

Renata Broglia Mendes
orientação e mentoria Ariadne Ribeiro

Conversas corajosas:
Como mulheres na liderança cobram
por seu trabalho?

Outubro de 2024
Columbia Global Center Rio de Janeiro
Columbia Women's Leadership Network

Objetivo

O objetivo do meu projeto *Conversas corajosas: Como mulheres na liderança cobram por seu trabalho?* é (1) investigar as razões da desigualdade de remuneração das participantes do programa CWLN 2024 e (2) compreender a percepção de auto valor e as razões subjetivas que contribuem para essa desigualdade, assim, (3) potencializar as participantes do programa a precificar seus trabalhos de uma forma justa e que (4) permita se apropriarem de suas posições de liderança de forma absoluta, com acesso a dinheiro e poder.

O início do programa Columbia Women 's Leadership Network (CWLN) de 2024 mostrou nas aulas a importância de termos um olhar específico ao gênero e raça na abordagem de um curso voltado para lideranças de mulheres nos setores público, privado e terceiro setor. Pensar sobre justiça social em equidade de gênero e mulheres na liderança, percebi, através de minha experiência e conversas com colegas, a dificuldade de falar sobre dinheiro, precificar serviços, negociar consultorias e salários para nós, mulheres que estão em posição de liderança.

O curso abordou a disparidade salarial entre gênero e raça, mas não apresentou ações para reduzir essa lacuna. Discutir sobre remuneração é falar de poder. Para transformar essa realidade de desigualdade de remuneração é crucial criar espaços seguros no qual mulheres possam discutir sobre dinheiro, as suas dores e o que se entende por auto percepção de valor. A partir disso, desenvolver diretrizes nítidas de precificação, considerando interseccionalidades como raça, idade, maternidade, entre outras.

Resultados Esperados

Os resultados esperados para esse projeto são:

1. Conhecer e discutir as dinâmicas de estigma internalizados que possam influenciar na precificação justa do trabalho das mulheres em liderança que participam do programa CWLN.
2. Trazer informações compartilhadas baseadas na bibliografia das participantes do programa, sobre como podemos (mulheres na liderança) precificar os nossos trabalhos de maneira justa e falar sobre dinheiro sem tantos tabus.
3. Criar um espaço seguro para trocas de experiências e encorajamento mútuo. Desta forma conhecer boas práticas para diminuição da lacuna de remuneração e oferecer insights sobre a importância do tema e da pertinência para este curso de liderança feminina.

4. Criar métricas sobre retorno de investimento sobre o curso.
5. Possibilitar maior consciência dos vieses inconscientes sobre as desigualdades que vivemos e perpetuamos.

Contexto

Vivemos uma desigualdade de gênero global e mesmo com os esforços desempenhados por mais de 146 economias mundiais, ainda assim, levaremos aproximadamente 5 gerações, ou 134 anos, para alcançarmos a total equidade de gênero em relação às OSD¹ (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2024). Essa desigualdade se reflete na participação econômica e oportunidades de mulheres e suas interseccionalidades. Em momentos de crise, as meninas e mulheres são as primeiras a serem impactadas negativamente nas perspectivas econômicas e perdem a garantia dos seus direitos básicos. Segundo o recente estudo Relatório Global de Desigualdade de Gênero, produzido pelo Fórum Econômico Mundial, as mulheres representam 42% da força de trabalho mundial, entretanto, assumem somente 31,7% das posições de liderança sênior.

O avanço global na adoção de políticas econômicas para promover a igualdade de gênero acontece em ritmos diferentes nas diversas regiões mundiais, assim como no financiamento e implementação dessas políticas. Não basta a criação de instrumentos legais para a paridade de gênero, mas sim, mobilizar os recursos necessários para que haja uma transformação social e uma implicação de todos os setores e agentes da sociedade. Já é comprovado que a paridade de gênero é uma vantagem competitiva nos ambientes macroeconômicos, empresarial e social, principalmente ao enfrentarmos situações cada vez mais voláteis, incertas, complexas e ambíguas.

No Brasil a desigualdade salarial e participação econômica também é acentuada e temos um longo caminho pela frente. O último IBGE revela que as mulheres representam 53% da força de trabalho (IBGE, 2024), no entanto, as mulheres ganham 19,4% a menos em empresas do que os homens no Brasil (BRASIL, 2024)². Em cargos de dirigentes e gerentes essa desigualdade chega a 25,2%. Quando se analisa as interseccionalidades, os números apontam que as desigualdades se acentuam em relação à raça, como por exemplo, as

¹ Objetivos de Desenvolvimento Sustentável representam um plano de ação global para eliminar a pobreza extrema e a fome, oferecer educação de qualidade ao longo da vida para todos, proteger o planeta e promover sociedades pacíficas e inclusivas até 2030 e 193 países membros da ONU se comprometeram a cumprir, inclusive o Brasil. (UNICEF 2024)

² O Relatório de Transparência Salarial foi o resultado da Lei nº 14.611, sancionada pelo presidente Lula em julho de 2023, que tem o objetivo educativo para as empresas fomentar a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Caso a empresa não apresente um plano de mudança para essa desigualdade salarial, é aplicada uma multa. (BRASIL, 2024).

mulheres negras recebem 48% menos que homens brancos (IBRE/FGV, 2023). Ao observar os diferentes estados, as maiores desigualdades estão presentes no Espírito Santo, onde as mulheres recebem 35,1% menos do que os homens, seguidos pelo Paraná (66,2%), Mato Grosso do Sul (67,4%) e Mato Grosso (68,6%). No entanto, o Piauí é que tem a maior paridade entre mulheres e homens, representando 6,3% a menos (BRASIL, 2024).

O relatório registrou que 51,6% das empresas possuem planos de cargos e salários; 38,3% adotam políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência; 32,6% têm políticas de apoio à contratação de mulheres; e 26,4% adotam incentivos para contratação de mulheres negras. Entretanto, apenas 20,6% possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres LGBTQIAP+, 23,3% incentivam o ingresso de mulheres com deficiência, e apenas 5,4% têm programas específicos de incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência. Poucas empresas ainda adotam políticas como licença maternidade/paternidade estendida (17,7%) e auxílio-creche (21,4%) (idem).

Inspirada na estudiosa feminista estadunidense Kimberlé Crenshaw, quando não temos um nome para um problema, não conseguimos ver o problema. Quando não conseguimos ver o problema, não podemos transformá-lo (CRENSHAW, 2018). Esses dados expõem o nome e o problema que estamos enfrentando para justiça social de equidade de gênero. Criar iniciativas para aumentar o número de mulheres capacitadas em posições de liderança e acesso a dinheiro e poder, é urgente e necessário.

Atividade

Para alcançar os objetivos proposto neste projeto serão feita duas atividades iniciais para compreender as razões da desigualdade de remuneração das participantes do programa, percepção de auto valor e as razões subjetivas que contribuem para essa desigualdade:

1. A primeira será um [questionário estruturado](#) com perguntas que visam aferir a qualificação das participantes do programa CWLN 2024, suas remunerações, o impacto da interseccionalidade na precificação de seus trabalhos, o estigma internalizado e percepção do auto valor, e o valor agregado do programa na precificação do trabalho atual.
2. A segunda atividade será o espaço de diálogo sobre precificação de trabalhos e compartilhamento de saberes das trajetórias das participantes sobre o assunto.

O questionário estruturado foi inspirado no Índice de Estigma em relação às pessoas vivendo com HIV/AIDS Brasil de 2019 (UNAIDS, 2019) e co-construído com a minha

mentora Ariadne Ribeiro. Também tive conversas com duas participantes - Mirian Bittencourt e Máira Sousa - que me ajudaram a direcionar duas perguntas. Para obter as respostas, o questionário será enviado pelo grupo de Whatsapp do programa, junto com o convite para participarem do "*espaço corajoso*"³ para dialogar sobre o quanto cobramos o nosso trabalho.

Este encontro online de conversa mediada terá a duração de até 1h30 e será um espaço seguro para trocas de experiências e encorajamento mútuo, por meio de perguntas reflexivas; terá a partilha em plenária com 3 participantes do programa para dividirem suas trajetórias por 5 minutos cada: Ariadne Ribeiro, Grazi Mendes, e Mirian Bittencourt; abertura para perguntas e trocas; e finalização com considerações do que cada uma poderá implementar em sua vida profissional a partir desta troca. Desta forma, poderemos conhecer boas práticas para diminuição da lacuna de remuneração e oferecer inspiração sobre a importância do tema e da pertinência para este programa de liderança feminina.

Agentes Envolvidos

As pessoas envolvidas neste projeto serão as participantes do CWLN 2024, com a possibilidade da participação das mentoras. Elas colaboraram nas conversas prévias para validar a importância do projeto e sugerir perguntas que deveriam estar no questionário, responderão o questionário estruturado e estarão no espaço de coragem para dialogar sobre o quanto cobramos pelo nosso trabalho.

Outro beneficiário secundário é o próprio Columbia Global Center pois o programa CWLN poderá incluir mais um importante aspecto do empoderamento de lideranças femininas e mensurar o impacto do curso na economia dessas mulheres incluindo perguntas do questionário na ficha de inscrição e na pesquisa final do programa. Caso seja de interesse da organização, poderá ser realizada uma mensuração a longo prazo. Ou seja, conduzir uma pesquisa anual sobre esse tema com as mulheres que permanecem na rede CWLN, a fim de compreender o impacto direto ou indireto em suas economias por fazerem parte deste núcleo.

³ Tradução livre pela autora do termo *brave space*. O termo *brave space* é recentemente utilizado na área de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) como um passo além do espaço seguro. Enquanto o espaço seguro (no meu entendimento seria um espaço mais seguro por causa das dinâmicas de poder existentes) tem como objetivo criar um espaço de acolhimento para tratar de assunto de discriminação e violência. Já os espaços corajosos propõem conversas corajosas, confronto de preconceitos e desafios construtivos, reconhecendo que o desconforto é parte do crescimento e é essencial para o avanço da inclusão (ALI, 2017; OXFORD-REVIEW, 2024).

Riscos

Os riscos e desafios são de ordem cultural pois não falamos sobre dinheiro e salário no Brasil, independente de gênero. Assim como não discutimos sobre masculinidade tóxica e as tensões que surgem quando os homens ganham menos que as mulheres. Isso impacta as relações afetivo-sexuais, e silencia as mulheres por um mecanismo de compaixão e submissão.

Outro risco do projeto é a baixa aderência das participantes do programa em responder ao questionário e participar da atividade do *espaço corajoso* sobre o tema: *Como cobramos pelo nosso trabalho?*

Referências e Colaboradoras

ALI, D. Safe spaces and brave spaces. NASPA Research and Policy Institute, v. 2, p. 1-13, 2017. Disponível em: https://www.naspa.org/images/uploads/main/Policy_and_Practice_No_2_Safe_Brave_Spaces_DOWNLOAD.pdf Acesso em: 27 set. 2024.

BITTENCOURT, Mirian. Colaboração em dividir sua experiência com o tema, sugerir algumas perguntas importantes para o questionário e participação do diálogo online no espaço corajoso com o tema: *Como cobramos pelo nosso trabalho?* 2024.

BRASIL. *Relatório de Transparência Salarial 2024*. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/03/mulheres-ganham-19-4-a-menos-que-os-homens-revela-lo-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 28 de Agosto 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. *What is intersectionality?* [Vídeo]. 2018. Disponível em: <https://youtu.be/ViDtnfQ9FHc>. Acesso em: 20 fev. 2021.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2024*. Genebra: Fórum Econômico Mundial, 2024. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/> Acesso em: 28 de Agosto 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil 2024*. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html#:~:text=A%20taxa%20de%20participa%C3%A7%C3%A3o%20das,quando%20o%20assunto%20%C3%A9%20educa%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 9 set. 2024.

IBRE – Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas. *Relatório de Crescimento Econômico 2023*. Rio de Janeiro: FGV, 2023.

MENDES, Grazi. Colaborou na participação do diálogo online no espaço corajoso com o tema: *Como cobramos pelo nosso trabalho?* 2024.

OXFORD-REVIEW. *Brave Space – Definition and Explanation*. Disponível em: <https://oxford-review.com/the-oxford-review-dei-diversity-equity-and-inclusion-dictionary/brave-space-definition-and-explanation/>. Acesso em: 27 set. 2024.

RIBEIRO, Ariadne. Co-construção do questionário, orientação no desenvolvimento deste projeto: *Conversas Corajosas: Como mulheres na liderança cobram por seu trabalho?* e participação do diálogo online no espaço corajoso com o tema: *Como cobramos pelo nosso trabalho?* 2024.

SOUZA, Máira. Colaboração em dividir sua experiência com o tema e sugerir algumas perguntas importantes para o questionário. 2024.

UNAIDS - PROGRAMA CONJUNTO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE HIV/AIDS. *Índice de Estigma em relação às pessoas vivendo com HIV/AIDS Brasil - 2019*. Brasília: UNAIDS, 2019.

UNICEF. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 28 Agosto 2024.