

Diferenças de gênero precisam ser discutidas

MERCADO DE TRABALHO » *Ainda há disparidades de direitos na progressão da carreira*

Diversos estudos e pesquisas evidenciam a existência de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Embora muitas mudanças tenham ocorrido nos últimos 30 anos, ainda há disparidades relacionadas a direitos fundamentais como educação, remuneração, progressão na carreira e posições de liderança. O assunto foi um dos temas abordados pelo Instituto Human em palestra recente com os colaboradores e colaboradoras da Roost.

Desde o início do ano, o Instituto Human, organização não-governamental que atua em projetos voltados a vulnerabilidades sociais, auxilia a Roost na implementação de suas políticas de ESG. Recentemente, a Roost contratou psicólogas para orientar as lideranças e ampliar o suporte aos colaboradores. “Na minha experiência no terceiro setor pude constatar, de maneira vívida, como a desigualdade se manifesta devido à falta de oportunidades. É uma realidade que ecoa em diversas comunidades e que clama por soluções baseadas em informação e inclusão”, ressalta Patricia Rizzardo dos Santos, diretora Institucional do Instituto Human.

Patricia destaca, ainda, a importância de discutir as questões de gênero em todos os espaços possíveis, para ampliar o alcance e engajar cada mais pessoas, transformando-as em aliadas na luta pela igualdade. “É inspirador contar com empresas parceiras como a Roost, que não apenas reconhecem a importância da igualdade de gênero, mas também se comprometem ativamente com

A igualdade de gênero é o único caminho para a construção de um futuro no qual todas e todos tenham os direitos protegidos

a causa. Essas parcerias refletem a compreensão de que as empresas são feitas por pessoas, e são essas pessoas que têm o poder de impulsionar mudanças sociais significativas”.

A analista de Cultura e Engajamento na Roost, Sthefany da Silva Bernal, concorda e diz que bons aliados acabam desempenhando um papel importante ao emprestar o seu privilégio para garantir que as vozes femininas sejam ouvidas e respeitadas. “Ao reconhecerem suas ideias, eles fornecem crédito e contribuições preciosas às mulheres, fazendo com que elas ampliem o campo de possibilidades e possam se destacar em suas áreas de atuação”, detalha a executiva.

Durante a atividade, a gerente de Projetos do Instituto Human, Yara Azambuja, lembrou que a humanidade chegou até os dias de hoje graças à participação de mulheres e homens, mas o patriarcado, socialmente instituído, se estabeleceu e fez com que os homens ocupassem mais lugares e espaços do que as mulheres. “Até hoje, colhemos o fruto desse sistema que impõe a permanência da desigualdade de gênero. Este é um tema que afeta não só as



Realizar ações apenas no Dia Internacional da Mulher não resolverá o problema, que precisa ser combatido o ano todo

mulheres, mas toda a sociedade. A igualdade de gênero é o único caminho para a construção de um futuro no qual todas e todos tenham os direitos protegidos e validados, com acesso à saúde, educação, moradia, equidade salarial, liberdade e segurança para existir e viver”, finaliza.

Dados do IBGE divulgados em março, apontam que, mesmo mais escolarizadas, as mulheres ganham 21% menos que os homens. Em cargos de liderança, ainda ga-

nham 78% a menos em comparação ao salário dos homens. Além da disparidade salarial, são muitos os desafios para as mulheres no mercado de trabalho.

De acordo com dados de uma pesquisa realizada pela Think Eva, consultoria especialista em equidade e gênero no mercado corporativo, em parceria com o LinkedIn, 47,12% das mulheres já sofreram assédio sexual no ambiente corporativo. Nana Lima, diretora da Think Eva, aponta a

necessidade de um olhar integrado e constante. “Um mercado de trabalho justo e seguro para as mulheres passa pela responsabilidade das empresas. Realizar ações apenas no Dia Internacional da Mulher não resolverá o problema: é necessário combater a violência e a desigualdade diariamente, com políticas institucionalizadas, programas afirmativos e ações constantes que gerem indicadores e tragam resultados palpáveis”, afirma.

Quatro ações que contribuem para um mercado de trabalho mais justo

1. Conscientização sobre desigualdade

O Fórum Econômico Mundial estima mais de 135 anos para que homens e mulheres alcancem o mesmo patamar na economia, na política e na educação. Essa desigualdade prejudica não apenas as mulheres, mas toda a sociedade e o mercado corporativo, que perde em potencial, oportunidades e diversidade. Na prática, as empresas podem fazer oficinas, formações e letramento

de forma geral sobre o tema.

2. Promover ações que cuidem da saúde mental feminina

Dados do relatório “Esgotadas” do Lab Think Olga, lançado em 2023, apontam que 45% das mulheres brasileiras relataram diagnóstico de ansiedade, depressão ou transtorno mental. É importante que o setor privado desenvolva ações para diminuir o impacto negativo e fortalecer a saúde mental feminina, compreendendo quais políticas, benefícios e caminhos

institucionais podem ser adotados nessa jornada. “Mulheres seguras e fortes constroem empresas que respeitam, acolhem e incluem”, destaca Nana.

3. Estimular a autonomia das mulheres

Garantir a autonomia feminina é essencial para promover segurança e crescimento para todas as mulheres. É importante estimular mulheres a se enxergarem como agentes de mudança em prol da emancipação feminina e de uma

sociedade mais justa e inclusiva para todos. Quanto ao papel prático das empresas, estão políticas que permitam maior autonomia, rotinas de trabalho mais flexíveis, licenças de parentalidade que contemplem a dos homens também, entre outros.

4. Envolver os homens na luta por equidade

Uma sociedade e, consequentemente, um mercado de trabalho justo e igualitário, depende do envolvimento de todos, e os homens

são fundamentais no processo. Apresentar dados, conceitos e barreiras impostas às mulheres no mercado de trabalho, de forma acessível e conciliadora, é uma ação valiosa para que os homens sejam aliados na prática e façam a diferença na vida de suas colegas. Ao criar iniciativas que tornem os homens parte ativa do processo de equidade, é importante considerar todos os estágios de hierarquia - dos funcionários em começo de carreira às altas lideranças.