

Equidade de Gênero no Mercado de Trabalho

PENSE  .COM[®]

Construindo um
futuro mais
**justo, diverso e
produtivo**





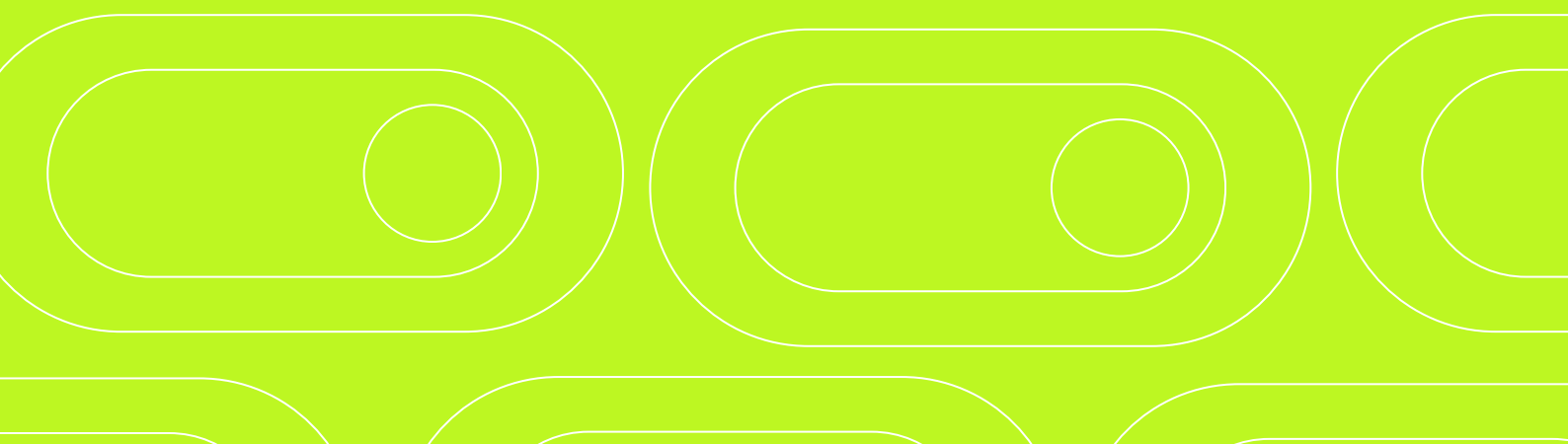
Introdução

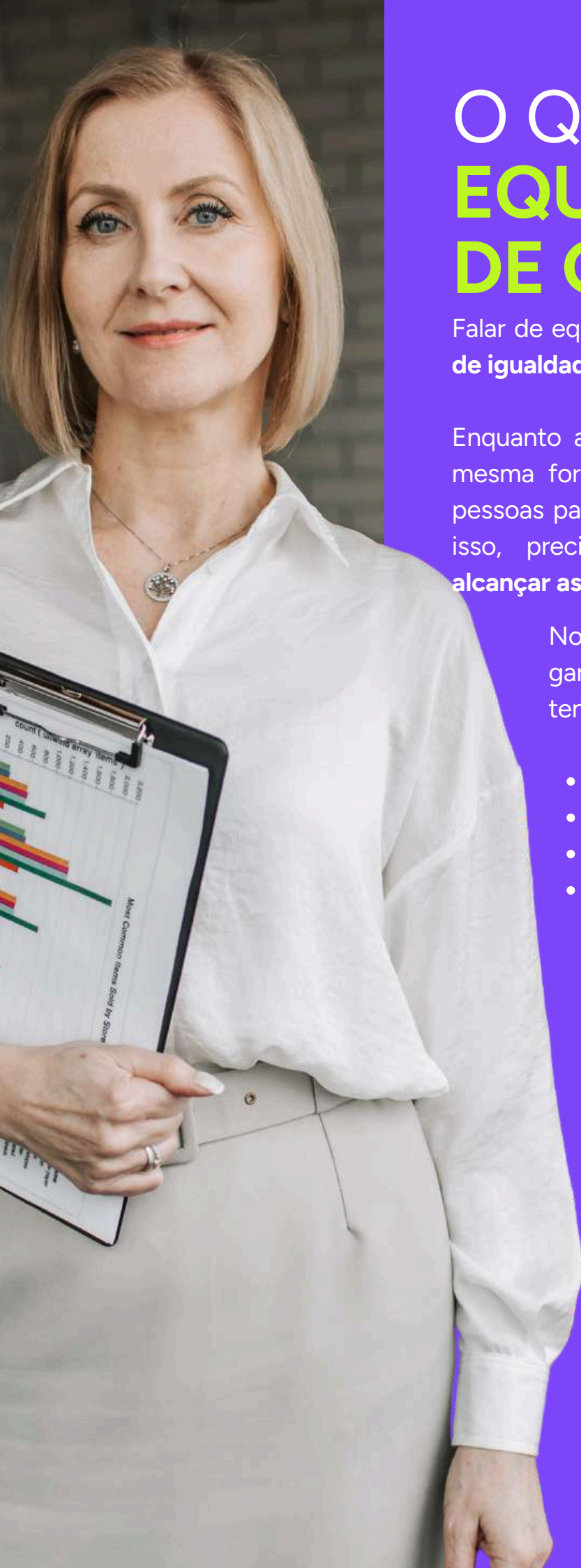
Apesar de garantida por lei, a igualdade entre homens e mulheres ainda está longe de ser uma realidade no mercado de trabalho. A Constituição Brasileira assegura direitos iguais, mas, na prática, desafios históricos, culturais e estruturais continuam impactando a trajetória profissional das mulheres.

Ao longo dos anos, avanços importantes foram conquistados: mais acesso à educação, maior participação no mercado e presença em diferentes áreas. Ainda assim, a **desigualdade persiste em pontos cruciais como remuneração, crescimento profissional e reconhecimento.**

Mais do que uma pauta social, a equidade de gênero é uma necessidade para o desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade.

Este material convida você a **refletir sobre esse cenário, compreender os desafios e, principalmente, enxergar caminhos possíveis** para a construção de ambientes mais justos e inclusivos.





O QUE É EQUIDADE DE GÊNERO?

Falar de equidade de gênero é ir além da ideia de igualdade.

Enquanto a igualdade propõe tratar todos da mesma forma, a equidade reconhece que as pessoas partem de realidades diferentes e, por isso, precisam de **condições justas para alcançar as mesmas oportunidades**.

No mercado de trabalho, isso significa garantir que homens e mulheres tenham acesso equilibrado a:

- Oportunidades de crescimento
- Remuneração justa
- Condições adequadas de trabalho
- Espaços de decisão

A equidade busca corrigir **desigualdades históricas e estruturais** que, por muito tempo, limitaram o papel da mulher ao ambiente doméstico.

Promover equidade é, portanto, criar um ambiente onde talento, competência e potencial sejam os verdadeiros critérios de reconhecimento.

A REALIDADE DO **MERCADO** DE **TRABALHO**

Mesmo com avanços significativos, os dados mostram que a **desigualdade de gênero ainda é uma realidade concreta.**

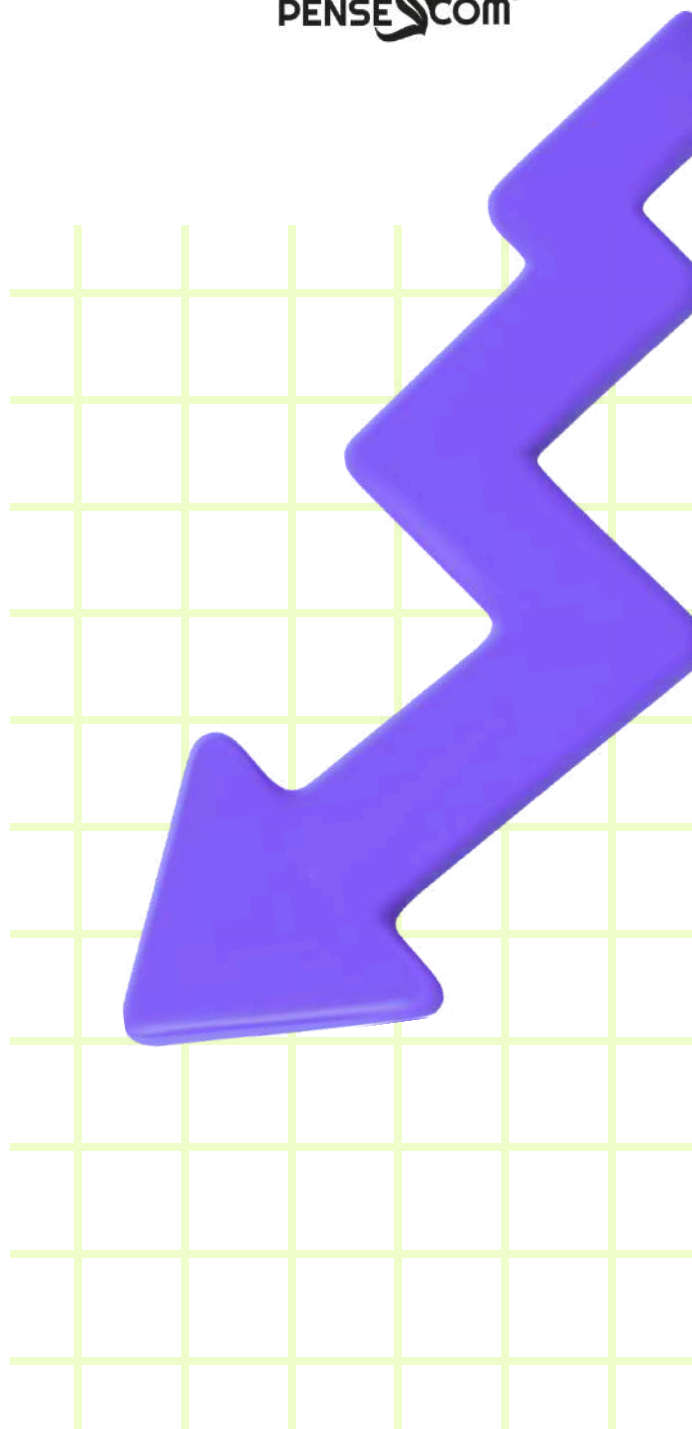
Mulheres:

- Recebem salários inferiores aos homens, mesmo exercendo as mesmas funções
- Têm menor presença em cargos de liderança
- Enfrentam mais dificuldade de **inserção e permanência no mercado**
- Estão mais expostas a trabalhos informais e com menor proteção.

Além disso, quando analisamos o recorte racial, o **cenário se torna ainda mais desafiador: mulheres negras enfrentam índices mais altos de desemprego** e recebem, em média, menos da metade da remuneração de homens brancos.

Outro ponto **relevante é a baixa presença feminina em áreas estratégicas como tecnologia e engenharia**, o que reforça desigualdades estruturais de longo prazo.

Mesmo com **maior nível de escolaridade**, as mulheres ainda não alcançam **equivalência no reconhecimento profissional e financeiro.**



DESAFIOS QUE VÃO ALÉM DO TRABALHO

A desigualdade de gênero **não começa no ambiente corporativo, ela é construída socialmente.**

Muitas mulheres ainda enfrentam a chamada dupla ou tripla jornada, acumulando responsabilidades profissionais, domésticas e familiares. Esse cenário impacta diretamente suas oportunidades de crescimento e permanência no mercado.

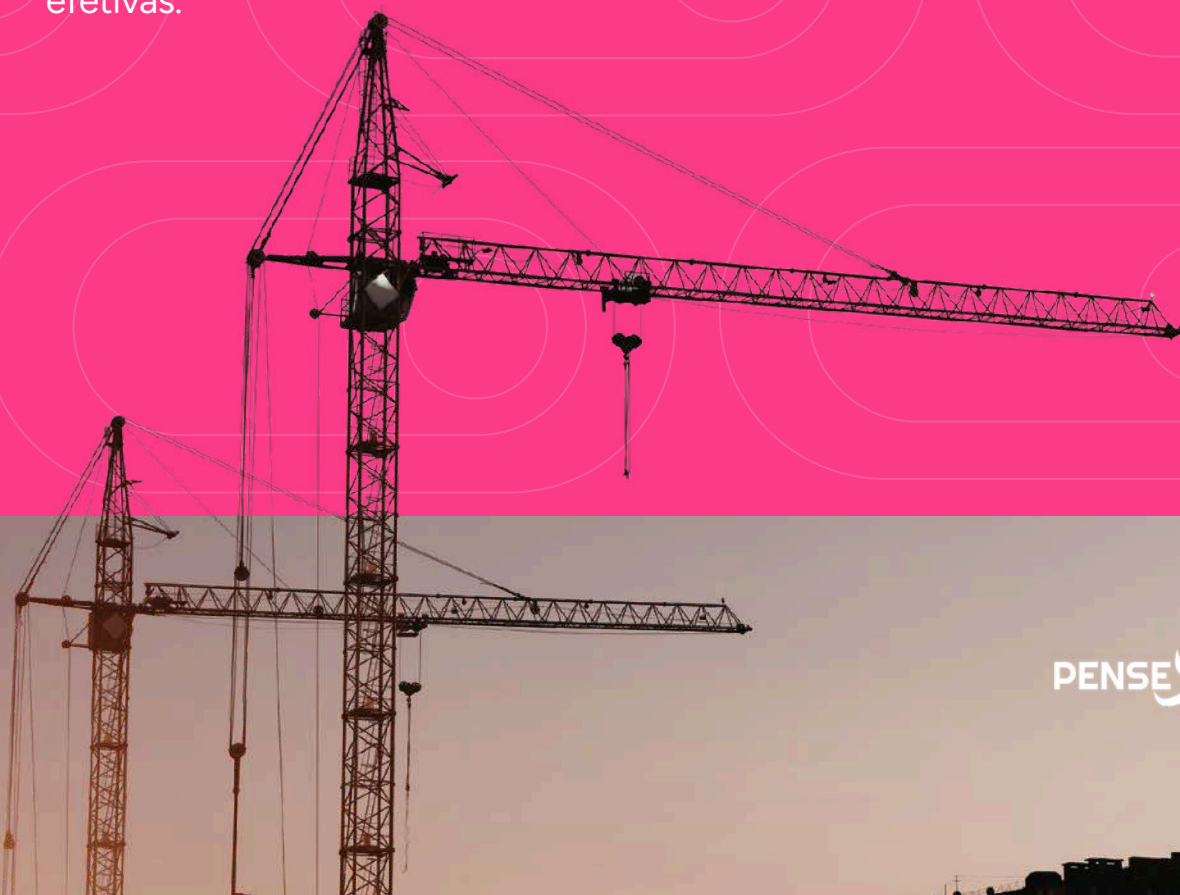
Além disso, fatores como:

- Viés inconsciente
- Cultura organizacional excludente
- Pressões sociais relacionadas à maternidade
- Estereótipos de gênero

continuam **influenciando decisões, muitas vezes de forma silenciosa.**

A ideia de que a mulher deve priorizar o lar ainda está presente em diversas estruturas sociais, criando barreiras invisíveis, mas extremamente reais.

Reconhecer esses desafios é o primeiro passo para promover mudanças efetivas.



CAMINHOS PARA A EQUIDADE

Promover a equidade de gênero exige um esforço coletivo entre empresas, sociedade e poder público.

Dentro das organizações, algumas práticas são fundamentais:

- Implementar políticas de igualdade salarial
- Promover lideranças inclusivas
- Criar programas de desenvolvimento para mulheres
- Estabelecer critérios justos de promoção
- Incentivar a diversidade em cargos estratégicos
- Combater vieses inconscientes nos processos decisórios

Além disso, oferecer suporte como **flexibilidade de jornada e políticas de cuidado** (como creches e apoio familiar) contribui diretamente para a permanência e crescimento das mulheres no mercado.

A cultura organizacional também tem um papel essencial: é **preciso criar ambientes onde todas as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e ouvidas**.

Equidade não é apenas uma pauta de responsabilidade social, é uma estratégia inteligente de crescimento.



PENSE.COM®

CONCLUSÃO

A equidade de gênero no mercado de trabalho é um desafio histórico, mas também uma oportunidade de transformação.

Ao longo do tempo, a sociedade construiu padrões que limitaram o papel da mulher, porém, esses padrões podem e devem ser desconstruídos.

Os avanços conquistados até aqui são inegáveis, mas ainda insuficientes diante das desigualdades que persistem. Tornar a equidade uma realidade exige mais do que leis: exige mudança de cultura, atitude e consciência coletiva.

Empresas mais diversas são mais inovadoras. Ambientes mais justos são mais produtivos. E sociedades mais igualitárias são mais sustentáveis.

Promover a equidade de gênero não é apenas corrigir uma injustiça é construir um futuro melhor para todos.



PENSE  **COM**®