

# **ANÁLISE DAS DIFERENÇAS DE GÊNERO: UM ESTUDO SOBRE A DESIGUALDADES NO MERCADODE TRABALHO E ECONÔMICAS ENTRE HOMENS E MULHERES**

Allane Silva  
Lucas Gabriel  
José Egídio  
João Vitor  
Poliana Stefanie  
Ewerton Albuquerque  
Wanderley Mendes

## **RESUMO**

A desigualdade de gênero nada mais é do que um problema social relacionado ao poder entre homens e mulheres, tal problema persiste e afeta diretamente nos direitos e oportunidades das mulheres, como por exemplo cargos no mercado trabalho e até mesmo na política. Este artigo busca dissertar sobre a desigualdade de gênero entre homens e mulheres, analisa também as consequências sociais e profissionais que geram na vida das mulheres e propõe alternativas de políticas públicas para mitigar essa problemática, possibilitando à sociedade um ambiente mais harmônico para todos.

## **Palavras Chaves**

Desigualdade de gênero. Consequências sociais e profissionais. Igualdade de gênero. Discriminação.

## **ABSTRACT**

Gender inequality is nothing more than a social problem related to power between men and women. This problem persists and directly affects women's rights and opportunities, such as positions in the job market and even in politics. This article seeks to discuss gender inequality between men and women, also analyzes the social and professional consequences it generates in women's lives and proposes alternative public policies to mitigate this problem, thus making society a more harmonious environment for everyone.

## **Keywords**

Gender inequality, social and professional consequences, alternatives to alleviate it, gender equality.

## **1. INTRODUÇÃO**

A desigualdade de gênero pode ser entendida como a diferença nas oportunidades disponíveis para homens e mulheres na sociedade, resultado direto de normas sociais, culturais e econômicas enraizadas. Essa disparidade aparece em muitos aspectos da vida cotidiana, mas é especialmente visível no mercado de trabalho, onde as mulheres frequentemente enfrentam barreiras maiores para conquistar as mesmas condições de emprego, salários e crescimento profissional que os homens.

Como destacou a atriz e modelo Emma Watson (2014): “Não que garotas sejam melhores que garotos ou o contrário. É só que todos merecem as mesmas chances.” A fala dela reforça que a questão não é sobre superioridade entre gêneros, mas sobre garantir que todos tenham oportunidades iguais, sem privilégios baseados apenas no fato de serem homens ou mulheres.

O físico Albert Einstein também refletiu sobre a importância da igualdade ao afirmar: “Diante de Deus, somos todos igualmente sábios e igualmente tolos” (2007), lembrando que todos, independentemente de gênero, merecem ser tratados de forma justa.

Este artigo pretende analisar os desafios relacionados à desigualdade de gênero, com foco especial no mercado de trabalho e nos impactos econômicos. Além de identificar as raízes e as consequências desse problema, o estudo também propõe discutir caminhos e políticas que possam reduzir essas diferenças, ajudando a construir uma sociedade mais justa, onde homens e mulheres tenham as mesmas chances de desenvolver seu potencial e contribuir para o progresso coletivo.

## **2. DEFINIÇÃO DE DESIGUALDADE DE GÊNERO E SEUS IMPACTOS**

A desigualdade de gênero refere-se à discriminação que ocorre quando um gênero é favorecido em detrimento do outro. Esse problema social aparece em várias áreas, sendo claramente visível na desigualdade salarial, em abusos e em situações de violência, que atingem, em sua maioria, as mulheres.

No mercado de trabalho, a desigualdade social se revela nas diferenças de oportunidades, salários e condições oferecidas a diferentes grupos. Esses

desequilíbrios são moldados por fatores como gênero, raça, classe social, escolaridade e localização geográfica. Como consequência, surgem desigualdades na distribuição de renda e poder, restringindo o acesso a empregos de qualidade, promoções e benefícios. Isso ainda contribui para manter ciclos de exclusão social, tornando a mobilidade econômica mais difícil e ampliando as diferenças entre grupos sociais. Conforme **Jessé Souza (2017)**: “O sofrimento social não é fruto do acaso ou do destino, mas é socialmente produzido e reproduzido, dia após dia, por práticas sociais e políticas.” (SOUZA, Jessé, 2017, p. 22).

A reflexão de Jessé Souza mostra que a desigualdade não é obra do acaso, mas o resultado de escolhas sociais e políticas que se repetem ao longo do tempo. Isso deixa claro que superar as desigualdades no mercado de trabalho não depende apenas de esforço individual, mas de transformações mais amplas.

Um exemplo marcante disso é a desigualdade de gênero, que atinge sobretudo as mulheres. Elas frequentemente recebem salários menores que os homens, mesmo exercendo funções semelhantes, e ainda encontram mais obstáculos para ocupar posições de liderança. Além disso, carregam boa parte das responsabilidades domésticas e do cuidado com a família, o que reduz seu tempo e energia para investir na carreira, prejudicando ainda mais seu avanço profissional.

Além disso, a ausência de políticas públicas e empresariais voltadas para a equidade de gênero no trabalho só piora esse cenário. Sem medidas como licença parental compartilhada, horários flexíveis e estímulos para mulheres assumirem cargos de liderança, as desigualdades acabam se mantendo.

Somado a isso, os estereótipos de gênero ainda pesam: muitas vezes, mulheres são vistas apenas como responsáveis por funções de cuidado e têm suas habilidades subestimadas, especialmente em áreas dominadas por homens. Para mudar esse quadro, é fundamental investir em políticas de inclusão que reconheçam o valor das mulheres e criem ambientes de trabalho mais justos, onde todos possam ter as mesmas oportunidades de crescer.

### **3. DESIGUALDADE NO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO**

Nem todos têm as mesmas chances de acesso ao mercado de trabalho, e a desigualdade de gênero é uma das faces mais visíveis desse cenário. Discriminação, preconceito e estereótipos de gênero acabam criando barreiras para muitas mulheres, que ganham menos que os homens mesmo quando ocupam cargos semelhantes. Além disso, elas enfrentam dificuldades para chegar a posições de liderança e ainda lidam com a dupla jornada — dividindo-se entre o emprego formal e as tarefas domésticas — o que aprofunda ainda mais as desigualdades de oportunidades. Essas situações não apenas reforçam desigualdades sociais, mas também ampliam as distâncias econômicas entre homens e mulheres.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho expõe problemas estruturais que estão enraizados na sociedade. O fato de ainda existirem estereótipos que colocam as mulheres como cuidadoras e os homens como principais provedores limita o avanço feminino em diversas áreas. Além disso, a ausência de políticas que incentivem a equidade de gênero, como a licença parental compartilhada e horários mais flexíveis, mantém as mulheres em desvantagem competitiva. O resultado é um ambiente profissional que não só dificulta o crescimento das mulheres, mas também reforça a ideia equivocada de que certos papéis são “naturais” para cada gênero.

Conforme Amartya Sen (2000):

A pobreza deve ser vista como uma privação de capacidades básicas, e não apenas como baixa renda, pois envolve a limitação de liberdades e oportunidades sociais. (SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000, p. 20).

No contexto da desigualdade de gênero, isso significa que, sem políticas bem planejadas e inclusivas, as iniciativas públicas podem não só falhar em diminuir as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, mas até reforçar essas desigualdades, dificultando o acesso a cargos de liderança e a salários mais justos.

O Artigo 5º da Constituição Federal de 1988 traz princípios essenciais para garantir a igualdade perante a lei, deixando claro que todos são iguais em direitos e deveres, sem qualquer distinção. Esse artigo serve como base para

orientar políticas públicas e ações que busquem corrigir desigualdades e promover um ambiente mais justo e equilibrado para homens e mulheres.

todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, CF, 1988).

Essa disposição busca garantir que homens e mulheres tenham os mesmos direitos e deveres, independentemente do gênero. Como destaca Vinícius de Souza Santos (2015), “o Artigo 5º é uma das mais importantes garantias constitucionais, assegurando que a lei proteja igualmente todos os cidadãos”. No entanto, para que essa igualdade saia do papel e se torne realidade no mercado de trabalho, é preciso ir além da igualdade formal e adotar políticas públicas que promovam a igualdade real, corrigindo as desigualdades históricas entre homens e mulheres.

Para enfrentar a desigualdade de gênero no trabalho, é fundamental adotar medidas públicas e empresariais que incentivem a equidade e levem em conta os desafios específicos enfrentados pelas mulheres. Isso inclui programas de capacitação, políticas que favoreçam a presença feminina em cargos de liderança e a construção de ambientes profissionais mais inclusivos. Além disso, é indispensável incentivar uma divisão mais equilibrada das responsabilidades domésticas e familiares, para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de crescer em suas carreiras. Só com esse conjunto de ações será possível diminuir a desigualdade de gênero e garantir que homens e mulheres tenham chances reais de alcançar sucesso profissional e pessoal.

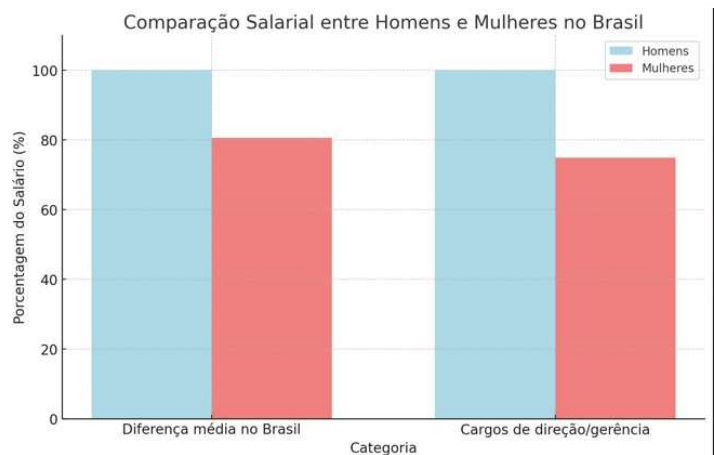
#### **4. DIFERENÇA SALARIAL**

Com o surgimento do movimento feminista no fim do século XIX, os debates sobre desigualdade de gênero começaram a ganhar força, principalmente em torno do direito ao voto feminino. Já no século XX, as mulheres conquistaram avanços importantes, o que ampliou sua presença em várias áreas da sociedade. Hoje, a busca pela igualdade entre homens e

mulheres é uma meta defendida por instituições internacionais como a ONU e o Fórum Econômico Mundial. No entanto, segundo estimativas do próprio Fórum Econômico Mundial (2023), a paridade completa entre os gêneros ainda deve levar cerca de 100 anos para ser alcançada.

O mercado de trabalho, responsável pela distribuição de renda, tem papel central nesse cenário. A desigualdade de gênero se reflete nas diferenças de poder e oportunidades entre homens e mulheres e pode ser percebida nos campos econômico, político, educacional e cultural. De modo geral, as mulheres recebem salários mais baixos, ocupam menos posições de liderança e ainda realizam grande parte do trabalho não remunerado, especialmente em casa (De Oliveira Rezende, 2024).

No contexto brasileiro, os números mostram que as mulheres ganham, em média, 19,4% a menos que os homens, e essa diferença aumenta em cargos de liderança e gerência, chegando a 25,2% (Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério das Mulheres, 2024). Esse relatório chama atenção para as disparidades salariais e reforça a urgência de políticas que promovam a igualdade. Conforme o gráfico abaixo, elaborado com base nesses dados, fica claro que homens e mulheres ainda são tratados de forma desigual no mercado de trabalho.



Paradoxalmente, mesmo que as mulheres apresentem níveis educacionais mais altos e possuam, muitas vezes, mais diplomas do que os homens, elas continuam recebendo salários mais baixos e enfrentando discriminação no ambiente de trabalho. O Fórum Econômico Mundial (2023), em

seu *Global Gender Gap Report*, aponta que, se mantido o ritmo atual, a paridade de gênero só será alcançada em cerca de 100 anos, revelando a lentidão do progresso.

Além disso, a divisão das ocupações no mercado é clara: as mulheres estão concentradas em setores ligados ao cuidado, como educação, saúde e assistência social — áreas historicamente desvalorizadas em termos salariais. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2021), essas profissões refletem o papel tradicionalmente atribuído às mulheres e reforçam as desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

Essas áreas, como a docência, a enfermagem e a assistência social, se alinham ao papel social de cuidadoras, atribuído às mulheres ao longo do tempo. Como lembra Amartya Sen (2000), em *Desenvolvimento como liberdade*, enfrentar desigualdades de oportunidade não é apenas uma questão de justiça econômica, mas também de ampliar liberdades humanas básicas.

A manutenção dessas desigualdades mostra que mudanças culturais e institucionais profundas são indispensáveis para avançar rumo a uma verdadeira igualdade de gênero.

## **5. VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A violência de gênero no ambiente de trabalho vai muito além das relações entre colegas; ela exige uma resposta firme do direito para garantir a proteção e a igualdade de todas as pessoas. Essa violência pode surgir de várias formas — desde assédio moral e assédio sexual até discriminação e diferenças injustas em salários e oportunidades. Embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha leis específicas para coibir essas práticas, a eficácia delas depende não só do cumprimento formal, mas também da conscientização e, acima de tudo, da coragem das vítimas em denunciar. Isso, no entanto, muitas vezes é barrado pelo medo de retaliação e pela falta de redes de apoio e proteção eficientes.

De acordo com uma pesquisa do Ministério Público do Trabalho (MPT, 2022), cerca de 40% das mulheres brasileiras já sofreram algum tipo de assédio ou violência no ambiente profissional. Esses dados expõem a gravidade de um problema que, muitas vezes, permanece invisível e pouco denunciado. O assédio moral e sexual não apenas prejudica a saúde emocional e mental das

mulheres, mas também é uma manifestação clara de violência de gênero. Além disso, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 76% das denúncias de assédio sexual no Brasil são feitas por mulheres, o que reforça a urgência de transformar os espaços de trabalho em ambientes mais seguros e inclusivos.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021, as mulheres brasileiras receberam, em média, 22% a menos do que os homens que desempenhavam as mesmas funções (IBGE, 2021). Essa disparidade salarial é uma forma persistente de violência econômica de gênero, que limita as possibilidades financeiras e profissionais das mulheres no mercado de trabalho.

Além disso, uma pesquisa do LinkedIn (2023) mostra que apenas 37% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, mesmo que elas representem quase metade da força de trabalho mundial. Esse dado evidencia os obstáculos que ainda existem para que elas cheguem a posições de destaque, muitas vezes por enfrentarem ambientes corporativos pouco acolhedores ou marcados por atitudes discriminatórias. Essas desigualdades revelam a necessidade urgente de transformar as estruturas profissionais em espaços mais justos e acessíveis para todos.

## **5.1 ALGUNS CASOS DE REPERCUSSÃO NO BRASIL:**

### **I. Caso Marcius Melhem e Rede Globo (2020)**

II. Em 2020, Marcius Melhem, então diretor de humor da Rede Globo, foi acusado de assédio sexual por várias mulheres da emissora, entre elas a atriz Dani Calabresa. Calabresa contou que, durante uma festa da equipe, Melhem tentou beijá-la à força e fazia piadas de cunho sexual. Ela relatou: “Eu sentia medo de represálias. Ele era meu chefe, tinha o poder de me afastar de projetos e sabíamos o quanto ele tinha influência” (Folha de S.Paulo, 2020).

III. Outras vítimas também relataram comportamentos abusivos, como investidas não consentidas e toques inadequados. Uma ex-funcionária, que preferiu não se identificar, afirmou: “Ele se



aproveitava da hierarquia para nos intimidar. Os comentários eram constantes e as atitudes, invasivas” (Folha de S.Paulo, 2020).

IV. Com o aumento das denúncias, a Rede Globo abriu uma investigação interna que levou ao afastamento de Melhem. O caso teve grande repercussão pública e abriu espaço para um debate essencial sobre ambientes tóxicos no trabalho e a urgência de políticas firmes para prevenir e combater o assédio.

#### **V. Caso José Mayer e Rede Globo (2017)**

VI. Em 2017, o ator José Mayer foi acusado de assédio sexual pela figurinista Susllem Tonani, que relatou em um blog os abusos que sofreu durante as gravações de uma novela. Tonani contou que Mayer fazia comentários inapropriados com frequência e tentou tocá-la sem consentimento. “No começo, eu não sabia como reagir, mas depois percebi que era algo recorrente e que ele estava testando até onde podia ir”, escreveu ela no blog (O Globo, 2017). Tonani também revelou que Mayer teria dito: “Você é gostosa demais, sabia? Eu vou te pegar de jeito”, antes de apalpá-la sem permissão (O Globo, 2017).

VII. Após as denúncias, a Rede Globo afastou Mayer e lançou uma campanha interna contra o assédio, com o lema “Mexeu com uma, mexeu com todas”. Esse foi um dos primeiros casos a ganhar ampla repercussão no Brasil, alinhando-se ao movimento global #MeToo e chamando atenção para os abusos de poder no ambiente de trabalho.

#### **VIII. Reflexão sobre os casos**

O assédio moral e sexual no trabalho está diretamente ligado às desigualdades de gênero e ao desequilíbrio de poder que ainda fazem parte da realidade de muitas empresas. Esses abusos surgem justamente em contextos hierárquicos, onde homens em posições de poder e mulheres subordinadas criam um cenário propício para condutas abusivas. A falta de equidade e de políticas eficazes de proteção só reforça esse ciclo, colocando em risco a dignidade e a carreira das vítimas.

Muitas mulheres que passam por essas situações têm medo de denunciar por receio de retaliação, vergonha ou uma sensação de impotência. Quando não há canais adequados de denúncia e apoio, o problema se torna ainda mais grave. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho

(OIT), o assédio sexual não apenas compromete a saúde mental e emocional das vítimas, mas também reduz suas chances de crescimento profissional, acentuando as desigualdades de gênero no mercado.

Casos como os de Marcius Melhem, José Mayer e Harvey Weinstein cumprem um papel importante ao chamar atenção para o problema. Essas denúncias ajudam a reforçar a urgência de ambientes de trabalho mais seguros e justos, nos quais as políticas contra o assédio não fiquem apenas no papel, mas sejam colocadas em prática. Elas também expõem falhas nos mecanismos de proteção às vítimas e na responsabilização dos agressores. A repercussão desses casos na mídia ressalta ainda mais a importância de criar canais anônimos de denúncia e investir em treinamentos contínuos para prevenir abusos e garantir que todas as trabalhadoras sejam respeitadas.

Pesquisas indicam que empresas com políticas de tolerância zero ao assédio e lideranças ativamente engajadas no combate a essas práticas tendem a ter equipes mais satisfeitas e menor rotatividade. Vale lembrar que o assédio não acontece apenas em grandes empresas ou envolvendo figuras públicas — ele está presente em todos os setores e tamanhos de negócios.

Portanto, conscientizar sobre essas dinâmicas de poder é apenas o primeiro passo. Para construir ambientes de trabalho realmente igualitários, é preciso um esforço conjunto entre governos, empresas e sociedade, garantindo que as políticas contra o assédio sejam acompanhadas de ações concretas e consequências reais para quem comete abusos.

## **6. O QUE O DIREITO ABORDA SOBRE DESIGUALDADE DE GÊNERO**

No Brasil, a Lei nº 9.029/1995 proíbe qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, seja por sexo, raça, origem, estado civil, entre outros fatores. Embora represente um avanço importante na proteção dos direitos dos trabalhadores, sua aplicação ainda enfrenta muitos desafios no dia a dia. Além disso, o assédio sexual é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, que prevê punição para quem usa sua posição de poder para constranger outra pessoa com objetivos sexuais. No entanto, muitos casos continuam sendo subnotificados ou não resolvidos adequadamente, muitas vezes devido ao medo das vítimas e à falta de apoio dentro das empresas.

Como destaca o jurista Maurício Godinho Delgado (2017), o direito do trabalho tem um papel essencial na promoção da igualdade de gênero e no enfrentamento de práticas discriminatórias. Segundo ele, o direito pode ser uma ferramenta poderosa para equilibrar relações de poder e garantir que o ambiente de trabalho seja seguro e respeitoso para todos.

Mas, para que os direitos previstos em lei saiam do papel e tenham impacto real, as empresas precisam fazer sua parte. Isso inclui adotar políticas preventivas, criar canais seguros para denúncias e oferecer treinamentos contínuos que promovam a igualdade de gênero e combatam o assédio. Só com a soma de uma legislação bem elaborada e o compromisso verdadeiro das organizações será possível garantir que todas as pessoas no ambiente de trabalho se sintam protegidas e valorizadas, independentemente do gênero.

Essas medidas representam avanços significativos, mas é a implementação firme e a aplicação rigorosa que realmente podem transformar a teoria em prática, criando não apenas ambientes de trabalho mais justos, mas também uma sociedade mais igualitária.

## **7. ALTERNATIVAS PARA DIMINUIR COM A DESIGUALDADE DE GÊNERO**

Reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é essencial para construir uma sociedade mais justa e equilibrada. Para isso, é necessário adotar várias medidas que garantam que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e sejam tratados de forma justa em seus ambientes de trabalho.

Uma das ações mais importantes é assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. No Brasil, a Lei nº 14.611/2023 foi sancionada justamente com esse objetivo, buscando eliminar as diferenças salariais entre os gêneros. Como destaca o Ministério do Trabalho e Emprego (2023), “a aplicação dessa lei é fundamental para acabar com a disparidade salarial e garantir justiça no ambiente de trabalho”.

Outro ponto relevante é oferecer licenças parentais equilibradas para mães e pais. Essa prática permite uma divisão mais justa das responsabilidades familiares e reduz o impacto da maternidade na carreira das mulheres. O IPEA (2022) reforça que “uma licença parental equilibrada pode reduzir a sobrecarga

sobre as mulheres e contribuir para uma divisão mais justa das tarefas familiares”.

Além disso, modelos de trabalho flexíveis, como home office e horários ajustáveis, ajudam homens e mulheres a conciliar as demandas do trabalho com as responsabilidades em casa. Segundo o IBGE (2021), “as mulheres são geralmente mais afetadas pela sobrecarga doméstica, e a flexibilidade no trabalho pode aliviar essa pressão”.

Outro caminho importante é o investimento em programas de mentoria para mulheres que buscam cargos de liderança, ajudando a romper o chamado “teto de vidro”. A Harvard Business Review (2020) destaca que “mentorias específicas para mulheres têm um papel crucial no desenvolvimento de lideranças femininas”.

Também é fundamental estabelecer critérios claros e transparentes para contratações e promoções. Como aponta a OIT (2020), “processos transparentes reduzem as chances de preconceitos e garantem que os candidatos sejam avaliados de forma justa”.

Incentivos fiscais são mais uma estratégia relevante, já que podem motivar as empresas a aumentar a contratação e promoção de mulheres em suas equipes. O IPEA (2022) sugere que “políticas de incentivo fiscal podem estimular a contratação e promoção de mulheres nas empresas, contribuindo para a igualdade de gênero”.

A criação de creches nas empresas ou o subsídio governamental para o cuidado infantil também são essenciais, já que, segundo o IBGE (2021), “a falta de suporte para o cuidado infantil é um dos principais fatores que afastam as mulheres do mercado de trabalho após a maternidade”.

Além disso, é indispensável a adoção de políticas rigorosas contra o assédio e a discriminação no trabalho. A ONU Mulheres (2021) ressalta que “um ambiente de trabalho seguro e respeitoso é essencial para que as mulheres possam se desenvolver profissionalmente sem medo de assédio ou discriminação”.

Por fim, investir no desenvolvimento das mulheres, especialmente em contextos vulneráveis, traz benefícios para toda a sociedade. O Banco Mundial (2022) afirma que “o apoio às mulheres em economias emergentes gera benefícios sociais e econômicos significativos”.

Quando implementadas em conjunto, essas medidas têm o poder de reduzir a desigualdade de gênero e contribuir para uma sociedade mais inclusiva, justa e próspera.

## **8. CONCLUSÃO**

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um tema complexo, que envolve vários fatores, como a diferença salarial entre homens e mulheres, a baixa presença feminina em cargos de liderança e as barreiras estruturais que dificultam o avanço das mulheres. Quando analisamos esse cenário, percebemos que, apesar de avanços importantes como a criação da Lei nº 14.611/2023, que busca garantir salários iguais para homens e mulheres em funções equivalentes, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a equidade no ambiente profissional.

Um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres é a sobrecarga doméstica e o impacto da maternidade em suas trajetórias profissionais. Medidas como a adoção de licenças parentais equilibradas, o trabalho remoto e horários mais flexíveis são fundamentais para aliviar essa pressão e ajudar as mulheres a conciliar melhor suas vidas profissional e familiar. A oferta de creches dentro das empresas ou subsídios do governo para cuidados infantis também pode ser decisiva para garantir que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho após a maternidade.

Outro ponto essencial é promover programas de mentoria e treinamento para mulheres que almejam cargos de liderança. Essas iniciativas são indispensáveis para romper o chamado “teto de vidro” que muitas vezes impede o crescimento das mulheres nas organizações. Além disso, é fundamental estabelecer critérios claros e objetivos nos processos de contratação e promoção, o que ajuda a reduzir preconceitos e garantir avaliações mais justas.

Não menos importante, a criação de políticas rígidas contra o assédio sexual e a discriminação é indispensável para garantir um ambiente seguro e respeitoso para todos. Campanhas de conscientização e incentivos fiscais para empresas que investem em igualdade de gênero também podem acelerar mudanças culturais no mundo do trabalho.

Em resumo, combinar políticas públicas, ações dentro das empresas e mudanças na mentalidade coletiva é essencial para enfrentar a desigualdade de gênero. Só com o envolvimento conjunto de governos, empresas e sociedade será possível construir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para homens e mulheres.

## REFERÊNCIAS

AMARTYA, Sen. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

DAVIS, Angela. *A liberdade é uma luta constante*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FREYRE, Gilberto. *Casa-Grande & Senzala*. 51. ed. São Paulo: Global, 2003.

HARVARD BUSINESS REVIEW. *Why Diversity Programs Fail*. Boston: Harvard Business Review Press, 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

ILO. International Labour Organization. *Women in Business and Management: The business case for change*. Geneva: ILO, 2021.

ONU MULHERES. *O Progresso das Mulheres no Mundo 2019–2020: Famílias em um mundo em mudança*. Nova York: ONU Mulheres, 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Relatório Mundial sobre Salários 2020–2021*. Genebra: OIT, 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Desigualdades de gênero no Brasil: avanços e desafios*. Brasília: IPEA, 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO; MINISTÉRIO DAS MULHERES. *Relatório de desigualdades de gênero no mercado de trabalho*. Brasília, 2024.