



RESULTADOS
DA PESQUISA

MULHERES NA INDÚSTRIA DO ABC

CIESP

SÃO BERNARDO
DO CAMPO

Prezados(as)

É com imensa satisfação que, na condição de Diretor Titular do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo - Regional São Bernardo do Campo (CIESP-SBC) e Diretor do Grupo ESG apresentamos os resultados obtidos na pesquisa “Mulheres na Indústria do ABC”, um projeto idealizado e conduzido pela Ana Manssour, fundadora e gestora do Verbo Mulher com a participação do CIESP SBC, através do seu grupo de ESG. O intuito do levantamento foi traçar um panorama detalhado da participação feminina no setor industrial e nas empresas prestadoras de serviços na região sob a influência do CIESP SBC; com o objetivo de levantar informações que pudessem elucidar a realidade das mulheres trabalhadoras no cenário industrial do ABC, uma região estratégica para o desenvolvimento econômico do país. Este é um primeiro passo de uma iniciativa mais ampla, e estamos cientes da importância de ampliar a divulgação, o engajamento e a sensibilização das empresas para a relevância desse tipo de estudo. Este projeto continua a ser uma das prioridades do CIESP-SBC, visando compreender, de forma mais abrangente, o papel e a situação das mulheres na indústria do ABC. Certamente, este é um ponto de partida que nos motiva a prosseguir com aprofundamentos e ações que visem um entendimento mais abrangente e representativo. Estamos comprometidos em expandir os esforços para que mais empresas possam participar e contribuir com a próxima fase dessa importante pesquisa. Gratos pela atenção e colaboração até esse momento. Contamos com o apoio e engajamento para alcançar resultados mais abrangentes e representativos no futuro próximo.

Atenciosamente,

Mauro Miaguti
Diretor Titular CIESP SBC

Vitor Seravalli
Diretor do ESG

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA MULHERES NA INDÚSTRIA DO ABC

Introdução

O objetivo geral da pesquisa Mulheres na Indústria do ABC foi *Levantar um panorama da participação das mulheres trabalhadoras na indústria e nas empresas que prestam serviços para a indústria na região em que o CIESP-SBC atua*. Foram traçados, também, quatro objetivos específicos que serão citados mais adiante.

O formulário de pesquisa contava com 17 questões semi fechadas com respostas obrigatórias. A questão número 18 era aberta e facultativa, para captar sugestões e observações. A de número 19 perguntava se a respondente autorizava entrarmos em contato para mais informações, sendo que, em caso negativo, encerrava automaticamente o questionário e enviava as respostas para contabilização. E, em caso positivo, seguia para uma 3ª seção que solicitava nome e telefone e e-mail de contato.

A amostra obtida nesta pesquisa foi de 208 mulheres respondendo ao formulário. Existe um universo conhecido de 10.676 empresas identificadas como “indústrias de transformação” entre os sete municípios do ABCD¹, que empregam cerca de 26% da população economicamente ativa conforme os dados de 2022 do Observatório Econômico da Universidade Metodista², sem contarmos empresas da região que prestam serviços para a indústria.

Se reduzirmos geograficamente para o ABC, Santo André, São Bernardo e São Caetano, são 6.519 empresas, sendo 2.228 apenas em São Bernardo do Campo.

De imediato, temos uma primeira inferência a partir do número de respondentes, que equivale a 9,3% do universo apenas de São Bernardo do Campo. Ao que tudo indica, as empresas, filiadas ou não ao Ciesp, não souberam da realização da pesquisa ou não se engajaram no objetivo. Deste primeiro ponto, já temos duas questões iniciais para reflexão:

1) Se não souberam, onde estão nossas falhas de comunicação?

E, ainda mais relevante,

2) Se não se engajaram, por quê?

1 Dados públicos da receita federal de março de 2023 com tratamento e adequação das informações por GestãoMax (arquivo pessoal).

2 IndústriaABC - Índice de Confiança - <http://portal.metodista.br/observatorio-economico/BoletimIndstriABC18ExpectativasSET2022REVISADO.pdf> - Acesso em 26/10/2023.

É importante frisar que, na nossa sociedade, as empresas são grandes e importantes agentes de mudança social. Ao oferecerem acesso ao conhecimento, conscientização e desenvolvimento de habilidades e aptidões do corpo funcional, as organizações estão paralelamente gerando impacto em todo um ecossistema familiar e social onde seus principais *stakeholders* estão inseridos.

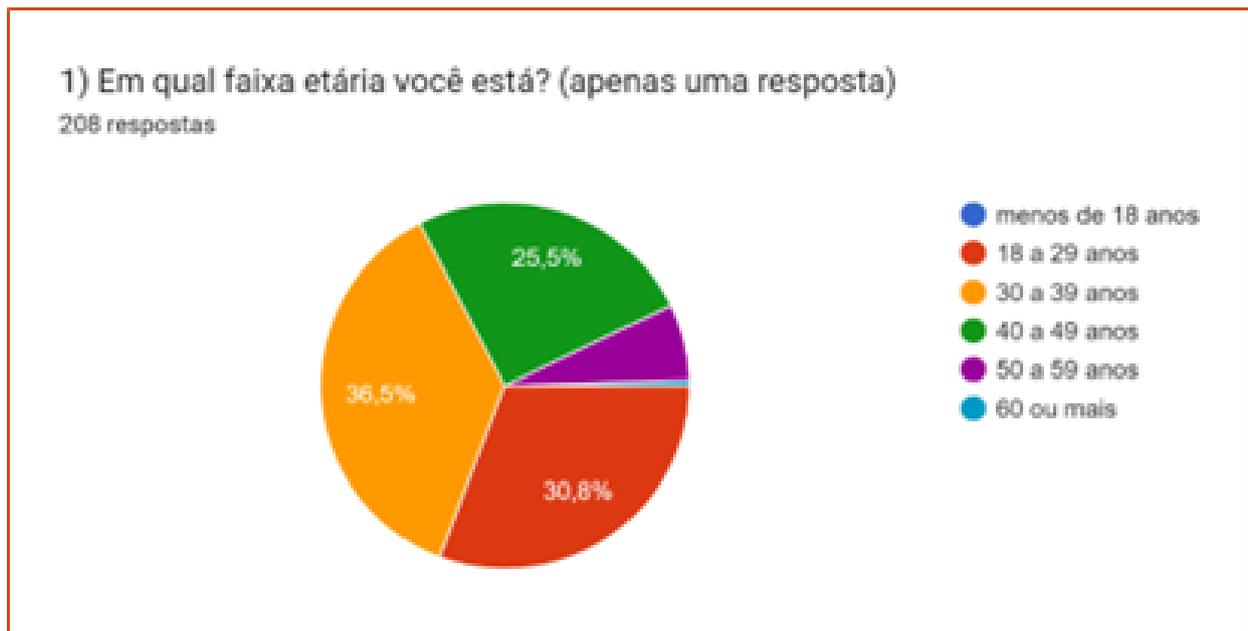
Dessa maneira, muito além de estarem melhorando a própria performance num mercado cada vez mais exigente em relação à adesão aos pilares do ESG, as empresas estarão, também, promovendo um aprimoramento das pessoas, do meio em que estão inseridas e possivelmente, influenciando positivamente as próximas gerações.

Parte 1 – Perfil Demográfico

Como qualquer outra pesquisa, o chamado perfil demográfico determina a parte inicial do levantamento, incluídos itens como faixa etária, estado civil, número de filhos e escolaridade.

As questões de 1 a 4 do questionário tiveram especificamente esse foco.

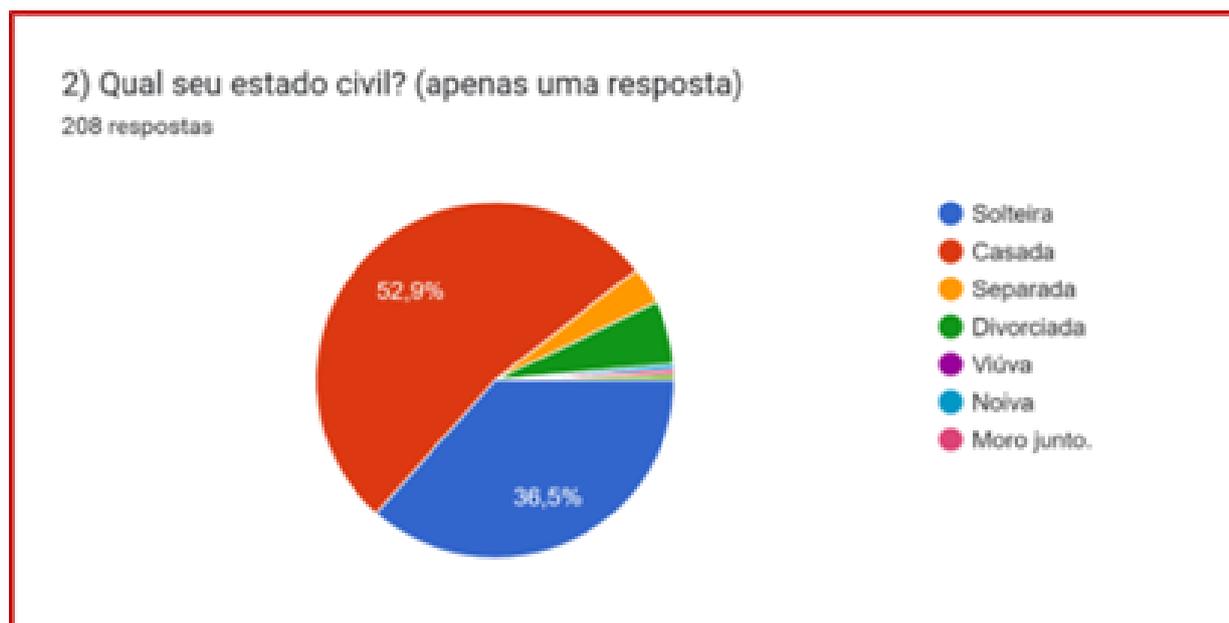
Questão 1 – Em qual faixa etária você está?



Nesta pesquisa, a esmagadora maioria (**92,8%**) **das mulheres que trabalham na indústria está entre 18 aos 49 anos**, com especial ênfase àquelas que estão entre 30 e 39 anos (36,5%), seguido das jovens entre 18 e 29 anos de idade (25,5%).

Portanto, em relação à faixa etária, é possível observar que a realidade na indústria parece acompanhar a realidade observada em outras áreas do mercado de trabalho em geral, no que se refere às mulheres. Corroborando essa informação, dados do SENAI referenciados pela Agência Brasil (2023)³ apresentam que, embora a contratação de trabalhadores de 50 anos ou mais tenha crescido 51,6% em 15 anos, “as mulheres respondem por menos da metade dos trabalhadores (42,4%) acima de 50”.

Questão 2 – Qual seu estado civil?



De acordo com as respostas, **52,9% são mulheres casadas ou moram junto** (1,0%), representando praticamente 54% das respondentes.

Em contrapartida, 46,2% são solteiras (36,5%) ou divorciadas (5,8%), possivelmente únicas ou principais responsáveis pelo próprio sustento ou da família, caso tenham dependentes.

³ Número de trabalhadores com mais de 50 anos dobra no país - <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-05/numero-de-trabalhadores-com-mais-de-50-anos-dobra-no-pais> - Acesso em 26/10/2023.

Questão 3 – Tem filhos?



Praticamente metade das mulheres que responderam à pesquisa são mães (47,6%), desses, **39,4% têm filhos menores de idade** e, portanto, totalmente dependentes emocional e financeiramente da família, e 8,2% maiores de idade, que ainda podem ser total ou parcialmente dependentes.

Em relação à outra metade de respondentes que não têm filhos, destaca-se o percentual de **20,7% que afirma que não pretende ter**. Embora abaixo das 37% já identificados nacionalmente que não querem ter filhos⁴, a amostra nesta pesquisa indica não só a vontade dessas mulheres de não terem filhos, como a **coragem de apontarem essa intenção**, em um mundo e especialmente em um país em que a maternidade ainda é vista como uma função essencial da mulher⁵.

4 No Brasil, 37% das mulheres não querem ter filhos no futuro, diz pesquisa – cita Pesquisa Bayer, com apoio da Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia (Febrasgo) e do Think About Needs in Contraception (TANCO) - <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/09/25/diafragma-esta-em-alta-conheca-os-pros-e-contras-do-metodo-contraceptivo.htm> - Acesso em 02/11/2023.

5 É como se não ter filhos fosse uma tragédia': o estigma contra mulheres que não são mães - <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-62144903> - Acesso em 02/11/2023.

Questão 4 – Qual seu grau de educação formal?



38,4% das mulheres pesquisadas são pós-graduadas, sendo, 2,9% com mestrado profissional, 1,4% com mestrado acadêmico, 34,1% com especialização.

43,8% das mulheres respondentes desta pesquisa contam com curso superior em sua formação, totalizando, portanto, **82,2% de mulheres com formação superior ou pós-graduação**, um percentual, extraordinário.

Sem contar com as pós-graduadas, as 43,8% de mulheres com curso superior estão **muito acima da média nacional de mulheres com curso superior** que é de 19,4% contra 15,1% de homens, de acordo com as Estatísticas de Gênero do IBGE (2019)⁶.

A seguir, são 14,4% com nível médio de formação, dessas, 4,3% com ensino técnico. Apenas 0,5% contam unicamente com o ensino fundamental. Os restantes 17,3% estão com os cursos técnico, superior e pós graduação em andamento.

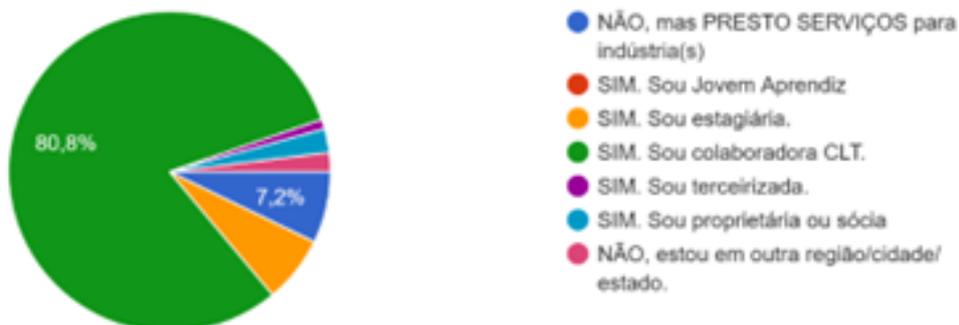
Parte 2 – Perfil Profissional

Da 5ª até a 14ª questão, os objetivos específicos eram

- A) *Levantar a participação das mulheres nos diferentes níveis hierárquicos.*
- B) *Conhecer os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho relacionado com a indústria.*

⁶ Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil - <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html> - Acesso em 02/11/2023.

Questão 5 – Você trabalha em uma indústria da região do ABC paulista?



Das respondentes da pesquisa, **80,8% são trabalhadoras contratadas pela CLT em indústrias da região** do ABC paulista; **6,7% são estagiárias, 1% terceirizadas e 2,4% são proprietárias ou sócias**, perfazendo **90,9% de trabalhadoras nas indústrias da região**.

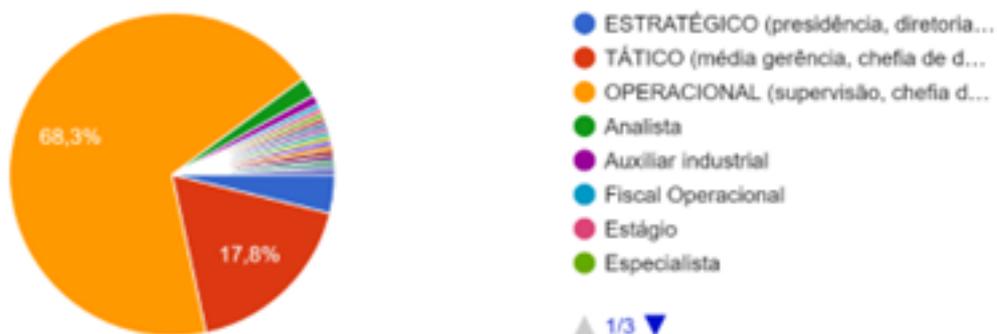
7,2% são profissionais que prestam serviços e 1,9% estão em outra região, mas quiseram colaborar.

Podemos afirmar que, nesta amostra, as nossas indústrias contribuem de maneira afirmativa com a contratação regular e legal de mulheres em seus quadros.

Questão 6 – Em qual nível hierárquico você se encontra atualmente?

6) Em qual nível hierárquico você se encontra atualmente? (resposta única)

208 respostas

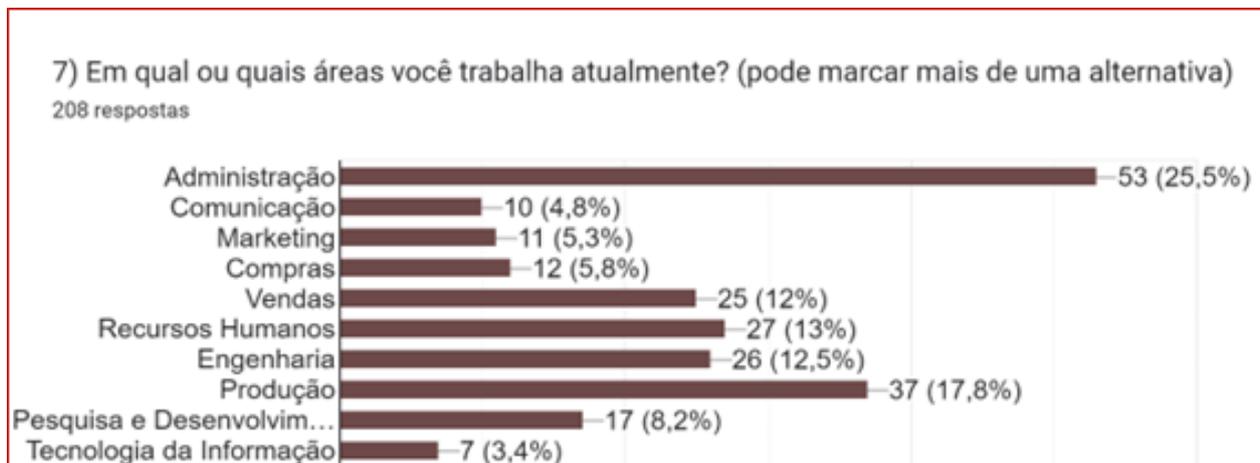


Acrescidas as auto identificações de cargo ou função na alternativa “Outros”, em termos hierárquicos, a maior parte das mulheres respondentes, **75,3%, encontram-se em nível operacional** (supervisão, chefia de área, encarregadas e operários), seguidas a boa distância com **20,3% pelas que se encontram em nível tático** (média gerência, chefia de departamento, coordenação) e apenas **3,8% em nível estratégico**, também chamado de C-Level (presidência, diretoria, gerência geral, etc).

Portanto, ainda que somando o **nível tático ao estratégico, alcançando 24,1%**, os números se distanciam do que se observa no mercado de trabalho em geral, que segundo a pesquisa *Women in Business 2022*⁷, levantou que **no Brasil as mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança**.

Considerando que, segundo estudo da Fundação Getúlio Vargas - FGV⁸, “a importância do papel das mulheres na liderança corporativa aponta melhor eficiência nos resultados ESG”, as indústrias do ABC ainda estão caminhando nessa direção.

Questão 7 – Em qual ou quais áreas você trabalha atualmente?



Interessante observar que as mulheres ainda não estão tão presentes em áreas mais ligadas à produção, propriamente dita. Similarmente a outros segmentos de

7 Women in Business 2022 - <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/> - Acesso em 03/11/2023.

8 Agenda ESG, substantivo feminino: A relação entre presença de mulheres na alta liderança e sustentabilidade nas empresas - https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30719/Monique%20Cardoso_Dissertac%CC%A7a%CC%83o%20de%20Mestrado_AGENDA%20ESG%20SUBSTANTIVO%20FEMININO_MPGC%20Sustentabilidade.pdf - Acesso em 03/11/2023.

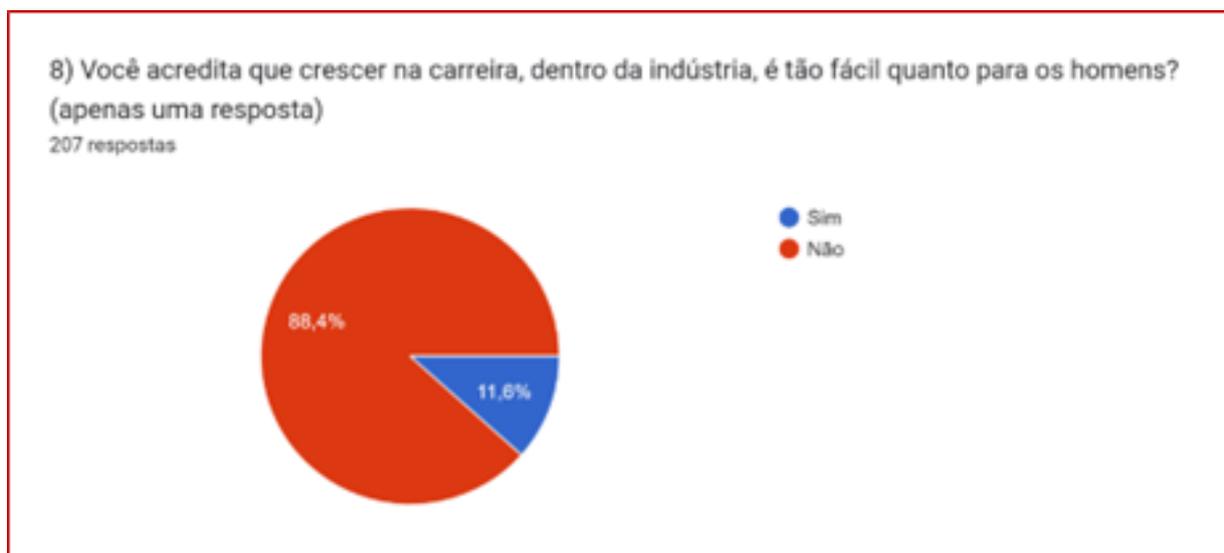
mercado, as áreas de Comunicação, Marketing, Compras, Vendas e, especialmente, **Administração (25,5%) e Recursos Humanos (13%) ainda são tradicionalmente as mais ocupadas pelas mulheres respondentes, num total de 66,4%.**

Entretanto, já podemos ver **12,5% na área de Engenharia e 17,8% que se veem trabalhando na Produção.**

Importante observar os 8,2% em Pesquisa e Desenvolvimento e 7,2% na área Financeira, que podem ser consideradas como de grande responsabilidade e importância nas indústrias, seguidas 3,4% de mulheres trabalhando na área de Tecnologia da Informação.

A área de Qualidade conta com 4,5% das respondentes e Meio Ambiente e Sustentabilidade com apenas 2,5%, áreas essas que poderiam contar com mais mulheres para acelerar o comprometimento e desenvolvimento com atividades de ESG, ainda segundo o estudo da FGV⁸.

Questão 8 – Você acredita que crescer na carreira, dentro da indústria, é tão fácil quanto para os homens?



Ainda que esta questão tenha buscado a “percepção” das respondentes (*Você acredita...*) sobre a equidade em relação ao crescimento na carreira, sabe-se que a percepção se baseia na própria experiência, no conhecimento da experiência de outros e na observação do ambiente⁹.

Dessa maneira, uma vez que **88,4% das respondentes entendem que NÃO é tão fácil para as mulheres quanto para os homens crescer na carreira**, é possível ver que **ainda há um ou vários fatores que discriminam ou dificultam o crescimento profissional das mulheres na indústria do ABC**.

Questão 9 – Em quais áreas da sua vida você considera que tem total autonomia e independência?



Interessante observar que **quase 2% das respondentes consideram que não têm autonomia em NENHUMA das áreas da vida**, além do que, diferentemente do que se poderia supor, a área em que **as respondentes têm MENOR autonomia e independência é na Romântica**, com apenas 38% de autonomia, seguida de perto pela Profissional, com 42,3%.

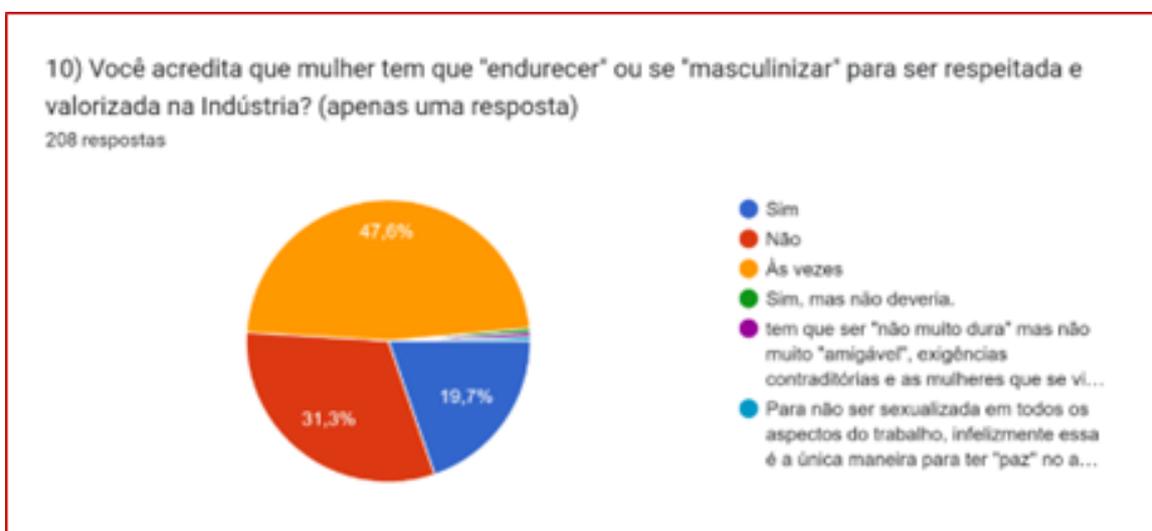
Por outro lado, a área **financeira** está relativamente bem colocada, uma vez que quase 53% das mulheres consideram que ter autonomia e independência. Na área **Profissional**, elas só chegam a alcançar 42,3% de autonomia, o que nos coloca em

9 DAVIDOFF, Linda L. Introdução à Psicologia. São Paulo: Pearson Makron Books, 2001.

situação de questionamento de quais são as razões para isso, considerando excelente grau de formação apresentado nas respostas à questão 4.

As áreas **Familiar** e **Social**, respectivamente com 64,4% e 62,5% de autonomia e independência, ainda causam certa surpresa por não estarem mais próximas dos 100%.

Questão 10 – Você acredita que mulher tem que “endurecer” ou se “masculinizar” para ser respeitada e valorizada na indústria?



Somando-se as respostas “Sim” com “Às vezes” temos **67,3% de respostas que não deixam dúvidas de que as mulheres se sentem pressionadas a modificarem o próprio comportamento** e adaptá-lo a um modelo mais tipicamente masculino para serem respeitadas e valorizadas no trabalho na indústria.

Somadas, ainda, às três outras respostas que procuram explicar melhor esse ponto, chegamos a **68,8% de respostas afirmativas quanto a essa necessidade**, contra 31,3% que não pensam dessa forma.

As três respondentes que procuraram explicar as razões, disseram:

Sim, mas não deveria. (Respondente A.)

Tem que ser “não muito dura” mas não muito “amigável”, exigências contraditórias e as mulheres que se virem para atender. O

ponto é: não podemos ser nós mesmas como os homens podem ser. (Respondente B.)

Para não ser sexualizada em todos os aspectos do trabalho, infelizmente essa é a única maneira para ter “paz” no ambiente de trabalho. (Respondente C.)

Questão 11 – De acordo com sua opinião, a mulher ainda sofre sobrecarga de papéis e atividades (profissão, família, atividades domésticas)?



Em relação à sobrecarga de papéis e atividades, considerando-se profissional, familiar e domésticas, **32,2% das mulheres foram categóricas dizendo que “Sim, sempre”** há essa sobrecarga, que somadas às **62% que responderam “Sim, muitas vezes”** nos levam a **assustadores 94,2% de respostas afirmativas**.

Possivelmente para reduzir a sobrecarga, **1,9% das respondentes afirmam que a mulher “Desiste de alguns deles”** e apenas 2,9% afirmam que “Já existe distribuição justa de papéis e atividades”.

O resultado reflete o levantamento “Esgotadas”¹⁰ feito pela Think Olga, que apresenta que **“7 em cada 10 pessoas diagnosticadas com depressão ou ansiedade no Brasil são mulheres”**. De acordo com o estudo, “Estresse, irritabilidade, baixa

10 Esgotadas: o ponto de virada na saúde mental das mulheres - <https://lab.thinkolga.com/esgotadas/> - Acesso em 04/11/2023.

autoestima, fadiga, sonolência, insônia e tristeza são os sintomas mais citados entre as mais de mil entrevistadas da pesquisa”, o que nos leva a pensar **no peso que essa situação tem no passivo social e de saúde das organizações.**

Questão 12 – Você acredita que o trabalho e a autonomia financeira podem transformar o papel da mulher na família e na sociedade?



83,2% das respondentes responderam que “Sim”, o trabalho e autonomia financeira podem transformar o papel da mulher.

A autonomia financeira é, sem dúvida alguma, o recurso que pode ajudar as mulheres a mudarem para melhor seu papel na família e na sociedade, reduzindo as desigualdades em relação aos homens.

Ter autonomia financeira é ter capacidade de auto sustentar e autogerir a própria existência, material e simbólica, a partir de suas próprias escolhas, desejos e necessidades, sem depender de recursos de terceiros. (Laboratório Think Olga, 2023)¹¹

Esse ponto precisa ser melhor estudado e compreendido pelas indústrias da nossa região, pois está diretamente relacionado à remuneração, benefícios e progressão profissional oferecidos pelas empresas.

Questão 13 – No seu dia a dia profissional, você procura apoiar outras mulheres?



De acordo com as respondentes da pesquisa, **94,2% delas procura apoiar outras mulheres** no dia-a-dia profissional. O apoio entre mulheres é uma das características da sororidade, que, segundo a definição da Academia Brasileira de Letras¹², é o

sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre as mulheres, por compartilharem uma identidade de gênero; conduta ou atitude que reflete este sentimento, especialmente em oposição a todas as formas de exclusão, opressão e violência contra as mulheres.

No mundo do trabalho, Suzana Pires (2021) afirma:

*A sororidade nada mais é do que a união e a aliança entre mulheres, em busca de alcançar objetivos comuns. Ou seja, dentro do ambiente de trabalho, ela deve ser amplamente utilizada.*¹³

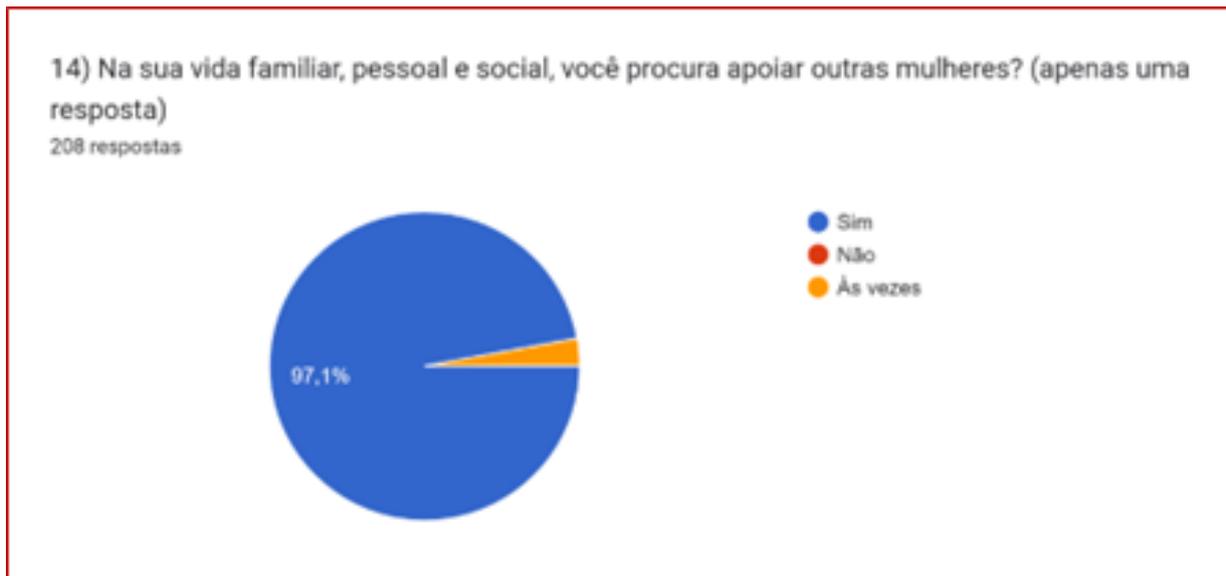
A empatia e o suporte mútuo são fundamentais para o fortalecimento das mulheres e superação de dificuldades em todas as áreas da vida, criando redes de apoio num mundo que está, a cada dia, mais individualista e cego às necessidades alheias. **As empresas podem e devem criar meios de estimular esse comportamento, como**

12 Definição de sororidade, Academia Brasileira de Letras - <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/sororidade> - Acesso em 04/11/2023.

13 Dona de Si: Como a sororidade pode transformar o ambiente de trabalho - Leia mais em: <https://forbes.com.br/forbes-collab/2021/09/suzana-pires-como-a-sororidade-pode-transformar-o-ambiente-de-trabalho/>

forma de criar um quadro de colaboradoras mais produtivo e equilibrado.¹⁴

Questão 14 – Na sua vida familiar, pessoal e social, você procura apoiar outras mulheres?



Da mesma forma, e em grau ainda maior (**97,1%**), **as mulheres afirmam apoiar outras mulheres no meio familiar, pessoal e social**, chegando a 100% se somadas as respostas “Às vezes”, e sem **nenhuma resposta negativa à questão**, o que nos leva a entender que a prática da sororidade está presente no cotidiano das respondentes.

Parte 3 – As mulheres e o ESG

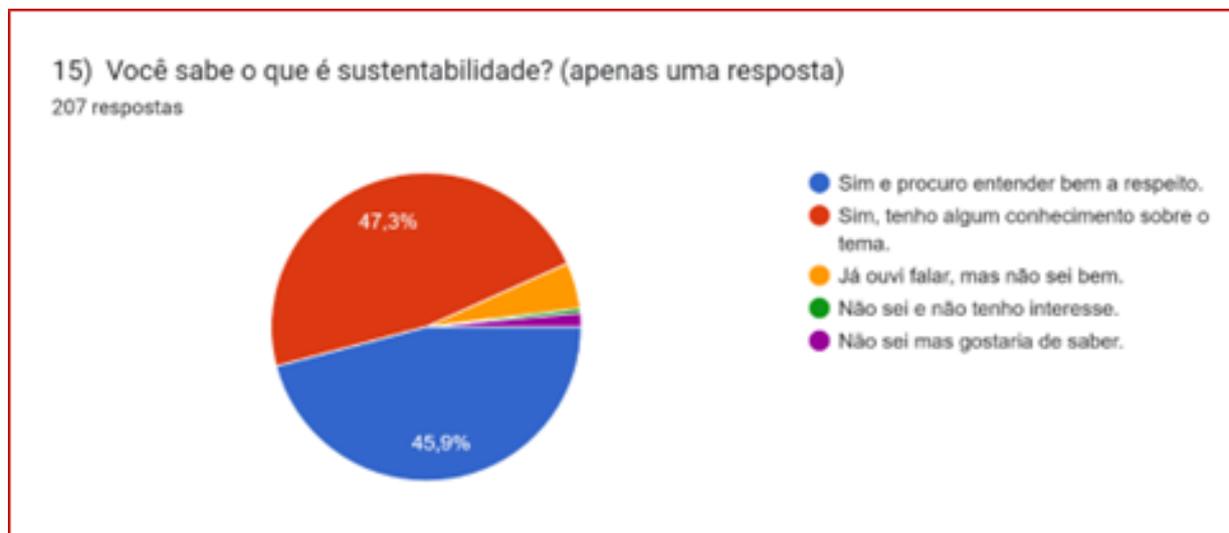
Da questão 15 até 17, a pesquisa procurou trazer informações para os objetivos específicos

C) *Identificar o grau de conhecimento, atenção e envolvimento das mulheres com as questões que envolvem a sustentabilidade e o ESG.*

D) *Sondar o interesse das mulheres em colaborar com um projeto socioambiental voltado para a área da indústria.*

14 Sororidade: o caminho para humanizar relacionamentos em empresas - <https://exame.com/bussola/sororidade-o-caminho-para-humanizar-relacionamentos-em-empresas/>

Questão 15 – Você sabe o que é sustentabilidade?



Boa parte das mulheres que responderam à pesquisa (**45,9%**) afirmaram que **sabem o que é sustentabilidade e procuram entender bem a respeito**, o que leva a crer que procuram se manter atualizadas a respeito. Somadas às 47,3% que sabem o que é e têm algum conhecimento sobre o tema, temos **93,2% das respondentes** que não só **sabem o que é sustentabilidade**, como **têm um conhecimento satisfatório do tema**.

4,8% já ouviram falar, mas não tem maior conhecimento; **1,4% não sabe o que é mas se interessa em saber**, e apenas 0,5% não sabe nem tem interesse no assunto.

Considerando “a relevância da abordagem ESG, é interessante lembrar a informação anteriormente apresentada pela FGV, que afirma a importância da participação das mulheres na agenda ESG das empresas⁸. Eis aqui uma **oportunidade muito interessante de investimento em conhecimento e desenvolvimento de pessoas para as indústrias da região**.

Questão 16 – Você sabe o que é ESG?



Quando a pergunta se refere a ESG, observa-se uma distribuição mais equilibrada em relação ao conhecimento e desconhecimento do termo.

30,4% das respondentes não sabem do que se trata mas têm interesse em saber, que somadas aos 19,8% que já ouviram falar mas não sabem o que é, compõem metade (50,2%) das que podem e devem ser melhor informadas a respeito de maneira que sejam mais comprometidas com ESG.

As que sabem o que é e procuram entender bem a respeito (22,7%) junto com as que sabem e têm algum conhecimento a respeito (26,6%) perfazem **49,3% de mulheres que podem contribuir** com as empresas a partir do seu **conhecimento e comprometimento com ESG** dentro das organizações a que pertencem e em relação seus pares.

Questão 17 – Você já ouviu falar em Agenda 2030 ou nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS?



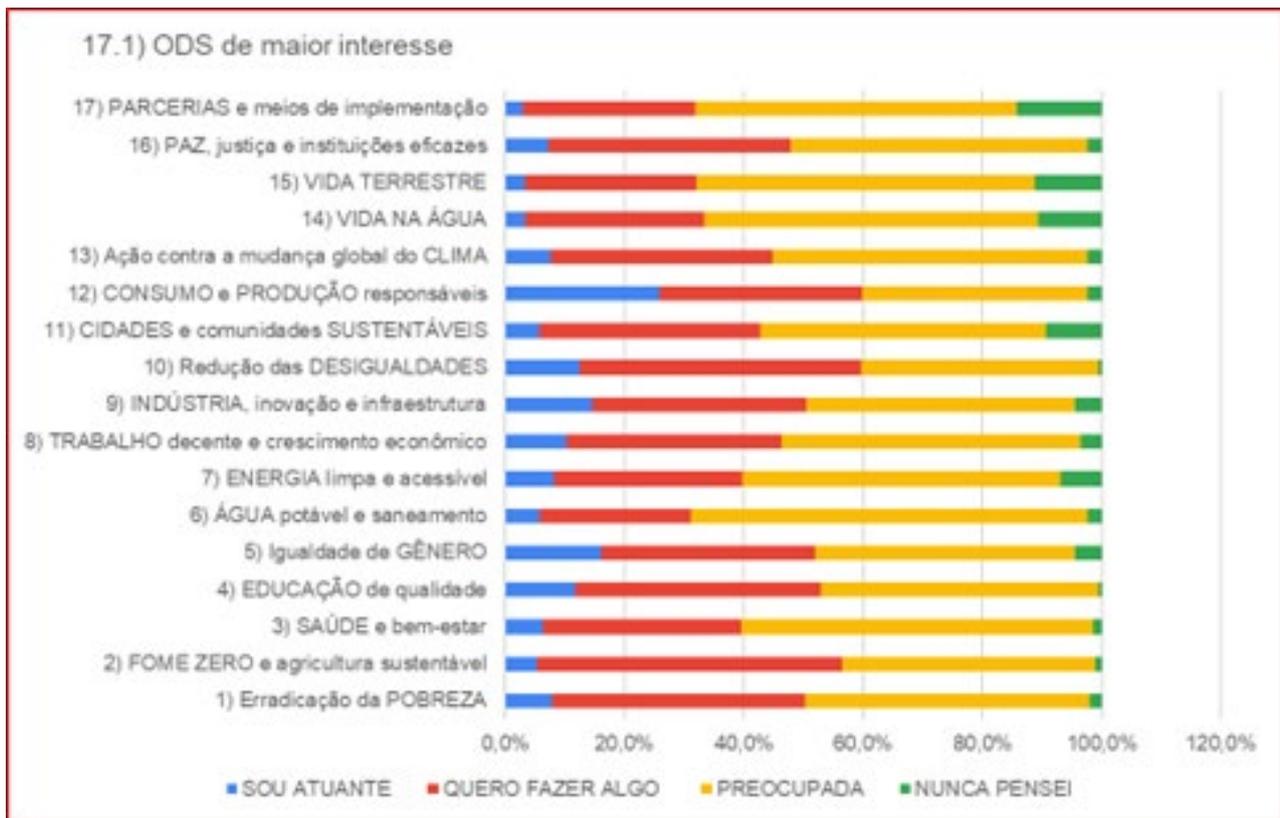
Quanto à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, há um empate. 50,7% das respondentes nunca ouviram falar e 49,3% disseram que sim.

Aqui há um **amplo espaço para ser trabalhado no que se refere à Agenda 2030 e os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** (Organização das Nações Unidas – ONU)¹⁵ e também à adesão ao Pacto Global no Brasil¹⁶, de maneira a tornar as indústrias da nossa região, alinhadas com os princípios sociais, ambientais e de governança que dão às empresas uma qualificação melhor para o desenvolvimento dos negócios.

15 Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável - <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel> - Acesso em 04/11/2023.

16 Pacto Global da ONU no Brasil - <https://www.pactoglobal.org.br/no-brasil> - Acesso em 04/11/2023.

Questão 17.1 – Sobre os ODS, o quanto você se vê preocupada, atuante ou interessada em agir em relação aos temas a seguir?



Na questão 17.1, com relação a cada ODS individualmente, ficam claras as áreas de maior atuação, interesse em atuar e preocupação.

Os destaques ficam para os ODS de número **4** - Educação de Qualidade, **5** - Igualdade de Gênero, **8** - Trabalho Decente e Crescimento Econômico, **9** - Indústria, Inovação e Infraestrutura, **10** - Redução das Desigualdades e **12** - Consumo e Produção Responsáveis. Todos eles podem ser tidos como **bons começos para um trabalho de conscientização e engajamento.**

Questão 18 - Deixe aqui suas observações, depoimentos, opiniões e ideias a respeito de “as mulheres na indústria” e o que você gostaria de ver no CIESP-SBC sobre isso.

Na questão 18, com o enunciado *Deixe aqui suas observações, depoimentos, opiniões e ideias a respeito de “as mulheres na indústria” e o que você gostaria de ver no CIESP-SBC sobre isso*, tivemos a participação de 69 mulheres, algumas relatando casos, outras deixando sugestões. Estamos considerando todas as respostas para o desenvolvimento de um plano de ação para 2024.

Eis uma coletânea de algumas opiniões e sugestões.

Painel com mulheres de diversas áreas e que possam trazer soluções encontradas em suas carreiras e talvez buscar vivências também fora da indústria e que fazem sentido para o público em geral.

A discussão desse tema se faz necessária para que tenhamos a dimensão do quanto esse problema afeta a saúde das mulheres.

Mulheres LGBTQIA na indústria.

As indústrias responsáveis começam a fazer um trabalho para que as desigualdades diminuam. Entendo que é um trabalho árduo e longo, mas que já começou.

Divulgar mais os ODS e como cada um pode fazer a sua parte, ser um ativista no dia a dia da indústria e na sua vida social, eventos, ações sociais, encontro de mulheres com temas ligados a ODS precisam ser mais divulgados e reforçados como políticas do CIESP- SBC.

Vejo atuação crescente da mulher na indústria, e boa vontade do espaço prévio (altamente masculino) para receber as contribuições e jeito de ser das mulheres. No entanto, ainda é evidente a sobrecarga que recai sobre elas, principalmente no que tange a maternidade.

Ser mulher é difícil, sair com medo de ser assaltada ou assediada, faz parte do dia a dia de todas as mulheres. Ser mulher na indústria é mais difícil ainda, pois além do desafio do dia a dia, ainda precisamos mostrar que somos tão capazes quanto os homens, e que conseguimos

dar conta da família e do emprego. É difícil conquistar nosso espaço e fazer nosso plano de carreira. Admiro e apoio todas as mulheres que estão nessa luta!

Mais presença de mulheres em cargo de liderança, porque mesmo tendo presença em alguns cargos, não vejo isso em todas as áreas.

Acho muito importante observar mais mulheres em cargo de liderança na indústria, elas são exemplos para as mais jovens.

Acho que a mulher vem ganhando espaço na indústria, mas ainda muito precisa ser feito. Existe muito do viés que mulher não é capaz de fazer algumas atividades operacionais realizadas por homem.

Reflexões sobre atuação masculina nas famílias, tais como percentuais, o que eles já fazem, o que poderiam fazer mais.

Exemplos de mulheres que foram pioneiras em vencer os preconceitos em um segmento tão machista. Como trabalhar de forma ativa essa abertura por parte dos homens, principalmente em cargos de alta liderança.

Programas de conscientização aos homens, especialmente porque não enxergam o machismo estrutural. E por não reconhecerem, nada fazem para mudar.

Sobre oportunidades para mulheres de baixa renda entrar na indústria, cursos para elas. E como a indústria pode se preparar para essas mudanças

Programas de apoio ao desenvolvimento de carreira

Acho fundamental essa preocupação com as mulheres na indústria pois muitas vezes fazemos parte da linha de frente no trabalho, mas nunca temos voz. Somos sexualizadas, objetificadas e quando damos a nossa opinião, é raro as vezes que são levadas em consideração. Se nos posicionamos, somos chamadas de histéricas. Se nos calamos, somos submissas. Se colocamos limites, não somos colaborativas. Se

nos calamos, estamos “gostando” dos abusos.

Muitas vezes quando denunciemos o machismo e a misoginia somos desmentidas e a “solução” é sempre dizer que era “brincadeira”, que foi “sem querer” por parte dos agressores. Somos intimidadas o tempo todo e muitas vezes excluídas por não falar de futebol, outras mulheres e carros o tempo todo. Nossas ideias são roubadas e por incontáveis vezes, mesmo fazendo o trabalho melhor, de maneira mais caprichosa e em menos tempo, não recebemos o mesmo salário, mesmo que haja uma “categoria” para a função. Os bônus de “mérito” nunca vêm, pois os bônus são destinados para os camaradas.

Pode parecer generalizado, mas essa é a realidade de muitas mulheres na indústria e que precisam ser as vezes 10 vezes melhor do que qualquer homem só para conseguir um lugar a mesa e o mínimo de respeito.

Dia após dia, mulheres adoecem na indústria por falta de apoio. Uma síndrome de burnout é tratada como “frescura”. Desencadeia a ansiedade, depressão, perdemos a nossa essência e o senso de merecimento. Falta apoio das áreas, falta pesquisa de clima por parte dos Recursos Humanos, falta introdução de uma cultura sadia dentro das organizações.

Imagine a vida dessas mulheres fora do trabalho? O que acontece é que tudo ao seu redor é afetado, pois o trauma vivido no ambiente laboral acaba se externando e criando uma série de anomalias na vida de uma pessoa que também é mãe, esposa, filha, amiga e ainda desempenha um papel na comunidade.

Gostaria de ver temas sobre como agir com homens desrespeitosos e ignorantes.

Palestra sobre o respeito e como ajudar outras mulheres sendo mais unidas sem rivalidade.

Comunicação entre mulheres na empresa, ajudar quando precisarem.

As mulheres precisam ser mais valorizadas na indústria, pois somos minoria, na minha profissão na empresa que trabalho são 37 homens e só 2 mulheres.

Ver contada a evolução com casos reais e inspiradores.

Crescimento Profissional Equalitário para Mulheres na Indústria; e Medidas Protetivas para Mulheres Vítimas de Assédio na Indústria.

Questão 19 – Você autoriza entrarmos em contato com você para mais informações?



Tivemos **132 mulheres (63,9%) que se colocaram à disposição para compartilhar mais informações** e deixaram seus nomes, telefones e e-mails de contato. Isso denota o interesse das respondentes nos temas abordados pela pesquisa e a vontade de participar de um trabalho conjunto.

Ficamos extremamente gratos pela disponibilidade e queremos contar com todas para os próximos passos.