

VOLUME 1

Mulheres no mercado de trabalho

VOLUME 1

Mulheres no mercado de trabalho

@ 2022. R10 Consultoria

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte

FICHA TÉCNICA

Volume 1: Mulheres no mercado de trabalho

TEMAS:

1. Empreendedorismo feminino; 2. Mercado de trabalho; 3. Direito das mulheres; 4. Mulheres na política; 5. Profissões e cargos de liderança.

EQUIPE TÉCNICA

Supervisão geral – Glauciele Lerner

Supervisão técnica – Yuri Chagas Lopes

Pesquisa e elaboração – Maria Luiza Dias Campos

Revisão – Martina Maria Lopes Fouquet

Redação – Junio Silva

Finalização – Gabriel Galvão Gomes



04 Lugar de mulher?

05 No Brasil

06..... O que gera essa dificuldade de inserção?

08..... Distribuição de rendimentos

11..... Profissões e cargos de liderança

11..... Mulheres na política

13..... O que dificulta o desenvolvimento profissional de meninas e mulheres?

14 Cenário internacional

17 Distribuição de rendimentos

18 Profissões e cargos de liderança

20 Mulheres na política internacional

20 As dificuldades na inserção das mulheres no mercado de trabalho

Lugar de mulher?

Tratar da desigualdade de gênero no Brasil e no Mundo, passa, inevitavelmente, pela temática do mercado de trabalho. Nesses dois cenários, os séculos XX e XXI foram momentos de avanços significativos relativos à inclusão das mulheres na força de trabalho.

No entanto, ainda é clara a disparidade de salário e ocupação de cargos de liderança entre homens e mulheres. Não é raro encontrar casos em que há apenas uma mulher ocupando alguma posição de liderança em meio a vários outros cargos ocupados, exclusivamente, por homens.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é costumeira e falsamente justificada por **estereótipos**. Por exemplo, existe o senso comum do “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”.

Nesse entendimento, os homens seriam naturalmente mais inclinados a gostar de determinadas áreas de trabalho do que as mulheres, quando na verdade isso é resultado de um processo de **socialização** construído e mantido, consciente ou inconscientemente, que direciona homens e mulheres para diferentes carreiras.

O que define os “trabalhos de homem” e os “trabalhos de mulher”, ao contrário do senso comum que aponta para questões biológicas, são as preferências e habilidades moldadas por esses processos de socialização que nos acompanham e são reforçados cotidianamente desde os primeiros anos de vida.

Como isso acontece?

Um estudo analisando 124 programas de televisão no horário nobre nos EUA descobriu que personagens femininas continuam a desempenhar papéis com romance, família e amigos, enquanto personagens masculinos encenam papéis relacionados ao trabalho.

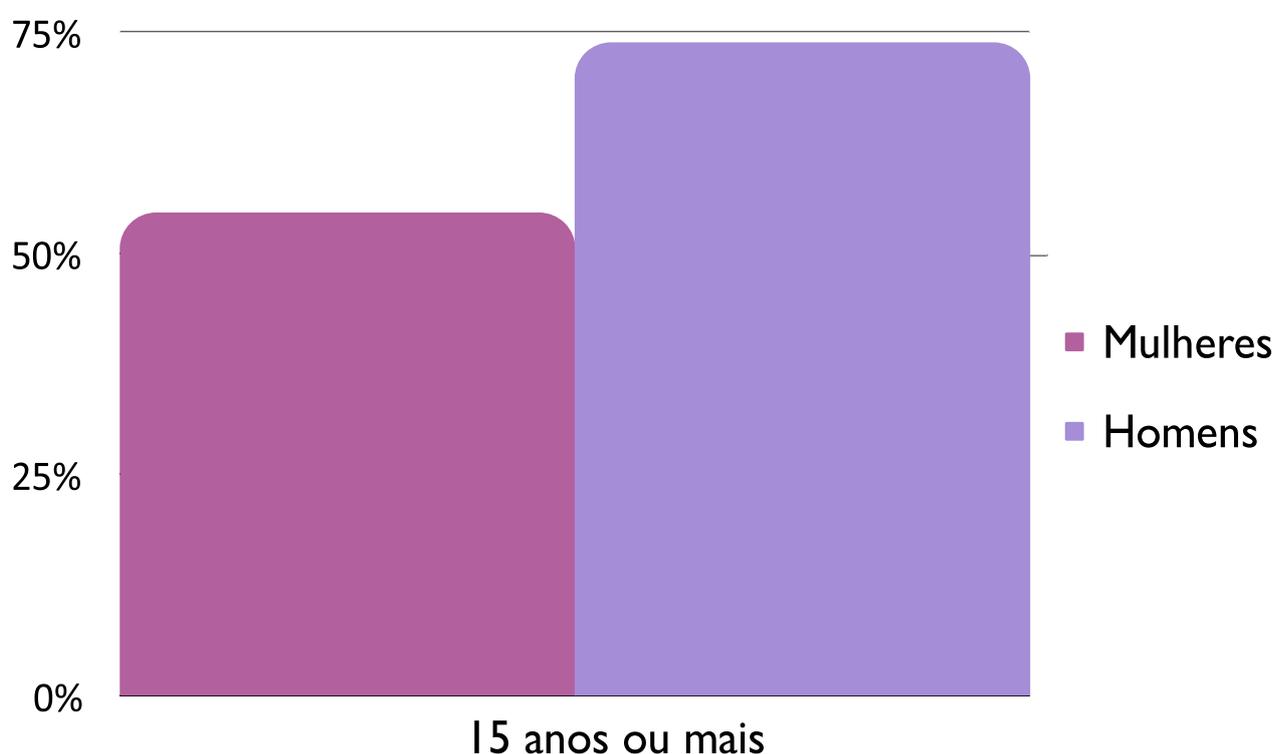
Nos livros infantis, um estudo conduzido nos EUA com 5.618 livros descobriu que, em comparação com as mulheres, os homens são representados quase duas vezes mais em títulos e 1,6 vezes mais como personagens centrais.

Os efeitos dessa construção social vão ser refletidos na forma com que homens e mulheres ocupam o mercado de trabalho. A seguir, veremos como isso acontece à nível nacional e internacional.

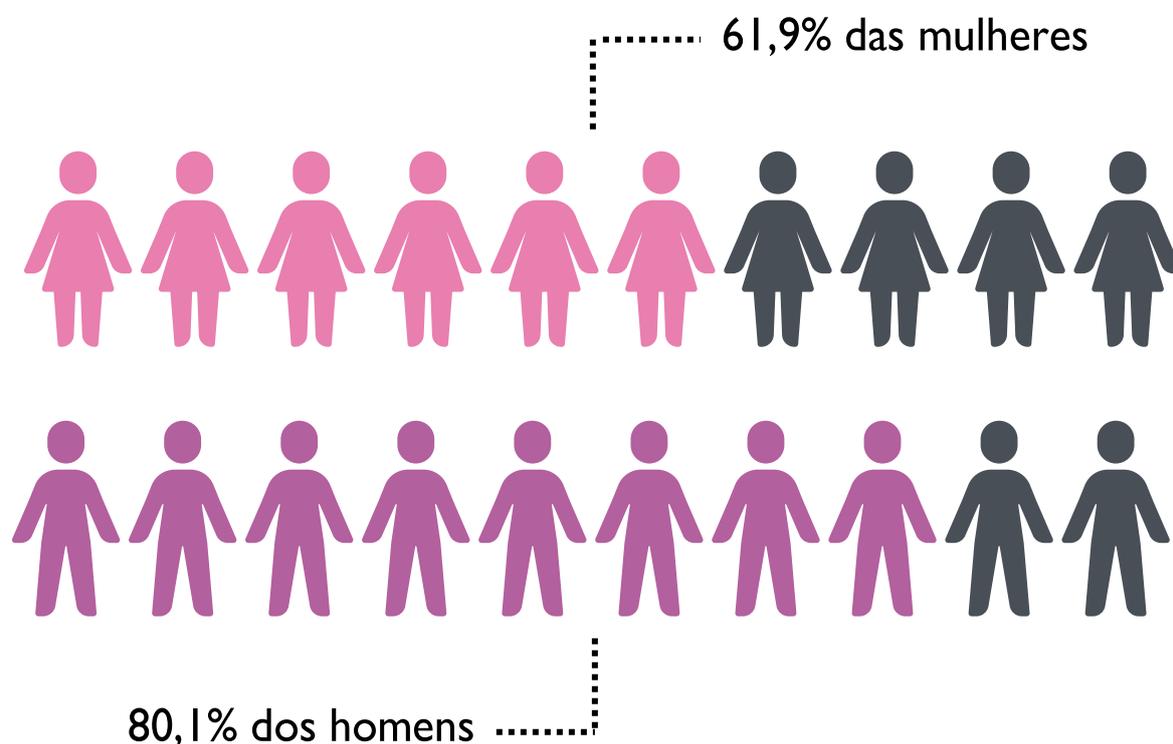
No Brasil

Em 2021, foi lançado um informativo do IBGE sobre a taxa de participação na força de trabalho brasileira. Essa taxa tem o objetivo de mensurar a parcela da população em idade de trabalho que, de fato, está empregada ou procurando emprego e disponível para ser contratada

Esse informativo aponta uma maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais.



Já o *Global Gender Gap Report* (2021), diagnosticou números maiores para a participação feminina na força de trabalho no Brasil, em que 61,9% das mulheres adultas se encontram inseridas frente a 80,1% dos homens, uma diferença de 18,2 pontos percentuais.



O que gera essa dificuldade de inserção?

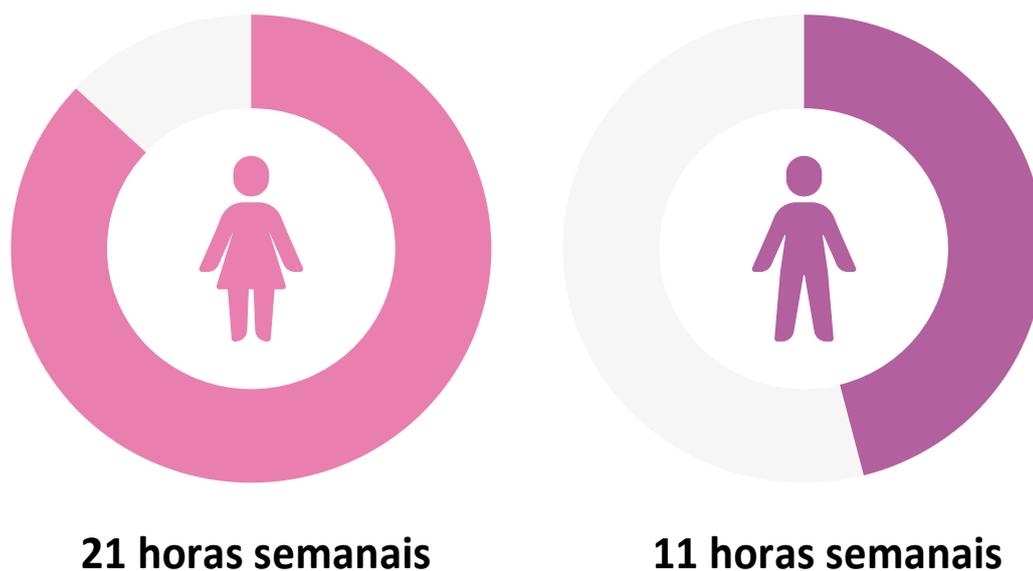
Os motivos são variados. Um deles é a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio como característica importante na determinação da ocupação das mulheres no mercado de trabalho.

O indicador do IBGE “nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos (2019)” demonstra isso: entre as mulheres nesse grupo etário que possuem crianças de até 3 anos, a proporção de ocupadas em relação à população em idade de trabalhar é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não possuem crianças, consolidando uma diferença de 34,6 pontos percentuais em relação aos homens com filhos de até 3 anos de idade (89,2%).



O nível de ocupação masculina é superior ao das mulheres nas duas situações, sendo até maior entre os homens com crianças de até 3 anos de idade vivendo em domicílio: 89,2% dos homens com crianças de até 3 anos de idade estão ocupados contra 83,4% daqueles sem filhos.

Um outro motivo para a dificuldade de inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho é a divisão desproporcional de afazeres domésticos. No Brasil, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11,0 horas semanais.



Essa também é uma questão de cor: mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com os cuidados de pessoas e os afazeres domésticos (22 horas semanais em 2019) do que as mulheres brancas (20,7 horas semanais).

O indicativo também mostra que a situação socioeconômica em que esses lares se encontram é um fator decisivo na carga de afazeres domésticos e relativos ao cuidado. Há uma média maior de horas trabalhadas nas atividades domésticas entre aquelas que fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos (24,1 horas), enquanto os 20% mais ricos, gastam em média 18,2 horas.

“Quanto menor a renda dessas mulheres, maior é a carga de trabalho doméstico e, portanto, menores são as oportunidades de inserção no mercado de trabalho.”

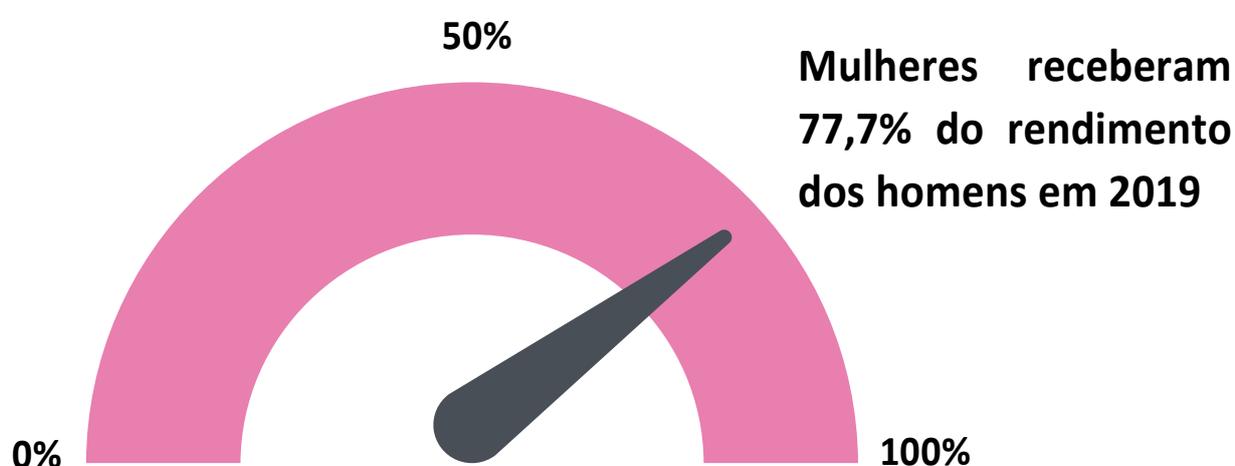
Resumindo, quanto menor a renda dessas mulheres, maior é a carga de trabalho doméstico e, portanto, menores são as oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Mesmo as que usufruem de melhores chances de inserção estão fadadas a elevadas cargas de responsabilidade doméstica e trabalho não remunerado, o que também dificulta o desenvolvimento de sua vida profissional.

Distribuição de rendimentos

O *Global Gender Gap Report* (2021) indica que o Brasil fechou 69,5% das lacunas em disparidade geral de gênero, chegando à 93ª posição global. Porém, persistem as lacunas de gênero relativas à participação econômica e oportunidade, com apenas 66,5% do *gap* solucionado (89º lugar).

Essas diferenças podem ser vistas principalmente quando falamos sobre salário e renda. Até o momento, 54,2% do hiato salarial e 56,7% do hiato de renda foram solucionados.

A desigualdade também é vista no informativo do IBGE: em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens. Nos grupos ocupacionais com maiores rendimentos, como diretores/gerentes e profissionais das ciências e intelectuais, a disparidade é maior. Nesses grupos, as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.





Regiões com renda elevada também apresentam alto índice de desigualdade, de acordo com o IBGE. Nas Regiões Sul e Sudeste, as mulheres recebiam em média, 72,8% e 74,0%, respectivamente, do rendimento dos homens. No Norte e Nordeste do Brasil, onde os rendimentos médios foram baixos para ambos os gêneros, as desigualdades eram menores.



Mas será que o motivo disso não é a menor escolarização das mulheres?

Não é isso que as evidências mostram. A PNAD Contínua, em 2019, mostrou que entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não têm instrução ou possuem apenas o fundamental incompleto, ao passo que a porcentagem entre as mulheres é de 37,1%. Já a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres.

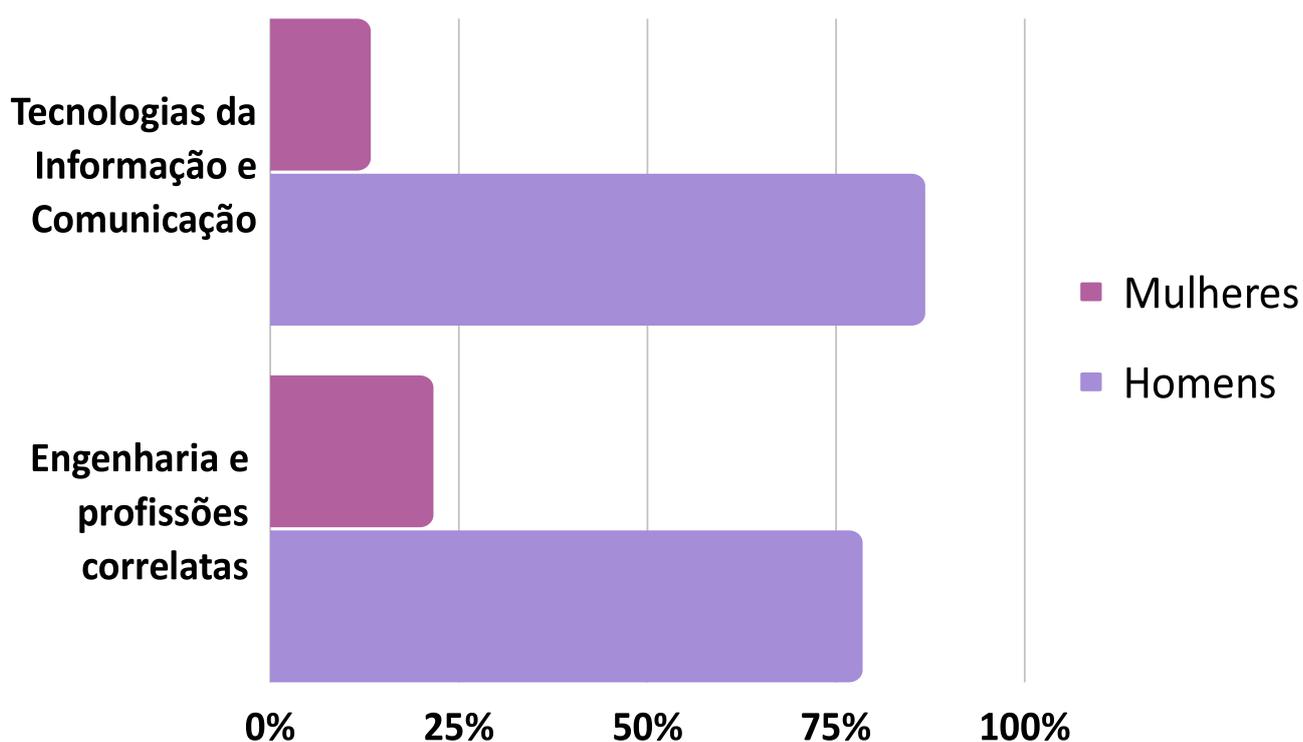
Com 25 anos ou mais	Mulheres	Homens
Sem instrução ou apenas fundamental incompleto	37,1%	40,4%
Nível superior completo	19,4%	15,1%

Isso nem sempre foi assim. Os dados indicam uma melhora no quadro educacional de mulheres nas últimas gerações. Entre a população com 65 anos ou mais, as mulheres possuem nível de instrução ligeiramente inferiores aos dos homens, evidenciando as restrições enfrentadas por elas no acesso à educação em décadas passadas.

Nas demais faixas etárias, dados indicam que as mulheres são mais instruídas que os homens, com uma diferença acentuada na população mais jovem. No grupo entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres possuem nível superior completo, contra 18,3% dos homens, uma diferença de 6,8 pontos percentuais.

“Os avanços educacionais não acompanham os avanços da paridade econômica entre homens e mulheres”

Assim, vemos que os avanços educacionais não acompanham os avanços da paridade econômica entre homens e mulheres. Uma justificativa possível para essa desigualdade econômica, mesmo quando há vantagem no acesso ao ensino superior, é o fato de que mulheres enfrentam dificuldades de inserção em certas áreas do conhecimento, como as ligadas às ciências e à esfera de produção.



O Censo da Educação Superior 2019 mostra que mulheres correspondiam a apenas 13,3% das matrículas nos cursos presenciais de graduação na área de Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação, e 21,6% na área de Engenharia e profissões correlatas.

A participação feminina fica mais ligada às áreas relacionadas ao cuidado. Na área de Bem-Estar, que inclui cursos como Serviço Social, a participação feminina nas matrículas foi de 88,3% em 2019.

Nos cursos de Direito e Medicina, duas áreas tradicionais, as mulheres também constituíam uma maioria das matrículas de graduação: 55,2% e 59,7%, respectivamente.

Profissões e cargos de liderança

Outro fator analisado pelo *Global Gender Gap Report* (2021) é a presença feminina em cargos de chefia. O documento mostra uma lacuna fechada de 65,1%, com 39,4% de todos os gerentes sendo mulheres.

Já o informativo do IBGE indica que 62,6% dos cargos gerenciais no Brasil eram ocupados por homens e 37,4% por mulheres. Novamente, a maior desigualdade por gênero surge nos 20% da população ocupada com os maiores rendimentos: 77,7% dos cargos gerenciais são ocupados por homens, contra 22,3% ocupados por mulheres.

Mulheres na política brasileira

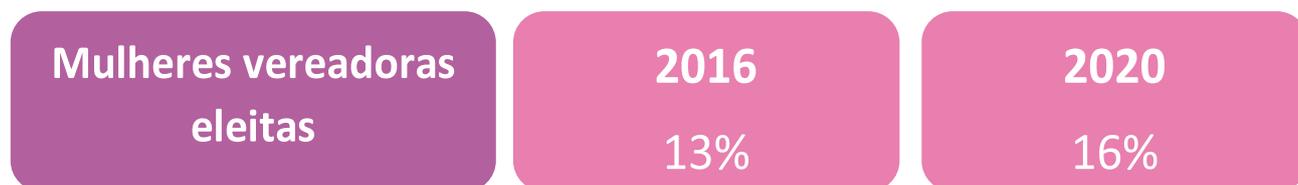
A representação política é um ponto crítico no contexto brasileiro. Apesar das mulheres serem a maioria na população brasileira, há um grave quadro de sub-representação.

O país ocupa o 108º lugar no índice do *Global Gender Gap Report* (2021), com apenas 13,8% da lacuna de empoderamento político resolvida. O Brasil sofreu uma queda de 4 posições nesse índice desde o ano passado.

O informativo do IBGE indica que, no segundo semestre de 2020, dos 22 ministros de Estado, apenas dois eram



mulheres, ou 7,1%. A ocupação desses espaços por mulheres poderia favorecer o planejamento e execução de políticas públicas voltadas às questões de gênero, além de representar exemplos para outras mulheres trilharem a carreira política.



O informativo também evidencia que, em 2020, entre os vereadores eleitos, apenas 16% são mulheres. Isso constitui um aumento de menos de 3 pontos percentuais em relação a 2016. O estado com a maior porcentagem de mulheres eleitas é o Rio Grande do Norte, com 21,8% de participação feminina em cargos de vereador. O Rio de Janeiro apresenta-se como o estado com a menor índice: 9,8%.

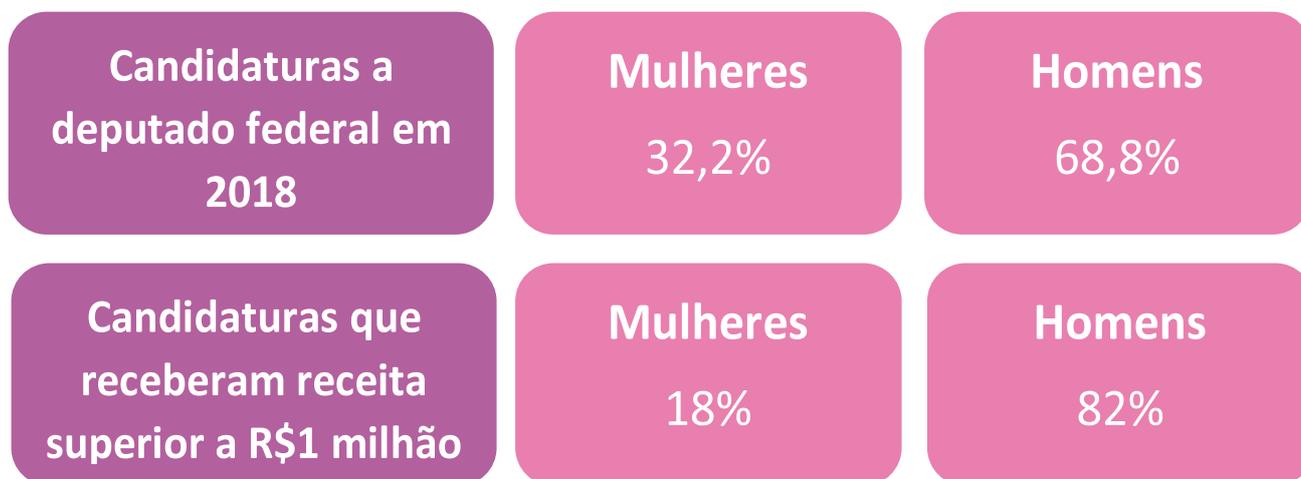
“O informativo do IBGE indica que, no segundo semestre de 2020, dos 22 ministros de Estado, apenas dois eram mulheres, ou 7,1%.”

É interessante ressaltar que desde 1995 existe uma legislação que prevê cotas eleitorais, reservando um percentual de candidaturas proporcionais para as mulheres em eleições. Porém, só com a Lei n. 12.034, de 2009, essas cotas se tornaram obrigatórias. Assim, o mínimo de candidaturas de cada sexo passa a ser de 30% e o máximo de 70%, por cada partido ou coligação partidária.

A falta de apoio material, inclusive por parte dos partidos políticos, e o maior sucesso eleitoral dos candidatos que já eram parlamentares anteriormente são algumas das razões para a desproporção de candidatas e deputadas mulheres em exercício.



Segundo o TSE de 2020, 68,8% das candidaturas a deputado federal em 2018 eram de homens, contra 32,2% de mulheres. Quanto às candidaturas que receberam receita superior a 1 milhão de reais, 82% eram de homens e apenas 18% de mulheres.



O que dificulta o desenvolvimento profissional de meninas e mulheres?

Diversos fatores prejudicam o desenvolvimento profissional feminino, um deles é o casamento precoce. De acordo com as estatísticas do Registro Civil de 2019, 21.769 casamentos foram realizados com meninas de até 17 anos, ou seja, 2,1% do total de casamentos do mesmo ano. Os casamentos envolvendo meninos da mesma faixa etária representam apenas 0,2% do total.

Casos de gravidez adolescente também nos dão uma noção da dificuldade de desenvolvimento profissional feminino. No Brasil, em 2019, a taxa de fecundidade adolescente era de 59 nascimentos a cada 1.000 mulheres de 15 a 19 anos de idade.

Nas Regiões Sudeste e Sul, em 2019, a taxa de fecundidade adolescente era de 49,4 e 50 nascimentos, respectivamente, enquanto Centro-Oeste e Nordeste possuíam taxas de 62,7 e 65,2, respectivamente.

A maior taxa é encontrada no Norte: 84,5 nascimentos a cada 1.000 mulheres de 15 a 19 anos de idade.

Cenário internacional

Se no Brasil as mulheres ainda encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho, nos outros países essa desigualdade também está longe de ser superada, apesar de avanços recentes nas leis. Bem recentes, por sinal.

O Índice *Women, Business and The Law* (2021), produzido pelo Banco Mundial observa as reformas legais ocorridas entre setembro de 2019 e outubro de 2020 relacionadas à paridade de gênero no mundo.



No indicador sobre mercado de trabalho, é exposto que, durante esse período, os Emirados Árabes Unidos removeram as restrições ao direito da mulher de conseguir um emprego.

As Ilhas Marshall, na Oceania, e o Senegal, na África Ocidental, promulgaram uma nova legislação que proíbe diretamente a discriminação com base no gênero no emprego. Serra Leoa, na África ocidental, por sua vez, adotou uma nova legislação sobre assédio sexual no emprego.

Vejamos também os dados de 2019 expostos no *Global Gender Report*, relatório sistematizado pelo Fórum Econômico Mundial em 2021. Segundo o documento, no quadro global, quase 80% dos homens de 15 a 64 anos estão na força de trabalho, enquanto apenas 52,6% das mulheres da mesma faixa etária se encontram em igual posição.

Força de trabalho entre
indivíduos de 15 a 64 anos

52,6%
das mulheres

80%
dos homens

Esse cenário, que dialoga com o que foi observado aqui no Brasil, expõe uma dificuldade estrutural que mulheres enfrentam ao serem inseridas no mercado de trabalho.

Isso significa que a disparidade de inserção já era um problema social anterior à pandemia do Covid-19, sendo uma adversidade historicamente enfrentada por mulheres e que poderá ser agravada após a crise sanitária.

Desigualdade = prejuízo

É isso que alguns debates científicos de apoio à Economia Feminista mostram. Empreendimentos que se preocupam em implementar uma política de diversidade na composição de equipe não estão apenas respondendo a um novo contexto de alterações morais e de valores, mas estão, na realidade, optando por uma pluralidade de vivências enriquecedora para o ambiente profissional.

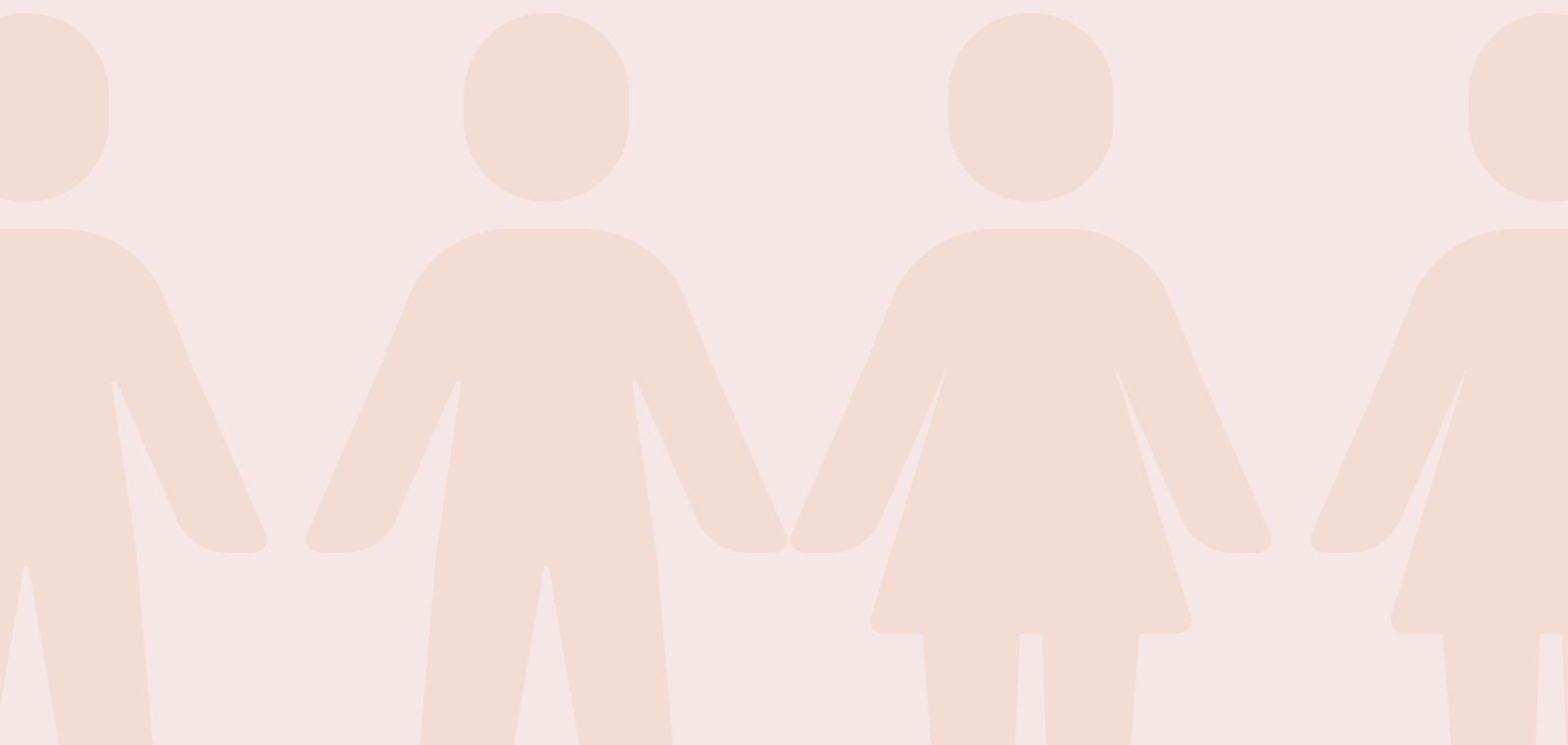
Além disso, o perfil feminino em papéis de liderança já se demonstra especialmente relevante para o bem-estar geral do ambiente de negócios. O estudo “Women in the Workplace”, elaborado pela McKinsey & Company, em 2021, coletou informações de 423 organizações americanas empregando 12 milhões de pessoas. Mais de 65.000 funcionários foram pesquisados e entrevistas foram conduzidas com mulheres de identidades diversas.





Esses são alguns dos cenários observados no estudo:

- **31%** dos funcionários entrevistados afirmam que, quando o gerente é uma **mulher**, a ação de promover apoio emocional é consistente. Esse número cai a **19%** quando o gerente é um **homem**.
- **61%** dos entrevistados afirmam que gerentes **mulheres** fazem ações de consulta e cuidado com o bem-estar geral do funcionário com mais frequência. Quando o gerente é **homem**, esse número cai a **54%**.
- **29%** dos entrevistados afirmam que ações de auxílio com mudanças de vida são mais consistentes quando o gerente é uma **mulher**. Quando se trata de um **homem**, esse número cai a **24%**.
- **42%** dos funcionários afirmam que ações de gerenciamento de carga de trabalho são mais consistentes quando o gerente é uma **mulher**. Esse número cai a **36%** quando o gerente é um **homem**.
- Ações de prevenção de *burnout* são mais consistentes com uma **mulher** na gerência para **21%** dos funcionários. Com um **homem**, esse número cai a **16%**.



Além disso, mulheres são mais atentas no tocante a políticas e medidas de inclusão social. Segundo a mesma pesquisa, 19% das mulheres entrevistadas em posições seniores afirmam dispende tempo substancial em medidas de **Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI work)**, frente a 9% dos homens em igual posição.

Líderes femininas com identidades historicamente marginalizadas são ainda mais propícias a contribuir com esforços em DEI. Mulheres negras, da comunidade LGBTQIA+ ou deficientes em cargos gerenciais ou acima são duas vezes mais propícias do que mulheres fora desses grupos a dispende tempo em atividades de DEI fora de suas responsabilidades formais.



Ações como as listadas acima contribuem para um ambiente empresarial mais saudável, diverso e inclusivo; fatores que são essenciais para o desenvolvimento de alianças e a construção da confiança no trabalho.

Dados da McKinsey & Company mostram que quando os funcionários possuem fortes alianças, é 65% mais provável que eles reportem estar felizes no trabalho; 86% mais provável que eles recomendem a companhia como um bom lugar para se trabalhar; 40% menos provável que eles experienciem burnout; e 53% menos provável que eles considerem se retirar da empresa.

Distribuição de rendimentos

Além da desigualdade no acesso às oportunidades da força de trabalho, as disparidades financeiras continuam a representar uma grande área de preocupação para as mulheres trabalhadoras e seus dependentes.



De acordo com o Global Gender Report (2021), a disparidade salarial entre homens e mulheres que ocupam cargos semelhantes, do ponto de vista global, é mensurada em aproximadamente 37%.

A respeito de salários em cargos similares, a disparidade permanece inclusive entre os países com melhor performance em equidade de gênero, incluindo a Islândia, o primeiro do mundo em paridade salarial. Quando avaliamos a disparidade de renda (salários e demais entradas), homens recebem aproximadamente 51% a mais que mulheres.

“Quando avaliamos a disparidade de renda (salários e demais entradas), homens recebem aproximadamente 51% a mais que mulheres.”

Além das disparidades de salário e renda, globalmente, mulheres ainda enfrentam desvantagens significativas no acesso e na administração de ativos e de serviços financeiros.

Em 74% dos países analisados pelo Global Gender Report (2021), o acesso irrestrito a uma conta bancária não é a realidade para todas as mulheres. Em 81% dos países da amostra, as mulheres não gozam de plenos direitos de herança.

O relatório indica que no ano de 2021, o hiato entre homens e mulheres em disparidade na participação econômica e acesso a oportunidades permaneceu praticamente estagnado, com uma tímida melhora, indo de 57.8% para 58% em relação ao ano anterior.

Numa perspectiva de longo prazo, desde 2006 o alcance subiu em 2.4 pontos percentuais, traduzindo uma média de progresso de 0.16 ponto percentual para cada ano entre 2006 e 2020.

Nesse ritmo, demorará cerca de **276.6 anos** para que esse hiato seja resolvido e que a equidade de gênero na participação econômica e acesso a oportunidades seja atingida. Os efeitos da pandemia podem alterar essa estimativa de tempo.

Profissões e cargos de liderança

A ocupação feminina de cargos seniores e gerenciais, tanto no setor público quanto privado, é um desafio adicional à paridade de gênero em um quadro global.

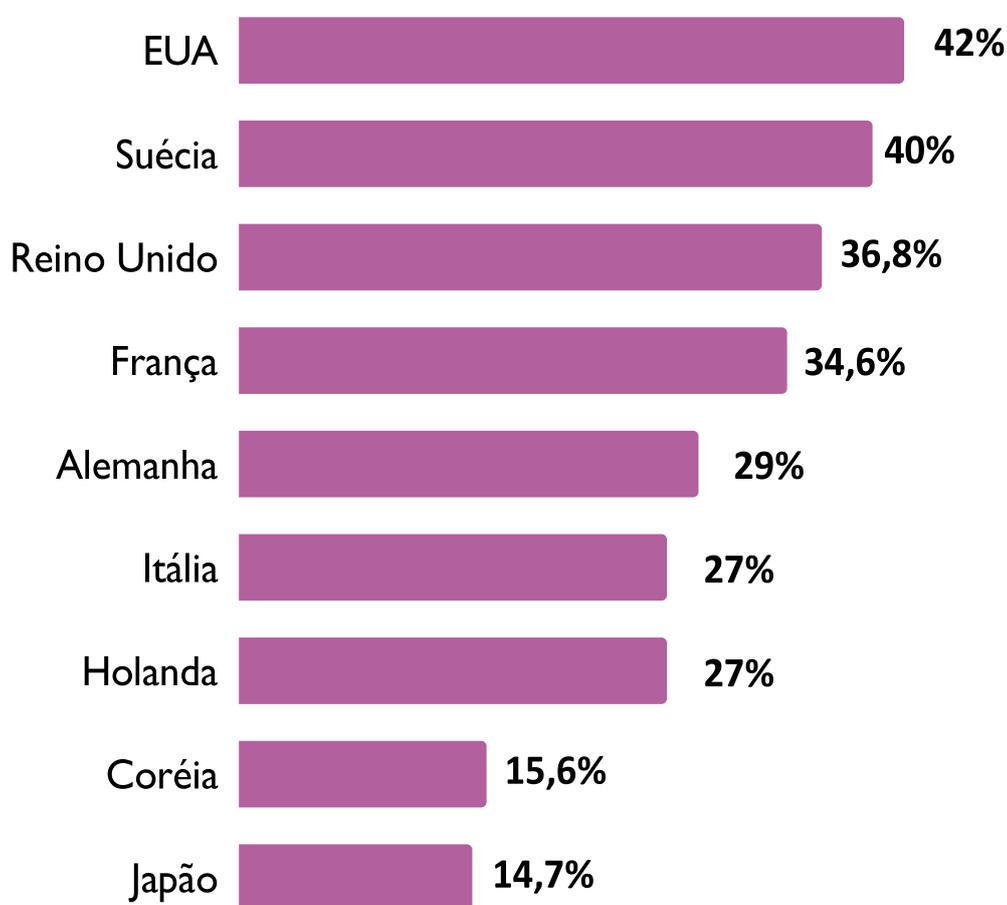


O Global Gender Report (2021) aponta que 41% dos profissionais em posições seniores são mulheres, um cenário de sub-representação, apesar de certo progresso em relação ao ano anterior.

A média da presença feminina nesses cargos entre os países observados pelo relatório é de 33%. Apenas 22 países fecharam pelo menos 80% do hiato existente entre homens e mulheres em cargos de liderança.

Por outro lado, é visto que em outros 20 países esse hiato é acima de 80%. Nessas nações, as mulheres representam 14.7% das posições gerenciais, o que reflete um gap de 83%.

Mesmo nas maiores economias mundiais, essa presença feminina limitada em cargos de liderança é uma realidade. Nos Estados Unidos, as mulheres representam 42% das posições seniores e gerenciais; na Suécia, país top 5 em equidade de gênero, essa porcentagem cai para 40%; no Reino Unido, 36.8%; na França, 34.6%; Na Alemanha, 29%; na Itália e na Holanda, 27%; e na Coreia e Japão, 15.6% e 14.7%, respectivamente.



Mulheres na política internacional

O cenário não é animador, segundo o Global Gender Gap Score de 2021. O relatório aponta uma piora do quadro global em relação ao ano anterior, regredindo ao nível de 2018.

O subíndice de empoderamento político não é apenas a dimensão em que a disparidade de gênero é maior, mas também é onde se encontra a maior dispersão em performance entre países.

Dentre as 35.500 cadeiras dos 156 países considerados pelo índice, apenas 26.1% são ocupadas por mulheres. Em 52 países da amostra, mulheres representam menos de 20% dos assentos nas câmaras inferiores e em dois países (Vanuatu e Papua-Nova Guiné) não há mulheres no parlamento.

A representação feminina em posições ministeriais também é baixa: apenas 22.6% dos mais de 3.400 ministros ao redor do mundo são mulheres. Nas posições políticas mais altas de poder, poucas mulheres estiveram no comando do estado nos últimos 50 anos.

Em 81 dos 156 países analisados em 2021, há nações que nunca tiveram mulheres na presidência, incluindo países considerados progressistas na agenda de gênero, como Suécia, Espanha, Holanda e Estados Unidos.

Com apenas 22.3% do hiato em empoderamento político global “fechado” em 2021, esse resultado é 2.4 pontos percentuais pior do que foi reportado em 2020. Nesse ritmo, levará cerca de 145.5 anos para plenamente “fechar” o hiato de gênero em participação política no mundo.

As dificuldades na inserção das mulheres no mercado de trabalho

À medida que as mulheres assumem funções de liderança, suas experiências cotidianas geralmente ficam mais difíceis. Em comparação com as mulheres em cargos iniciais, mulheres seniores possuem duas vezes mais chance de serem o que o estudo da McKinsey & Company denomina de “*Onlys*”, ou seja, frequentemente a única ou uma das únicas mulheres na sala de trabalho.

Microagressões – como interrupções, comentários sobre seu estado emocional ou ter seu julgamento questionado – também acontecem com mais frequência com mulheres ocupantes desses cargos.



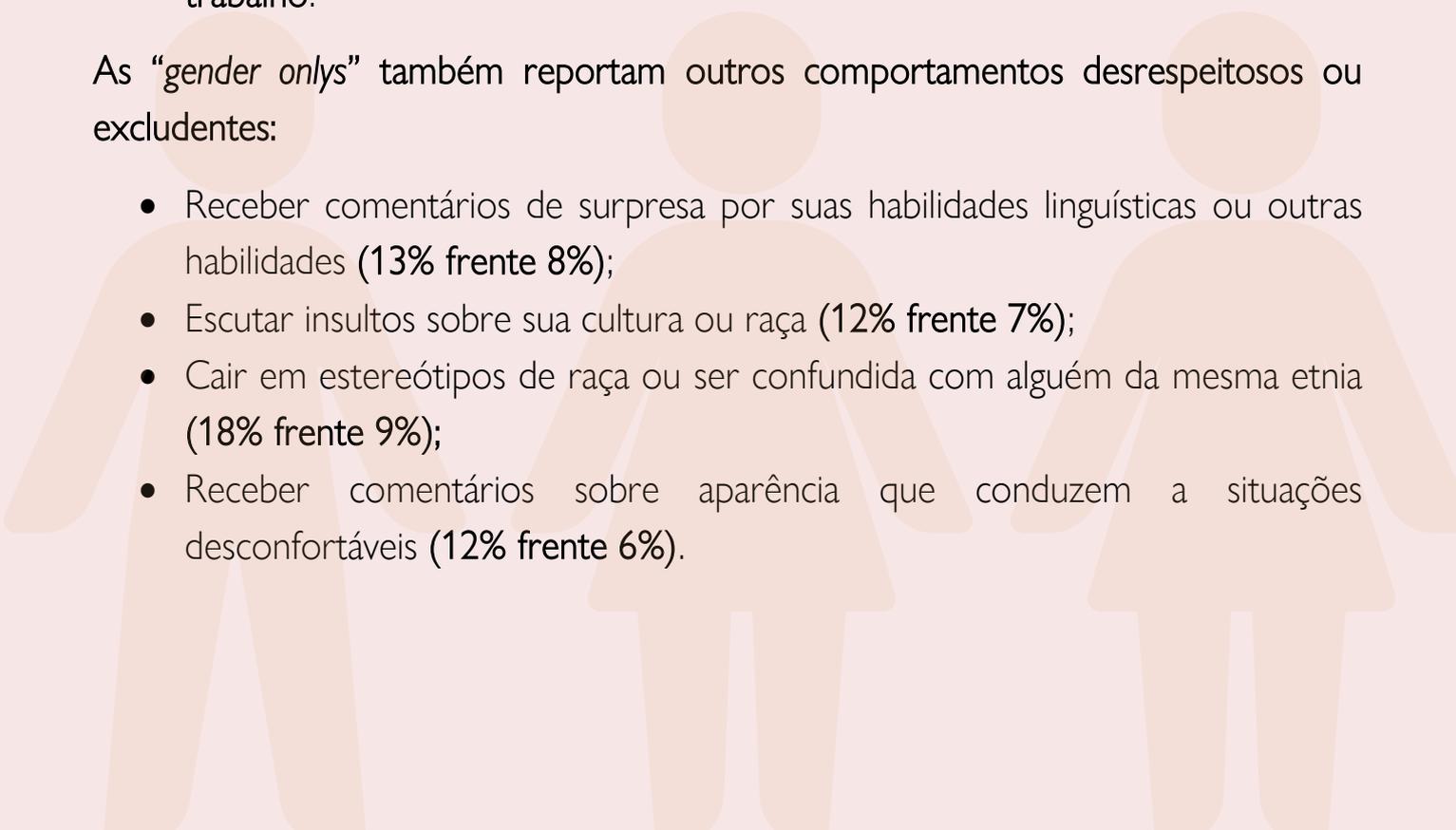
Vejamos o que o estudo aponta sobre as entrevistadas em cargos de liderança e homens em igual posição:

- **36%** afirmam sofrer com interrupções de fala. Apenas **15%** dos **homens** afirmam o mesmo.
- **34%** afirmam ter seu julgamento questionado na sua área de expertise. Por outro lado, **22%** dos **homens** afirmam o mesmo.
- **20%** afirmam ter seu estado emocional como objeto de comentário por outros. Já entre os **homens**, esse número cai para **11%**.

Esses números sobem quando se trata de mulheres reconhecidas como as únicas do seu gênero no ambiente de trabalho, as “*gender onlys*”:

- Enquanto **28%** de todas as **mulheres entrevistadas** reportaram experienciar interrupções de fala no ambiente corporativo, essa porcentagem sobe a **47%** quando se trata de mulheres que se encontram na posição de “*gender only*”.
- Quando se trata de ter seu julgamento questionado na sua área de expertise, **31%** das **mulheres em geral** reportaram sofrer com esse comportamento frente **45%** das **mulheres em posição excepcional** de serem as únicas.
- Se tratando de comentários sobre seu estado emocional, as estatísticas são de **18%** para **todas as mulheres** frente **28%** para aquelas **sozinhas em ambiente de trabalho**.

As “*gender onlys*” também reportam outros comportamentos desrespeitosos ou excludentes:

- Receber comentários de surpresa por suas habilidades linguísticas ou outras habilidades (**13% frente 8%**);
 - Escutar insultos sobre sua cultura ou raça (**12% frente 7%**);
 - Cair em estereótipos de raça ou ser confundida com alguém da mesma etnia (**18% frente 9%**);
 - Receber comentários sobre aparência que conduzem a situações desconfortáveis (**12% frente 6%**).
- 

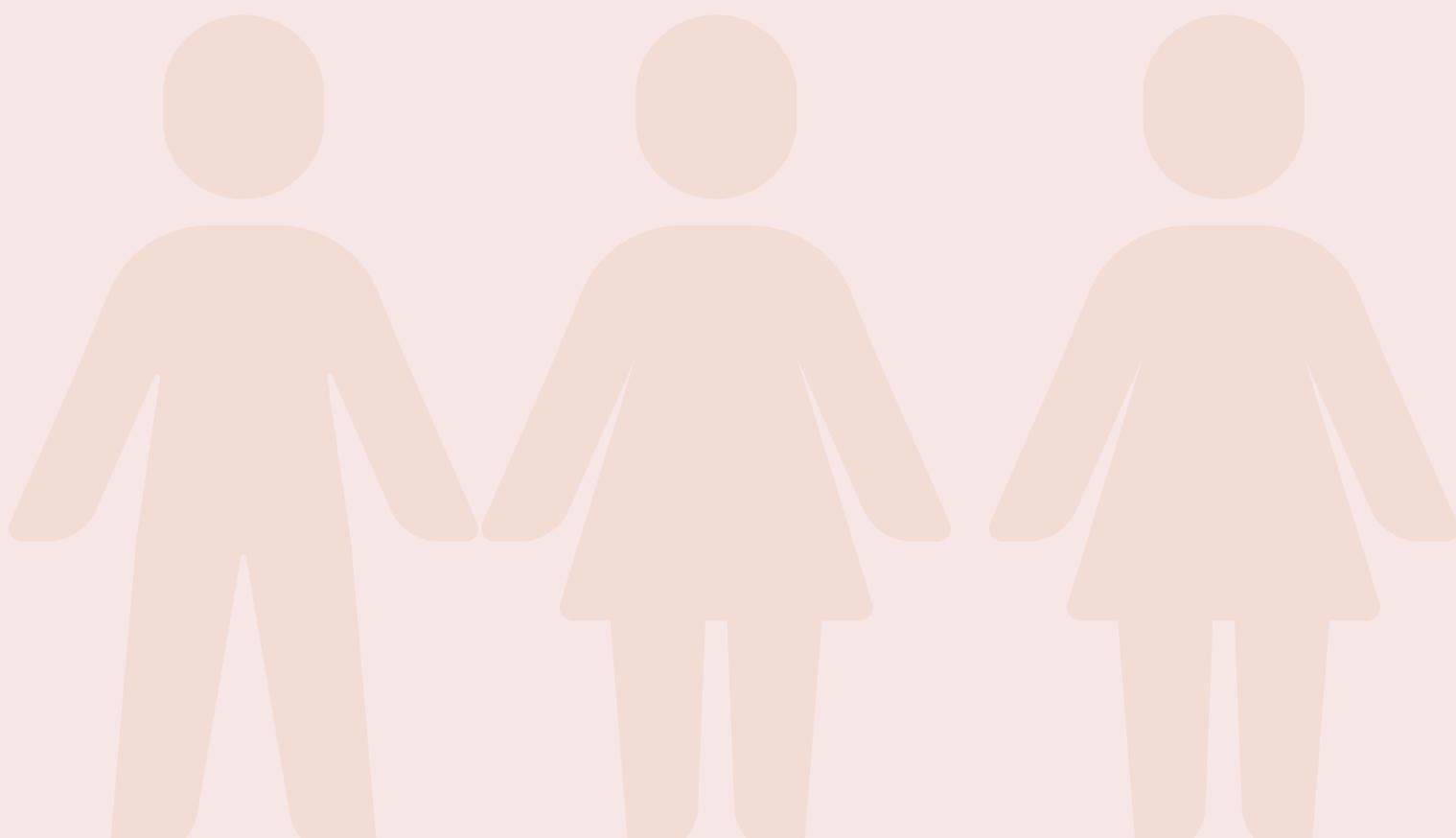


A pesquisa indica ainda que mães “*gender only*” são mais propícias a desenvolver *burnout* e a se preocupar mais com a manutenção de suas carreiras. Sentimentos como a sensação de serem percebidas como menos comprometidas e o impulso de trabalhar mais para serem notadas são mais frequentes nesse grupo.

A respeito da frequência do sentimento de sobrecarga, **38%** dos **pais com filhos pequenos** reportaram esse sentimento e **47%** das **mães não-onlys** o fizeram frente a **55%** das **mulheres “onlys”** com filhos pequenos.

Do ponto de vista quantitativo, **51%** das **mães onlys** entrevistadas reportaram o sentimento de serem vistas como menos compromissadas frente **36%** dos **pais com filhos pequenos** e **41%** das **mães não-onlys**. A sensação de ter que trabalhar mais para poder ser notada e demonstrar serviço também foi mais recorrente entre **mães onlys**: **42%** frente **26%** dos **pais com filhos pequenos** e **33%** das **mães não-onlys**.

Em situação de jornada flexível, **25%** das **mães onlys** se sentem julgadas no ambiente de trabalho frente **12%** dos **pais com filhos pequenos** e **19%** das **mães não-onlys**. A preocupação acerca de como a jornada flexível pode prejudicar a carreira profissional também é mais recorrente em **mães onlys**: **34%** frente **18%** dos **pais com filhos pequenos** e **27%** das **mães não-onlys**.



A **R10 Consultoria** é uma empresa especializada no atendimento às instituições públicas e privadas que fomentam o desenvolvimento econômico e socioambiental no Brasil e na América Latina.

A R10 Consultoria atua com o desenvolvimento de projetos nacionais e internacionais, elaboração de estudos e na criação de soluções para a implementação, monitoramento e avaliação de políticas, programas e projetos de desenvolvimento.



R10 Consultoria

Rua 30 Norte, Lote 04, Bloco A, 3 andar Ed.
Cosmopolitan Office

Águas Claras, Brasília – DF

CEP 71918-180

Tel: +55 (61) 99839-3737

E-mail: contato@r10consultoria.com.br