

[ RECURSOS HUMANOS ]

# A MULHER NA MUDANÇA SOCIOECONÔMICA BRASILEIRA

**Mesmo com muitos desafios pela frente,  
a representatividade feminina tem  
ganhado destaque e incentivado  
uma transformação  
na sociedade**

OUÇA ESTE  
CONTEÚDO



LEIA E COMPARTILHE



## **A PANDEMIA FOI O FATO QUE OCUPOU OS HOLOFOTES DO MUNDO NO DECORRER DESSE ANO. ENTRETANTO, NÃO TODOS ELES.**

Com certeza, 2020 também foi o período dos acontecimentos e ineditismos para movimentos que vem defendendo causas socialmente importantes há muito tempo. E entre eles, a igualdade de gênero.

Em novembro, as pessoas puderam acompanhar a eleição da primeira vice-presidente mulher dos Estados Unidos, Kamala Harris. No Brasil, Luiza Helena Trajano, que comanda a rede de varejo Magazine Luiza e é uma das maiores empreendedoras do país, foi a única mulher na lista dos 10 maiores brasileiros bilionários de 2020 pela revista Forbes.

São dois exemplos entre muitos casos de mulheres que alcançaram e ocupam espaços de destaque em suas carreiras e, assim, reforçam a importância da representatividade. No entanto, quais são os desafios para as mulheres que ainda não chegaram lá? O mundo avança constantemente, mas será que é o suficiente?

A economista e professora da Universidade Federal do ABC, Ana Fava, explica que “se por um lado é observado maior participação das mulheres no mercado de trabalho e uma tendência de inclusão da diversidade no topo das ocupações, por outro, é visto uma concentração econômica das empresas no mundo, levando a uma redução dos números de cargos altos”. Essa redução, por sua vez, estreita ainda mais o número de oportunidades para as mulheres nessas posições, elas que hoje representam apenas 45% dos cargos de liderança.

“Há também uma preocupação em preparar as novas gerações para o avanço tecnológico que demandará um tipo de profissional diferenciado com uma sólida formação em conhecimento científico, tecnológico e matemático – que geralmente não é associado às qualidades femininas – e com habilidades socioemocionais – características negligenciadas na criação dos meninos. Para enfrentar estes desafios, teremos que repensar as divisões de gênero que começam na maternidade para garantirmos oportunidade econômicas aos meninos e meninas”, acrescenta Ana. Ou seja, além de ser uma questão profissional, incentivar a igualdade é uma urgência que exige mudanças na sociedade como um todo e que precisam começar agora.

## **DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO**

Recentemente, uma pesquisa da Willis Towers Watson mostrou que empresas que possuem mais mulheres entre os colaboradores mais bem remunerados, acabam tendo mais empregados que sentem pertencer a uma organização inovadora e líder de mercado. Para acentuar esse dado e disseminar esse cenário positivo, porém, muitos processos precisam se aperfeiçoar.

No mundo corporativo, os conceitos de diversidade e inclusão estão cada vez mais presentes, mas entender melhor o significado deles é o verdadeiro diferencial. “Na diversidade a pessoa é contratada para trabalhar na empresa, a inclusão é o quanto a pessoa vai sentir que está em um ambiente que a acolhe, onde ela participa dos projetos, tem voz e se sente respeitada. Então, existe uma grande diferença. Podemos até contratar pessoas diversas, mas será que vamos conseguir retê-las? Vai depender muito desse ambiente. Precisamos dessa cultura inclusiva para que as pessoas se sintam incluídas e para fazer com que as pessoas diversas fiquem nas empresas”, acentua a CEO da CKZ Diversidade, Cristina Kerr.

Cristina explica que ainda existe um número baixo de mulheres como presidentes de empresas e em cargos de diretoria e é imprescindível mudar esse panorama. “É importante olhar não apenas o percentual de inclusão feminina, mas os cargos de diretora para cima. Qualquer cargo abaixo disso, não se enquadra em cargos de alta liderança. Uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas mostra que, no Brasil, temos apenas 7,8% de



**ANA FAVA**, ECONOMISTA E PROFESSORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC



mulheres nos cargos de alta liderança. Gerentes, por exemplo, não consideramos cargos de alta liderança e sim cargo de gestão”.

O instituto americano Peterson Institute realizou uma pesquisa em 2016, em 91 países, que mostrou que empresas com pelo menos 30% dos cargos de liderança ocupados por mulheres podem elevar o lucro em até 15%, quando comparadas com aquelas que não têm a presença feminina em posições-chave. “Para incentivar as mulheres a ocuparem cargos importantes é preciso que haja mudanças no ambiente corporativo para que ele não seja tão hostil a mulher. Mas também, é preciso que haja um investimento nas gerações futuras de trabalhadoras que as qualifique e prepare para ocupar estes cargos”, comenta Ana.

### CRESCENDO COM COOPERAÇÃO

Esse ano, a cooperativa acreana Mãos de Mulher foi tema de um curta metragem que retratou o cotidiano de mulheres empreendedoras da cidade de Xapuri que tiveram sua trajetória de vida fortalecida a partir da integração na cooperativa. Na Bahia, a Cooperativa Agropecuária Familiar de Canudos, Uauá e Curaçá (Coopercuc), fundada por mulheres, se tornou uma referência nacional e internacional na preservação ambiental e produção orgânica de frutas nativas da caatinga. Já em Florianópolis, a Cooperativa Mulheres Empoderadas Empreendedoras tem transformado o bairro de Monte Cristo através do trabalho e capacitação de mulheres da região. Trabalho esse que foi extremamente importante para a comunidade durante a pandemia. Ainda, o trabalho das artesãs piauienses da Cooperativa de Mulheres Artesãs do Poti Velho (COOPERART) rendeu prêmios nacionais e internacionais. Um deles foi a coleção ‘Mulheres do Poti’, que proporcionou a presidente da cooperativa, Dona Raimundinha Teixeira, uma ida a sede da Organizações das Nações Unidas (ONU) nos Estados Unidos.

Em todo país, as cooperativas ocupam grande parte do agro brasileiro e lá a presença das mulheres também não passa despercebida. “Te-

nho visto muitas mulheres se organizando em cooperativas e quando elas conseguem se juntar em associações que depois viram uma cooperativa a qualidade de vida aumenta e todas as vantagens que o sistema traz. Eu incentivo que as mulheres trabalhem nisso”, declarou a Ministra da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, Tereza Cristina, durante o Congresso Nacional das Mulheres do Agronegócio desse ano.

Com inúmeros exemplos para comprovar, não há dúvidas de que o cooperativismo é um caminho para as mulheres conquistarem sua autonomia. Toda vez que elas se organizam em cooperativas, rapidamente ganham destaque onde atuam pela qualidade e excepcional gestão. Mas como as mulheres podem conquistar a mesma notoriedade integrando as demais cooperativas? É aí que, novamente, entra a diferença entre diversidade e inclusão. A presença feminina só vai crescer e integrar essencialmente aquele negócio, buscando crescimento profissional, se as

*“O grande erro das empresas é contratar sem conscientizar. É trabalhar a diversidade sem trabalhar a inclusão”*

CRISTINA KERR  
CEO DA CKZ DIVERSIDADE



mulheres se sentirem parte daquele espaço. Não basta apenas compartilhar o mesmo ambiente que homens, elas precisam se sentir tão capazes quanto eles, tão incentivadas quanto eles e tão no direito de estar ali quanto eles.

De acordo com os dados do Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2020, dos 15,5 milhões de cooperativistas do país, 38% são mulheres. Número ainda muito pequeno perto da capacidade do movimento cooperativista em promover e estabelecer a igualdade. “As empresas e cooperativas precisam mostrar o quanto é importante ter pessoas que pensam diferente, com ideias diferentes, visões e perspectivas diferentes, o quanto elas vão poder agregar. Mas isso só será possível se esse ambiente for um ambiente que as acolha, que elas sintam que tem esse pertencimento, que enquanto elas falam todos escutam até o final sem interromper. Essa cultura inclusiva é um fator determinante para chegar nessa inovação nos resultados”, acentua Cristina.

Além de levantar a bandeira da inclusão, diversidade e igualdade, é preciso escutar a mulher presente e entender toda a lógica social que a impediu de estar ali anteriormente. E como afirmou a Presidente do Comitê Mundial de Equidade de Gênero da Aliança Cooperativa Internacional, María Eugenia Pérez Zea, na Declaração da ACI por ocasião do Dia Internacional da Mulher, “As cooperativas devem seguir impulsionando o empoderamento, eliminando as barreiras para que elas elevem as suas vozes e dando a elas o suporte coletivo de um movimento que congrega mais de um bilhão em todo o mundo. Este é um momento histórico que nos convoca a redefinir estereótipos de poder e de liderança para as mulheres. As consequências negativas da desigualdade são padecidas por toda a humanidade e conseguir a equidade efetiva é um imperativo social e econômico pelo qual devem lutar não só as mulheres, mas também os homens, da mesma maneira. A igualdade é sinônimo de avanço e progresso, mas é algo que deve ser feito incluindo o outro; a igualdade é ir para a frente sem deixar ninguém para trás”.