

+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER

E-BOOK 9

O PAPEL DO HOMEM NA EQUIDADE DE GÊNERO



SUMÁRIO

Introdução _____ **03**

Desconstruindo a masculinidade tóxica _____ **05**

Práticas que os homens podem adotar
para promover a equidade de gênero _____ **09**

E o que as empresas podem fazer
para engajar mais homens na causa _____ **17**



INTRODUÇÃO

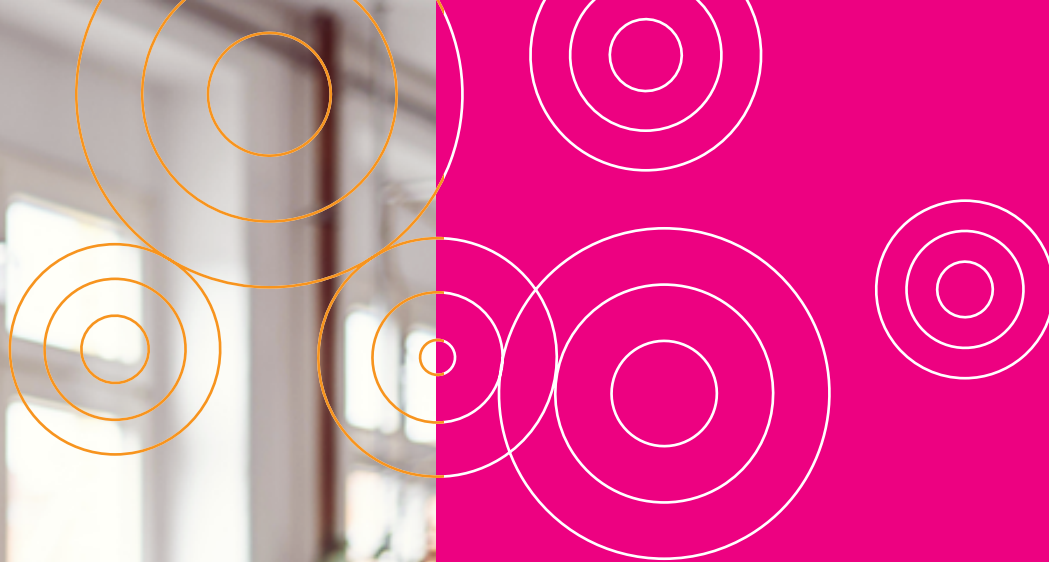
Segundo o Fórum Econômico Mundial, **a equidade de gênero no ambiente corporativo só será alcançada em 250 anos**, se a velocidade de avanço se manter como está hoje. E é para acelerar a mudança que organizações como o Movimento Mulher 360 vêm atuando nas empresas a fim de ajudar a criar estratégias e redesenhar a cultura organizacional para construir ambientes inclusivos e diversos.

E todo esse trabalho só pode ser realizado com a colaboração de todas e todos, em **todos os níveis hierárquicos, principalmente na alta liderança**, e os homens têm papel fundamental nesse processo. Promover a equidade de gênero e a diversidade significa **criar um mercado mais próspero e inovador**, onde há espaço para todas as pessoas. Não é uma conversa somente de mulheres e para mulheres. É fundamental conquistar os homens como aliados nesta transformação que buscamos no mundo dos negócios e na sociedade.

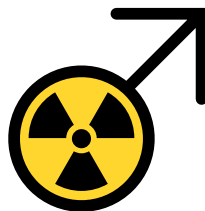
ESTA NÃO É UMA AÇÃO DE APONTAR OS PRIVILÉGIOS E CULPAR OS HOMENS PELAS DIFERENÇAS SOCIAIS. É UM ATO DE TRAZÊ-LOS PARA A CONVERSA E TORNÁ-LOS AGENTES DA MUDANÇA.

Engajá-los para um **diálogo sobre as pressões e restrições que a masculinidade tóxica impõe** pode ajudá-los a entender melhor e ter empatia com as experiências de pessoas de outros gêneros, e até mesmo pessoas de outras raças e etnias.

Nesse e-book, reunimos orientações para **incluir homens no debate e na promoção da equidade de gênero**, encontrando o seu papel nessa jornada. E, também, **o que as empresas podem fazer para contribuir com o avanço**.



**DESCONSTRUINDO
A MASCULINIDADE
TÓXICA**



O homem cis, branco e hétero está na maior bolha de privilégios da nossa sociedade. Não é à toa que ocupam a maioria dos postos de trabalho, principalmente cargos de liderança e cadeiras de conselho.

Eles também são **a maioria no poder público e judiciário**. Ou seja, **os homens detêm em suas mãos a responsabilidade por um grande número de profissionais nas empresas e por parte da população**.

Essa herança social de **poder e vantagem** sobre as demais pessoas proporciona aos homens mais chances de sucesso, mas também tem seu preço.

CHAMAMOS DE MASCULINIDADE TÓXICA OS RÓTULOS E ESTEREÓTIPOS ESTABELECIDOS PARA CARACTERIZAR O QUE A SOCIEDADE IMPÕS COMO “HOMEM DE VERDADE”.

ESSA CONSTRUÇÃO COMEÇA MUITO CEDO, QUANDO MENINOS E MENINAS SÃO CRIADOS DE FORMAS DIFERENTES.

DELES, SÃO INCENTIVADOS COMPORTAMENTOS INCISIVOS, CONTROLADORES, DE LIDERANÇA, DE RESPONSABILIDADE E DE CAMUFLAGEM DE SEUS SENTIMENTOS.

NÃO HÁ ESPAÇO PARA EMOÇÕES, MUITO MENOS APRENDER COM ELAS, NÃO É PERMITIDO CHORAR OU DEMONSTRAR QUALQUER SINAL QUE PUDESSE SER JULGADO COMO VULNERABILIDADE. ELES DEVEM SER SEMPRE UMA FORTALEZA. JÁ DELAS, O INCENTIVO É PARA QUE SE PRESERVE A DELICADEZA E INOCÊNCIA, A FRAGILIDADE E A OBEDIÊNCIA.

Estes padrões impostos por nossa sociedade patriarcal derivam em muitos prejuízos também para os homens, que são fadados a **prisões sociais que servem de fachada para esconder quem realmente são e seus próprios sentimentos**.

O fato de a sociedade não permitir que homens expressem emoções e se mostrem vulneráveis os impede de se expressarem genuinamente e **acarreta reações extremas, perigosas e até mesmo violentas**, colocando a própria vida e a de quem está ao seu redor em risco.

O grande desafio que encaramos hoje é encontrar maneiras de **desconstruir** tudo o que foi pregado para esses homens, desde que eram crianças, e ajudá-los a ir contra todos esses ensinamentos.

- **É PRECISO TRATAR DAS PRIVAÇÕES CONSIDERANDO OS PRIVILÉGIOS DE FORMA EQUILIBRADA, PARA QUE TODO O CONTEXTO SEJA LEVADO EM CONTA E UMA QUESTÃO NÃO SEJA SUBSTITUÍDA PELA OUTRA. OS HOMENS DEVEM SER ENCORAJADOS A MANIFESTAR SEUS SENTIMENTOS, A SE EXPRESSAR SEM MEDO DE JULGAMENTOS OU DE NOVOS ESTEREÓTIPOS.**

E esse trabalho é possível a partir de iniciativas que se dedicam a aprofundar o diálogo e abrir novas possibilidades de ser homem na sociedade. Isso pode ser realizado tanto como ação afirmativa para empresas quanto em projetos sociais focados no tema. Para quebrar os estereótipos da masculinidade tóxica é necessário estabelecer um espaço seguro para o diálogo e, mais que

isso, levantar pautas que ajudem os homens a encontrarem o seu papel na sociedade e contribuírem para a promoção da equidade de gênero. Além disso, compreender que, em uma sociedade como a nossa, extremamente desigual, quanto maior nossos privilégios, maior a nossa responsabilidade na busca por direitos iguais para todos e todas.



O Instituto Promundo, por exemplo, é uma organização não governamental brasileira com atuação em diversos países que tem como objetivo promover a equidade de gênero por meio do trabalho com homens e meninos. A ONG tem diversos programas de incentivo à paternidade equitativa e não violenta, desconstrução das normas rígidas associadas à masculinidade, justiça econômica, entre outros.



**PRÁTICAS QUE
OS HOMENS
PODEM ADOPTAR
PARA PROMOVER
A EQUIDADE DE
GÊNERO**

Ao entrar nessa roda de conversa, é bastante comum ver homens questionando como podem contribuir e o que de fato podem fazer para promover a equidade de gênero. E essa não é uma questão complexa, pois pequenas ações do dia a dia já são muito relevantes.

UMA PESQUISA DA CATALYST CONFIRMOU A IMPORTÂNCIA DO ENVOLVIMENTO DOS HOMENS NA CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS INCLUSIVO E DESTACOU ALGUMAS PRÁTICAS QUE CONTRIBUEM PARA ISSO:



PARA COMEÇAR, É IMPORTANTE ASSUMIR A CAUSA E SER UM ADVOGADO DELA.

Ou seja, falar com outros homens sobre o compromisso de criar um ambiente inclusivo e os custos da desigualdade, que afeta o todo. É preciso levar a informação adiante para que mais homens percebam que têm responsabilidade nesse processo e que devem trabalhar juntos para alcançar a equidade de gênero. A mudança não acontece de uma hora para a outra, são os pequenos passos e o aprendizado diário que fazem a diferença. Mas é importante alertar que cada homem deve ser responsável pelo seu próprio aprendizado, ou seja, não depender de outras pessoas, principalmente mulheres, para aprender sobre desigualdade. Apesar dos poucos avanços, já existem muitos materiais de apoio e iniciativas que ajudam homens a reconhecerem seu papel nessa jornada.

POSICIONAR-SE PERANTE SITUAÇÕES DE PRECONCEITO

E como a mudança só é possível com as atitudes do dia a dia, posicionar-se perante situações de preconceito e suposições baseadas em gênero é primordial. Se colegas de trabalho estão sendo julgadas ou perdendo oportunidades por características pessoais, você deve intervir e expor que isso não é certo e reportar para as áreas responsáveis. E, quando oportuno, seja mentor de mulheres e incentive seus colegas a fazerem o mesmo.

PARTICIPAÇÃO DE HOMENS NOS GRUPOS DE AFINIDADE

Também é importante incentivar a participação de homens nos grupos de afinidade dentro das empresas, que se engajem nas iniciativas e também possam propor novas iniciativas que promovam a equidade de gênero.

USUFRUIR DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PARA GERENCIAR O TRABALHO E AS RESPONSABILIDADES PESSOAIS.

Outra atitude prática dentro da empresa é usufruir dos benefícios concedidos, como licença-paternidade, horários flexíveis, home office etc., para gerenciar o trabalho e as responsabilidades pessoais sem ter vergonha disso. Muitas vezes, mulheres não têm alternativa a não ser usar esses benefícios, por assumirem mais tarefas da casa, principalmente quando têm filhos. E mais do que utilizá-los, os homens devem apoiar e incentivar para que os colegas também usufruam.

ALÉM DISSO, TAMBÉM EXISTEM ATITUDES QUE OS HOMENS PODEM TOMAR NO DIA A DIA DO TRABALHO PARA PROMOVER A EQUIDADE:



AVALIAR MULHERES POR SEUS RESULTADOS E NÃO POR DETERMINADA CARACTERÍSTICA

Quando um homem é bem-sucedido, seus colegas geralmente gostam mais dele. No entanto, quando se trata de uma mulher bem-sucedida, praticamente todas as pessoas à sua volta gostam menos dela. Isso pode ter um impacto negativo na sua carreira.

Muitas vezes esse preconceito aparece na maneira com que elas são descritas, principalmente nas avaliações de desempenho. Quando uma profissional fala, por exemplo, de forma direta e defende suas ideias, frequentemente é chamada de “agressiva” e “ambiciosa”. **Se um homem faz o mesmo, ele é visto como “confiante” e “forte”.**

Por isso, ao ouvir uma mulher sendo chamada de “mandona” ou “implicante”, peça que especifiquem uma situação e pergunte: **“Você teria a mesma reação se um homem fizesse a mesma coisa?”**. Em muitos casos, a resposta será não. É muito fácil cair nessas armadilhas preconceituosas, por isso é preciso pensar cuidadosamente sobre as próprias reações com relação às colegas de trabalho.



AVALIAR O DESEMPENHO DE MANEIRA JUSTA E NÃO FOCANDO EM GÊNERO

O desempenho masculino é frequentemente superestimado em comparação ao feminino.

Essa diferença na percepção ajuda a explicar por que elas são contratadas e **promovidas com base no que já realizaram, enquanto para eles o que conta é o potencial.**

Para evitar esse tipo de situação, é preciso se certificar que todas as pessoas da equipe estejam cientes do preconceito de gênero no momento da avaliação de desempenho. Seja específico sobre o que

constitui um resultado excelente. **Vale definir metas com antecedência e garantir que sejam mensuráveis, além de serem compreendidas por todo o grupo.** Quanto mais compreensíveis forem seus critérios, melhor. Esteja preparado para explicar suas avaliações – e espere o mesmo dos demais. Quando as pessoas são responsáveis por suas decisões, ficam mais motivadas a pensar nelas com cuidado.



DAR CRÉDITO ÀS MULHERES

Os homens normalmente atribuem seu sucesso a qualidades e habilidades inatas, enquanto elas dão crédito ao “trabalho duro”, “sorte” ou “ajuda de outras pessoas”.

Eles também diferem quando se trata de explicar os fracassos. Quando um homem falha, atribui isso a fatores situacionais como “não praticou o suficiente” ou “não estava interessado no assunto”. Já no caso da mulher, é mais provável que ela atribua isso à falta de habilidades/competências.

Além disso, elas são **frequentemente subestimadas** por outras pessoas. Quando mulheres e homens trabalham coletivamente em tarefas, elas recebem menos crédito pelos resultados bem-sucedidos e são mais culpadas pelo fracasso.

Ao receber menos crédito, a confiança feminina acaba ficando mais frágil.

Como resultado, acabam se apresentando menos para promoções e trabalhos mais complexos. O que fazer? Garanta que elas recebam o crédito que merecem e busque oportunidades para reconhecer as suas contribuições. Ao apresentar uma colega para outras pessoas, enfatize suas realizações.

- **RECONSIDERE QUANDO ELAS DIZEREM QUE “NÃO ESTÃO PRONTAS” OU “NÃO ESTÃO QUALIFICADAS” PARA UM DESAFIO, E INCENTIVE PARA IREM ATRÁS DO QUE FALTA PARA ACEITAR ESSAS OPORTUNIDADES.**



INCENTIVAR AO MÁXIMO A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM REUNIÕES

Incentive as mulheres a se sentarem à frente e no centro das reuniões. Se uma colega for interrompida, interrompa logo na sequência e diga que gostaria de ouvi-la terminar. Peça abertamente para que elas contribuam com a conversa.

Se notar que a ideia de alguma colega “foi roubada” por alguém do gênero masculino, procure o momento oportuno para agradecer enfaticamente a contribuição dessa mulher ainda durante a reunião.

E lembre-se: quando você defende outras pessoas no trabalho, todas se beneficiam.



CONTRIBUIR PARA O AVANÇO DA CARREIRA DE UMA MULHER

Homens podem escolher colegas de trabalho para orientá-las e auxiliá-las a desenvolver habilidades necessárias para que avancem.

Contribuir para que ela aumente sua rede de contatos, e conheça pessoas influentes dentro e fora da empresa. Inclua essa profissional em reuniões, e sempre que possível, faça uma indicação para eventuais promoções ou projetos.

Esteja sempre alerta para que todas as pessoas dentro da empresa, independentemente de gênero, tenham as mesmas oportunidades de crescimento.



COMPARTILHE O “TRABALHO CASEIRO” DO ESCRITÓRIO

Seguindo estereótipos de gênero profundamente arraigados, as pessoas esperam que as mulheres assumam o trabalho “caseiro” do escritório e, quando elas dizem não, são penalizadas. Os homens, por outro lado, ganham pontos por dizerem sim e enfrentam consequências mínimas por dizerem não.

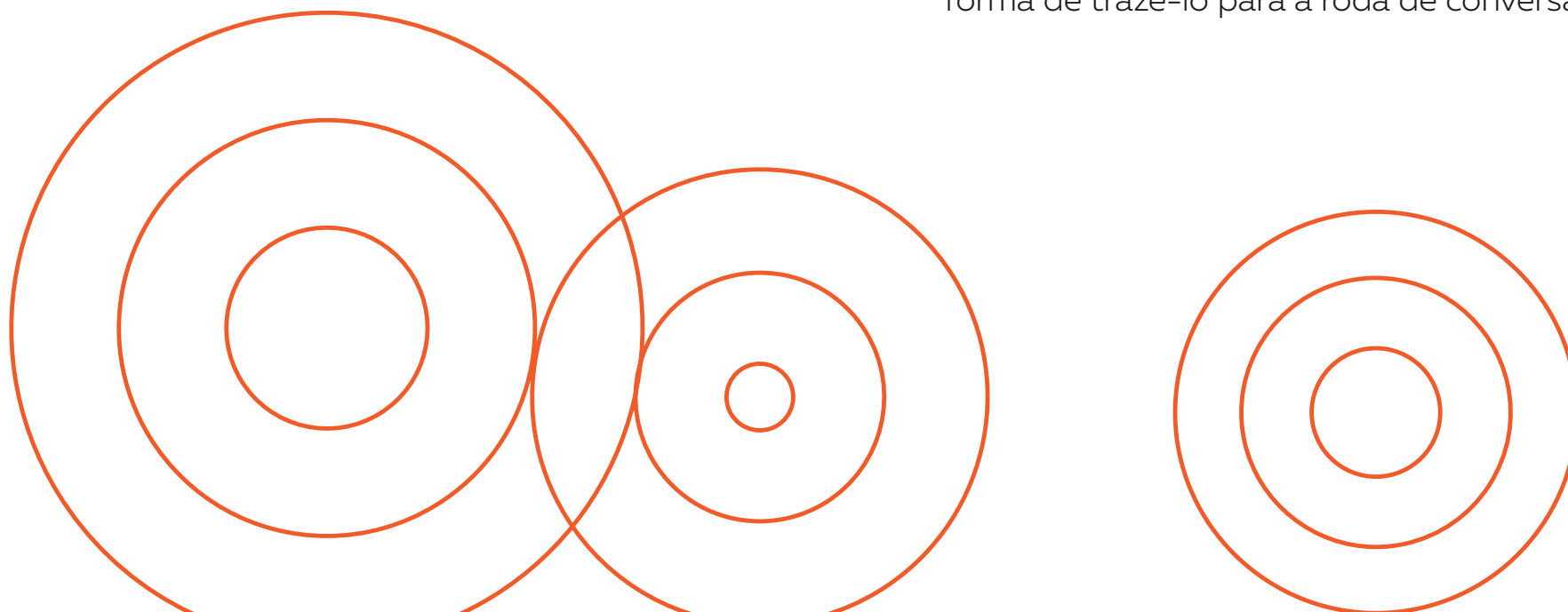
- Preste atenção a quem se oferece como voluntário para diferentes tipos de trabalho, e **faça sua parte para ajudar a distribuir igualmente** os afazeres de manutenção do escritório ou atividades menos valorizadas, como anotar o que foi dito em uma reunião. Evite cair na armadilha de achar que elas devem assumir essas funções e serem vistas como “mães ou anotadoras” da equipe.
- **Não presuma que mães não estarão dispostas ou disponíveis para assumir tarefas desafiadoras ou viagens de trabalho.** A maternidade desencadeia suposições de que a mulher é menos competente e comprometida com sua carreira. Com isso, muitas lideranças e colegas acabam não delegando oportunidades para elas.
- Uma forma de evitar essa situação é **não presumir que as mães declinarão tarefas desafiadoras ou viagens de trabalho.** Converse abertamente com essas profissionais. Pergunte. Faça uma escuta ativa, e encontrem, em parceria, uma forma de o trabalho ser realizado.
- Sempre que puder, **fale sobre maternidade e paternidade no ambiente de trabalho.** Essa troca de experiência pode contribuir para eliminar preconceitos.



**E O QUE AS
EMPRESAS
PODEM FAZER
PARA ENGAJAR
MAIS HOMENS
NESSA CAUSA**

LÍDERES SENIORES, EQUIPES DE D&I, RH E PROFISSIONAIS DE GESTÃO DE TALENTOS PODEM APOIAR OS HOMENS NO ENGAJAMENTO DESSAS QUESTÕES, SEPARAMOS ALGUMAS DICAS DO QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER.

Acreditamos que as organizações têm um papel estratégico na construção da sociedade e ao promover iniciativas inclusivas, os impactos vão além do ambiente de trabalho. Educação é uma etapa importante desse processo, por isso, as empresas podem promover workshops que aumentem a consciência sobre os preconceitos e tragam o assunto para mais perto dos colaboradores. Além disso, ter campanhas de diversidade e inclusão que viabilizem os homens como parte da solução também é uma forma de trazê-lo para a roda de conversa.





LÍDERES MASCULINOS



Os líderes masculinos têm grande responsabilidade nesse processo, pois podem servir de inspiração para outros homens e são um modelo a seguir. E eles devem ser reconhecidos por isso, vinculando os comportamentos e progresso de D&I para resultados com avaliações de desempenho e bônus anuais. A equidade de gênero deve estar incorporada ao modelo de negócio e os colaboradores devem saber que ambientes inclusivos geram benefícios para todos.



GRUPOS DE AFINIDADE



Ter um grupo de afinidade para homens é um passo ousado, mas que pode resultar em grandes benefícios para a organização. Com o apoio de lideranças já engajadas e avançadas no tema, pode ser um espaço onde homens reflitam sobre seus privilégios e discutam formas de reparar as desigualdades que se perpetuam até hoje. O diálogo é uma ferramenta imprescindível para que os homens entendam seu papel e possam se tornar agentes da mudança.



LICENÇA-PATERNIDADE



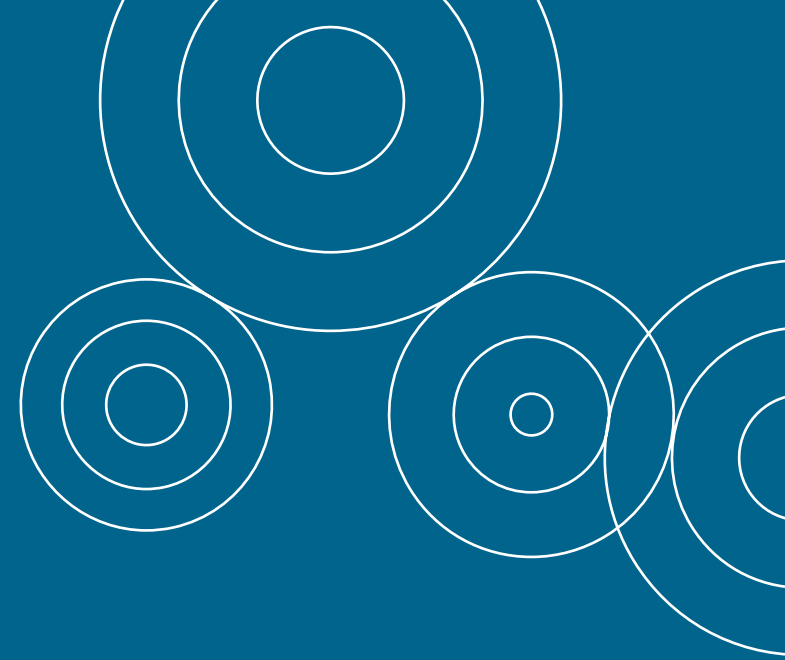
Licença-paternidade também é muito importante ao tratar da equidade de gênero. Por que a maioria das empresas ainda permite que homens se ausentem por apenas cinco dias, enquanto as mulheres têm, no mínimo, 4 meses para cuidar do filho recém-nascido? É preciso trabalhar para chegar à equidade também nessa questão, junto ao incentivo à parentalidade. E, além de oferecer, deve-se incentivar que os homens usem esse benefício, e certificar-se de que os líderes seniores homens apoiem os funcionários a usá-los, para que homens e mulheres sejam encorajados a seguir o exemplo.

O PAPEL DO HOMEM NA EQUIDADE DE GÊNERO

QUER SABER MAIS?

Acesse nosso **banco de práticas**
e ouça nosso podcast **MM360Cast**.

Se preferir, envie um e-mail para
contato@movimentomulher360.com.br



+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER