

COMO ACELERAR O AVANÇO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Por Margareth Goldenberg



01 POSICIONAR-SE

Comece pelo engajamento da alta liderança. O tema deve estar vinculado aos valores e à estratégia de negócio, e não ser apenas um tema do RH, e ter o CEO como aliado e patrocinador da causa na organização.

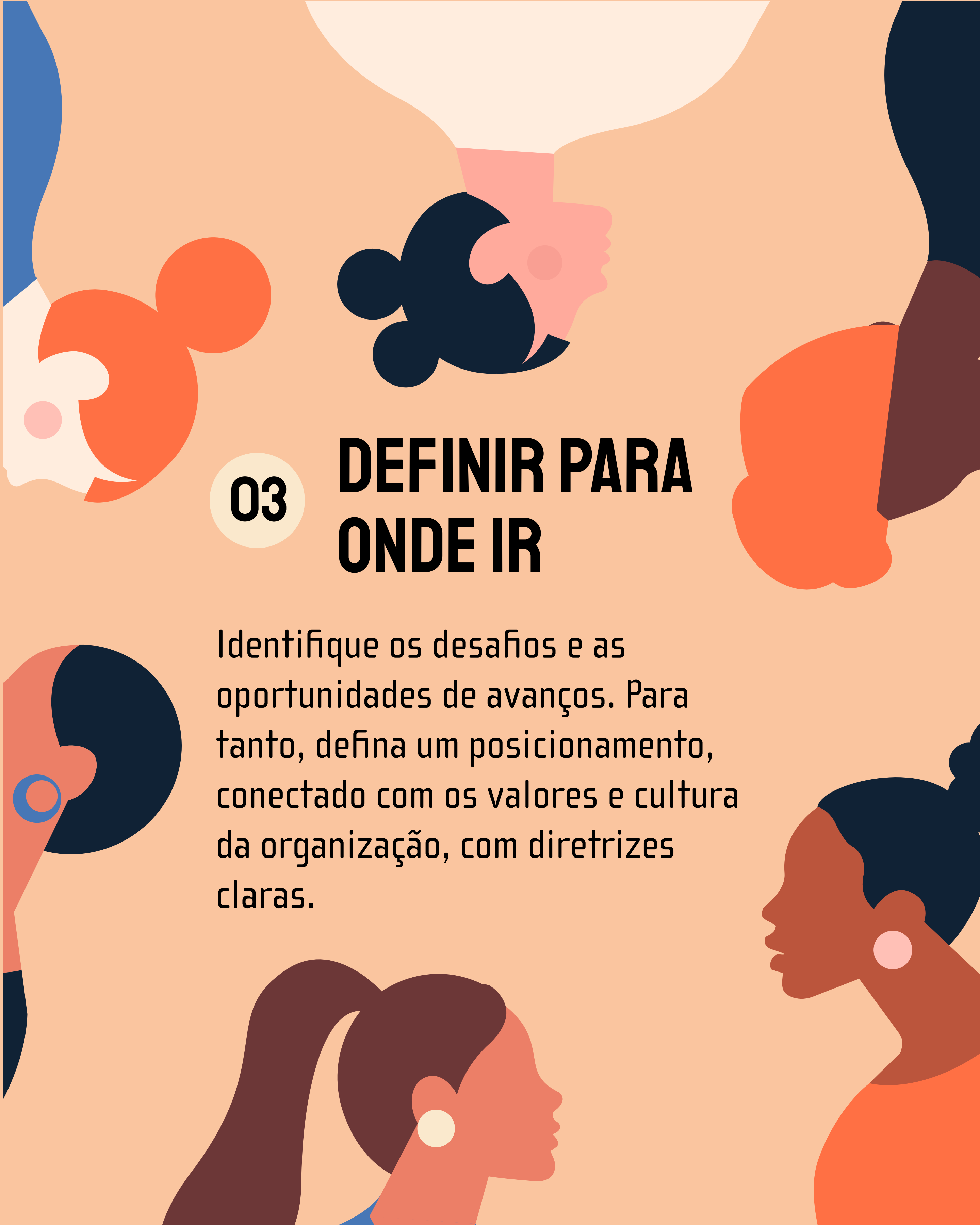




02 DIAGNOSTICAR

Onde estamos? Não basta pesquisar quantas mulheres existem no headcount total, deve-se saber onde elas estão, em quais áreas e cargos, quais os marcadores sociais dessas mulheres (somente brancas, hétero e sem deficiência), qual a velocidade da jornada de desenvolvimento, qual é o índice de turnover, em especial pós-licença maternidade.

E ainda: a ambiência é justa, sem discriminação, assédio e microagressões? Há oportunidades de desenvolvimento equitativas?



03

DEFINIR PARA ONDE IR


Identifique os desafios e as oportunidades de avanços. Para tanto, defina um posicionamento, conectado com os valores e cultura da organização, com diretrizes claras.

04 DEFINIR COMO CHEGAR LÁ

Para responder a isso, é preciso desdobrar esse posicionamento e as diretrizes estratégicas em um plano tático com a definição das ações afirmativas a serem realizadas em todo o ciclo de vida da colaboradora: atração, seleção, desenvolvimento, promoção e retenção.

E incluir iniciativas de educação e comunicação para fortalecimento da cultura inclusiva e de transformação de mindset em toda a organização.



An illustration on the left side of the page. It features a woman in profile, facing right, with dark skin and dark hair. She is holding a large, bright yellow star in her hands. The background behind her is a light blue sky with white clouds, a white dove in flight, and several small white stars. The overall style is flat and modern.

05

ESTABELECECER METAS CLARAS A PERSEGUIR, BEM COMO INDICADORES DE PROCESSOS E DE RESULTADOS

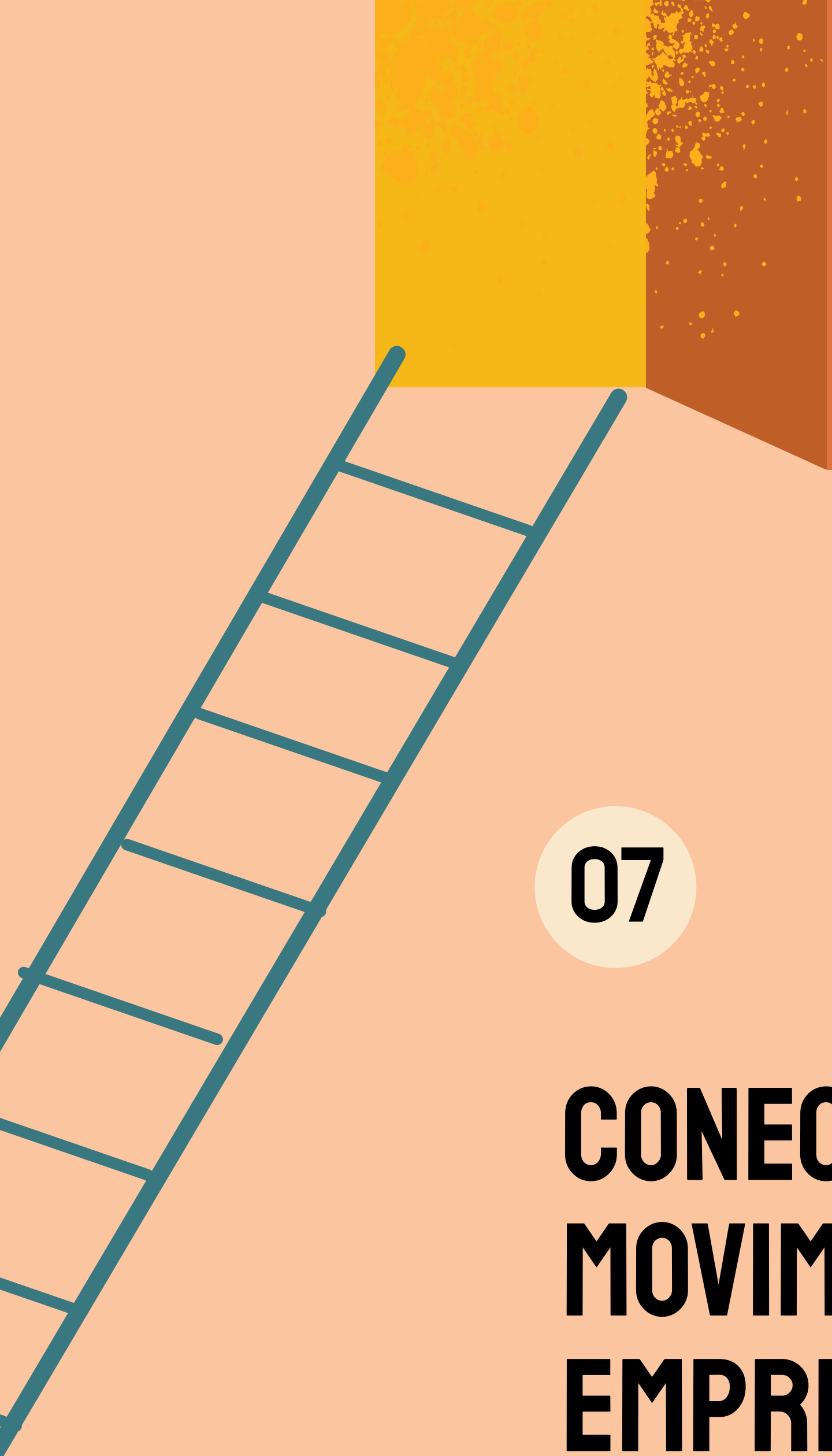
Importante: sempre com um olhar interseccional. As barreiras estruturais e culturais das mulheres se interseccionam com outros marcadores identitários; mulheres negras, por exemplo, somadas às barreiras do machismo e do racismo. Caso contrário, não há avanço real.

06

ESTRUTURAR A GOVERNANÇA

Defina atribuições e responsabilidades para as instâncias envolvidas: RH, comitê técnico, comitê de lideranças, grupos de afinidade e sponsors. Essa fase costuma ser esquecida ou adiada.





07

**CONECTAR-SE COM
MOVIMENTOS
EMPRESARIAIS
PROMOTORES DA
EQUIDADE E
DIVERSIDADE.**

CONTEÚDO EXTRAÍDO DO ESTUDO PANORAMA MULHERES 2023

realizado pelo Talenses
Group em conjunto com o
Insper e divulgado em
primeira mão pela HSM
Management, na edição 157.

**PARA REALIZAR SUA
ASSINATURA E TER
ACESSO NA ÍNTEGRA,
CLIQUE NO LINK DA BIO.**

hsm
management

