



[B]³

GUIA
BE TOGETHER

Boas práticas
equidade de gênero

ÍNDICE

1. Introdução

O que é o Be Together?

2. Conceitos

Igualdade X Equidade

Como nosso cérebro funciona?

Vieses Inconscientes

3. Vieses de gênero

Na infância

Na formação acadêmica

No mercado de trabalho

4. Por que lutar pela equidade de gênero?

5. Boas práticas

6. Termos e frases para ressignificar

7. Referências

BE TOGETHER

➤ Be Together é uma iniciativa que reúne mulheres do mercado financeiro, clientes da B3, que tem por objetivo o aprendizado mútuo e a troca de boas práticas para promover a presença feminina no mercado financeiro e contribuir para um ambiente mais justo, diverso, equânime e atrativo para as mulheres.

E como parte deste objetivo, reunimos neste material algumas informações importantes sobre o tema e coletâneas de boas práticas para que nos tornemos agentes de transformação e possamos contribuir para esse objetivo.



GÊNERO

➤ Desde meados do século passado, estudos da neurociência, antropologia e sociologia iniciaram o debate sobre gênero. Este debate tem gerado uma forte corrente de pensamento que compreende que gênero está relacionado às construções sociais e culturais. Ou seja, por meio da aprendizagem e repetição de gestos, posturas e expressões que são transmitidos ao longo da vida, como a forma de se vestir, de falar, a forma de sentar, representam o que se espera pela sociedade como “feminino” e “masculino”. Paralelamente a isso, o sexo estaria relacionado às características anatômicas e biológicas dadas à pessoa no momento do nascimento.



Segundo estudos apresentados pela neurocientista britânica Gina Rippon, as diferenças anatômicas entre os cérebros são individuais e não estão relacionadas ao gênero.

Os “papéis de gênero” são dinâmicos e estão constantemente sendo definidos e redefinidos em sociedade.

Imagine o que era ser uma mulher na década de 20 em comparação com os dias atuais? A postura, o modo de ver o mundo, de agir, de falar mudou muito em apenas 100 anos. Imagine ao longo da existência humana na Terra?

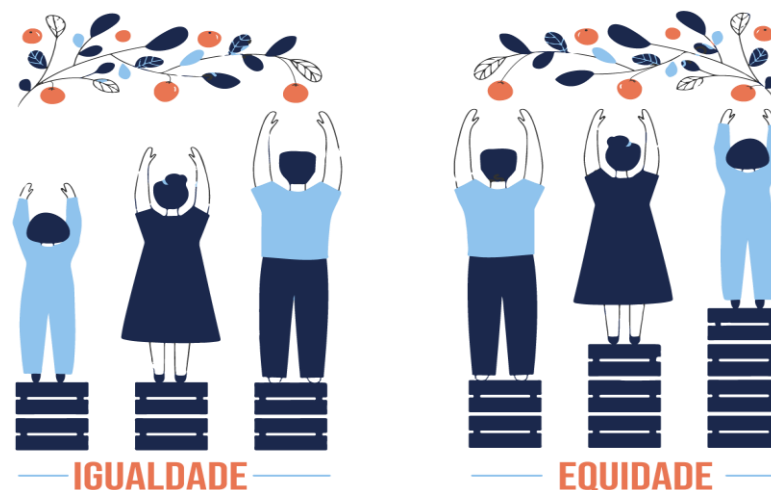
Além disso, a ciência que estuda o gênero do ser humano afirma que estamos em contínuo desenvolvimento, acompanhando a complexidade da nossa espécie junto com os avanços tecnológicos, da medicina, psicologia, sociologia, entre outros.

IGUALDADE X EQUIDADE

Por que se fala em equidade de gênero e não igualdade de gênero?

A **igualdade** se refere a situações idênticas e equivalentes para todas as pessoas e situações. “Tratar todos iguais”.

Já a **equidade** reconhece as desigualdades existentes na sociedade, vindos de direitos violados e privados historicamente para determinados grupos (como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+). Parte da premissa de “tratar o diferente de forma diferente”.



Igualdade é dar às pessoas a mesmas oportunidades.

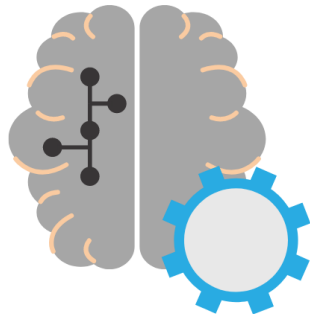
Equidade é adaptar as oportunidades, deixando-as justas.

COMO NOSSO CÉREBRO FUNCIONA?

“Nossa confortável convicção de que o mundo faz sentido reside em uma base sólida: nossa quase ilimitada habilidade de ignorar nossa ignorância.”

Daniel Kahneman

Segundo o psicólogo ganhador do prêmio Nobel de Economia **Daniel Kahneman**, para tomar as decisões do dia a dia, nosso cérebro recorre a dois caminhos: Sistema 1 (intuitivo) e Sistema 2 (analítico).



Por meio do **Sistema 1** (intuitivo), nosso pensamento percorre um caminho rápido, intuitivo e emocional para a tomada de decisão. Esse sistema utiliza experiências passadas, memórias, crenças e valores para fazer suposições e, com isso, economizar energia nas tomadas de decisões rápidas.

Já por meio do **Sistema 2** (analítico), nosso pensamento percorre um caminho lento e ponderado utilizando o pensamento crítico, racional, lógico e consciente para tomar decisões. Segundo Kahneman, utilizamos esse caminho por não mais do que 10% do nosso tempo.

Nosso cérebro recebe 11 milhões de sinais de informações a cada segundo, no entanto só podemos processar cerca de 40 deles. Então imagine o esforço que o cérebro faz para identificar, classificar e resolver os dilemas do dia a dia. Segundo um estudo do Wall Street Journal, um adulto toma em média 35 mil decisões por dia, desde as mais simples, como que roupa usar, até as mais complexas, como decisões de negócios ou algum tratamento médico. Por isso, a divisão do trabalho mental entre o Sistema 1 e o 2 é muito eficiente, minimizando esforços e otimizando a performance.



A sobrecarga de informações, atualmente agravada pela exaustiva quantidade de mensagens, e-mails, notícias, compromissos e preocupações, pode nos deixar no “piloto automático” na maior parte do tempo, fazendo muitas pressuposições a partir do Sistema 1, que se apoia na heurística.

Heurísticas são atalhos mentais criados com base nas nossas experiências já vividas, que ficam gravadas e podem ser acessadas rapidamente. Ou seja, assim que o cérebro identifica alguns elementos que remetam a uma experiência conhecida, através de associações, ele utiliza esse "atalho" para não ter que processar todas as informações envolvidas e antecipa o resultado.

TENTE LER ESSA FRASE:

**O CÉBRERO É UAM MÁUIQNA
INÍRCVEL E POREDOSA.**

O que você leu? Foi difícil?

Quando lemos, nosso cérebro utiliza atalhos mentais para antecipar o final de cada palavra e poupar energia. Por isso, ao ler um texto na nossa língua materna, que é tão familiar, não precisamos realmente ler cada palavra até o fim. Esse é o funcionamento clássico de uma heurística.

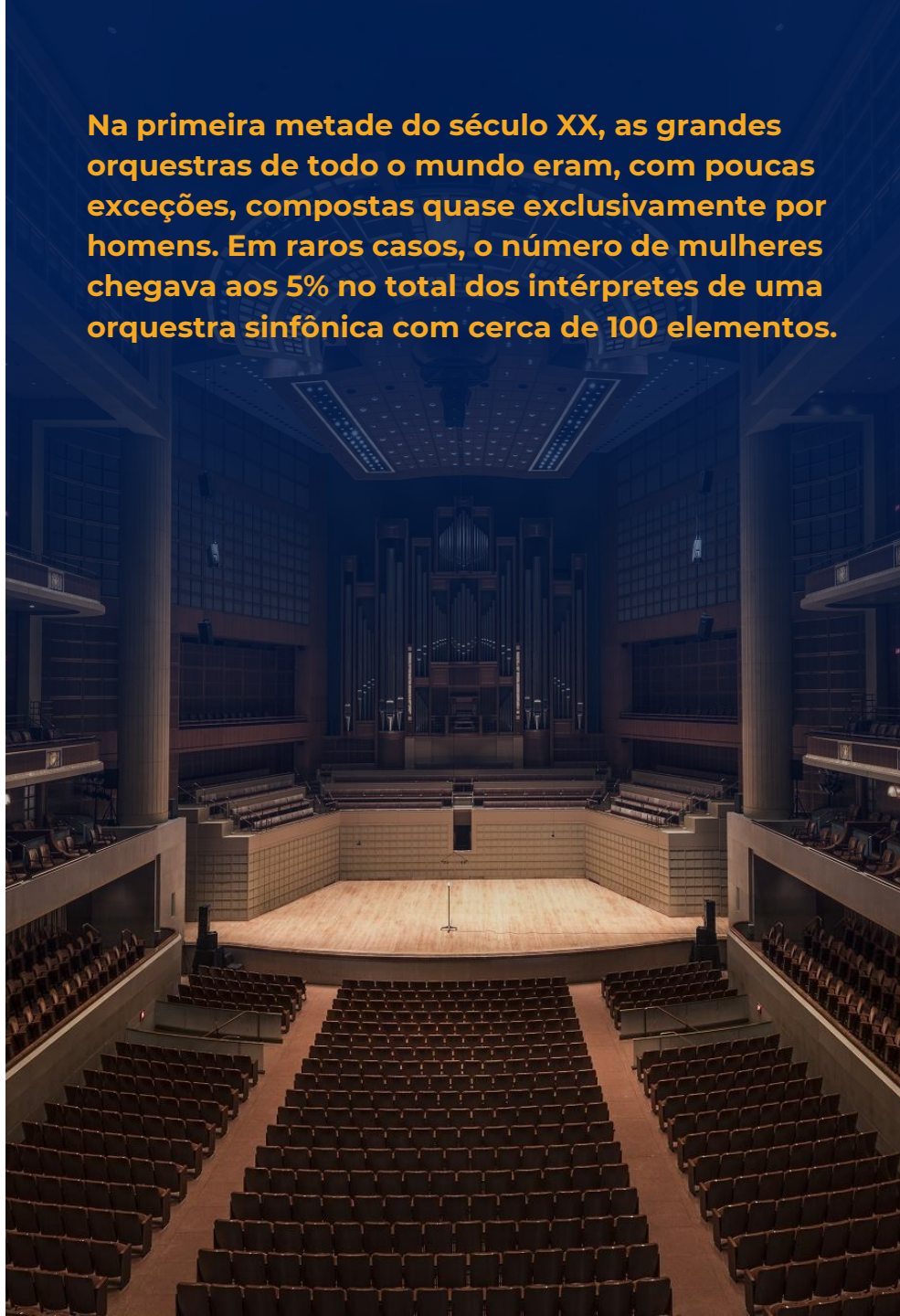
VIESES INCONSCIENTES

Em alguns casos, esses “atalhos” ou essas interpretações antecipadas podem nem sempre estar corretas ou nos levam a conclusões precipitadas. São o que chamamos de vieses inconscientes ou vieses cognitivos. São erros sistemáticos de avaliação que acontecem sem que a gente se dê conta, um erro de julgamento baseado numa informação pré-registrada.

Por meio das nossas experiências passadas, da nossa construção familiar, educacional, cultural, vindo de nossas crenças, dos amigos, de filmes, novelas e publicidade, nos direcionam a qual referência devemos seguir, gerando julgamentos e conduzindo nossas escolhas.

Na economia comportamental, são muitos os vieses discutidos, tais como o viés do custo irrecuperável, que acontece quando persistimos numa ação porque ela já teve um custo.

Na primeira metade do século XX, as grandes orquestras de todo o mundo eram, com poucas exceções, compostas quase exclusivamente por homens. Em raros casos, o número de mulheres chegava aos 5% no total dos intérpretes de uma orquestra sinfônica com cerca de 100 elementos.



Philharmonic era ainda capaz de dizer ao The New York Times, com todas as letras:

“**Não acho que as mulheres devam tocar numa orquestra. Elas tornam-se homens. E os homens tratam-nas como iguais. Até mudam as calças à frente delas. É terrível!**”

Começaram a utilizar pela primeira vez em 1952 o “teste oculto”, ou seja, o avaliador não via a pessoa que estava tocando para que conseguisse mitigar os vieses analisando apenas a questão técnica musical, mas apenas nos anos 70 se tornou uma prática comum.

De acordo com um estudo do ano de 2000, feito pela Cecília Rouse de Princeton e Claudia Goldin de Harvard, a introdução de audições “ocultas” nas orquestras sinfônicas americanas aumentou a probabilidade de uma mulher avançar nas rodadas preliminares em 50%. Entre essas sinfonias, cerca de 10% dos membros da orquestra eram mulheres por volta de 1970, em comparação com cerca de 35% em meados da década de 1990.

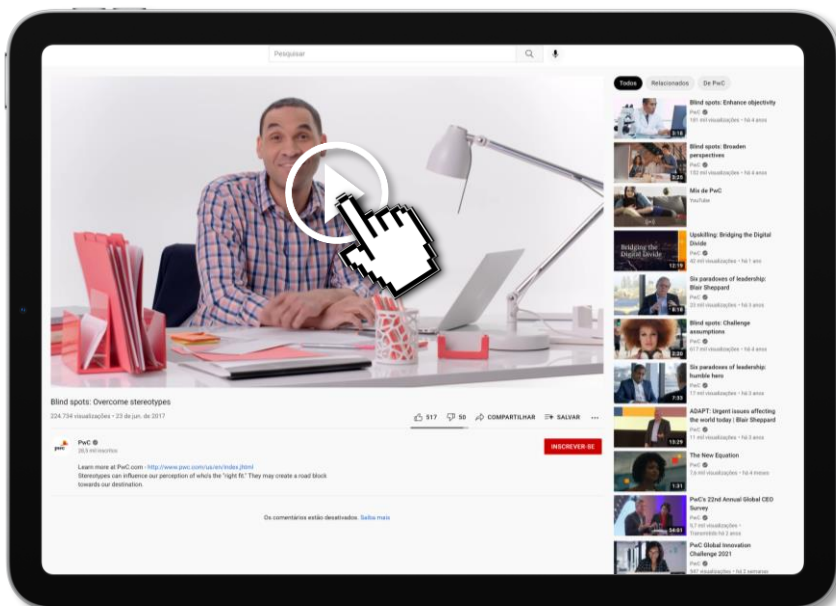
Esses julgamentos e generalizações impactam todas as nossas relações, e

um dos aspectos fortemente afetados por esses vieses é a posição da mulher no mercado de trabalho.

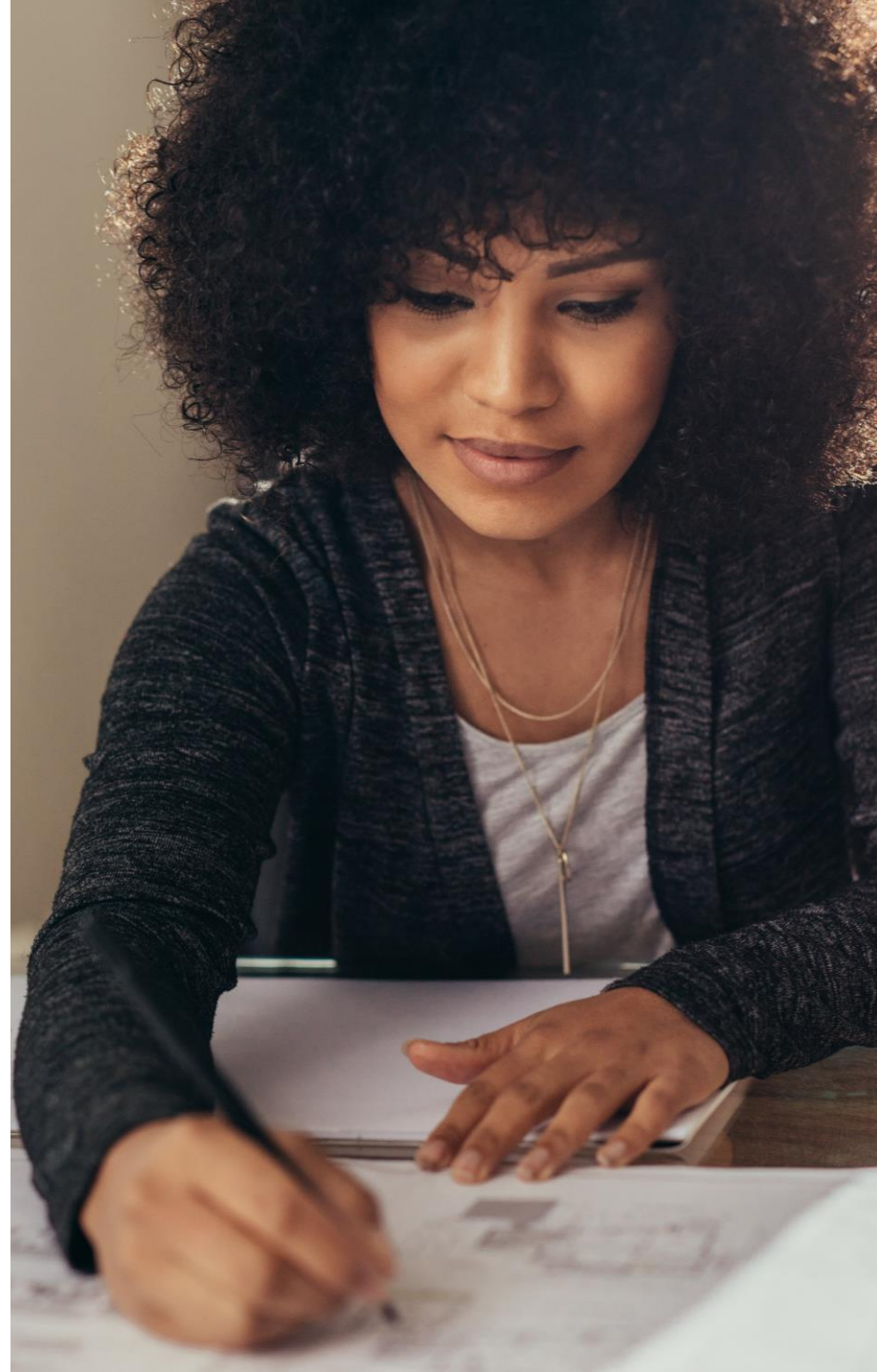
Por isso precisamos sair do automático, repensar nossas preposições e refletir racionalmente antes de tomar uma decisão, principalmente quando envolve outras pessoas, para que não deixemos os impulsos ou estereótipos pré-concebidos afetarem tal decisão.



“ BLIND SPOTS: OVERCOME STEREOTYPES ”



para gerar legenda em português, assista a [esse tutorial](#). Ter a consciência de que **todos nós temos vieses inconscientes** e falar aberta e francamente sobre eles já é um ponto de partida para uma autoavaliação. A partir disso, então, é possível mitigar a ação deles. Faça esse exercício diário e se permita ser mais consciente das próprias escolhas.



PRATICANDO A QUEBRA DE VIESES:

Reconhecer que todas as pessoas têm vieses, inclusive você

Criar ambiente seguro para fazer autorregulação e análise empática dos comportamentos

Identificar suposições sobre as outras pessoas

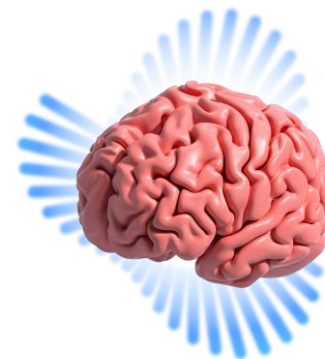


Compartilhar experiências, dividir informações e falar sobre os vieses inconscientes com seu time

Ter a consciência de que muitas vezes você pode estar errado sobre alguém

Sair da zona de conforto, investigando e trabalhando os seus vieses inconscientes

QUER SABER QUAIS VIESES INCONSCIENTES VOCÊ TEM?



A Universidade de Harvard criou os **Testes de Associação Implícita** (TAIs), disponíveis virtualmente. Esses testes são divididos por temas e qualquer pessoa interessada pode medir seus vieses inconscientes em relação à raça, gênero, orientação sexual, idade, peso, etnia, entre outros.



Cada um dos testes dura em torno de 10 minutos e faz associações de palavras a imagens de maneira rápida, sem que haja tempo para refletir sobre essa associação.



Com isso, as associações são realizadas de maneira automática, acessando o inconsciente e revelando alguns de nossos vieses.

VIESES INCONSCIENTES EM RELAÇÃO ÀS MULHERES (dados e estatísticas)

PENSE RÁPIDO:

Qual a imagem que vem à sua mente ao personificar essas profissões:

- Especialista em neurocirurgia
- CFO de uma empresa
- Pessoa responsável pela gestão de um fundo de investimento
- Gerente de TI

EM ALGUM DESSES EXEMPLOS SURTIU A IMAGEM DE UMA MULHER?

Se surgiu, parabéns, você está ressignificando muitos vieses que foram inseridos durante anos por uma construção social patriarcal.

Se não surgiu nenhuma mulher para essas funções em sua mente, não se sinta mal, você provavelmente foi bombardeado por imagens, estereótipos e padrões homogêneos como a grande maioria das pessoas. É hora de criar novas referências!

O fato da sociedade ter sido formada por homens brancos ocupando mais cargos de tecnologia, financeiro e liderança, por exemplo, acaba perpetuando um perfil de profissionais e lideranças branca e masculina, visto que há uma tendência de escolherem, mesmo que inconscientemente e não intencionalmente, pessoas parecidas com eles. Por isso há tanta desproporção entre líderes do gênero masculino ao feminino, agravado muitas vezes pelo número reduzido de mulheres que se candidatam para as vagas por falta de representatividade e referências.





Diversos estudos mostram que não há diferença cognitiva entre meninos e meninas em relação a matérias relacionadas a ciências exatas. A baixa representatividade no setor financeiro está vinculada a processos históricos de divisão de trabalho e a expectativa sobre a mulher imposta pela sociedade.

De acordo com o Global Gender Gap Report 2020, o Brasil caiu 26 posições em 15 anos no Ranking Global de Igualdade de Gênero. Entre 156 nações avaliadas, o país passou da 67ª posição em 2005 para 93ª em 2020.

Apesar de observarmos algum aumento na representatividade feminina no setor financeiro e em posições de liderança nos últimos anos, o ritmo é lento e ainda estamos longe de uma situação de equilíbrio.

MAS POR QUE EXISTE ESSA DESIGUALDADE?

Os motivos são diversos, estão interligados e sendo descobertos e estudados enquanto você lê esse guia.

Dividimos alguns dados em 3 períodos: na infância, na formação acadêmica e no mercado de trabalho.

NA INFÂNCIA

Desde a infância, há uma construção de gênero que inclui brinquedos, atitudes e incentivo para áreas de interesse distintas.

Os brinquedos normalmente são de encaixe e lógica para os meninos e, para as meninas são de cuidado ou tarefas domésticas (bonecas, panelas, etc.). As próprias atividades propostas para meninos são correr, subir em árvores, andar de skate.

Já as meninas, têm o peso em “serem mocinhas”, precisam se comportar com etiqueta e cautela. Todos esses estímulos vão moldando a mente das crianças, favorecendo ou não a curiosidade pelo conhecimento nas diversas ciências.



Estudos mostram que pais de meninos usam mais números e abordam mais conceitos numéricos do que pais de meninas.

Em seu livro *Parenting Beyond Pink and Blue*, a professora de psicologia da Universidade de Kentucky Christia Brown recomenda que responsáveis por meninas usem números no dia a dia, ao contar lances de escada ou colheradas de comida, por exemplo. Assim como não separar as brincadeiras, estimular esse

assunto também ajuda a desenvolver todos os tipos de capacidades que uma criança pode ter, independentemente do gênero.

ALÉM DISSO, EXISTE UM VIÉS INCONSCIENTE ENRAIZADO NA NOSSA SOCIEDADE DA FALSA IDEIA DE SUPERIORIDADE MASCULINA:

Uma pesquisa realizada nos EUA mostrou que crianças de 4 anos expostas à TV de três a quatro horas por dia sem mediação tinham 2 vezes mais chances de

afirmar que meninos são melhores do que meninas. A recomendação é para que pais e responsáveis assistam aos programas junto com a criança e falem sobre estereótipos.

“É BOM QUE AS CRIANÇAS DESENVOLVAM A HABILIDADE DE PENSAR CRITICAMENTE E QUESTIONAR ESSES ESTEREÓTIPOS”, explica a pesquisadora Judy Y. Chu.



Uma das pesquisas mais impressionantes citadas no livro *The Authority Gap* mostra que ao serem convidados para escolherem colegas a participarem de um jogo difícil, tanto os meninos quanto as meninas - com apenas 6 anos de idade - tendem a escolher colegas homens. Isso acontece mesmo quando os(as) alunos(as) são avisados de antemão quais são os melhores da classe, e sabe-se que entre os(as) melhores daquela classe a maioria é feminina.

Outro estudo colocou um grupo de alunos(as) para assistirem a um curso de conteúdo online, sem saber se o professor(a) que o elaborou era homem ou mulher.

Ao final do curso eles deveriam preencher um formulário de avaliação do(a) professor(a) e só nesse momento eles eram informados se o professor(a) era homem ou mulher. Os alunos - e as alunas - que souberam que o professor era homem deram uma

avaliação maior em comparação aos(as) alunos(as) que receberam a informação de que a professora era mulher. Exatamente o mesmo curso!

AS INFLUÊNCIAS QUE REPRESENTAMOS PARA AS PRÓXIMAS GERAÇÕES COLABORAM PARA A PROPAGAÇÃO DE PAPÉIS SOCIAIS ESTEREOTIPADOS:

Crianças absorvem e reproduzem rapidamente comportamentos que veem e vivenciam no cotidiano. Um estudo publicado em 2001, por exemplo, mostrou que a forma como jovens adultos realizam a divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres está diretamente associada a como esse trabalho era realizado onde eles cresceram.

QUAL NOSSO PAPEL DIANTE DESSA REALIDADE?

Como estamos trabalhando nossos vieses para que não propaguemos esses conceitos errôneos para nossas crianças?



NA FORMAÇÃO ACADÊMICA

No Brasil, o percentual de 59,5% de mulheres com ensino superior ultrapassa os 43,5% de homens com formação equivalente, conforme o Global Gender Gap Report 2020. Ou seja, existem mais mulheres com ensino superior do que homens.

Apesar disso, quando observamos a participação por áreas de graduação, notamos uma desproporção em diversos dos cursos que costumam ser procurados pelas instituições financeiras para ocupações em áreas de negócios e de inovação, como cursos relacionados às ciências exatas, engenharia ou tecnologia, por exemplo.

Consequentemente, essa disparidade afeta não somente a diversidade na sala de aula nas áreas de graduação mencionadas, mas também no ambiente de trabalho das instituições do setor financeiro.



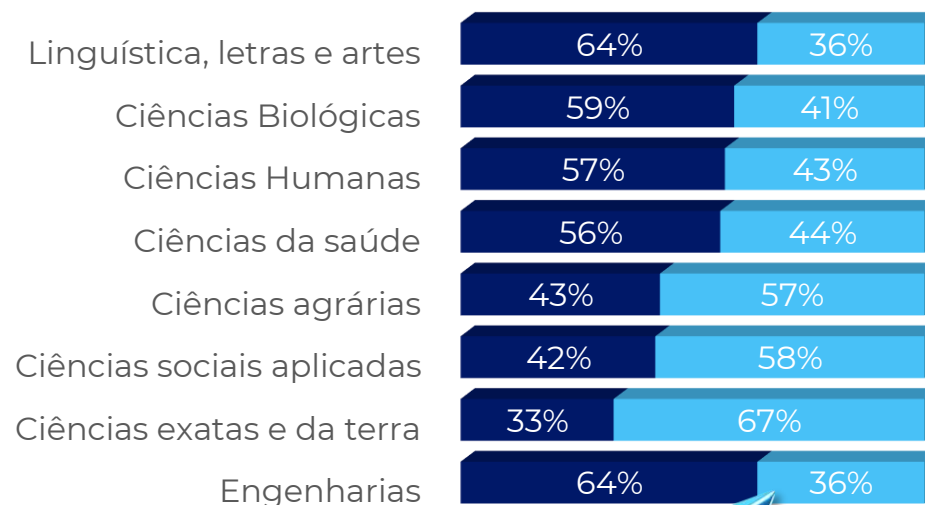
ATUAÇÃO ACADÊMICA POR GÊNERO E GRANDES ÁREAS DE ATUAÇÃO

(Distribuição percentual dos currículos cadastrados na Plataforma Lattes)

Já parou para pensar o motivo das mulheres se interessarem menos por engenharia e mais por ciências biológicas? Será que a influência desde crianças (por meio de brinquedos, atividades e referências) não cooperaram para essas escolhas?

Uma boneca pode estimular aptidões de cuidado, afeto e zelo. Um brinquedo de encaixe pode estimular aptidões como planejamento, montagem, associação, organização e ordenação. Será que as mulheres tiveram oportunidades de explorar todas as aptidões que possuem para desenvolver suas diversas habilidades?

Distribuição percentual dos currículos cadastrados na Plataforma Lattes



A FALTA DE POLÍTICAS VOLTADAS À ESSA TEMÁTICA,

como programas de esclarecimento em escolas de ensino básico, de fomento e motivação de talentos femininos nas áreas técnicas e quantitativas, de programas de estágios direcionados a jovens mulheres, dentre outros, corroboram para essa desigualdade de gênero.



NO MERCADO DE TRABALHO

Até 1962 (Segundo o Código Civil de 1916), a mulher brasileira só podia exercer atividade profissional com a autorização do marido. Cabia ao homem, considerado pela lei como o chefe da sociedade conjugal, a responsabilidade de exercer um trabalho remunerado para sustentar a família e, assim, desempenhar seu papel social. Essa divisão de papéis sociais se reflete na realidade atual.



Em outro estudo extraído do livro *The Authority Gap*, pesquisadores distribuíram currículos idênticos para professores(as) universitários(as) que deveriam selecionar um(a) novo(a) pesquisador(a). Metade dos(as) selecionadores(as) recebeu o currículo como sendo de uma mulher e metade recebeu - exatamente o mesmo currículo - sendo de um homem. Os currículos que receberam mais propostas foram os com candidato masculino. Além de serem considerados mais contratáveis, eles recebem sugestões de salários mais altas do que mulheres, lembre-se, era o mesmo currículo!

ALGUNS MOTIVOS QUE GERAM ESSA DESIGUALDADE:

SALÁRIOS DESIGUAIS

Segundo pesquisa do IBGE, em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de 3/4 do rendimento dos homens.

A desigualdade de rendimentos do trabalho era maior entre as pessoas inseridas nos cargos mais remunerados, como diretores e gerentes, recebendo 61,9% do salário dos homens e profissionais das ciências e intelectuais, nos quais as mulheres receberam 63,6% do rendimento dos homens.

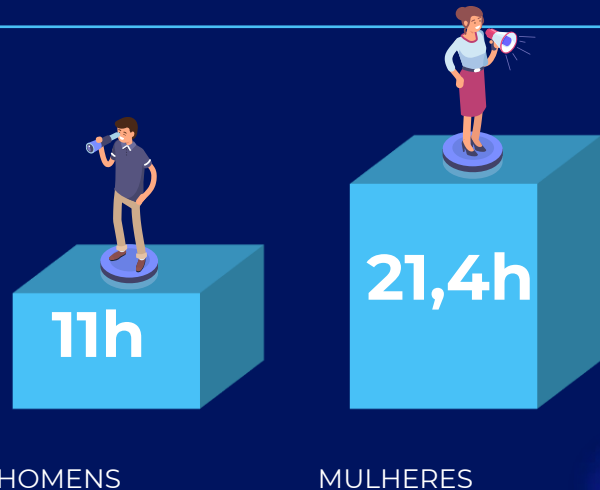


As menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser atribuídas à educação. Pelo contrário, as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens. A mesma pesquisa revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental incompleto, proporção que era de 37,1% entre as mulheres.

Por outro lado

19,4% da população feminina com 25 anos ou mais já tinha concluído o ensino superior, contra uma fatia de **15,1%** entre os homens.

CUIDADOS DOMÉSTICOS DESPROPORCIONAIS



➤ Dados do IBGE mostram que, em 2019, as mulheres se dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas por semana).

Essa disparidade, dentre várias outras, vêm de uma construção social repressora, segregadora e excludente, na qual as mulheres não são valorizadas e remuneradas por esses cuidados e os homens não são incentivados a terem responsabilidades em casa (afazeres domésticos e cuidado com os filhos).



Dificuldade na promoção

A **pesquisa** da McKinsey & Company, Woman in Workplace 2019, concluiu que os desafios para as mulheres estão na contratação e nas promoções em todos os níveis, mas o maior impacto negativo está no primeiro passo para o nível gerencial. As pesquisas mostram que as mulheres têm menos probabilidade de serem contratadas para os cargos gerenciais e a probabilidade de serem promovidas é menor ainda. Para cada 100 homens promovidos a gerentes, apenas 72 mulheres brancas são promovidas.

Percebeu que no item acima precisamos especificar mulheres “brancas”?

Logo se percebe que se a pesquisa levar em conta a raça/etnia, as proporções seriam ainda mais discrepantes. O motivo disso é estudado no conceito chamado interseccionalidade: é o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação.



BAIXA REPRESENTATIVIDADE EM CARGOS ESTRATÉGICOS



Há uma maior concentração de mulheres em áreas específicas das instituições financeiras, em particular RH, Marketing, Jurídico e Compliance, o que é compatível com as escolhas acadêmicas originalmente associadas às mulheres.

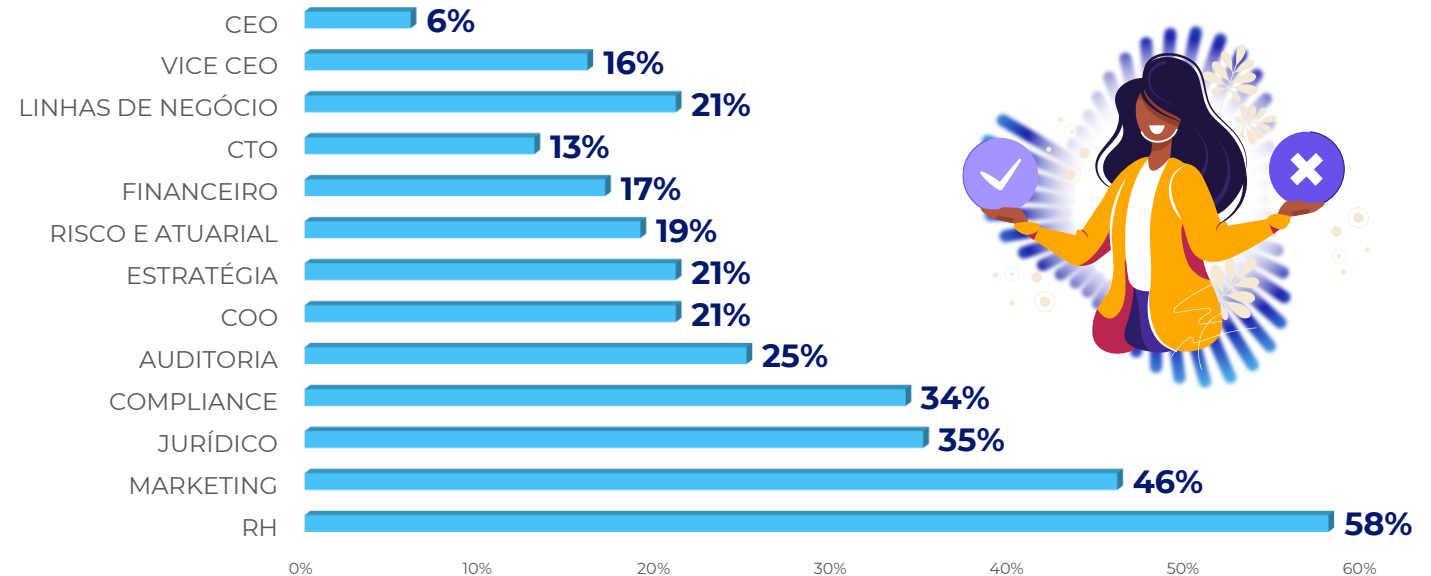
Permanece baixa, portanto, a representatividade feminina nas demais áreas, como as de negócio, finanças, estratégia, tecnologia e auditoria.

(conforme figura do item abaixo: “Mulheres em comitês executivos por área de atuação em 2019 — dados globais”)

Poucos exemplos de mulheres na liderança

A representatividade das mulheres nos comitês executivos nas principais empresas de serviços financeiros globalmente é desproporcional, veja esse levantamento:

Mulheres em comitês executivos por área de atuação em 2019 - dados globais:



Fonte dos dados: Oliver Wyman — Women In Financial Services 2020

Conforme o relatório [Women in Financial Services 2020](#), dentre os principais bancos do país, apenas 10% dos cargos de altos executivos são ocupados por mulheres.

ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

Além de todas as disparidades mencionadas, a mulher ainda sofre assédio, dentro e fora das empresas, por vários motivos: pela roupa que usa, pelo tom de voz, pela dúvida da sua capacidade, pela possibilidade de ter filhos, pelo seu estado civil... Sofre pelo simples fato de ser mulher!

Uma pesquisa realizada entre 2019 e 2020 mostrou que cerca de 47% das entrevistadas afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento no ambiente de trabalho. Entre as entrevistadas que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio. No caso de diretoras, o número chegou a 55%.



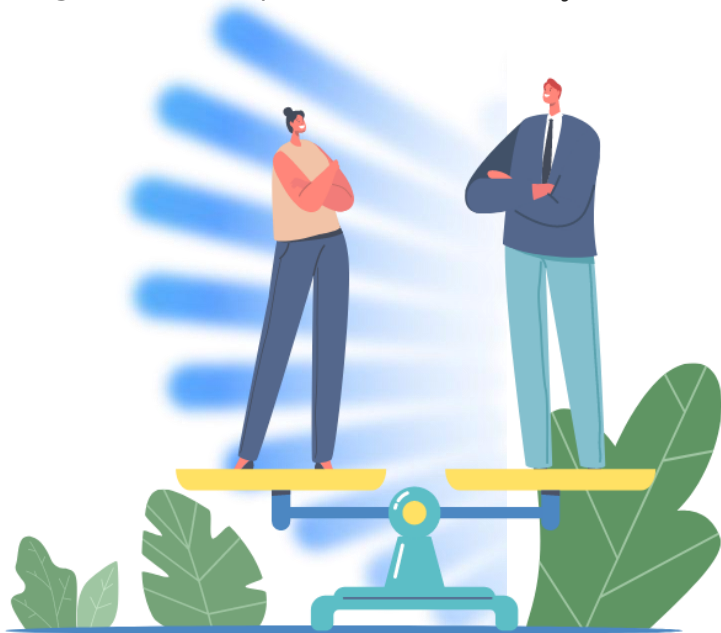
EDUCAÇÃO FINANCEIRA LIMITADA

Apesar de ser um problema generalizado no Brasil, a herança de baixa exposição às decisões financeiras aliada à menor participação no mercado de trabalho é um maior impeditivo às mulheres. Segundo pesquisa, em geral, as mulheres ou confiam menos em seu conhecimento financeiro ou reconhecem que possuem pouco conhecimento, já que 39% delas declararam possuir conhecimento fraco ou muito fraco, contra 29% dos homens entrevistados.

POR QUE DEVEMOS LUTAR PELA EQUIDADE DE GÊNERO?

A consultoria Oliver Wyman entrevistou executivos de grandes instituições financeiras que acreditam que o aumento da diversidade nos cargos de tomada de decisão gera novas perspectivas para as resoluções de problemas, ao melhorar significativamente os debates internos.

Nessa entrevista, algumas características mais observadas em mulheres do que em homens justificam as diferentes visões e contribuições que cada gênero traz para uma instituição.



Exemplos mencionados pelos executivos entrevistados:

Inteligência emocional: tendência de demonstrar mais estabilidade emocional, que garante que decisões sejam tomadas de forma racional e com maior grau de diligência.

Comprometimento com a palavra: favorecendo estabilidade na execução interna e, conseqüentemente, nos resultados.

Perfil questionador: tendência de questionar mais as tomadas de decisão e a forma como a empresa lida com determinadas situações e problemas.

Retenção de talentos: foram mencionados exemplos de funcionárias que, mesmo tendo recebido ofertas de salários mais atrativas em outras instituições, permaneceram na instituição que estavam por consequência da cultura empresarial de aceitação, que as permitiam ser elas mesmas, sem preocupação com julgamentos.

Além de ser a coisa certa a se fazer - por uma questão humanitária - a equidade de gênero nas empresas gera inúmeros benefícios:

INOVAÇÃO

O estudo da McKinsey (2020) aponta que as empresas na América Latina que adotam práticas de diversidade tendem a superar outras em inovação, colaboração e liderança que promovem a confiança e o trabalho em equipe.

MELHOR PERFORMANCE FINANCEIRA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou no final de 2019 que empresas com mulheres em postos de liderança têm mais lucros nos seus negócios. Das mais de 13 mil empresas de 70 diferentes países pesquisados, mais de 75% destas companhias afirmam que suas iniciativas em favor da diversidade de gênero contribuíram para melhorar seu rendimento nos negócios.





VALOR DE CAPITALIZAÇÃO

Segundo um estudo, 15 companhias listadas na B3 com valor de capitalização superior a 300 milhões de reais possuem entre 22% e 50% de conselheiras mulheres.

FORTALECIMENTO DAS ECONOMIAS

Num estudo realizado em 128 países, a PWC (2012) concluiu que as mulheres representam o terceiro maior setor produtivo e o terceiro mercado de consumo, denominado "terceiro bilhão", após a China e a Índia.

IMPULSO MAIOR AO CRESCIMENTO

Segundo a McKinsey & Company, se todos os países se equiparassem ao progresso do país em sua região que obteve a mais rápida melhoria em direção à paridade de gênero, até US\$ 12 trilhões poderiam ser adicionados ao crescimento anual global do PIB em 2025.

AUMENTO DA LUCRATIVIDADE

Um estudo da S&P Global de 2019 aponta que empresas com CFOs mulheres foram mais lucrativas e geraram lucros adicionais de \$ 1,8T ao longo do horizonte do estudo. Adicionalmente, o mesmo relatório aponta que empresas com mulheres que exercem a função de CEOs e CFOs tiveram melhor desempenho do preço das ações em relação à média de mercado. Nos 24 meses após a nomeação de mulheres para a posição de CEO, as empresas analisadas experimentaram um ganho de 20% no preço das ações e de 6,0% no retorno das ações após a nomeação de uma CFO mulher.

GOVERNANÇA MAIS SAUDÁVEL

O mesmo estudo mostrou ainda que empresas que não têm diversidade em suas políticas internas tendem a sofrer mais controvérsias relacionadas à governança do que a média de mercado.

DIMINUIÇÃO DE TURNOVER

Enquanto a média de turnover geral no Brasil é de 20%, de acordo com o relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de 2018, nas Melhores Empresas Para a Mulher Trabalhar elegidas pela GPTW essa taxa é de 10%.





AUMENTO SALARIAL DOS HOMENS

O artigo de Christine Lagarde, do World Economic Forum (2018) mostra, justamente, que a diminuição das diferenças salariais impulsiona o crescimento e pode elevar o PIB global em 35%, bem como impulsiona a produtividade e eficiência, pois as mulheres trazem novas habilidades, novas visões de mundo e experiências para o trabalho e, como a produtividade aumenta, isso pode elevar também os ganhos dos homens.

EXEMPLO REAL

Em 2019 o crescimento do PIB do Brasil foi de 1,1%.

Segundo a edição de 2020 do Ranking das Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar (GPTW), no mesmo ano, o faturamento das empresas premiadas apresentou crescimento de 5,5% em relação ao período anterior. Cinco vezes maior do que o PIB nacional!

Se selecionar as 10 primeiras empresas desse ranking, o crescimento foi em torno de 10%.

Acompanhando o desempenho dessas mesmas empresas destacadas na Bolsa de Valores, a diferença chega a mais de 60%!

“Crescimento efetivo em resultados. Isso não é uma coincidência.”

(Ruy Shiozawa | CEO da Great Place to Work no Brasil)

BOAS PRÁTICAS

Por tudo isso, é importante promover a equidade de gênero. Mesmo que não seja muito comum e fácil num primeiro momento.

Mas, como as empresas podem aumentar a diversidade de gênero, criar culturas inclusivas e ter os benefícios de uma diversidade cognitiva?

O mais importante para estruturar ações de equidade de gênero é ter um diagnóstico claro da sua empresa, ouvir os(as) colaboradores(as), entender o lugar de fala de cada pessoa, usando empatia e respeito como premissa para analisar com maior assertividade as questões a serem melhoradas. Fazer benchmarking é uma ferramenta excelente, mas mais do que isso, é necessário individualizar e personalizar as ações de acordo com a cultura organizacional de cada empresa.



SEGUNDO ANÁLISE REALIZADA PELA ONU MULHERES SOBRE POLÍTICAS INTERNAS DE GÊNERO EM VÁRIAS EMPRESAS GLOBAIS, APONTAMOS 6 CATEGORIAS DE AÇÕES:

Balanço de gênero na liderança e na força de trabalho

Mulheres em boards, executivas, sênior management, força de trabalho e promoção e desenvolvimento de carreira. Como está o plano de sucessão ou promoção para as mulheres da empresa? Mulheres são consideradas para todas as vagas?

Pagamento igual e equilíbrio vida-trabalho

Política de equidade salarial (gender pay gap), licença parental e opções de trabalho flexível. Como estão os salários para mesmos cargos, há diferença? Baseada em que? Os homens se sentem confortáveis ao tirar licença paternidade ou acompanhar a agenda dos filhos quando necessário?

Políticas para promoção de igualdade de gênero

Treinamento e desenvolvimento de carreira, estratégias de recrutamento, segurança no trabalho, direitos humanos, proteção às colaboradoras. Como são feitos os planos de carreira para as mulheres?

Comprometimento, transparência e accountability

Comprometimento com o empoderamento das mulheres e auditoria de gênero. Quais políticas e ações afirmativas que temos para equidade de gênero? Incluímos os homens nessas ações para que eles também se sintam corresponsáveis e parte da solução?

Políticas contra assédio sexual

Políticas e procedimentos contra assédio sexual, ausência de violência e abusos. A empresa tem canal de denúncia para assédio? O tema é tratado de forma aberta com ações rápidas e severas?

Marca pró-mulheres

Supply-chain, produtos e serviços, e suporte externo para as mulheres nas suas comunidades. Quem são os fornecedores que temos? Incentivamos a independência financeira das mulheres?



GÊNERO E SEUS TERMOS

MACHISMO X FEMISMO ≠ FEMINISMO

> **Machismo:**

Comportamento ou linha de pensamento segundo a qual o homem domina socialmente a mulher e lhe nega os mesmos direitos e prerrogativas.

> **Femismo:**

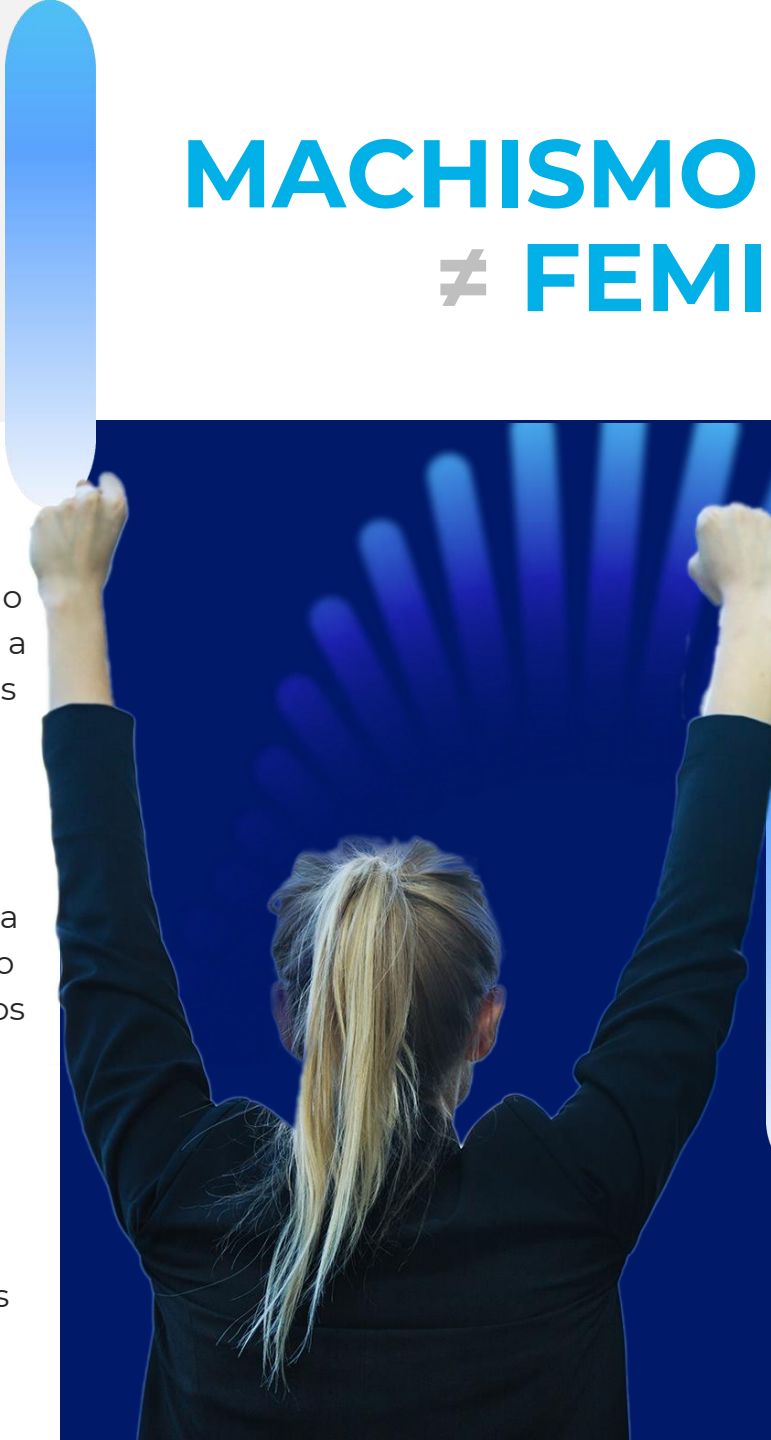
Comportamento ou linha de pensamento segundo a qual a mulher domina socialmente o homem e lhe nega os mesmos direitos e prerrogativas.

> **Feminismo:**

Movimento ideológico que preconiza a ampliação legal dos direitos civis e políticos da mulher ou a igualdade dos direitos dela aos do homem.

> **Empoderamento:**

Significa uma ampliação da liberdade de escolher e agir, ou seja, o aumento da autoridade e do poder dos indivíduos sobre os recursos e decisões que afetam suas próprias vidas. A pessoa empoderada pode definir os seus objetivos, adquirir competências (ou ter as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos), resolver problemas e desenvolver seu próprio sustento.



> **Patriarcado**

É um sistema social em que homens mantêm o poder primário e predominam em funções de liderança política, autoridade moral, privilégio social e controle das propriedades. No domínio da família, o pai (ou figura paterna) mantém a autoridade sobre as mulheres e as crianças.



> **Androcentrismo**

Visão de mundo que coloca o homem no centro de todas as coisas, muito clara, por exemplo, na linguagem cotidiana. Quem já ouviu “o cara” ou “o homem” sendo usado como sinônimo de “a pessoa”?

Alternativa: Use uma linguagem mais inclusiva: pessoas, você, time, equipe.

> **Licença Parental**

A licença parental é um direito atribuído aos pais e às mães para que possam ficar em casa durante um certo período de tempo, após o nascimento de um filho, a prestar-lhe os devidos cuidados. Durante este período, a pessoa tem direito a um apoio financeiro (subsídio parental) que se destina a substituir a falta de rendimentos pelo tempo que vai estar ausente do trabalho. Dentro da licença parental existe a licença maternidade, que só é atribuída à mãe, e a licença paternidade, que só é atribuída ao pai.

> **Misoginia**

A origem da palavra misoginia vem do idioma grego e significa "ódio à mulher". O termo pode ser utilizado de diversas maneiras para indicar atitudes como exclusão social, discriminação, hostilidade ou até mesmo violência.



> **Mansplaining**

A palavra foi criada a partir da junção entre "man" ("homem") e "explain" ("explicar"), em inglês, e ficou conhecida com a publicação do livro *Os Homens Explicam Tudo Para Mim*, escrito por Rebecca Solnit. É o termo usado para descrever a atitude de um homem que tenta explicar algo a uma mulher, assumindo que ela não sabe sobre o assunto, subestimando sua inteligência.

> **Manspreading**

A palavra foi criada a partir da junção entre "man" ("homem") e "spread" ("espalhar" ou "abrir"), em inglês. É o termo utilizado para denominar o ato de um homem abrir muito as pernas quando está sentado, o que acaba diminuindo o espaço das pessoas sentadas perto dele. Foi criado para descrever a atitude, que é comum no transporte público e em outros assentos compartilhados.

> **Maninterrupting**

O termo vem da junção das palavras em inglês "man" (homem) e "interrupting" (interrompendo). Essa é uma atitude que consiste em interromper a mulher diversas vezes, de forma com que ela não consiga concluir sua linha de raciocínio em uma conversa. O termo ficou popular após um estudo feito pela Universidade de Yale concluir que senadoras americanas se pronunciavam menos do que seus colegas homens de posições inferiores.

FRASES PARA REPENSAR



“Ela é mal amada”

O machismo da expressão reside na ideia de que a personalidade de uma mulher é determinada pelo amor – a aprovação, a presença – de outra pessoa, ou pela falta de tal relação. Se alguém deseja apontar desconforto com o comportamento de outra pessoa, deve o fazer respeitosamente e sem evocar sua vida amorosa.

"Você está louca!"

Essa é uma forma de invalidar os argumentos de uma mulher sem nenhuma justificativa. Chamá-la de maluca, louca e termos similares é um ataque sem qualquer embasamento pois, além de simplesmente ter a função de reprimi-la, não argumenta com conteúdo. A prática recebe o nome de *gashlighting*.

“Está de TPM”

Procurar justificar determinada postura feminina – normalmente quando a mulher discorda ou questiona uma posição masculina – por uma eventual Tensão Pré-Menstrual. Além de machista, é uma postura generalista e ignorante. Nem toda mulher é afetada da mesma maneira por seu ciclo menstrual, e muitas não sentem impacto algum sobre seu temperamento. Assim, a regra é a mesma: é possível indicar eventual incômodo com o comportamento de uma mulher de forma respeitosa, e sem mencionar o período menstrual.

“Ô, LÁ EM CASA”

> Esse ou qualquer outro tipo de comentário similar constrange, sexualiza ou subestima.

**Isso não é um elogio.
É assédio.**

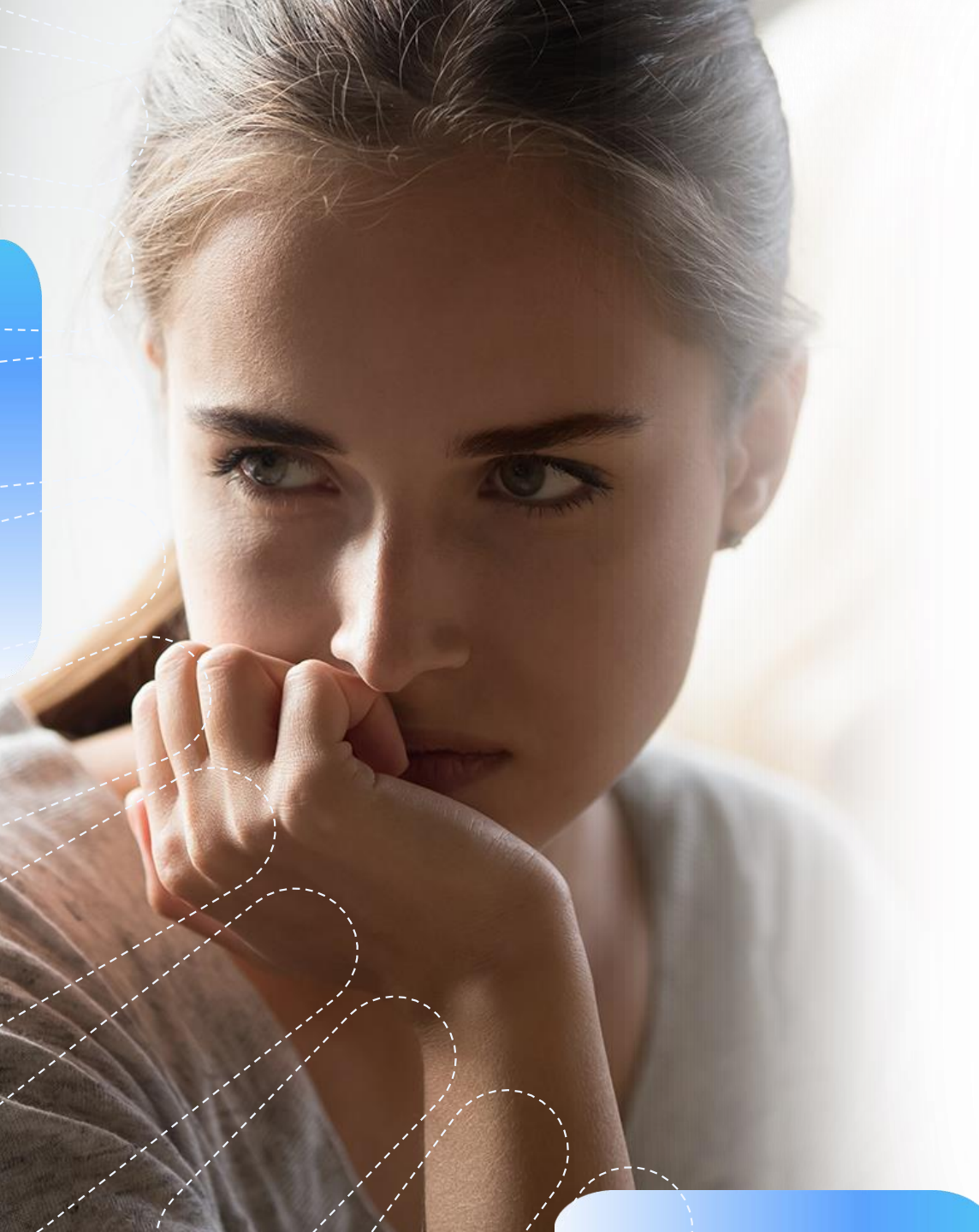
> “Mulher de malandro”

Indica que determinada mulher que sofre violência doméstica e não larga simplesmente o agressor continuaria exposta a tal situação por gostar de sofrer tal violência. A realidade, no entanto, não poderia ser mais diferente e mais terrível: são as desigualdades econômicas, as próprias ameaças, a falta de apoio de parentes a amigos, o preconceito. A questão da violência contra mulher é complexa e envolve diversas questões. Aqui não há alternativa, a expressão relativiza e até legitima a violência.

> “Mas eu ajudo nas tarefas domésticas”

Cuidar da casa e dos afazeres domésticos não é tarefa exclusivamente feminina, nem há qualquer explicação biológica que justifique eventual inclinação da mulher às tarefas de casa. Assim, quando o homem faxina e/ou arruma a casa, ele está somente fazendo sua parte— e “dividindo” tais obrigações, e não “ajudando”.





➤ **“Ele é um pai super presente”**

Outra expressão que pode parecer inofensiva, mas que em verdade esconde um fundo terrível: no Brasil, cerca de 5,5 milhões de crianças não possuem o nome do pai no documento, e 84% das crianças brasileiras são criadas essencialmente pelas mães. Assim, ser um pai presente é literalmente o mínimo que um homem pode fazer por seu filho e diante da mãe da criança. Dividir as tarefas na criação de um filho não deve ser visto como algo extraordinário, mas sim como parte do importante compromisso, entre mãe e pai, de criar um outro ser humano.

➤ **“Mulher tem de se dar ao respeito/ Você tem que se valorizar”**

Uma das frases mais conhecidas por elas significa, principalmente, que a mulher precisa se portar/se vestir de certa maneira para ser respeitada por homens. Caso contrário, ela corre o risco de ser considerada vulgar e não digna de respeito – o que fundamenta a cultura do estupro. A frase é muito usada para tentar transferir a culpa de ações violentas, inclusive as criminosas, para a mulher minimizando a responsabilidade de quem realmente cometeu a agressão. Todas as mulheres, em qualquer situação, devem ser respeitadas.

➤ "Que comida boa! Já pode casar"

O machismo dessa frase está em associar as qualidades da mulher ao casamento e, sobretudo, à ideia de que o papel da esposa é servir o marido. Que tal substituir por "já pode morar sozinha" ou "já pode abrir o próprio restaurante"?



➤ "Isso é negócio de homem"

Essa expressão pode ter dois olhares, ambos machistas.

O primeiro se refere à limitação de algumas profissões ou vagas no mercado de trabalho.

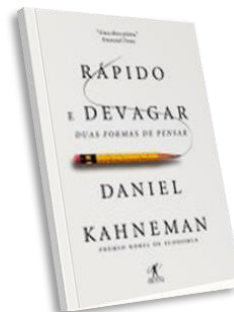
A segunda tem como intuito excluir mulheres de assuntos intelectuais ou sobre negócios, subestimando a capacidade intelectual da mulher além de cancelar sua opinião sobre certo tema.

INDICAÇÕES DE LIVROS

- Gênero e os nossos cérebros
Autora: Gina Rippon



- Rápido e devagar
Autor: Daniel Kahneman



- Os Homens Explicam Tudo Para Mim
Autora: Rebecca Solnit



- Uma História do Feminismo no Brasil
Autora: Céli Regina Jardim Pinto



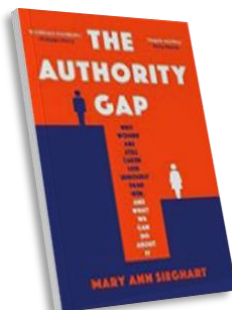
- Mulheres, Raça e Classe
Autora: Angela Davis



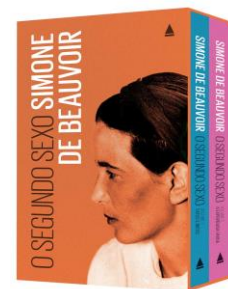
- O mito da beleza
Autora: Naomi Wolf



- The Authority Gap: Why women are still taken less seriously than men, and what we can do about it
Autora: Mary Ann Sieghart



- O Segundo Sexo
Autora: Simone Beauvoir



- Um teto todo seu
Autora: Virginia Woolf



REFERÊNCIAS

Acesso em 2021

- Todas as imagens foram construídas e/ou extraídas da plataforma de design gráfico Canva.
- **Wikipédia**
https://pt.wikipedia.org/wiki/Simone_de_Beauvoir
https://en.wikipedia.org/wiki/Gina_Rippon
https://pt.wikipedia.org/wiki/Daniel_Kahneman
https://en.wikipedia.org/wiki/Christia_Brown
- **Vieses inconscientes, equidade de gênero e o mundo corporativo (ONU Mulheres, 2016)**
https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf
- **Women in business: Construindo um plano de ação (Grant Thornton, 2019)**
[gtil-wib-report_grant-thornton_br_2019_final.pdf](https://www.grantthornton.com.br/wp-content/uploads/2019/04/gtil-wib-report_grant-thornton_br_2019_final.pdf) (grantthornton.com.br)
- **IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2019)**
<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=73086>
- **Mulheres no conselho (Deloitte, 2019)**
<https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/articles/mulheres-no-conselho.html>
- **Perspectivas de gênero e inclusão nas empresas: Impactos financeiros e não financeiros (ONU Mulheres Brasil, 2021)**
http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf

➤ **Mulheres nas instituições financeiras: Pesquisa sobre Equidade de Gênero no ambiente empresarial (Instituto Federal do Paraná, 2019)**

https://www.researchgate.net/publication/335563238_MULHERES_NAS_INSTITUICOES_FINANCEIRAS_PESQUISA_SOBRE_EQUIDADE_DE_GENERO_NO_AMBIENTE_EMPRESARIAL

➤ **O impacto do viés inconsciente na carreira das mulheres: caso de ensino “Construtora Meirelles & Silva” (Cristina Kerr de Barros Pereira, 2020)**

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/28867/Tese%20Cris%20Kerr%20de%20Barros%20Pereira%20-%20versa%cc%83o%20final%2026%20fevereiro%20202convertido.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

➤ **The Authority Gap : Why women are still taken less seriously than men, and what we can do about it (Mary Ann Sieghart)**

Disponível em plataformas de venda de livros (somente em inglês)

➤ **IBGE: Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil (2021)**

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf

➤ **Global Gender Gap Report 2020 (Fórum Econômico Mundial)**

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf



➤ **No intrinsic gender differences in children’s earliest numerical abilities (Sem diferenças intrínsecas de gênero nas primeiras habilidades numéricas das crianças) (8 Kersey, A. J., Braham, E. J., Csumitta, K. D., Libertus, M. E., & Cantlon, J. F.) 2018.**

<https://www.nature.com/articles/s41539-018-0028-7.pdf>

➤ **Pesquisa: Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas (Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), 2016)**

https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp





➤ **Pesquisa: Women in the Workplace 2019 (McKinsey & Company)**

<https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20insights/Gender%20Equality/Women%20in%20the%20Workplace%202019/Women-in-the-workplace-2019.ashx>

➤ **Pesquisa: O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho (Think Eva e LinkedIn, 2020)**

<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>

➤ **Série Cidadania Financeira: Estudos em Educação, Proteção e Inclusão Edição n° 5 (2017)**

https://www.bcb.gov.br/content/cidadaniafinanceira/documentos_cidadania/serie_cidadania/serie_cidadania_financeira_pesquisa_infe_br_%200443_2017.pdf

➤ **Women matter: Time to accelerate – 10 years of insights into gender diversity', McKinsey & Company, 2017**

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>

➤ **Estudo: “When Women Lead, Firms Win” (quando mulheres lideram, as empresas ganham, em tradução livre) (S&P Global, 2019)**

<https://www.spglobal.com/en/researchinsights/featured/when-women-lead-firms-win>



Infográfico: 10 dados sobre a jornada das mulheres (Great Place to Work, 2021)

https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F2705%2F1615212325Infogr%2Fico_-_Dia_da_Mulheres_v2.pdf



Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres, 2016)

https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf



Estudo: Diversity Matters: América Latina (McKinsey & Company) 2020

<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>



Women In Financial Services 2020 (Oliver Wyman)

<https://www.oliverwyman.com/our-expertise/hubs/gender-diversity-in-financial-services.html>



Mulheres na Liderança (Teva Indices, 2021)

<https://www.tevaindices.com.br/esg-data/mulheres-na-lideranca>