



# EMPODERAMENTO DE MULHERES

INICIATIVA DA ONU COM POLÍTICAS DE GESTÃO VOLTADAS PARA A DIVERSIDADE DE GÊNERO

O Presidente da Renault Brasil e Olivier Murguet, o CEO da Philips America Latina Henk Jong, adotaram programas de desenvolvimento da força de trabalho feminino, com isso, melhoraram seus produtos, atuação no mercado e resultados do negócio.

### DIA INTERNACIONAL DA MULHER E DECLARAÇÃO DO MILÊNIO DA ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS)

A ideia de empoderar mulheres surgiu a partir das transformações sociais, históricas, culturais e econômicas, que impulsionaram novas dinâmicas e desafios para uma reorganização das mais diversas “relações” que permeiam as sociedades.

A declaração do Dia Internacional da Mulher que foi oficializado em 1975 pela ONU, significou uma iniciativa para evidenciar e propor soluções em torno das desigualdades e exclusões que as mulheres estavam sendo submetidas. Para além de uma data comemorativa, o Dia da Mulher constitui uma referência das lutas femininas presentes nos cursos das sociedades.

A ONU em 2000, na Cúpula do Milênio com seus 189 países membros, construiu a “**Declaração do Milênio**”, comprometendo-se mundialmente com oito objetivos de desenvolvimento do milênio, sendo o terceiro a “**Igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres**”. Para acelerar essa meta, criou-se em 2010 a ONU Mulheres, que trabalha com a garantia de direitos das mulheres e meninas do mundo combatendo as discriminações de gênero e influenciando em programas para fortalecimento econômico das mesmas.

### AS MUDANÇAS TROUXERAM NOVOS PARADIGMAS

A industrialização, o desenvolvimento tecnológico, a comunicação, os transportes, as descobertas na área médica, promoveram melhorias e inovações, principalmente na expectativa de vida e reprodução humana. Esses avanços contribuíram decisivamente para o deslocamento das mulheres ao mundo do trabalho.

Os indicadores sócios econômicos apontam para um crescimento contínuo da presença de mulheres enquanto força produtiva, e as pesquisas destacam seu comportamento influenciador em qualquer tipo de consumo, desde cosméticos, gêneros alimentícios, eletrodomésticos a automóveis. Esse perfil feminino corrobora com as expectativas de ampliação de mercados, de lançamento de novos produtos e crescimento econômico.

Mas, essa inclusão não significou a igualdade de direitos e oportunidades, pois as mulheres continuaram sendo responsáveis pelos seus lares e filhos, ou seja, acumulou funções em jornadas duplas ou triplas. A base da formação profissional para as mulheres surgiu em face a uma série de fragilidades impostas pelas funções de gênero, pois a dedicação feminina para o trabalho é sempre permeada pelas suas relações familiares.

As mulheres **“sobreviveram”** a esses papéis desiguais em decorrência da herança cultural patriarcal, com a ideia de submissão e inferioridade feminina, expressa na divisão sexual do trabalho. Ao feminino foi deixada a condição de **“auxiliar”**, não tinha acesso a educação formal, a uma remuneração justa, sua trajetória de vida foi marcada por violências domésticas e ausência de leis protetivas.

**ATÉ OS DIAS  
ATUAIS, AS  
MULHERES  
AINDA  
REPRESENTAM  
UMA PARCELA  
MÍNIMA NOS  
ALTOS POSTOS  
DE COMANDO,  
E NOS CARGOS  
POLÍTICOS.**

### EMPODERAMENTO DE MULHERES E EQUILÍBRIO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO

As ações para o fortalecimento das mulheres brasileiras no trabalho, vem sendo debatidas entre vários segmentos profissionais femininos e masculinos, que buscam soluções para a inclusão da diversidade de gênero. Adriana Alvarenga, assessora para Empoderamento das Mulheres da ONU no Brasil, manifesta-se a favor de uma proposta que está em discussão na sociedade, sobre lei de cotas de 25% para mulheres nos conselhos administrativos, reafirmando a importância de políticas afirmativas para diminuir exclusões e impulsionar mudanças.

Outra grande defensora do sistema de cotas é Luiza Trajano, presidente do Magazine Luiza, que explica sua adesão a proposta, embasada no sucesso de países como a Noruega, Espanha e Holanda que apostaram nesse empreendimento e já estão colhendo resultados satisfatórios.

Lilian Soares, que atua no mercado de Healthcare, diz que essa área é muito receptiva a gestão e força de trabalho feminina, pois é comum as empresas do ramo contar com 90% de colaboradoras. A performance do negócio é associada à **“cuidados”**, que historicamente compete as mulheres. Porém, o grande desafio está em manter seus recursos treinados e ampliar a percepção de valor deste tipo de função junto aos clientes, que precisam superar o senso comum, pois a atividade exige conhecimento técnico, de processos, de consumo, gestão de materiais, como também de liderança, de tomada de decisões em situações de emergência, de desenvolver parceria e confiança com seus clientes.



Lilian Soares, Adriana Alvarenga (ONU) e Alice Belinello.  
Proposta de 25% para mulheres nos conselhos administrativos.



Alice Belinello, em um programa de capacitação de Gestores e Gestoras.

Segundo a executiva Fabiana Verde da Alstom, multinacional francesa, o debate sobre a diversidade de gênero apresenta status e questões diferenciadas que são influenciadas pelas leis e principalmente culturas locais. As maiores dificuldades ainda são em relação à maternidade, pois no Brasil são poucas as organizações que investem em programas que atendam as necessidades de profissionais com filhos, como a flexibilização de horários e home office. Fabiana cita um programa de capacitação e fortalecimento de gestores, no qual 95% eram homens, e a maior dificuldade enfrentada por eles, detectada pela consultoria, era a introjeção de um modelo estereotipado de liderança masculina, que por exemplo, não valorizava a gestão de pessoas no seu dia a dia.

**O PROGRAMA QUEBROU PARADIGMAS REFERENTES ÀS FUNÇÕES DE GÊNERO, GERANDO RESULTADOS IMEDIATOS PARA OS TIMES E EMPRESA.**

Um outro exemplo de ação que está sendo empregada para desenvolver a cultura de inclusão e igualdade para as mulheres no trabalho, vem da Itaipu Binacional em parceria com o Pacto Global da ONU e a ONU Mulheres, na promoção do prêmio WEPs Brasil (sigla em inglês de Women's Empowerment Principles); que tem por objetivo avaliar e premiar as boas práticas de equidade de gênero e empoderamento de mulheres nas organizações inscritas como participantes.

**PERCEÇÃO DAS MULHERES**

A sociedade contemporânea está convivendo com novos rearranjos familiares, com mais modelos extensivos e monoparentais, com o crescente número de mulheres à frente nos seus lares. Inegavelmente a maternidade e paternidade estão sendo rediscutidas e ressignificadas, e as gerações mais jovens estão em experiência nesse processo transitório para a consolidação desses novos paradigmas.

**OS CONFLITOS ENTRE VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL CONTINUAM, E AS ESCOLHAS DAS MULHERES EM RELAÇÃO A PROFISSÃO, OCUPAÇÃO DE CARGOS, PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO SEMPRE É MEDIADA PELA TENTATIVA DE EQUILIBRAR AMBOS OS ESPAÇOS, BUSCANDO NÃO GERAR CULPA A SI MESMA E CONFLITOS AOS OUTROS.**



### PROGRAMA DE EMPODERAMENTO DE MULHERES ENVOLVE À TODOS

Envolver toda a diversidade de gênero na proposta de fortalecimento de mulheres é imprescindível, de forma a produzir significados compartilhados entre todo o negócio dando sentido as mudanças e diminuindo resistências. A organização precisa performar as próprias crenças, só assim produzirá significância coletiva passível de formar alianças e apoiadores, tornando consistentes seus objetivos.

Um bom diagnóstico, planejamento e implementação em formato de projetos, ancorado no programa de gestão de mudanças, certamente levará aos resultados almejados.

Os negócios precisam investir na capacitação de mulheres, retenção de seus talentos e gerar mais oportunidade de competição por vagas no processo de recrutamento de profissionais.

Cabe a todos no mundo do trabalho, promover a igualdade de gênero dentro dos espaços aonde circulam, e conscientizar que as lideranças são construídas na matriz de competências pessoais e técnicas, e deverão ser reconhecidas sem os crivos limitadores de sexo, raça, etnia, classe social. Valorizar as posturas diferentes, saberes, preferências, sensibilidades, escolhas, forças e percepções levam e elevam todas as pessoas à excelência profissional e familiar.

Não cabe mais responsabilizar as mulheres pela abertura da Caixa de Pandora, assim como exigir a performance da Mulher Maravilha! Os tempos são outros...

**RESTA-ME DEDICAR ESTE ARTIGO AS MULHERES BRASILEIRAS QUE VÃO À LUTA TODOS OS DIAS, INCANSAVELMENTE, COM OU SEM SEUS PARCEIROS, COMO MÃES, FILHAS, ESPOSAS, PROFISSIONAIS E CIDADÃS! ■**



**Alice Belinello,**  
Mestre em Sociologia, Especialista em Educação para Adultos, Consultora e Instrutora em Treinamentos de Liderança, Coach, Counselor e Diretora de Capital Humano da Divisão Gerações  
XYZconsultoria.com.br

O PRÊMIO WEPS BRASIL, CITADO NA MATÉRIA PODE SER ACESSADO ATRAVÉS DO LINK:



[www.premiowepsbrasil.org](http://www.premiowepsbrasil.org)