

e-book

Estimule as lideranças femininas na sua empresa



SEBRAE

Sumário

A desigualdade de gênero nas empresas	05
O que é a liderança feminina?	07
Panorama da liderança feminina	09
A importância da liderança feminina	12
Vantagens femininas na liderança	14
Como estimular a liderança feminina na minha empresa?	16
Conclusão	20
Referências	21

Quando você pensa em algum cargo de chefia, consegue enxergar uma liderança feminina?

Até o começo dos anos 2000, o mais comum era a presença de homens em cargos de alto escalão das empresas. Contudo, essa é uma realidade que vem despertando incômodos cada vez maiores.



Nas últimas décadas, mesmo que a passos curtos, é notória a presença de mulheres nas cadeiras de poder, permitindo que a força feminina atinja novos patamares.

Ainda não chegamos ao nível de igualdade entre os gêneros, ainda há muito a ser feito e, para ampliar essa discussão, nada como abrir o assunto e falar mais a respeito. Se as mulheres estão tão inseridas na força de trabalho, deveria ser natural que as mesmas ocupassem cargos de líderes, certo?

Independente do segmento, é de suma importância o estímulo à diversidade de gênero, de forma a tirar as empresas das bolhas que repetem o ciclo vicioso de manter somente homens na liderança.

A feminilidade possui traços que podem ser melhor explorados para a otimização de processos, interação entre colaboradores, além da compreensão do comportamento do consumidor.

Já pensou em quanto os cérebros femininos são capazes de contribuir para uma cultura organizacional melhor?

Pensando nisso, no post de hoje, o Sebrae traz para você esse assunto de uma maneira mais profunda e envolvente, para que você entenda melhor o papel das lideranças femininas na sua empresa.

Vamos continuar a leitura?



A desigualdade de gênero nas empresas

Não há como tocar no assunto de lideranças femininas sem lembrar de uma ferida que ainda torna o ambiente de trabalho no Brasil muito incômodo: a desigualdade de gênero nas empresas.

Para tornar os postos de trabalho ainda mais igualitários, é necessário mudar alguns conceitos que são bastante básicos.

Hoje, as mulheres entendem que existem, produzem e precisam ser beneficiadas pelos seus esforços tanto quanto os homens.

No dia a dia, são fundamentais as ações voltadas ao próprio ambiente corporativo a fim de aumentar a inclusão das mulheres, como as políticas de licença-maternidade, por exemplo.

O problema é que, muitas vezes, esse esforço de inclusão é exclusivamente fruto do RH, pois os gestores mais altos não enxergam as limitações ainda presentes nas empresas.

De acordo com um estudo realizado pelo Boston Consulting Group, as mulheres entram no mercado de trabalho com tanta ou mais ambição que os homens, mantendo-a inalterada mesmo com a chegada dos filhos.

Todavia, o ambiente de trabalho vem desmotivando essa mulher, devido à hierarquia das empresas e à cultura já pré-estabelecida.



O que é a liderança feminina?

Com o advento do voto feminino durante os primeiros anos do século XX, o mundo ocidental passou por muitas mudanças, trazendo a emancipação das mulheres nos mais diversos contextos.

Essa drástica mudança na dinâmica afetou bastante o contexto da época e, apesar da baixa falta de representação feminina na esfera pública e privada, essas lideranças vêm crescendo de forma significativa.

Se voltarmos um pouco no tempo, a gestão de pessoas e cargos de liderança sempre foram atribuídos aos homens.

Agora, podemos evidenciar que esses postos vêm sendo cada dia mais disputados por elas, mulheres que buscam provar diariamente sua capacidade de liderar.

A liderança feminina possui as suas características próprias e isso vem sendo evidenciado e reconhecido por muitas empresas como um ponto a mais.

Existem muitas empresas que tradicionalmente eram lideradas por homens e, devido aos resultados mais eficientes produzidos pelas mulheres líderes, lutam pela equidade de gênero no ambiente corporativo.

Manter uma forte defesa das lideranças femininas é um passo muito importante para fechar a grande lacuna que alimenta a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho em todo o mundo.



Panorama da liderança feminina

Para que você tenha uma noção melhor sobre dados mais recentes, trouxemos algumas informações de 2021 da UN Women, uma organização dedicada à igualdade de gênero e empoderamento feminino.

De acordo com o relatório “The Gender Snapshot 2021”, os seguintes fatos são apontados:

- a participação feminina em governos, incluindo imigrantes e pessoas com necessidades especiais, continua longe de ser igualitária;
- 51% das mulheres estão menos otimistas em relação aos seus desafios profissionais e crescimento na carreira do que antes da pandemia;
- 15% das mulheres LGBTQIAPN+ e pretas declaram ter recebido feedback negativo em relação às suas habilidades de comunicação;
- 14% declaram ter suas opiniões e sugestões questionadas com maior frequência;
- as mulheres não brancas são também mais propensas a dizer que suas carreiras estão progredindo rápido o suficiente (52% vs. 42%) comparado com a amostra geral;
- 7% das mulheres dizem que planejam deixar seu atual trabalho dentro de dois anos.

Diante desses dados, é evidente o quanto ainda precisa ser mudada, a nível mundial, a relação das mulheres com o ambiente de trabalho, de forma que ele se torne mais acolhedor.

Já, de acordo com uma análise realizada pelo Sebrae sobre empreendedorismo feminino no Brasil:

- homens e mulheres enfrentam as mesmas dificuldades inerentes a todo empreendedor, mesmo saindo de um ponto de partida diferente e tendo expectativas externas completamente diferentes;
- para as mulheres, existe uma expectativa social de que ela empreenda por algum tipo de dom ou talento (cozinha muito bem, portanto vai abrir uma marmitaria); já para os homens, há a expectativa de ter encontrado algum tipo de oportunidade de negócio (segmento x está em alta, vou empreender).



A importância da liderança feminina

Para o estabelecimento da igualdade de gênero no ambiente corporativo, a liderança feminina é algo que deve ser fomentado a fim de reduzir a desigualdade que impera na sociedade.

Mulheres possuem muitas dificuldades e obstáculos para chegarem a uma posição de chefia, porém isso não invalida suas capacidades técnicas e comportamentais para lidar com as demandas de um cargo mais alto.

Em “Faça acontecer - mulheres, trabalho e a vontade de liderar”, Sheryl Sandberg descreve como as mulheres inadvertidamente se atrasam em suas carreiras.

Porém, isso não deve ser empecilho para que elas se afirmem no trabalho e em casa, encorajando mulheres a “sentar à mesa”, buscar desafios, correr riscos e perseguir seus objetivos com entusiasmo.

Quando pensamos no mercado competitivo em que vivemos hoje, totalmente influenciado pela transformação, as competências que formam o perfil da liderança feminina são essenciais nessa dinâmica.

Por meio de uma construção de um ambiente profissional mais igualitário, diverso e inclusivo, as empresas podem se beneficiar de resultados que vão além dos financeiros.

Uma gestão mais igualitária gera um maior engajamento e a satisfação dos funcionários, refletindo no fortalecimento da reputação e reconhecimento de marca.



Vantagens femininas na liderança

Mulheres possuem características que são naturalmente desenvolvidas e que são bastante valiosas quando pensamos nos cargos de liderança.

A presença feminina possui uma motivação de quem está fazendo a coisa certa, perseguindo os seus objetivos até o final.

Veja só algumas características que tornam as mulheres tão benéficas nas cadeiras de poder:

1. Maior sociabilidade

Mulheres possuem uma capacidade muito grande de estreitar laços e fortalecer compromissos e isso vai além dos vínculos afetivos e pessoais.

Como sabemos, negócios também precisam dessa humanização, especialmente quando falamos em oferecer experiências de excelência para os clientes.

2. Mentalidade inovadora

Por possuir menos medo de mudar, as mulheres são mais flexíveis, podendo alterar a direção da gestão da empresa quando for necessário, sempre permitindo a participação dos demais nas decisões.

3. Mais empatia

É mais comum que lideranças femininas olhem para além do lado puramente profissional, enxergando também o lado humano ou emocional dos demais colegas.

4. Diversidade e inclusão

Também é natural das lideranças femininas que haja o fortalecimento da identidade individual de seus pares, promovendo a participação igualitária na tomada de decisões.



Como estimular a liderança feminina na minha empresa?

Quando o assunto é gestão de pessoas, não existe uma receita mágica para fazer tudo, mas existem algumas diretrizes que podem ajudar a renovar e otimizar as suas estratégias.

Para estimular a liderança feminina em sua empresa, veja aqui 5 estratégias para você começar a colocar em prática:

1. Promova a diversidade

Para que seja possível aumentar a liderança feminina na empresa, é necessário praticar a diversidade em todos os âmbitos.

Ou seja, em todos os setores e graus de hierarquia, é necessário que as mulheres se vejam representadas na empresa.

Essa inclusão somente ocorre quando é completa e se volta a mulheres e homens de todas as etnias e orientações sexuais.

É essencial trabalhar em direção a espaços onde todos possam ter liberdade para se comunicar e incentivar a liderança.

2. Reveja os processos de seleção e recrutamento

A sua empresa não pode deixar de considerar se os seus processos de seleção e treinamento realmente dão espaço às profissionais mulheres.

No momento da divulgação da seleção, livre-se da linguagem que se volta apenas aos profissionais homens,

mostrando que a empresa é inclusiva e deseja ter mulheres em seu quadro.

Também é importante destacar se há medidas e benefícios empresariais que se voltam a quem tem filhos.

Dessa forma, as mulheres podem se sentir atraídas, já que o ambiente se mostra inclusivo à maternidade.

3. Inclua políticas de equidade de gênero

O fortalecimento das lideranças femininas se torna praticamente inviável se a empresa não conhece quais são os reais problemas profissionais que as mulheres encontram no mercado de trabalho.

Nessa realidade, para apostar em políticas de paridade, é necessário saber o que essas mulheres precisam dentro da sua empresa.

Isso pode ser feito através da escuta de feedbacks das suas colaboradoras e questionários distribuídos pelo RH.

4. Desenvolva um plano de carreira estratégico

Para além de uma remuneração justa em termos de gênero, também é importante que as mulheres possuam um plano de carreira.

Essa estratégia é importante para reduzir as taxas de rotatividade de sua empresa e reter os talentos na sua organização.

5. Ofereça capacitação

Para aumentar a liderança feminina dentro da empresa, é necessário que essas mulheres se sintam mais seguras, e isso pode ser feito através da capacitação profissional.

Os treinamentos são essenciais para mitigar as maiores dificuldades ou lacunas que essas colaboradoras possuem.

Caso a sua empresa possua mulheres em cargos de supervisão, elas podem proporcionar materiais para inspirar e capacitar outros a seguirem seus passos.

Conclusão

Mesmo que o panorama da liderança feminina esteja em um processo positivo de evolução, as mulheres estão longe de ter uma presença igualitária quando comparadas aos homens.

Nessa realidade, é de suma importância que a presente geração de mulheres líderes incentivem as mais jovens a serem suas próprias defensoras.

Uma boa dica de leitura para esse tema é o livro “*A próxima geração de mulheres líderes: o que você precisa para liderar, mas não aprenderá na escola de negócios*”, da autora Selena Rezvani.

Nesta obra são fornecidas instruções tangíveis sobre como negociar no local de trabalho como mulher.

Aproveite o seu tempinho livre entre uma tarefa e outra para ler!

E aí, você gostou desse conteúdo? Veja mais sobre empreendedorismo feminino [clicando aqui.](#)

Referências

SITES

ASPECTUM. Descubra qual é a importância da liderança feminina em uma empresa. Acesso em 21 mar. 2023.

BCG. Desfazendo os mitos da “lacuna de ambição” de gênero. Acesso em 21 mar. 2023

FACTORIAL. Liderança Feminina: 5 estratégias para aumentá-la na sua empresa. Acesso em 21 mar. 2023.

FORBES. Quando fazem sucesso na carreira, mulheres são vistas como sortudas. Acesso em 21 mar. 2023.

HUBSPOT. Liderança feminina: porque estimular a diversidade de gênero é importante. Acesso em 21 mar. 2023.

LIVROS

REZVANI, S. A próxima geração de mulheres líderes: o que você precisa para liderar, mas não aprenderá na escola de negócios. Acesso em 21 mar 2023.

SANDBERG, S. Lean In: Mulheres, Trabalho e a Vontade de Liderar. Acesso em 21 mar 2023.



/sebrae



/tvsebrae



@sebrae



@sebrae