



4 dicas para implantar um programa de equidade de gênero

Por Cris Kerr*

Quando idealizei o Fórum Mulheres em Destaque em 2010 para falar sobre a ascensão das mulheres aos cargos de liderança nas empresas, esse era um tema pouco discutido. De lá para cá, a diversidade e a equidade de gênero passaram a ser grandes questões nas corporações, com a implantação de programas específicos para engajar os colaboradores à causa. De acordo com a pesquisa Women in Business, da Grant Thornton, a presença de mulheres em cargos de CEO aumentou de 5% para 11% de 2015 para 2016, somente no Brasil. 53% das empresas no Brasil não tem nenhuma mulher em cargo de liderança.

Esta mesma pesquisa coloca o Brasil entre os 10 países que menos promovem mulheres para cargos mais altos. Problemas como falta de estrutura dentro das empresas para permitirem que a mulher se concentre na sua carreira, com benefícios como horários mais flexíveis e creches, e a falta de programas de incentivo são apontados como alguns dos motivos para que ainda estejamos em uma posição tão ruim em relação aos outros países do mundo.

Muitas empresas gostariam de incluir em seus programas um trabalho específico de o incentivo à liderança feminina e equilíbrio de gênero, mas não sabem como começar essa mudança. Há sete anos desenvolvo pesquisas e uma cuidadosa curadoria para nossos eventos focados em diversidade e liderança feminina por acreditar que ambientes mais diversos e igualitários tornam as empresas mais sustentáveis e responsáveis. Criamos o braço CKZ Consultoria em Diversidade, que tem como propósito apoiar as corporações na construção e na implantação de programas de diversidade, palestras de sensibilização, treinamentos e workshops.

Antes de montar um programa de equidade de gênero, é preciso sensibilizar a equipe. A primeira ação é esclarecer para os colaboradores o que é machismo e o que é feminismo. Ao entenderem essa diferenciação, os homens passam a enxergar a liderança feminina com outro olhar, muitas vezes se identificando como feministas e estando mais abertos a esse tipo de iniciativa. Machismo é a concepção de que as mulheres são subordinadas aos homens e o feminismo não é o contrário disso, é a busca pela equidade de gênero, ou seja, homens e mulheres têm os mesmos direitos e deveres.



Ao dar espaço para as mulheres, as empresas conseguem reter talentos e ter uma complementariedade de competências. O Peterson Institute for International Economics em parceria com a EY pesquisou 21.980 empresas em 91 países diferentes e chegou à conclusão de que a presença de mulheres na liderança de uma corporação pode melhorar o desempenho da empresa. Com um aumento de 30% de mulheres em posições de alto escalão está associado a um aumento de 15% da lucratividade.

Listei algumas dicas valiosas caso você ou seu gestor queiram implantar um programa de equidade de gênero e liderança feminina em sua empresa para começar a fazer parte desse movimento. Lembre-se que você ser um multiplicador desta mudança, basta colocar o assunto em pauta dentro da sua organização:

Formar um grupo para falar sobre diversidade de gênero que inclua os homens. É necessário que os homens estejam contemplados no grupo pois eles serão os grandes influenciadores e disseminadores do projeto. A visão masculina é imprescindível para que as iniciativas em prol da equidade de gênero façam parte da estratégia da empresa e sejam bem-sucedidas, com eles entendendo as dificuldades das mulheres. A diversidade no projeto resulta no desenvolvimento de novas ideias e inovações para o ambiente corporativo.

Promover uma política de ações para revisar os processos de seleção, recrutamento e promoção. O viés inconsciente é um conjunto de estereótipos, como um olhar automático para responder a situações para as quais você é treinado culturalmente, uma programação do seu cérebro. Por que é importante entender isso? Até bem pouco tempo atrás, até mesmo as propagandas colocavam as mulheres em posição de total submissão e de servidão em relação aos homens, com os homens sendo os provedores. Mesmo nos dias de hoje essas noções estão arraigadas no inconsciente das pessoas e enviesadas na cabeça dos homens, que quando estão nos cargos de liderança e precisam selecionar outros profissionais, acabam escolhendo seus iguais, ou seja, outros homens. É necessário que os departamentos de RH criem um caminho com políticas mais justas e igualitárias de oportunidades, como por exemplo a avaliação de currículo às cegas.



Implantação de um programa de licença parental com paternidade estendida. É possível identificar a falta de rede de apoio nas empresas para as mulheres que decidem ser mães e percebem suas carreiras ameaçadas e sem perspectivas de atingir cargos de liderança por esse motivo. Um importante passo para que ocorra uma mudança efetiva nessa questão é um assunto que vem sendo discutido timidamente no Brasil, a licença parental. Esta atitude é fundamental para a desconstrução de papéis de pai e mãe pois divide igualmente a responsabilidade sobre os filhos, e fortalece o vínculo entre pais e filhos. É fundamental evoluirmos para a licença parental que, em conjunto com outras ações e programas corporativos, diminuirá a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, ajudará a impulsionar a carreira das mulheres pois elas passam a não ser mais fator de risco para as empresas por conta da maternidade.

Procurar ajuda especializada, uma consultoria ou expert em programas de liderança feminina. Para conseguir implantar programas de diversidade de gênero é fundamental a contratação de uma consultoria especializada. Através da consultoria, é possível fazer um mapeamento e o diagnóstico qualitativo e quantitativo da diversidade na empresa para então acessar a inteligência coletiva dos colaboradores para gerar soluções inovadoras de maneira participativa.

Lembre-se o mundo é de quem faz! Faça acontecer a diversidade na sua empresa!

* **Cristina Kerr** – CEO da CKZ Eventos e idealizadora do Fórum Mulheres em Destaque, que está na sexta edição e acontece nos dias 22 e 23 de novembro na Fecomércio em São Paulo.

www.forummulheresemdestaque.com.br

Informações para a imprensa:

CM Comunicação

www.crismoraes.com.br

(11) 2305-3540

Erika Cerutti

erika@crismoraes.com.br

(11) 98663-6654

Paula Rocha

paula@crismoraes.com.br

(11) 94248-7606