

POR **CYNTHIA BETTI**
PGA 2014

Meninas de hoje, profissionais do amanhã

O tema diversidade passou a ser amplamente abordado em muitas empresas, especialmente nos últimos dez anos. As organizações perceberam a necessidade de rever práticas de inclusão para garantir a igualdade de oportunidades, motivando suas equipes e talentos. Essas percepções vêm de pressões dos colaboradores, que reivindicam a transformação de políticas e práticas, e da sociedade, que exige coerência das corporações em relação ao tratamento das chamadas minorias.

Segundo estudos da consultoria McKinsey, divulgados em 2018, no Fórum Diversidade no Conselho, em São Paulo, as companhias que incentivam a diversidade de gênero em seus conselhos têm retorno financeiro 15% acima da média nacional. O número é ainda maior para empresas que buscam a diversidade de etnia – lucram até 35% mais do que a média nacional de seus setores.

Apesar desses indicadores, em 2018, o mundo avançou pouco na igualdade de gênero no trabalho: mulheres entraram menos do que os homens no mercado, sua participação na política e em cargos privados permaneceu inferior à masculina, e a presença delas em setores emergentes de tecnologia ainda é baixa. Esse panorama pouco animador aparece num relatório sobre igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial, realizado em 149 países e divulgado em janeiro deste ano. Para piorar, o Brasil está mal posicionado no *ranking*: caiu cinco posições, para a 95ª.

Estudo de Estatísticas de Gênero, do IBGE, mostra que as brasileiras trabalham em média três horas por semana a mais do que os homens, entre trabalho remunerado, atividades domésticas e cuidados com outras pessoas. Mas, ganham apenas 76% do rendimento total deles. Outra pesquisa, da Fundação Dom Cabral, que analisou os salários de homens e mulheres em 12 grandes empresas de indústria e serviços (com 50 mil trabalhadores), identificou uma diferença salarial média de 16% entre homens e mulheres, exercendo o mesmo cargo. Em posições de chefia, a diferença chega a 27%, e a distância entre os maiores salários no topo das lideranças é de 38%.

Levantamento de 2015, do Instituto McKinsey Global, revelou que a igualdade de gênero pode acrescentar até US\$ 12 trilhões ao PIB mundial em 2025. É, portanto, uma questão impulsionadora de qualidade de vida e equilíbrio econômico para as nações.

Todos esses dados confirmam a importância da participação da mulher nos tempos atuais, com pretensão de serem mais inclusivos, mas ainda com baixos índices de representatividade. É fundamental que as empresas revejam seus processos de seleção e invistam na formação, avaliação e promoção de suas equipes. A meritocracia não pode ser vista como ferramenta de



oportunidades iguais, sem reconhecer as particularidades, ponto de partida e privilégios que traz consigo. Por outro lado, as mulheres precisam combater a Síndrome da Impostora, que as leva a acreditar que não estão preparadas para assumir mais desafios. A autoconfiança, que deve ser desenvolvida desde a infância, é determinante na trajetória profissional.

A pesquisa "Por Ser Menina no Brasil - crescendo entre direitos e violências", publicada em 2014, pela Plan International Brasil, ouviu quase 2.000 meninas, de 6 a 14 anos, nas cinco regiões do país. Segundo relatos dessas jovens, enquanto 81,4% delas arrumavam a própria cama, somente 11,6% dos meninos o faziam; 76,8% delas lavavam louça, contra apenas 12,5% dos meninos. Essa discrepância acontece em mais uma série de atividades domésticas, que as impedem de sair de casa, se socializar e dedicar mais tempo aos estudos.

Pelo 11º ano consecutivo, o *Real Choices, Real Lives*, realizado em nove países, inclusive o Brasil, acompanhou o desenvolvimento de um grupo de meninas, desde o nascimento até completarem 18 anos. A partir dos 10 anos de idade, elas começam a perceber que a transformação do corpo, no início da puberdade, traz outro problema – a necessidade de ficarem mais em casa porque agora são "mocinhas". Muitas delas naturalizam essas diferenças, com o discurso de "sempre foi assim". Outras percebem que está errado, mas não têm estrutura para reagir. Muitas já resistem e cobram de suas famílias um tratamento diferente, querem estudar, aprender mais sobre seus direitos e mudar a própria realidade e a de outras meninas.

Os homens também são afetados pelos estereótipos de gênero e pela chamada masculinidade tóxica, que causa sofrimento para eles e as pessoas ao seu redor. Papéis de provedores e, por natureza, competitivos, podem ser muito limitantes. No futuro, viver esse masculino de forma tão pesada se refletirá em suas relações pessoais e profissionais, com diferentes tipos de violência e assédios.

É preciso atuar urgentemente na socialização do gênero e reforçar a confiança nas meninas, a partir da tenra idade, para que desenvolvam plenamente seu potencial e cheguem fortalecidas à idade adulta e à trajetória profissional que escolherem. Da mesma forma, ajudar os meninos a romper barreiras, mostrando vulnerabilidade e humanidade, para que se tornem profissionais mais preparados para compartilhar seu espaço com as mulheres, que estão chegando para conquistar espaço.

CYNTHIA BETTI é diretora executiva da Plan International Brasil, organização não governamental e sem fins lucrativos que promove os direitos das crianças e a igualdade para meninas em mais de 70 países. Tem 30 anos de experiência em Planejamento Estratégico e Recursos Humanos.