

O papel dos homens no avanço da equidade de gênero nas empresas

Por Mayra Santana Silva, Gerente Executiva de Recursos Humanos da Volkswagen Financial Services Brasil

O Brasil é o décimo país com mais mulheres em cargos de liderança (37%), de acordo com a mais recente edição da pesquisa “Women in Business: caminhos para a equidade”, produzida pela consultoria Grant Thornton. O estudo, que há duas décadas monitora e mede anualmente a proporção de líderes femininas em empresas de 28 países, revelou ainda que apenas 8% das corporações brasileiras ouvidas não contam com nenhuma mulher em cargos de alta gestão, ao passo que 23% dos cargos de CEO em companhias nacionais de médio porte já são ocupados por profissionais do sexo feminino.

Se, à primeira vista, o panorama apresentado pela pesquisa parece bastante animador, uma análise mais aprofundada do tema nos mostra que ainda há muito a ser feito quando o assunto é equidade de gênero no mundo corporativo. É bem verdade que muitos avanços e conquistas foram registrados nos últimos anos. Prova disso é que, se em 2004 a proporção de mulheres em cargos de liderança ao redor do mundo era de 19,4%, vinte anos depois essa marca subiu para 33,5%. Um crescimento significativo, mas ainda inconsistente e “decepcionantemente lento”, nas palavras do relatório da Grant Thornton.

De acordo com a pesquisa, caso esse ritmo seja mantido, as empresas não alcançarão a equidade entre líderes homens e mulheres até o ano de 2053. Um cenário semelhante foi identificado pelo estudo “Women in Work Index 2024”, da PwC, segundo o qual levaria mais de meio século para eliminar o atual abismo salarial de gênero registrado nos países-membros da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Como se vê, é preciso que as organizações estejam engajadas em acelerar esse avanço rumo à equidade. E a participação ativa dos homens é essencial para o bom andamento desse processo. Afinal, é urgente que as lideranças masculinas não só assumam a responsabilidade por essa mudança, mas também sirvam de exemplo para os demais colaboradores, a partir de decisões e atitudes que fomentem uma cultura organizacional pautada pelo pertencimento e focada no engajamento e na participação das equipes para apoiar essa transformação.

Para que os homens se tornem não apenas aliados, mas embaixadores de causas como a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, é necessário estimular a empatia desse público pelas colegas do sexo feminino, a partir da compreensão de que a realidade enfrentada por elas é, em muitos aspectos, diferente da deles.

Nesse sentido, é fundamental o rompimento com preconceitos e estereótipos nas mais diversas situações, seja em uma sala de reuniões, em uma entrevista de recrutamento ou durante uma sessão do comitê executivo da empresa.

Uma postura importante a ser adotada nesse processo é a escuta ativa. Essa atitude é uma grande aliada de uma cultura de inclusão, uma vez que permite o contato direto com as histórias, experiências e pontos de vista que as mulheres têm a oferecer e compartilhar, e que podem vir a ser contemplados nos processos de tomada de decisão da empresa.

Além dessa abertura à escuta, é preciso demonstrar interesse genuíno e oferecer espaço para que as profissionais exponham suas opiniões, anseios e expectativas. Esse tipo de postura gera um movimento de transformação, uma vez que incentiva o diálogo sobre a importância e os benefícios trazidos pela perspectiva feminina, bem como sobre sua capacidade de produzir um ambiente de participação paritária, favorecendo a geração de novos negócios e de uma mudança efetiva na cultura da organização.

Outro ponto relevante é reconhecer e celebrar os sucessos alcançados pelas mulheres, dando a elas o devido crédito – inclusive financeiro – e ressaltando, sempre que possível, a importância da equidade na obtenção de bons resultados. Esse tipo de atitude permite que os próprios homens se tornem mais autoconscientes a respeito das vantagens concedidas a profissionais do sexo masculino e, a partir dessa reflexão, contribuam para que todos possam obter esses mesmos benefícios de maneira equânime.

Em suma, é urgente que as empresas se convençam de que a diversidade de gênero no ambiente corporativo se trata, de fato, de um ganha-ganha para todas e todos. Não se trata de eliminar as vozes e contribuições de um grupo em detrimento de outro, mas sim de somá-las, em prol do bem-estar coletivo. Afinal, para além das vantagens econômicas, promover uma cultura inclusiva, capaz de estimular e permitir que mais mulheres acessem todos os níveis da hierarquia, leva a menores taxas de evasão, a uma maior produtividade e a um maior engajamento da força de trabalho.

Tudo isso é essencial, já que pessoas competentes e motivadas impulsionam melhorias que alcançam desde o desempenho financeiro e a inovação da corporação até sua capacidade de atração e retenção de talentos, bem como a eficácia das próprias decisões tomadas pela alta liderança. Essa transformação, no entanto, só pode acontecer se os homens estiverem verdadeiramente capacitados e comprometidos em liderar o tema da equidade gênero, chamando para si a responsabilidade por operar essa mudança.

Ao aderir de maneira efetiva a perspectiva de gênero em suas políticas e ações de diversidade e inclusão, as empresas estão contribuindo para que todo seu público interno – e não apenas o feminino – tenha uma percepção mais clara do perfil igualitário da gestão e do seu comprometimento com uma agenda pautada pela equidade. Uma liderança que valoriza a pluralidade favorece um ambiente corporativo mais inovador e eficiente. E, enquanto os homens ainda forem maioria nos cargos decisórios, é dever deles promover uma cultura que beneficie o coletivo e o negócio, abrindo espaço para que outros grupos também acessem essas posições de poder.