



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PLANALTO CENTRAL APARECIDO DOS SANTOS

JÉSSICA MARTINS RODRIGUES

EMPODERAMENTO FEMININO NAS EMPRESAS

BRASILIA – DF

2021

JÉSSICA MARTINS RODRIGUES

EMPODERAMENTO FEMININO NAS EMPRESAS

Projeto experimental do curso gestão de recursos humanos, apresentado à Centro universitário do planalto central Aparecido dos santos, como requisito a conclusão do curso.

Orientador (a) : Marcel Stanlei Monteiro.

BRASILIA - DF

2021

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	4
2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	5
2.1.Conceito.....	5
2.2.Os desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho.....	7
2.3.Vantagem e diferencial do trabalho feminino nas empresas.....	13
2.4.Principais objetivos da causa do empoderamento feminino nas empresas.....	16
3.CONCLUSÃO.....	20
4.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho desenvolvido por meio desse projeto tem como pauta principal apresentar sobre o Empoderamento Feminino nas Empresas. Nos dias atuais esse espaço tem sido cada vez mais ocupado, é primordial que abordemos o assunto, que se faz necessário para a sociedade como um todo, e principalmente, para cada uma de nós, mulheres.

Dessa maneira, o projeto tem por objetivo enfatizar o conteúdo relacionado ao Empoderamento Feminino nas Empresas, destacando toda a importância dessa causa dentro das organizações, como conceitos, desafios, vantagens e principais objetivos do tema.

“Quando promovemos o empoderamento das mulheres, estamos promovendo uma série de mudanças. A luta é constante e diária, e começa com um NÃO. Não calar, não aceitar, não abaixar a cabeça. Não podemos esquecer de onde tudo começa: dentro de cada um de nós!”
Tereza Kleba.

A igualdade de gêneros é essencial para que se faça necessário no âmbito corporativo mudanças reais cotidianas, incorporando estratégias que diversifiquem de forma positiva a posição da mulher dentro da empresa e se estendendo, sem distinção, nos parâmetros econômicos, políticos ou sociais.

A constituição Federal rege em o caput do artigo 5º diz o seguinte:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes;”

Uma reflexão é necessária, quando se fala de igualdade, é em todos os parâmetros sem distinção de gêneros, principalmente funcional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Conceito

No campo corporativo, as mulheres estão cada vez mais conquistando o seu espaço nas empresas executando projetos e tarefas dos mais elevados níveis de dedicação. O **empoderamento feminino nas empresas** já é uma realidade e demonstra a inflexão de paradigmas tradicionais envolvendo as mulheres. Elas são competentes, ativas e essenciais para os negócios. O protagonismo feminino só tende a crescer com o passar dos anos.

O número de mulheres no mercado de trabalho — seja ocupando grandes cargos, empreendendo ou investindo — é maior do que uns anos atrás.

Entretanto, eles ainda comprovam que não há igualdade de oportunidades e condições entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Antigamente, as mulheres viviam restritas as prendas do lar, nasciam apenas para procriar e cuidar do esposo, não tinha direito de evoluir, eram analfabetas, e nem de voto. Eram tidas como guardiãs da moral e bom costume. Eram humilhadas e reprimidas perante a sociedade machista. Atualmente, trabalham, estudam e conquistaram o espaço em todos os parâmetros, financeiros, políticos e sociais.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres têm menos espaço no mercado de trabalho e maior participação no serviço familiar não remunerado. Conhecer seus direitos e fazer valer os seus direitos é ser reconhecida.

Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU os 12 direitos das mulheres são:

1. Direito à vida
2. Direito à liberdade e a segurança pessoal
3. Direito à igualdade e a estar livre de todas as formas de discriminação.
4. Direito à liberdade de pensamento
5. Direito à informação e a educação
6. Direito à privacidade

7. Direito à saúde e a proteção desta
8. Direito a construir relacionamento conjugal e a planejar sua família
9. Direito à decidir ter ou não ter filhos e quando tê-los
10. Direito aos benefícios do progresso científico
11. Direito à liberdade de reunião e participação política
12. Direito a não ser submetida a torturas e maltrato

É de suma importância conhecer os direitos reservados a mulher para se fazer jus em qualquer em qualquer ambiente, seja corporativo, familiar, político ou social.

No mundo todo, a taxa de desemprego é maior entre as mulheres. No Brasil, a tomada de consciência tem ajudado, mas não significativo.

O Índice de Diversidade de Gênero (IDG), pesquisa elaborada pela Kantar, traz dados valiosos para as questões de gênero: apenas 10% das 668 maiores empresas da Europa, com ações em Bolsa, têm, em suas lideranças — cargos de coordenadores, diretores e CEOs — postos ocupados por mulheres e homens de forma equilibrada. No Brasil essa realidade está bastante distante.

Segundo o Ministério do Trabalho, a presença feminina no mercado de trabalho brasileiro era de 40,8% em 2007 e subiu para 44% em 2016.

A avaliação é feita em 18 países e tem como objetivo incentivar práticas de inclusão, além de reconhecer as corporações que promovem a equidade de gênero no quadro de colaboradores.

O estudo mostra que mesmo com um atual percentual baixo de ocupação pelo gênero feminino, os resultados são melhores do que nos anos anteriores, o que indica que essa é uma preocupação que as empresas aos poucos tendem a resolver. De 2012 a 2020, a quantidade de mulheres que ocupavam cargos de liderança no mundo dobrou — de 10% para 20%.

A pesquisa mais recente do International Business Report da Grant Thornton , apontou que as mulheres no Brasil ocupam 34% dos cargos de liderança sênior (diretoria executiva) nas empresas.

O país está acima da média global, que é 29%, e ainda teve um aumento de 9% na representatividade feminina em cargos de liderança, se comparado aos números de 2019. Isso mostra que há realmente uma tendência de crescimento.

Mas, um ponto negativo é que elas ainda têm salários menores. Uma outra pesquisa, realizada pela empresa de recrutamento online Catho, mostra que mulheres em cargos de liderança como gerentes e diretoras ganham, em média, 23% a menos do que homens.

O mesmo levantamento mostrou que a remuneração é desigual em todos os níveis de escolaridade. Profissionais do gênero feminino com maior grau, como pós-graduação, MBA ou especialização, chegam a receber 47% a menos em relação aos homens.

No Brasil, já é comprovado que o gênero feminino supera o masculino nos estudos e na preparação de carreira: dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que 23,5% das mulheres com mais de 25 anos possuem ensino superior, ao passo que a porcentagem de homens com a mesma titulação é de 20,7%.

Para a área de negócios, as mulheres também são maioria nas pós-graduações. Um estudo conduzido pela consultoria Expertise Educação aponta que 56% dos alunos de pós-graduação na área de administração e negócios pertencem ao gênero feminino, com faixa etária entre 25 e 34 anos.

Ainda que mais preparadas e com todas as titulações necessárias, a jornada no meio corporativo ainda precisa abrir mais espaços para incluí-las em cargos mais altos, que são majoritariamente destinados a homens.

2.2. Os desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho

O percentual de ocupação nos postos de trabalho por gênero é um indicador importante, mas há outros fatores em que a desigualdade se manifesta. O principal deles é a **disparidade nos salários**.

A mulher executa e exerce a mesma função e, no entanto, ainda é prejudicada com remunerações abaixo do normal. Muitas das vezes ela é mais capacitada, responsável e proativa.

Isso sem contar a dificuldade em conciliar o emprego com a maternidade e o trabalho doméstico, atividades que ainda são vistas por muitos como uma responsabilidade exclusiva das mulheres.

Ainda, alguns fatores acabam impedindo as mulheres de ascenderem a postos de direção. Um deles é a cultura da empresa exigir uma disponibilidade em tempo integral, o que acaba afetando de maneira desproporcional as mulheres, sendo que a mesma tem outras responsabilidades aquém da empresa.

E isso é justificado pelo maior tempo dedicado ao lar e filhos, quando enquadradas nesta estatística. No ano passado, o Dieese (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos) divulgou que as mulheres dedicaram às tarefas domésticas 95% de tempo a mais que os homens. Elas também ganham 22% a menos que os homens nas mesmas posições e muitas vezes abdicam de empregos por não ter acesso a creches disponíveis para os filhos.

Para ajudar a entender melhor e eliminar essas barreiras dentro da sua empresa, vamos dar uma olhada no que os dados dizem sobre o assunto.

1. Diferença salarial

Em praticamente todas as áreas, mulheres brancas com ensino superior ganham, em média, 60% do salário de homens brancos com ensino superior - mesmo que ocupem o mesmo cargo e desempenhem as mesmas funções. Para mulheres negras o gap é ainda maior: elas ganham, em média, 40% do salário dos homens brancos, ou seja, menos que a metade.

Falando de Brasil, no quesito de igualdade de salário, estamos na penúltima colocação das Américas. De 142 países avaliados, ocupamos a 124ª posição.

Vale lembrar que a desigualdade de salários para uma mesma função é uma prática ilegal, mas, ainda assim, é realidade em muitas empresas.

2. Menos oportunidades

Apesar das pesquisas apontarem que as mulheres são mais qualificadas que os homens e somam mais anos de estudos que eles, elas ficam muito atrás no momento de ocupar os altos cargos nas empresas.

Uma pesquisa do Instituto Ethos, feita com as 50 maiores empresas brasileiras, mostra que apenas 0,4% dos cargos de CEO são ocupados por mulheres negras. E no total, apenas 11% dos cargos de CEO são ocupados por mulheres.

Elas também recebem menos investimentos no mercado de startups e algumas iniciativas vêm sendo criadas para amenizar essa questão, com aportes financeiros destinados exclusivamente para ideias inovadoras com mulheres à frente. Mesmo assim, perseverança e resistência a essa situação.

3. Dupla jornada, maternidade e carreira

É uma questão social: historicamente é atribuída às mulheres todas as obrigações com a casa e com os filhos. De acordo com o IBGE, as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas por semana às atividades de casa, enquanto os homens gastam 10,9 horas, ou seja, quase a metade do tempo.

A pandemia agravou seriamente este cenário para as mulheres, fazendo com que boa parte chegue a pensar em deixar o trabalho, ao se verem tendo que cuidar das demandas profissionais, dos filhos (em casa, durante o isolamento social) e da casa.

Falando de maternidade, além do desafio de conciliar as funções, sabe-se que grande parte das mulheres que se tornam mães enfrentam um cenário desafiador ao voltarem da licença-maternidade. Um estudo da FGV aponta que metade das mães que trabalham são demitidas após dois anos da licença-maternidade.

As buscas por “congelamento de óvulos” cresceram 89% nos últimos cinco anos – 25% somente no ano passado – e servem como um belo indicativo de que, mesmo as mulheres que querem ter filhos, ainda sentem a necessidade de adiar a maternidade por receio de perder oportunidades enquanto tentam conciliar carreira e

família. A procura por termos relacionando demissão, estabilidade e licença maternidade cresceu mais de 300% nos últimos 5 anos.

Já as buscas por “MEI licença maternidade” cresceram mais de 700%, sugerindo que um grande número de mulheres considera abraçar o empreendedorismo depois de serem mães. Os dados da pesquisa Mulher Empreendedora realizada pela Robert Half em 2016 confirmam essa hipótese, revelando que, em 85% das empresas brasileiras, metade das profissionais deixa o emprego após o nascimento do primeiro filho.

4. Síndrome da impostora

A necessidade de ser aceita e de atender aos padrões impostos pela sociedade é algo que faz parte da vida das mulheres em todos os âmbitos, historicamente. A socialização diferenciada, a educação e os valores distintos contribuem fortemente para isso. É uma realidade que ultrapassa gerações e, no ambiente de trabalho, isso não seria diferente. Por isso, não é raro as mulheres, em geral, acharem que não estão fazendo o suficiente, não se sentirem preparadas para assumir determinadas responsabilidades, ou, pior: invalidarem suas trajetórias e suas realizações profissionais.

Este misto de sensações ganhou um nome: Síndrome da Impostora. Se refere à falta de autoestima para desempenhar uma função em espaços tradicionalmente masculinos, o que leva à necessidade de trabalhar mais e melhor para ter direito a este reconhecimento. Excesso de autocobrança, perfeccionismo, dificuldade de se posicionar, necessidade de aprovação e sobrecarga de trabalho são alguns deles.

5. Assédio no ambiente de trabalho

As mulheres, também, historicamente, enfrentam o assédio (de diversos tipos, mas com destaque para o moral e o sexual) no ambiente de trabalho, especialmente nas áreas da ciência, engenharia e medicina. E, mais um vez, a diferença é gritante: 40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos no ambiente de trabalho, contra 13% dos homens. Ainda mais grave é que o assédio

é, muitas vezes, naturalizado ou levado como “brincadeirainha” por parte de empresas essencialmente machistas.

O assédio no trabalho pode se apresentar de diversas formas, é importante saber defini-las.

Assédio moral

O assédio moral é uma forma de exposição a situações humilhantes e constrangedoras. Elas podem acontecer de forma repetitiva ou não, e o assediador tem o intuito de coagir, humilhar ou ferir a imagem do assediado perante outras pessoas.

Conforme a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, ele deve ser um comportamento indesejado, com o efeito de perturbar e constranger o assediado, afetando principalmente a sua dignidade. Também pode ser caracterizado quando os assediadores criam um ambiente de trabalho intimidativo para o assediado, de forma degradante, hostil ou mesmo desestabilizante, ocasionando danos psicológicos graves.

Esses danos podem causar problemas graves, como síndrome do pânico, depressão, ansiedade e outras doenças psicológicas para a vítima, que terá receio de estar no ambiente de trabalho devido a atitudes de outras pessoas.

Entre os exemplos de casos de assédio moral no trabalho, podemos destacar:

- agressões verbais e xingamentos;
- imposição de metas impossíveis ou abusivas;
- brincadeiras ofensivas;
- punições injustas;
- apelidar colegas de forma pejorativa;
- trocar empregados de setores sem aviso ou treinamento;
- ameaçar com punições ou demissão.

Assédio sexual

Quando falamos em assédio sexual, é comum pensar apenas em estupro em situações físicas. No entanto, a caracterização dessa ilegalidade é bem mais ampla do que as pessoas costumam imaginar.

Aqui, ele é entendido como um **comportamento indesejado de caráter sexual**, que pode ocorrer tanto na forma física como verbal. Ele tem o objetivo de diminuir e constranger o assediado, afetando a dignidade sexual, a disposição do próprio corpo e até a maneira de se vestir no trabalho.

Alguns exemplos de assédio sexual são:

- Toques indesejados que causem desconforto, como beijos, abraços e carícias;
- exigência de favores sexuais;
- intimidação de natureza sexual;
- piadas com caráter obsceno;
- enviar ou repassar e-mails ou mensagens com natureza sexual;
- julgar trabalhadores pelos atributos físicos;
- Comentários a respeito de aparência, tipo de roupa e aspectos físicos.

Vale lembrar que, pela lei, não há atitudes determinadas que caracterizam o assédio sexual. Sempre que se sentir constrangida ou humilhada, procure um especialista para verificar a ocorrência.

Quais são as medidas cabíveis nessas situações

O primeiro passo deve ser denunciar a situação ao superior hierárquico do assediador.: Ao se deparar com alguma situação de assédio no trabalho, é fundamental saber o que fazer para que os assediadores sejam punidos e o caso se resolva. Qualquer pessoa que presencie esses casos pode denunciar também.

Caso a empresa seja conivente, o prejudicado poderá denunciar ao Ministério Público do Trabalho e à Superintendência Regional do Trabalho. E requerer indenização por danos morais.

2.3. Vantagem e diferencial do trabalho feminino nas empresas

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou no final de 2019, empresas com mulheres em postos de liderança têm mais lucros nos seus negócios. Das mais de treze mil empresas de setenta diferentes países pesquisados, mais de 75% destas companhias afirmam que suas iniciativas em favor da diversidade de gênero contribuíram para melhorar seu rendimento nos negócios.

Já no Brasil, das 451 empresas brasileiras entrevistadas, mais de 71% afirmaram que aumentaram os seus lucros entre 5 até 15% com mulheres em cargos de liderança.

Outro estudo da Kantar, o índice Reykjavik, também destaca que, no Brasil, 41% dos consumidores se sentem muito confortáveis em ter uma mulher CEO de uma empresa. Na avaliação, que mede de 0 a 100 o nível de conforto que a sociedade sente em ter mulheres e homens em posições de liderança, o Brasil se destaca entre os países do G7, com 66 pontos.

As empresas em que mulheres ocupam pelo menos 30% dos papéis de liderança são 1.4 vezes mais propensas a ter um crescimento contínuo e lucrativo.

Abaixo, o diferencial em ter a presença das mulheres no mercado de trabalho:

Resiliência

A resiliência no trabalho, assim, diz respeito à capacidade que uma pessoa demonstra de adaptar-se e superar as situações adversas a que é exposta. É uma forte característica das mulheres no mercado de trabalho. Elas são craques em sobreviver às adversidades, trabalhar sob pressão, lidar com desafios e encontrar novas soluções.

São características de uma pessoa resiliente:

Buscar o autoconhecimento

Ter a consciência de suas limitações e diferenciais ajuda a ter mais autoconfiança e assertividade nas ações. Também favorece o autodesenvolvimento.

Cultivar a inteligência emocional

Inteligência emocional e resiliência no trabalho são competências interdependentes. Afinal, a habilidade de equilibrar as emoções promove mais clareza na percepção do que realmente está acontecendo para resolução da problemática.

Ter empatia

A empatia é praticamente uma condição para ter resiliência emocional no trabalho. Como as pessoas empáticas têm mais habilidade em se colocar no lugar do outro para compreender seu ponto de vista e emoções, são mais tolerantes e se abalam menos com eventos estressantes.

Ver o lado bom das coisas

O otimismo é essencial para manter o foco e a serenidade ao atravessar a turbulência. É o suporte que nos mantém firmes e em movimento rumo à solução. Ao mesmo tempo, o pensamento positivo é um dos motores que transformam problemas em oportunidades e aprendizados.

Ouvir as pessoas

Ouvir o que os outros têm a dizer é importante para aprender com outras visões de mundo e estabelecer uma comunicação efetiva. Especialmente no caso de um feedback negativo ou diante de más notícias, ter resiliência no trabalho fortalece e direciona para a evolução da carreira.

É por isso que a resiliência no trabalho é tão essencial: promove o equilíbrio entre as emoções e as ações de uma pessoa no ambiente em que se encontra.

Multitarefa

A mulher tem a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo, habilidade que o sexo oposto não possui. Acostumadas as jornadas duplas, por uma questão de sobrevivência, tiveram que desenvolver essa característica. Por isso, no mercado, elas conseguem realizar várias atividades diferentes, com qualidade, sem perder o foco e desenvolver o trabalho com excelência.

Comprometimento

É um ponto forte das profissionais. As mulheres prezam por fazer um trabalho com excelência, com bastante atenção e perfeccionismo com comprometimento de horários e prazos.

Criatividade

Mulheres são profissionais proativas, criativas e preparadas para buscar novos caminhos e soluções a diversas situações.

Flexibilidade

Flexibilidade é outra característica das profissionais femininas. Elas têm o poder de se adaptar com facilidade às mudanças.

Algumas vantagens para a empresa em ter mulheres no alto escalão:

Deixa uma imagem positiva no mercado

As companhias que estão engajadas nas lutas femininas e sabem da relevância disso para a sociedade, é algo que fomenta boas perspectivas na mente do público e, conseqüentemente, demonstra uma imagem positiva no mercado.

Retém talentos qualificados

Se em muitos momentos você foi medir o grau de satisfação dos colaboradores e descobriu níveis alarmantes de descontentamento, isso pode ter a ver com a forma que a empresa lida com as pautas femininas. Ao prestar atenção nas necessidades das mulheres e compreender que elas merecem mais espaço, a tendência é que você mantenha talentos e obtenha um nível de produtividade melhor.

Ajuda no avanço da ciência

Pesquisadoras trabalhando em relatórios sobre as propriedades benéficas dos alimentos, por exemplo, é algo realístico hoje em dia, mas há alguns anos seria impossível de acreditar. Existem diversas mulheres capacitadas no mercado, no entanto, é preciso que alguém dê a chance de elas mostrarem seu valor para que a ciência evolua ainda mais.

2.4. Principais objetivos da causa do empoderamento feminino nas empresas

Afinal, quais os objetivos das mulheres no ambiente organizacional? E como as empresas podem ajudar nisso?

Inclusão das mulheres nos processos da organização

Enquanto as empresas se desdobram para encontrar talentos na área de informática, por exemplo, buscando sempre um profissional do sexo masculino, fecham os olhos para dados alarmantes sobre o setor e a questão de gênero. Várias pesquisas apontam que 60% das mulheres, se tivessem equidade entre homens e mulheres na área da informática e ciências tecnológicas, tentariam uma carreira e desenvolveriam um trabalho com exima prontidão e eficiência.

Remuneração igualitária

Uma pesquisa salarial da Catho aponta que mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos. A maior diferença é no cargo de consultor, no

qual os homens ganham 62,5% a mais do que as mulheres. Para cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58%, e para especialista graduado é de 51,4%.

Segundo outra pesquisa feita em 2016, 52% das pessoas que tiveram aumento salarial, a maioria eram homens. A pesquisa mostrou também que as mulheres se demitem mais que os homens. O resultado disso é a busca de equilíbrio entre vida pessoal, trabalho e uma remuneração digna a função exercida. A própria constituição federal prever a igualdade em todas as esferas.

Extinção da discriminação de gênero

A desigualdade de gênero já vem se enraizando em muitos aspectos na cultura de uma nação. A mudança cultural na sociedade é fundamental mas, só é possível por meio da educação.

Não existe outra maneira de chegar à extinção da discriminação de gêneros se não desconstruindo a noção que temos sobre as competências das mulheres e seu papel na sociedade.

Atualmente, mulheres não pilotam somente o fogão, elas diversificam os ambientes trabalhistas, unificando as funções masculinas. Temos pilotos de avião, juízas, promotoras, deputadas e até presidenta da república.

Participação nos lucros

Com o crescimento do empreendedorismo feminino as mulheres vem mostrando sua força cada vez mais, no mercado, na economia, provando que, ser empreendedora não é uma exclusividade dos homens.

A participação nos lucros da empresa é um direito e oportunidade de ocupar cargos de gerência. Além de promover a igualdade de gênero, essas ações garantem melhorias na qualidade de vida dos colaboradores, elevação da economia, progresso nos negócios e desenvolvimento humano.

Modificar a cultura organizacional

Se for o caso, modifique o DNA organizacional. É possível realizar boas campanhas para atrair olhares de investidores e clientes, porém é preciso que a cultura empregada esteja de acordo com os princípios do empoderamento feminino.

Para que isso ocorra no dia a dia, eduque as pessoas quanto a comentários machistas, reconheça as competências delas no mundo dos negócios, ofereça tarefas de alto grau de responsabilidade e assegure que elas possam trabalhar sem sofrer assédios. Entenda que quando o nível de pensamento é outro, as empresas tendem a vender mais, contratar com qualidade e quebrar paradigmas.

Promover diálogos sobre pautas relevantes ao tema

Outra maneira crucial de fortalecer as mulheres no mundo dos negócios é promover uma conversa aberta sobre o assunto, utilizando dos mais variados meios de comunicação para isso. Promover debates acerca de pautas inerentes à luta das mulheres é uma maneira de compreender o lado delas, entender os seus anseios e o que buscam como sociedade.

O diálogo ajuda muito na rotina organizacional, a fim de estabelecer parâmetros que reforcem o poder feminino e construa uma rede protetora para que outras mulheres se sintam valorizadas. Além disso, convidar mulheres palestrantes é uma maneira inteligente de propor empatia na conversa e, com isso, fazer com que as colaboradoras tenham um carinho especial pela empresa.

Por último, aplique diariamente pequenas atitudes que geram enormes resultados. Abaixo temos 5 Maneiras de Empoderar Mulheres no Trabalho Todos os Dias.

01. Conecte suas funcionárias com mentoras
02. Mencione o valor das mulheres
03. Adapte-se às necessidades de cada pessoa
04. Voluntarie-se em causas femininas
05. Apoie o Dia Internacional da Mulher

Portanto, as medidas para impulsionar o empoderamento feminino devem ser empregadas todos os dias, até o ponto que sirva de exemplo para concorrentes e outras empresas, deixando o nosso país mais justo de fato

Para que o empoderamento na empresa realmente ocorra é preciso que a instituição seja persistente, pois as ações adotadas levam tempo para gerar resultados. Além disso, é necessário que exista comprometimento por parte dos gestores, de modo que as estratégias adotadas sejam realmente colocadas em prática.

3. CONCLUSÃO

Com base em tudo que foi descrito neste presente trabalho, é possível concluir que em pleno século 21, a desigualdade no mundo corporativo entre homem e mulher ainda é existente, apesar dos muitos avanços, nós continuamos a receber menos e obter menores oportunidades para cargos de confiança, mesmo tendo como comprovação o maior percentual de grau de escolaridade.

A luta ainda é existente e árdua, as dificuldades são tão diferentes quantos os resultados. Apesar dos muitos obstáculos enfrentados para conseguirmos um bom cargo e um melhor reconhecimento, com perseverança e mantendo a voz ativa, chegaremos lá. O que conforta e nos dá ânimo para seguir levantando essa causa é saber que reivindicando, já conseguimos avançar bastante, e o intuito é que assim seja cada vez mais.

É fato que além da graduação, nós, mulheres, como um todo, possuímos também mais habilidades e melhores resultados dentro das organizações. Sendo assim, não tem motivo para continuarmos sendo inválidas ou censuradas a um problema que sim, ainda existe.

Falar sobre o Empoderamento Feminino nas Empresas vai além de sermos vistas como boas profissionais, é sobre valorizar todas as mulheres que foram fielmente destemidas ao continuarem nessa batalha, para que nós, pudéssemos chegar até aqui. São por elas e pelas próximas gerações, que esse tema precisa ser abordado como uma pauta importante para o avanço e transformação na sociedade.

O Empoderamento Feminino nas Empresas deve ser cada vez mais apoiado e vivenciado, nós merecemos e podemos ter o mesmo valor. Precisamos ser apoiadas e incentivadas, ao invés de desmotivadas e ridicularizadas.

A luta é por equilibrar a relação, distribuindo melhor as tarefas e também as recompensas. Se nós somos igualmente profissionais, devemos ser igualmente tratadas.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.poderdaescuta.com/rh-e-lideranca-o-protagonismo-feminino-nas-empresas/>

<https://www.ibccoaching.com.br/portal/importancia-do-empoderamento-feminino-nas-empresas/>

<https://wecont.net/blog/empoderamento-feminino-entenda-a-sua-importancia-para-os-dias-atuais/>

<https://respostas.sebrae.com.br/a-importancia-do-empoderamento-feminino-nas-empresas/>

<https://fia.com.br/blog/empoderamento/>

<https://investnews.com.br/cafeina/lideranca-feminina-quais-empresas-tem-mais-mulheres-no-poder/>

<https://www.consumidormoderno.com.br/2021/02/23/percentual-mulheres-cargos-lideranca-dobra/>

<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/diversidade/mulheres-em-cargos-de-lideranca-devem-aumentar-50-em-2021>

<https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-os-desafios-da-igualdade/>

<https://redealimentare.com.br/por-que-e-importante-ter-o-empoderamento-feminino-na-sua-empresa/>

<https://www.florence.edu.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/>

<https://www.santocaos.com.br/post/5-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>

<https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-os-desafios-da-igualdade/>

<https://pt.wix.com/blog/2019/03/empoderamento-feminino-empresas/>

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.**

Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

LISBOA, Tereza Kleba. O Empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres. 2008.