

TÍTULO: DIVERSIDADE DE GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO **Desafios e avanços da inclusão**

MENDES¹

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero nas organizações é um tema recorrente em todo o mundo e está presente em diversas culturas e sistemas. Para entender as barreiras sistêmicas e culturais que impedem que mulheres e pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero) alcancem as mesmas oportunidades e reconheçam que os homens, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o assunto. Os estudos apontam que a distinção de gênero, a falta de políticas de trabalho flexíveis e de licença-maternidade igualitária, além da segregação ocupacional, são algumas das principais barreiras que obedeceram para essa desigualdade.

Para combater essa desigualdade, é importante implementar políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades, a remoção de barreiras discriminatórias, a promoção da diversidade e da igualdade de remuneração, além de incentivar a participação igualitária de mulheres e pessoas LGBTQIA+ na liderança e na tomada de decisões. Essas soluções são apoiadas por estudos realizados por diversos autores, que demonstraram a eficácia dessas medidas na redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Segundo o artigo de Soraia Alves (Época Negócios, 2022), "O Movimento Elas Lideram 2030 é uma iniciativa que tem como objetivo colocar 30% de mulheres em cargos de liderança até 2025, além de reduzir a diferença salarial e rotatividade de mulheres na volta da licença -maternidade. Durante a primeira oficina do movimento, foi destacada a importância de unir a teoria sobre pautas de diversidade a ações efetivas na cultura organizacional e a história da luta feminina ao longo dos anos".

Por meio da pesquisa bibliográfica e do estudo de caso do Movimento Elas Lideram 2030, é possível constatar que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema complexo, mas que existem soluções eficazes para combatê-lo. É importante que as empresas e organizações implementem políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade, de forma a garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todas as pessoas.

Segundo o artigo Soraia Alves (Época Negócios, 2022), busca por uma maior equidade de gênero tem se mostrado cada vez mais presente no ambiente corporativo, como evidencia o Índice de Igualdade de Gênero divulgado pela Bloomberg. O estudo

¹Talita Mendes: Graduando em Administração, Administração thalytinnha@gmail.com.

aponta que a maioria das empresas participantes tem diretorias específicas para tratar do tema e se esforçar são feitas para garantir a igualdade de gênero em diversas áreas, desde a inscrição até a remuneração e benefícios oferecidos.

Para Mirella Gomeiro (CNN, 2022) "As empresas como o GPA (Grupo Pão de Açúcar) e a TIM (Telecom Itália Mobile) têm alcançado resultados em relação à presença de mulheres em cargos de liderança e, apesar de ainda terem muito a ser feito, essas iniciativas mostram um avanço importante rumo a um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. O avanço na promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho é uma das tendências mais importantes das últimas décadas no mundo corporativo. O Gender Equality Index, divulgado divulgadamente pela Bloomberg, aponta que cada vez mais empresas têm investido em ações para garantir a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, com destaque para a presença de mulheres em cargos de liderança e revisão de políticas para garantir justa remuneração e benefícios para mães trabalhadoras. O comprometimento das organizações com a diversidade e inclusão pode contribuir para um ambiente mais justo e produtivo, além de ser uma questão essencial para a promoção de uma sociedade mais igualitária".

O presente trabalho parte da problemática: A desigualdade de gênero no mercado de trabalho e busca iniciativas para combatê-la.

O objetivo geral é como combatê-la por meio da implementação de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades, e tem como objetivos específicos entender as barreiras discriminatórias, apresentar a promoção da diversidade e igualdade de remuneração e incentivar à participação igualitária de mulheres e pessoas LGBTQIA+ na liderança e tomada de decisões.

A metodologia utilizada neste trabalho será a bibliográfica, por meio da pesquisa bibliográfica e do estudo de caso do Movimento Elas Lideram 2030, escrito por Soraia Alves, (Época Negócios, 2022) "É possível constatar que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema complexo, mas que existem soluções eficazes para combatê-lo. É importante que as empresas e organizações implementem políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade, de forma a garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todas as pessoas".

O tema se justifica a partir da necessidade de abordar um problema persistente em todo o mundo, que afeta a vida de milhões de mulheres e pessoas LGBTQIA+. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho se manifesta de diversas formas, como a diferença salarial entre homens e mulheres, a segregação ocupacional, a falta de políticas de trabalho flexíveis e de licença-maternidade igualitária, entre outras barreiras sistêmicas e culturais.

2. ANÁLISE E COMENTÁRIO DO CONTEÚDO

O artigo aborda a questão da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, que é um tema recorrente em todo o mundo, presente em diversas culturas e sistemas. Segundo o artigo de Soraia Alves (Época Negócios, 2022), as principais barreiras que determinaram para essa desigualdade, tais como a distinção de gênero, a falta de políticas de trabalho flexíveis e de licença-maternidade igualitária, além da segregação ocupacional.

Para combater essa desigualdade, o artigo de Soraia Alves (Época Negócios, 2022), defende a implementação de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades, a remoção de barreiras discriminatórias, a promoção da diversidade e da igualdade de remuneração, além de incentivar a participação igualitária de mulheres e

pessoas LGBTQIA+ na liderança e na tomada de decisões. O artigo destaca ainda a importância de unir a teoria sobre pautas de diversidade a ações efetivas na cultura organizacional e a história da luta feminina ao longo dos anos.

O artigo de Soraia Alves (Época Negócios, 2022), também traz exemplos de iniciativas que foram tomadas pelas empresas para alcançar a equidade de gênero, como o Movimento Elas Lideram 2030 e o Índice de Igualdade de Gênero divulgado pela Bloomberg. O artigo destaca que cada vez mais empresas têm investido em ações para garantir a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, com destaque para a presença de mulheres em cargos de liderança e revisão de políticas para garantir apenas remuneração e benefícios para mães trabalhadoras.

Segundo Soraia Alves:

"A partir da pesquisa bibliográfica e do estudo de caso do Movimento Elas Lideram 2030, conclui que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema complexo, mas que existem soluções eficazes para combatê-lo. É importante que as empresas e organizações implementem políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade, de forma a garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todas as pessoas." (Época Negócios, 2022)

É importante que as empresas e organizações implementem políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade, de forma a garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todas as pessoas.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho utilizará a metodologia bibliográfica para abordar o tema "Diversidade de gêneros no mercado de trabalho: desafios e avanços da inclusão". A pesquisa será realizada a partir de fontes secundárias, como livros, artigos científicos, jornais e revistas, e também a partir do estudo de caso do Movimento Elas Lideram 2030, escrito por Soraia Alves.

"A pesquisa bibliográfica permitirá a coleta e análise de informações relevantes sobre o tema, apresentando uma visão ampla das principais barreiras sistêmicas e culturais que impedem a inclusão de mulheres e pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho."

Serão pensados conceitos teóricos e dados estatísticos que evidenciam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como as principais políticas e práticas que podem ser adotadas por empresas e organizações para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades. Além disso, o estudo de caso do Movimento Elas Lideram 2030 será utilizado para exemplificar práticas efetivas de inclusão de mulheres no mercado de trabalho e como essas iniciativas podem ser adotadas. A partir desse estudo, serão discutidos os principais desafios e avanços da inclusão de mulheres no mercado de trabalho e quais são as principais ações que podem ser tomadas para garantir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Por fim, será realizada uma análise crítica dos dados coletados e das informações adquiridas, a fim de fornecer uma conclusão consistente e fundamentada sobre o tema e as possíveis soluções para combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho buscou apresentar a importância das políticas que buscam promover a igualdade de oportunidades e a diversidade em seus quadros de funcionários. Essa tendência de valorização da equidade de gênero e da diversidade nas empresas é uma demonstração da importância desse tema na sociedade atual.

No entanto, ainda há muito a ser feito para alcançar a igualdade de gênero nas organizações em todo o mundo. É importante que as empresas e organizações continuem a desenvolver políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade, bem como incentivem a participação de mulheres e pessoas LGBTQIA+ na liderança e na tomada de decisões. É preciso que sejam criados ambientes de trabalho inclusivos, onde todas as pessoas sejam valorizadas e respeitadas.

Por fim, é importante destacar que a luta pela igualdade de gênero e pela diversidade nas organizações é uma luta de todos e todas. Cada um de nós pode contribuir para essa causa, seja exigindo políticas e práticas mais inclusivas em nosso ambiente de trabalho, seja apoiando iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade. Juntos, podemos construir um mundo mais justo e igualitário para todos. É fundamental destacar que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não afeta apenas as mulheres, mas também afeta a sociedade como um todo. Ela impede o desenvolvimento econômico e social, restringe a inovação e a criatividade, e limita as oportunidades de carreira de indivíduos talentosos e qualificados. Além disso, a falta de igualdade de gênero no ambiente de trabalho é uma questão de direitos humanos, que deve ser enfrentada por todos os setores da sociedade.

Nesse sentido, é encorajador ver as empresas e organizações implementando políticas e práticas que promovem a igualdade de oportunidades e a diversidade. A presença de mulheres em cargos de liderança é essencial para garantir uma cultura organizacional mais inclusiva e mais propensa à tomada de decisões informadas e sensíveis às questões de gênero. A revisão das políticas de remuneração e benefícios para garantir a igualdade salarial é outro passo importante na direção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em resumo, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema complexo e persistente que afeta a vida de milhões de pessoas. No entanto, há soluções eficazes para combatê-la, como a implementação de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade. A promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Segundo o recente relatório Tendências em Gestão de Pessoas 2022, realizado pelo Great Place to Work, o assunto diversidade registrou retração na lista de prioridades das companhias. Para evitar um retrocesso no avanço feminino no universo corporativo, é necessário manter o engajamento, entender a interseccionalidade dos temas, transparência na definição de metas e resultados conquistados, e manter a persistência e resiliência para que o tema se mantenha sempre em pauta.

É importante destacar que a inclusão não é apenas abrir vagas, mas sim ajudar mulheres a conseguirem cargos nos quais possam participar com voz ativa na tomada de decisões. As empresas devem tratar o tema da diversidade como uma pauta de negócios, com metas mensuráveis e apresentando resultados para as mesmas pessoas que veem os resultados dos negócios.

Podemos afirmar que as empresas estão cada vez mais engajadas em promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, em especial a igualdade de gênero. A pesquisa realizada pela Bloomberg mostra que a maioria das empresas participantes já possui diretoria específica para tratar do tema, e as mulheres ocupam cargos de liderança em um terço delas.

Além disso, as empresas também estão investindo em ações desde o processo de contratação, com estratégias para garantir a igualdade de gênero, até benefícios e suporte para as funcionárias, como salas de lactação e auxílio-creche. É importante ressaltar que as empresas estão reconhecendo a importância dessas ações e se esforçando para tornar a diversidade e inclusão parte do DNA da empresa e da sociedade.

No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir a igualdade de gênero nas empresas. Mesmo com os avanços, a meta do GPA, por exemplo, é chegar a 40% de mulheres até 2025. É fundamental que as empresas continuem a investir em políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero e outras formas de diversidade, a fim de garantir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

Ao finalizar este trabalho, é possível concluir que a diversidade de gêneros no mercado de trabalho ainda é um tema de grande importância e relevância. Os desafios enfrentados pela inclusão de pessoas de diferentes identidades de gênero no ambiente corporativo são variados e complexos, mas existem avanços significativos que merecem ser destacados.

Em primeiro lugar, a promoção de políticas públicas e ações afirmativas por parte do governo têm sido fundamentais para a garantia de direitos e proteção das pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho. Além disso, empresas têm adotado medidas para a inclusão e promoção da diversidade de gêneros, como a implementação de programas de treinamento, campanhas de conscientização, e a criação de políticas internas de não-discriminação e respeito à diversidade. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero. É importante que as empresas reconheçam a importância da diversidade e inclusão em suas práticas corporativas e busquem ampliar suas ações para incluir outras identidades marginalizadas, como pessoas com deficiência e pessoas negras.

Por fim, é fundamental ressaltar que a inclusão de pessoas de diferentes identidades de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de estratégia empresarial. Empresas que valorizam e promovem a diversidade tendem a ter uma equipe mais engajada, criativa e inovadora, o que pode impactar positivamente em seus resultados financeiros.

Portanto, é necessário continuar debatendo e promovendo a diversidade de gêneros no mercado de trabalho, a fim de garantir que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades e possam contribuir de forma plena e igualitária para o desenvolvimento econômico e social do país, sugere-se a continuidade desde com uma pesquisa de campo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Empresas abrem mais espaço para inclusão de mulheres. Disponível em:< <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/empresas-abrem-mais-espaco-para-inclusao-de-mulheres/>> Acesso em: 08 de maio de 2023.

Movimento Elas Lideram destaca "década da ação" para conquistar equidade de gênero nas empresas. Disponível

em:< <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2022/06/movimento-elas-lideram-destaca-decada-da-acao-para-conquistar-equidade-de-genero-nas-empresas.html>> Acesso em: 08 de maio de 2023.