



Equidade de gênero nas empresas:

Guia completo



Sumário

- 3** Introdução
- 5** O que é equidade de gênero?
- 6** Qual é a importância da equidade de gênero nas empresas?
- 10** Quais métricas analisar?
- 13** Quais são os maiores desafios para alcançar a equidade de gênero?
- 16** 9 ótimas ações de equidade de gênero para colocar em prática
- 26** Qual é o papel do RH para a equidade de gênero nas empresas?
- 28** Os desafios envolvendo maternidade e mulheres negras
- 31** Conclusão



Introdução

Conforme organizações de todo o mundo se esforçam para criar um local de trabalho diversificado e inclusivo, a questão da equidade de gênero se torna um tema fundamental na área de Recursos Humanos.

Afinal, a equidade de gênero refere-se ao tratamento igual dos indivíduos, independentemente de sua identidade ou expressão de gênero. No entanto, alcançá-la no local de trabalho não é apenas uma responsabilidade moral e ética, mas também algo crucial para o sucesso dos negócios.

Neste ebook, vamos abordar o que é a equidade de gênero e sua importância no local de trabalho e explicar como o RH pode desempenhar um papel decisivo na promoção da equidade de gênero nas empresas. Além disso, você também verá ações concretas que podem transformar esse objetivo em realidade no seu ambiente profissional.

Afinal, ao criar um local de trabalho inclusivo e equitativo, as empresas podem atrair e reter os melhores talentos, aumentar a motivação e a produtividade dos colaboradores e aprimorar seus resultados.

Vamos lá? Boa leitura!





O que é equidade de gênero?

O termo equidade de gênero se refere a dar o tratamento justo aos indivíduos, independentemente de sua identidade ou expressão de gênero. Ou seja, significa que todos têm as mesmas oportunidades, recursos e benefícios, independentemente de como se identificarem.

No local de trabalho, a equidade de gênero é essencial para promover oportunidades iguais de promoção, pagamento e reconhecimento para todos os colaboradores, além de criar um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e viés baseados em gênero.

Focar na equidade de gênero também envolve reconhecer e valorizar as perspectivas e experiências únicas de indivíduos de todos os sexos. Ou seja, significa reconhecer e abordar as barreiras estruturais e sociais que podem impedir que certos grupos obtenham igualdade, como lacunas salariais, sub-representação em papéis de liderança e preconceitos culturais.

Ao promover a equidade de gênero, as organizações podem criar um local de trabalho mais inovador e criativo – o que pode levar a melhores tomadas de decisão, maior colaboração e resultados comerciais superiores.



Qual é a importância da equidade de gênero nas empresas?

A fim de entender melhor a importância da equidade de gênero nas empresas, é preciso considerar vários fatores.

Existem várias razões pelas quais a equidade de gênero é fundamental para as empresas. A seguir, veja quais são as principais delas.

Atrair e reter os melhores talentos

Ao criar um local de trabalho que priorize a equidade de gênero, as empresas podem atrair e reter os melhores talentos.

No mercado de trabalho atual, os colaboradores estão cada vez mais procurando por empresas que promovam a diversidade e a inclusão. Ao demonstrar este compromisso, é possível se diferenciar de seus concorrentes e atrair um conjunto mais diversificado de candidatos.



Aumentar a motivação e produtividade

A equidade de gênero também pode melhorar a motivação e a produtividade dos colaboradores da empresa.

Afinal, quando eles sentem que são tratados de maneira justa e que suas contribuições são valorizadas, é provável que se envolvam e comprometam com suas atividades. Isso pode levar a maior produtividade, maior satisfação e melhores taxas de retenção.

Melhorar os resultados

Um levantamento da Cloverpop mostrou que empresas com equidade de gênero tomam melhores decisões 87% das vezes, além de fazer isso com o dobro de rapidez e com a metade do número de reuniões.

Além disso, são observadas melhorias nos resultados em até 60% nas empresas que adotam políticas voltadas para equidade de gênero.



Cumprir a responsabilidade social

A equidade de gênero também é uma responsabilidade social que deve ser cumprida pelas empresas.

Como integrantes da sociedade, elas têm a obrigação de contribuir para a equidade e a inclusão no local de trabalho e fora dele. Ao demonstrar que estão comprometidas com uma política de igualdade, as empresas podem melhorar sua reputação e fortalecer seus relacionamentos internos e externos.

Mitigar riscos legais e de reputação

Nos últimos anos, houve um foco crescente na discriminação e assédio no local de trabalho, incluindo questões baseadas em gênero. A falta de promoção da equidade de gênero no local de trabalho pode expor as empresas a riscos legais e de danos à reputação.

Ao promover ações específicas para essa finalidade e criar um local de trabalho livre de discriminação e assédio, as empresas podem diminuir esses riscos e garantir a conformidade com leis e regulamentos relevantes.

Quais métricas analisar?

Mensurar a equidade de gênero no local de trabalho é possível e crucial para as empresas que desejam criar um ambiente diversificado e inclusivo. Ao ficar de olho nas principais métricas relacionadas à equidade de gênero, as empresas podem identificar áreas em que precisam melhorar e planejar as melhores estratégias.

A seguir, confira quais são as principais métricas que ajudam a acompanhar o desempenho da sua empresa em relação à equidade de gênero.

Representatividade

A representatividade se refere à porcentagem de colaboradores de diferentes identidades ou expressões de gênero em diferentes níveis da organização.

Ou seja, essa métrica pode ajudar as empresas a identificar áreas onde pode haver falta de diversidade e onde precisam concentrar seus esforços para promover a equidade de gênero. Além disso, também pode ajudar a acompanhar o seu progresso ao longo do tempo.



Equidade de pagamento

A equidade de pagamento significa garantir que todos os colaboradores, independentemente de sua identidade ou expressão de gênero, sejam pagos de maneira justa pelo trabalho que realizam.

Dessa forma, trata-se de uma métrica que pode ajudar as empresas a identificar quaisquer lacunas salariais que possam existir e tomar medidas para resolvê-las. Por fim, também pode ajudar a garantir a conformidade com a legislação e as normas relacionadas.

Taxas de promoção

As taxas de promoção é a porcentagem de colaboradores de diferentes identidades ou expressões de gênero que são promovidos a níveis mais altos da organização.

Ou seja, é uma métrica que pode ajudar as empresas a identificar quaisquer barreiras à promoção que possam existir para elaborar planos de ação focados em solucioná-las.

Taxas de retenção

As taxas de retenção se referem à porcentagem de colaboradores de diferentes identidades ou expressões de gênero que permanecem na organização ao longo do tempo.

Com essa métrica, você pode identificar quaisquer fatores que possam estar contribuindo para altas taxas de rotatividade entre certos grupos dentro da organização e solucioná-los. Assim como as demais métricas dessa lista, ela merece acompanhamento ao longo do tempo para detectar sua evolução.

Satisfação e engajamento

Monitorar a satisfação e o engajamento dos colaboradores pode ajudar as empresas a identificar quaisquer fatores que possam estar contribuindo para baixos níveis desses indicadores entre certos grupos, o que pode levar a uma série de consequências negativas.



Quais são os maiores desafios para alcançar a equidade de gênero?

Embora seja importante promover a equidade de gênero no local de trabalho, a aplicação prática do conceito sempre é fácil. No entanto, ao se familiarizar com os principais desafios desse tipo de missão, é possível se planejar para superá-los.

A seguir, veja alguns dos maiores desafios que as empresas podem enfrentar ao tentar alcançar a equidade de gênero:





Viés inconsciente

O viés inconsciente se refere aos preconceitos implícitos que as pessoas podem manter em relação aos outros com base em seu gênero, raça ou outras características.

Ou seja, eles podem afetar as decisões de contratação, promoção e avaliação de desempenho, entre outros, servindo como uma barreira significativa para alcançar a equidade de gênero no local de trabalho.

Falta de diversidade em lideranças

Se há falta de diversidade nas lideranças da empresa, a promoção da equidade de gênero se torna mais difícil.

Por exemplo, quando há poucas mulheres em posições de liderança, pode ser um desafio criar uma cultura que apoie a inclusão de mais delas no ambiente de trabalho. Além disso, é algo que pode resultar em falta de modelos e mentores para as mulheres, o que pode dificultar o seu avanço..

Desigualdade salarial

A existência de lacunas entre os salários pagos aos homens e às mulheres pode ser outra barreira significativa para alcançar a equidade de gênero em uma empresa.

Ou seja, quando as mulheres recebem menos do que os homens por fazer o mesmo trabalho, cria-se uma cultura avessa à equidade de gênero.

Falta de flexibilidade

Muitas mulheres enfrentam desafios significativos equilibrando o trabalho e as responsabilidades familiares. Ou seja, a falta de flexibilidade no local de trabalho pode dificultar o sucesso das mulheres ao avançar em suas carreiras.

Como consequência, elas acabam sendo forçadas a escolher entre suas carreiras e suas famílias, o que pode ter consequências negativas para ambos. Um ambiente focado na equidade de gênero tende a solucionar essa questão.

Resistência a mudanças

Por fim, a resistência à mudança pode ser uma barreira significativa para alcançar a equidade de gênero no local de trabalho.

Ou seja, alguns colaboradores podem ser resistentes a mudanças que promovem a equidade de gênero, como treinamentos de diversidade e inclusão ou mudanças nas práticas de contratação e promoção.

9 ótimas ações de equidade de gênero para colocar em prática

Por mais que existam desafios significativos para a promoção da equidade de gênero nas empresas, também existem muitas ações assertivas que elas podem implementar para progredir em direção a esse objetivo.

Está em busca de inspiração? Então, confira a seguir 9 ações que as empresas podem tomar para promover a equidade de gênero.

1 Faça uma análise de lacunas salariais

Uma análise de lacunas salariais de gênero envolve comparar os salários médios de homens e mulheres da sua empresa. Ou seja, é algo que ajuda a identificar se existe uma diferença salarial entre os sexos e o tamanho dessa desigualdade.

Além de identificar disparidades salariais, esse tipo de ação também pode ajudar as empresas a identificar outros fatores que possam contribuir para essas lacunas, como diferenças na nomenclatura dos cargos ou diferentes exigências de níveis de experiência.



2 Crie um comitê de diversidade e inclusão

Um comitê de diversidade e inclusão pode ajudar a garantir que a equidade de gênero seja uma prioridade em sua empresa. Dessa forma, ele será responsável por estabelecer metas de diversidade e inclusão, desenvolvendo estratégias para atingir esses objetivos e monitorar o progresso.

Além disso, os membros do comitê também podem atuar como embaixadores da diversidade e inclusão dentro da empresa, promovendo a conscientização e educando outras pessoas sobre a importância da equidade de gênero.



3 Implemente acordos de trabalho flexíveis

Atuar com acordos de trabalho flexíveis pode ajudar os colaboradores a equilibrar as responsabilidades de trabalho e as pessoais. Dessa forma, é possível manter os seus talentos, aumentar a produtividade e melhorar a satisfação das equipes.

Isso pode ser especificamente importante para as mulheres que têm a responsabilidade de cuidar da família. Essas ações podem incluir o trabalho remoto, a implementação de horários flexíveis ou trabalho de meio período.



4 Ofereça treinamentos de liderança para mulheres

O problema da falta de diversidade em posições de liderança pode ser solucionado com um foco maior em oferecer treinamentos para mulheres nessa área. Afinal, elas podem estar enfrentando desafios específicos que exigem uma abordagem direcionada.

Esses programas de treinamento podem ajudar as mulheres a desenvolver habilidades de liderança, criar confiança e estabelecer um networking fundamental para apoiar seu avanço na carreira.



5 Revise suas políticas de contratação e promoção

A revisão das políticas de contratação e promoção da empresa pode ajudar a garantir que a equidade de gênero não seja negligenciada na hora de atrair novos talentos para a organização.

Ou seja, é algo que pode envolver que as publicações de emprego sejam neutras em termos de gênero, implementar processos padronizados para entrevistas para reduzir o viés e também o uso de critérios claros de promoção.



6 Incentive os homens a serem aliados

Os homens podem desempenhar um papel crítico na promoção da equidade de gênero no local de trabalho. Afinal, eles podem atuar como mentores e incentivadores, oferecendo orientação e apoio ao avanço da carreira.

Para isso, é importante educá-los sobre a importância da equidade de gênero e incentivá-los a tomar medidas para promovê-la e a defender o avanço das mulheres, desafiar estereótipos e agir contra a discriminação.



7 Organize treinamentos sobre preconceitos inconscientes

Como falamos anteriormente, o viés inconsciente é aquele preconceito que se mantém sem que a pessoa tenha consciência dele. No entanto, eles podem afetar as decisões relacionadas a contratações, promoções e avaliações de desempenho, o que afeta diretamente a equidade de gênero.

Então, concentre-se em oferecer treinamentos focados em destruir preconceitos inconscientes nas suas equipes. Isso pode incluir treinamento em tópicos como quebra de estereótipos, abordagens sobre micro agressões e também sobre viés implícito.



8 Faça uma auditoria de cultura interna

Uma auditoria de cultura interna envolve avaliar o seu local de trabalho para identificar áreas onde a equidade de gênero pode ser melhorada. Os resultados dela podem ajudar as empresas a identificar áreas de força e fraqueza e desenvolver estratégias para melhorar.

Ou seja, inclui fazer uma pesquisa junto aos colaboradores sobre suas experiências no local de trabalho, analisando as taxas de promoção e rotatividade e revisão de políticas e práticas de RH.



9 Realize parcerias estratégicas

Uma das melhores maneiras de promover a equidade de gênero em sua empresa é fazer parceria com organizações que são dedicadas a promover essa causa.

Dessa forma, você poderá obter acesso a recursos, ferramentas e melhores práticas capazes de ajudar a criar um local de trabalho mais equitativo. Além disso, também é possível colaborar com essas organizações em iniciativas que promovam a equidade de gênero, como programas de treinamento e eventos de networking.



Qual é o papel do RH para a equidade de gênero nas empresas?

Não é possível alcançar a equidade de gênero sem o envolvimento ativo dos profissionais de RH. Afinal, esse setor tem um papel decisivo na condução dos esforços relevantes para diversas ações focadas nesse objetivo.

Quer saber mais? A seguir, veja algumas das maneiras pelas quais o RH pode contribuir para promover a equidade de gênero nas empresas.

- **Recrutamento e contratação:** os profissionais de RH podem garantir que descrições de cargos, processos de recrutamento e práticas de entrevistas estejam livres de viés de gênero. O RH também pode estabelecer metas de diversidade e inclusão e acompanhar o progresso no recrutamento e na contratação.
- **Treinamento e desenvolvimento:** o RH pode oferecer oportunidades de treinamento e desenvolvimento para ajudar os colaboradores a se tornarem mais conscientes em relação a questões de equidade de gênero. Isso pode incluir treinamento sobre viés inconsciente, diversidade de gênero e liderança inclusiva.

- Desigualdade salarial: o RH pode realizar auditorias regulares de desigualdade salarial para garantir que não haja diferenças salariais de gênero na organização. O RH também pode estabelecer políticas e procedimentos para promoções e avaliações de desempenho para garantir que o viés de gênero não afete as decisões.
- Políticas e procedimentos: os profissionais de RH podem desenvolver e implementar políticas e procedimentos que apoiam a equidade de gênero, como acordos de trabalho flexíveis, políticas de licença maternidade e políticas contra assédio no ambiente de trabalho. Além disso, o RH também pode garantir que essas políticas sejam comunicadas claramente a todos os colaboradores e aplicadas de forma consistente.
- Coleta e análise de dados: o RH pode coletar e analisar dados sobre questões de equidade de gênero na organização, como a representatividade de mulheres em funções de liderança, taxas de rotatividade e engajamento dos colaboradores. Isso pode ajudar o RH a identificar áreas em que as melhorias são necessárias e acompanhar o progresso ao longo do tempo.





Os desafios envolvendo maternidade e mulheres negras

Um dos principais desafios enfrentados pelas mães é o preconceito que sofrem no local de trabalho. Afinal, é comum serem apontadas como menos comprometidas com seus empregos ou como pessoas que priorizam a família sobre o trabalho. Isso pode levar a menos oportunidades de promoções, salários mais baixos e falta de apoio de colegas e lideranças.

Além disso, vale lembrar que as mulheres costumam assumir muitas responsabilidades de cuidar dos outros, desde crianças até pais idosos ou outros membros da família. Essas demandas podem entrar em conflito com as responsabilidades do trabalho, levando ao estresse e dificuldades em avançar na carreira.



A falta de representatividade é outro grande desafio enfrentado pelas mulheres, em especial as mulheres negras. Afinal, elas estão significativamente sub-representadas nos cargos de liderança de diversos segmentos. Isso pode contribuir para sentimentos de isolamento, exclusão e falta de oportunidades de orientação.

Aliás, as mulheres negras também podem passar por uma discriminação interseccional com base em sua raça e gênero, levando a um conjunto único de desafios no local de trabalho. Por exemplo, eles podem enfrentar micro agressões e preconceitos relacionados ao cabelo, estilo de vestuário ou de aspecto cultural.

Como lidar com esses desafios?

Para enfrentar esses desafios, as organizações devem tomar medidas para promover a equidade de gênero entre mães e mulheres negras.

Por exemplo, as organizações podem implementar políticas de apoio a mães que trabalham, como dinâmicas de trabalho flexíveis ou até mesmo uma estrutura voltada para o cuidado de crianças na sede da empresa.

Além disso, as organizações podem oferecer treinamentos a colegas e lideranças para ajudar a reconhecer e abordar o preconceito materno no local de trabalho. Afinal, a promoção de uma cultura que valoriza o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e reconhece a

importância das responsabilidades de cuidar pode ajudar nessa iniciativa.

Para mulheres negras, as organizações podem tomar medidas para aumentar a representatividade em cargos de liderança. Ou seja, é algo que pode incluir esforços direcionados de recrutamento e programas de treinamento em liderança.

Por fim, as organizações devem oferecer recursos e apoio especificamente para mães negras. Isso pode incluir desde o fornecimento de recursos de assistência infantil até uma estrutura voltada para saúde mental e bem-estar.



Conclusão

A equidade de gênero não é apenas um compromisso moral, mas também uma missão com foco comercial. Afinal, as organizações que a priorizam têm maior probabilidade de atrair e reter os melhores talentos, aprimorar a produtividade dos colaboradores e impulsionar seu crescimento.

Para promover a equidade de gênero no ambiente de trabalho, os profissionais de RH devem adotar uma abordagem proativa e estratégica. Ou seja, inclui mensurar e analisar as métricas certas, identificar e abordar os maiores desafios e implementar ações efetivas.

Não existe uma fórmula mágica para implementar a equidade de gênero, então é importante usar a lista que trouxemos neste ebook para elaborar o seu próprio plano de ação. Ele deverá trazer a identidade da sua empresa ao mesmo tempo em que se mantém em sintonia com as tendências de responsabilidade social.

Ao priorizar a equidade de gênero, as organizações poderão criar um local de trabalho inclusivo e empoderador para todos os colaboradores - e, dessa forma, será possível construir um futuro melhor e mais equitativo no local de trabalho e fora dele.



Veja como a Creditas Benefícios pode ajudar sua empresa

Sendo a primeira carteira de benefícios pensada especialmente para facilitar a rotina do RH no Brasil, a Creditas Benefícios oferece muito mais praticidade e comodidade para a empresa e para os beneficiários, afinal, todo o processo de implementação é 100% digital, sem custos de aquisição e sem burocracia. Além disso, o usuário pode conferir seus benefícios flexíveis e fazer transações diretamente pelo aplicativo, de maneira rápida e fácil.

Cartão de benefícios

Conheça agora as vantagens da carteira de benefícios flexíveis da Creditas Benefícios

Faça parte dessa inovação e ofereça muito mais flexibilidade aos seus colaboradores!

Saiba mais

Conheça a Creditas Benefícios

Veja mais conteúdos exclusivos da Creditas:

Guia completo dos benefícios flexíveis para empresas

Entenda como os benefícios flexíveis funcionam e veja como esse formato mais acessível e versátil pode ser uma vantagem para sua empresa e seus colaboradores.

Faça o download

O guia completo sobre educação financeira nas empresas

Entenda como promover a educação financeira dos colaboradores é essencial para aumentar a produtividade e melhorar a retenção de talentos nas empresas.

Faça o download