

VOLUME 5

# Boas práticas para uma economia feminista

VOLUME 5

# Boas práticas para uma economia feminista

@ 2022. R10 Consultoria

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

## FICHA TÉCNICA

---

Volume 5: Boas práticas para uma economia feminista

### TEMAS:

1. Empreendedorismo feminino; 2. Igualdade; 3. Mulheres nas empresas; 4. Movimento feminista; 5. Autoliderança; 6. Mulheres inspiradoras.

---

### 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 ..... A hora e a vez delas

05 ..... Igualdade na prática

05..... Liderança feminina nas empresas

09..... O movimento feminista no ambiente familiar

10..... Autoliderança

12..... A pandemia revelando a força das mulheres líderes

12..... Mulheres inspiradoras

# A hora e a vez delas

Ao longo dessa série de e-books, você pôde ter um panorama geral do mundo dos negócios sob o recorte das questões de gênero. Vimos que avanços foram feitos nas leis brasileiras e internacionais com o objetivo de diminuir a desigualdade entre os sexos nas últimas décadas.

Avanços esses que, apesar terem sido marcos históricos nessa luta, se mostram insuficientes frente às dificuldades que as mulheres enfrentam no simples ato de existir. Sim, existir. Algo que pode parecer natural e rotineiro, como ir ao trabalho e passear. Estamos todos existindo, porém para grande parte da população, **existir** e **resistir** são atos inseparáveis.

Mais do que tudo, na série de e-books Uma Questão de Gênero, você, leitor (a), pôde observar a necessidade de se criar ambientes empresariais que recebam e deem oportunidades de desenvolvimento para pessoas com as mais diversas trajetórias e vivências.

Nessa última publicação da série, mostraremos exemplos de boas práticas que podem inspirar a criação desses ambientes profissionais cada vez mais diversos e inclusivos, superando antigos estereótipos de gênero.

Em um cenário antes marcado pela gritante ausência de mulheres em cargos de liderança e supervisão e pela disparidade entre iguais, essa é a hora e a vez de construirmos coletivamente uma nova cultura nas empresas e demais locais de trabalho.

Uma Questão de Gênero é o resultado de um estudo de posicionamento realizado pela R10 Consultoria a partir de uma extensa coleta de dados do cenário mundial. [Confira as demais edições da nossa série de publicações.](#)



# Igualdade na prática

## Liderança feminina nas empresas

Um ambiente empresarial com paridade de gênero exige que as mulheres tenham os mesmos direitos e deveres relacionados ao desenvolvimento pessoal e profissional que seus pares, bem como as mesmas oportunidades, inclusive quanto ao salário e outros benefícios corporativos.

Para que essas medidas sejam colocadas em prática, alguns fatores devem ser levados em conta, como:



01

Cultura organizacional e políticas internas;

02

Estratégias justas de atração, recrutamento, seleção, contratação ou promoção interna, integração/socialização organizacional, engajamento, motivação e retenção.





Este é um processo que deve estar em primeiro plano na cultura da empresa, prezando a diversidade e a inclusão. A empresa deve acreditar e garantir oportunidades iguais para todos, a fim de que seu plano seja verdadeiro, perene, agregador e faça, de fato, a diferença.

A partir disso, é possível fomentar o empoderamento feminino em posições de liderança, mostrando que as mulheres podem e devem ocupar esses espaços.

É responsabilidade do RH promover estrategicamente um trabalho de base com ações de mobilização, conscientização e capacitação, em prol da desconstrução de possíveis preconceitos internos, em função de um clima organizacional justo e saudável.

Além disso, é essencial manter uma comunicação eficiente, clara e transparente sobre as ações da empresa, avanços, novidades, conquistas, resultados, premiações, mudanças, entre outros temas, gerando participação, pertencimento, visibilidade etc.

**“A empresa deve acreditar e garantir oportunidades iguais para todos, a fim de que seu plano seja verdadeiro, perene, agregador e faça, de fato, a diferença.”**



## Estratégias práticas para promover a liderança feminina nas empresas

### 1. Incentivar um ambiente empresarial amigável às mulheres e diversificado

De acordo com um estudo da Universidade George Washington citado pela revista Forbes, as mulheres sofrem 33% mais interrupções do que os homens quando estão falando. Isso mina a confiança ao expressar ideias ou simplesmente discutir em grupos mistos. Trabalhar em direção a espaços onde todos possam se expressar é vital para incentivar a liderança.

### 2. Incluir políticas efetivas de equidade de gênero

Você já criou algum questionário de avaliação para saber o que as mulheres precisam ou estão passando dentro da sua empresa? Embora ainda não haja uma lei semelhante à lei de cotas para o setor privado, há uma clara necessidade de incluir este aspecto em qualquer plano de recursos humanos. Uma boa ideia é iniciar processos de recrutamento que evitem preconceitos de gênero. Isto pode significar não solicitar um currículo com foto ou escrever anúncios de busca em um tom neutro ou inclusivo

### 3. Desenvolver um plano de carreira estratégico

Além de proporcionar uma remuneração justa em termos de gênero, é uma boa ideia confiar em planos de carreira que possam ajudar a diminuir a taxa de rotatividade de sua empresa e cultivar o talento feminino em sua organização.





#### **4. Oferecer mentoring e treinamento**

Muitas vezes, o maior problema com a falta de representação das mulheres no poder é a falta de bons modelos a serem seguidos. Se sua empresa já tem mulheres em cargos de supervisão, elas podem proporcionar mentorias e sessões individuais para inspirar e capacitar outros a seguirem seus passos. Ou ainda, criar um programa de trainee específico para mulheres líderes.

#### **5. Criar espaços seguros**

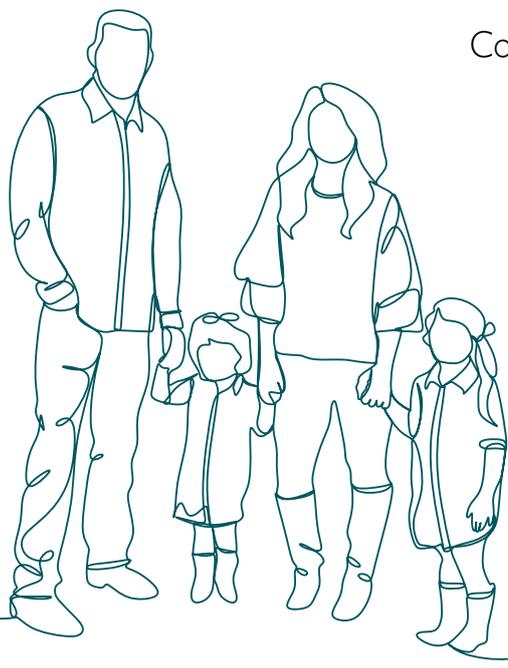
É impossível falar da liderança feminina e equidade de gênero sem mencionar o assédio e a violência no trabalho. Esses fatores podem ameaçar o bem-estar no local de trabalho e devem ser combatidos sempre. Portanto, é vital apostar em políticas empresariais que tenham tolerância zero para qualquer tipo de situação de agressão ou micro agressão física, psicológica ou moral contra seus membros.

#### **6. Salário emocional**

Considere o planejamento de salário emocional, o qual ofereça creche ou cursos de escola em casa para as mulheres com filhos pequenos. Serviços de transporte seguro para pessoas que trabalham em turnos noturnos e horários flexíveis para aqueles que moram longe do local de trabalho também são boas práticas.



## O movimento feminista no ambiente familiar



Compreender a abordagem feminista e introduzir esses conceitos na infância, ao longo da criação dos filhos, contribui para a formação de uma sociedade mais igualitária e respeitosa no futuro.

Piadas “inofensivas” que reforçam estereótipos de gênero e diminuem as mulheres contribuem para a perpetuação de ideias sexistas entre as crianças. Exemplo: “essa brincadeira é coisa de menina” ou “meninos não choram”.

Assim, para que uma criação livre do machismo seja possível, é necessário que mães e pais possam refletir juntos sobre o feminismo na infância dos filhos,

dividindo cuidados para com as crianças e se questionando a respeito dos comportamentos que deixam como exemplo para os pequenos.

Essa reflexão a respeito das expectativas sobre o “ser homem” e o “ser mulher” é capaz de influenciar a própria dinâmica familiar e a postura dos pais.

Vale ressaltar que um dos impactos e legados do machismo na nossa sociedade é a concepção não só de que é uma responsabilidade materna cuidar dos filhos, mas de que os homens que desafiam esse padrão, exercendo uma paternidade ativa, são “menos homens” por isso.

**“O feminismo em parceria com a maternidade e paternidade na infância, aplicado na prática, traz para a criança a compreensão de como respeitar o outro e ter consciência da liberdade que as mulheres possuem hoje e não possuíam há anos.”**



Um estudo da Ipsos em parceria com o Instituto Global para a Liderança Feminina do King's College London aponta que aproximadamente um quarto (26%) da população brasileira pensa dessa forma.

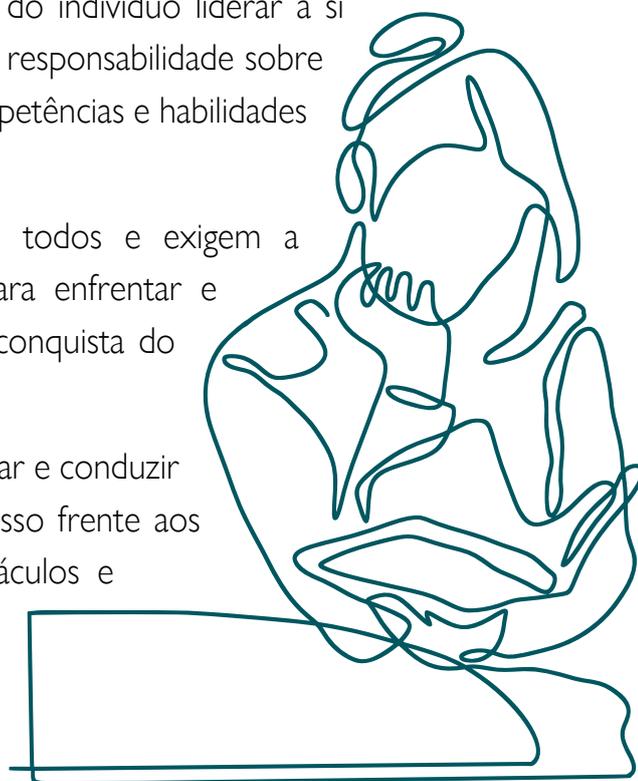
Mesmo abordando discussões complexas, o feminismo em parceria com a maternidade e paternidade na infância, aplicado na prática, traz para a criança a compreensão de como respeitar o outro e ter consciência da liberdade que as mulheres possuem hoje e não possuíam há anos.

## Autoliderança

A autoliderança, como o termo indica, é a capacidade do indivíduo liderar a si mesmo. Através dela, o indivíduo assume o domínio e a responsabilidade sobre seu caminho profissional e pessoal, a fim de adquirir competências e habilidades necessárias para conquistar seus objetivos.

Momentos desafiadores estão presentes na vida de todos e exigem a coordenação das próprias atitudes e pensamentos para enfrentar e superar esses desafios, por isso o ponto principal é a conquista do equilíbrio emocional.

A autoliderança está relacionada à capacidade de organizar e conduzir a própria vida de forma eficaz. O que garantirá o sucesso frente aos desafios é a forma com que se lida com esses obstáculos e mudanças de rota.





## Cinco pilares fundamentam a autoliderança:

### 1. Autoconhecimento

Conhecer a si mesmo é essencial para o caminho da autoliderança. É necessário identificar a situação atual e aonde se quer chegar, buscando conhecer e revalidar valores, definir o propósito da vida e o seu perfil comportamental, bem como seus pontos fortes e seus pontos de melhoria.

### 2. Automotivação

Motivação é toda ação, impulso ou incentivo que leva as pessoas a atuarem de forma específica. Pode ser intrínseca (que vem de dentro) ou extrínseca (que vem de fora). A automotivação relaciona-se com a motivação intrínseca, ou seja, descobrir estímulos internos que impulsionam mudança ou manutenção de comportamentos.

### 3. Autorresponsabilidade

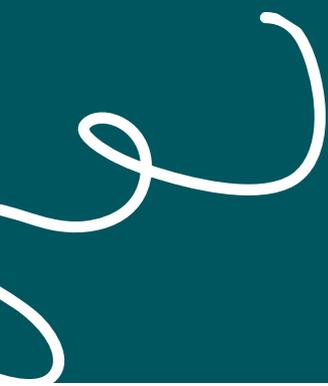
Reconhecer que se é responsável pelas próprias ações e escolhas, bem como pelas consequências advindas é fundamental para a autoliderança.

### 4. Autodeterminação

Diferente da automotivação, a autodeterminação está ligada à disciplina de manter-se no caminho mesmo quando for o mais difícil, à percepção e ao desejo de crescer constantemente, evoluir e prosperar.

### 5. Autoconsciência

Aumentar o nível de consciência sobre si mesmo significa compreender que a evolução constante é crucial e necessária.



## A pandemia revelando a força das mulheres líderes

A pandemia nos mostrou que países liderados por mulheres se saíram melhor frente à crise do Covid-19, como visto em relatório do Fórum Mundial e do Centro de Pesquisa de Política Econômica, publicado em agosto de 2020.

Além disso, em março de 2020, início da pandemia, um grupo liderado por mulheres cientistas no Brasil conseguiram sequenciar o genoma do Coronavírus em tempo recorde. A médica Ester Sabino dirigiu a pesquisa juntamente com Jaqueline Goes de Jesus e Claudio Tavares Sacchi, concluindo o resultado em 48 horas, enquanto outros países demoraram em média 15 dias.



**“A pandemia nos mostrou que países liderados por mulheres se saíram melhor frente à crise do Covid-19.”**

## Mulheres inspiradoras

Como vimos ao longo dessa série de e-books, as mulheres vêm conquistando a visibilidade no mercado de trabalho. Por isso, não podemos deixar de citar figuras importantes para a história da liderança feminina. Vejamos alguns exemplos:



## Luiza Trajano

Há mais de 25 anos, a empresária está à frente da Magazine Luiza, sendo um exemplo de empreendedorismo de sucesso e se destacando pela inovação e proximidade com colaboradores e clientes.

## Sheryl Sandberg

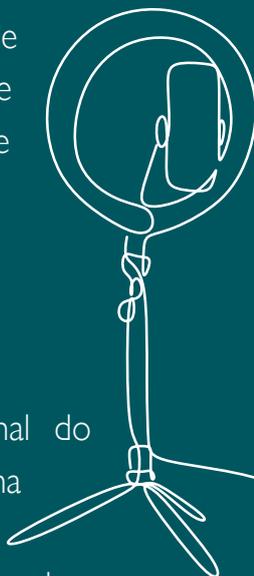
Desde 2008, Sheryl é Chefe Operacional do Facebook e foi a primeira mulher a ter uma alta posição na empresa. Antes de entrar para o Facebook, a líder foi Vice-Presidente das Vendas Globais e Operações Online no Google. Atualmente, ela é uma das mulheres mais influentes e reconhecidas, segundo a Forbes.

## Cristiana Junqueira

Ocupando o posto de cofundadora e Vice-Presidente de Branding e de Desenvolvimento de Negócios da Nubank, Cristina Junqueira faz questão de mostrar a necessidade da diversidade dentro das organizações e da luta por igualdade.

## Oprah Winfrey

A apresentadora foi a primeira mulher do mundo a produzir e conduzir seu próprio talk show. Oprah não apenas é uma das mais conhecidas profissionais televisivas do mundo, como também representa as mulheres negras no mercado de trabalho e na liderança feminina.



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](mailto:contato@r10consultoria.com.br)