero. Apoie e incentive os colaboradores a apoiar também!

Canal Interno de Denúncias

Com maior participação no trabalho, as mulheres, infelizmente, também acabam encontrando os mais diversos obstáculos, entre eles o discriminação e o assédio.

Ter um espaço anônimo para relatar esses problemas é essencial, mas também é preciso tomar atitudes para resolvê-los da melhor forma possível entre as pessoas envolvidas.

O papel do homem na luta pela igualdade de gênero

Não será possível conseguir progresso na causa sem o apoio e participação dos homens. Não porque mulheres não são capazes de lutar por seus direitos, mas porque os homens são parte do problema e da existência da desigualdade de gênero.

Vivemos em uma sociedade patriarcal e isso significa que homens ainda mantêm o poder e predominam em funções de liderança, principalmente política e econômica. Assim, a forma como agem, pensam, se comportam e se relacionam com outros afeta diretamente na criação de políticas, solução de problemas e mudanças globais.

Homens que praticam desigualdade de gênero perpetuam esse problema. Mas muitas vezes isso é uma herança cultural, ou seja, são ensinamentos e costumes passados de gerações para gerações, feitos de forma inconsciente ou não, mas que contribui para conservar essa desigualdade.



Pequenas atitudes no cotidiano também importam e são bem vindas para que homens ajudem nessa mudança, como por exemplo:

- Tratar todas as mulheres com respeito e ouvi-las;
- Não reduzi-las a questões biológicas e hormonais;
- Tomar cuidado com estereótipos, preconceitos e comportamento de mansplaining (quando homens explicam coisas óbvias à mulher, como se ela não fosse intelectualmente capaz de entender algo) e manerrupting (quando homens interrompem falas de mulheres);
- Pensar antes de fazer comentários e brincadeiras;
- Chamar atenção de outros homens ou amigos quando estes tiverem um comportamento inadequado diante de uma mulher.

É importante deixar claro aqui que isso não é um discurso contra o público masculino, mas sim, contra essa tradição retrógrada que prejudica tanto milhões de pessoas pelo mundo das mais diversas formas.

Como a Pulses pode ajudar?

Através da pesquisa de Diversidade e Inclusão da Pulses, é possível conhecer o panorama da diversidade na sua empresa, na percepção de colaboradores. Além disso, é possível obter um censo de diversidade.

Verifique os pontos fortes e de fragilidade e crie planos de ação, estimulando uma Cultura de Inclusão da Diversidade!

[Confira aqui](#)





Referências

Dia Internacional da Mulher: em busca da memória perdida

<https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Repositorio/41/Documentos/Dia%20Internacional%20da%20Mulher%20em%20busca%20da%20mem%C3%B3ria%20perdida1.pdf>

Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>

History of International Women's Day

<https://www.internationalwomensday.com/Activity/15586/The-history-of-IWD>

Mind the 100 Year Gap

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

Movimento ElesPorElas (HeForShe) de Solidariedade da ONU

Mulheres pela Igualdade de Gênero – Visão Geral

https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/ElesPorElas_visao_geral.pdf

Mulher no comando de empresas dá mais lucro

<https://www.ibgc.org.br/blog/diversidade-oit>

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de gênero

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>