

Objetivos

GERAL: Explorar escolhas, aspirações, desafios e outros aspectos relacionados ao ingresso do gênero feminino em carreiras STEM



ESTUDANTES

- Entender expectativas profissionais e suas percepções sobre o futuro
- Investigar as áreas do conhecimento que pretendem seguir e por que as escolheram
- Levantar barreiras e desafios que vislumbram nestas carreiras em STEM



PROFISSIONAIS

- Investigar o que as atraiu para as áreas de STEM e para suas áreas de conhecimento.
- Entender os desafios enfrentados na formação e no mercado de trabalho.
- Buscar insights e sugestões para iniciativas ou políticas públicas que possam transformar o cenário atual

Metodologia, Target & Amostra



ESTUDANTES

- Mulheres que ainda não tenham ingressado no ensino superior e tenham como meta cursar alguma das carreiras STEM.
- Estudantes do terceiro ano do ensino médio, de escolas particulares e públicas que estejam ou não fazendo cursos preparatórios
- Que já se decidiram ou não pelas suas carreiras
- Com idades de 17 a 22 anos
- Das cidades de São Paulo, Recife, Curitiba e Goiânia



PROFISSIONAIS

- Mulheres formadas em carreiras STEM
- Trabalham em indústrias de diferentes ramos
- Perfil 1: que exerçam cargos de gestão em qualquer nível (Gestoras)
- Perfil 2: que não exerçam cargos de gestão ou de coordenação de equipes (Não Gestoras)
- A seleção das entrevistadas foi feita com base em indicações do CNI

8 Discussões em Grupo Online, sendo:



- **4 Grupos Ensino Particular**
 - 2 Grupos com decididas
 - 2 Grupos com não decididas
- **4 Grupos Ensino Público**
 - 2 Grupos com decididas
 - 2 Grupos com não decididas



15 Entrevistas em Profundidade, em plataforma digital, sendo:

- **8 Entrevistas com Gestoras**
- **7 Entrevistas com Não gestoras**



Resultados

4 aspectos sobressaíram nas entrevistas

1 Interesse/paixão pela área é preponderante nas escolhas

2 Apoio e inspiração são importantes ao longo de todo o percurso

3 Machismo é reconhecido como parte da realidade pelas diferentes gerações; resiliência e persistência são chave no exercício da profissão

4 Aumentar a presença feminina em STEM requer ações em vários níveis; escolas e empresas têm papel estratégico

Motivações para as carreiras STEM - estudantes

RELEVÂNCIA

Para a sociedade

Grande vontade de fazer a diferença, contribuir para o bem maior

Para o mercado de trabalho (podendo abrir portas internacionais)

Desejo de sucesso, um bom emprego e estabilidade financeira

PAIXÃO

Vocação e amor pela profissão

Desde a infância!

Eventos ao longo do percurso despertaram interesse pelo tema

Inspirações ao longo do percurso podem fazer a diferença para as jovens

Apoio familiar também é essencial

Geralmente tiveram alguma **vivência próxima ao tema** que lhes trouxe conhecimento e despertou o interesse pela área.

- Mais comum através de familiares e conhecidos que trabalham na área
- Amigo e profissionais: o dentista, professor de biologia
- Houve quem se interessou após algum curso ou aos seriados de perícia criminal



Motivações para carreiras STEM – semelhantes entre profissionais e jovens

Vocação/ Amor pela profissão A paixão desde criança

- **Ambiente familiar de “exatas”** (pais matemáticos, engenheiros) , desde cedo o **contato com este universo**.
- Foi um **contato natural**, até **lúdico**, **sem divisões de gêneros ou mitos** de que tais áreas não eram para elas.
- **Paixão desde criança pela “engenharia das coisas”** _ex. saber como o piano funcionava ao invés de quere tocá-lo, entender a tecnologia embarcada dos carros)

Eventos ao longo do percurso despertaram interesse pelo tema

- **Aula sobre a poluição de Cubatão**
- **Visita à Carajás**
- **Um programa de TV : Farmacêutico Bioquímico falava sobre o tema** de forma muito interessante e envolvente, aplicado na prática
- **Conversa informal com alguém da área**



As mulheres que “chegaram lá” conseguiram a recompensa financeira, mas o impulso maior da escolha foi a paixão pelas suas áreas.
Esta paixão foi o combustível para movê-las adiante e ajudá-las a superar os desafios do caminho!

Resiliência e persistência para seguir são chave: haveria diversas razões para afastar as mulheres destas áreas

RAZÕES CULTURAIS

- **Cultura machista que preconiza que algumas coisas são “de meninas” e outras “de meninos”** – já molda um comportamento e o olhar para profissões mais femininas
- **Falta de inspirações femininas** – corroborado pelos poucos exemplos citados pelas estudantes

RAZÕES INDIVIDUAIS

- **Crenças limitantes**, achar que não vão dar conta
- **Muitos jovens não querem batalhar**, são acomodados e **querem um caminho mais fácil** (e as profissionais sempre reforçam o quão difícil são suas áreas).
- **Falta de suporte familiar**

RAZÕES DA JORNADA DE APRENDIZAGEM

- **Desconhecimento a respeito das perspectivas de muitas carreiras, especialmente das menos tradicionais** – não há muita disseminação sobre isso nas escolas e faculdades (especialmente as frequentadas por pessoas de menor poder aquisitivo)
- **Professores pouco inspiradores** – não conseguem trazer a teoria para a prática e apresentar de forma envolvente suas potencialidades no mercado de trabalho

RAZÕES DO MERCADO DE TRABALHO

- **Falta de acolhimento e flexibilidade das empresas para lidar com a maternidade de suas funcionárias** – inclusive uma das participantes menciona que até gostaria de ter um 2º filho mas tem receio de que isso prejudique sua carreira
- **Ambiente de trabalho mais agressivo e com muita pressão** afasta mulheres que não têm este perfil

Situações desfavoráveis no mercado de trabalho

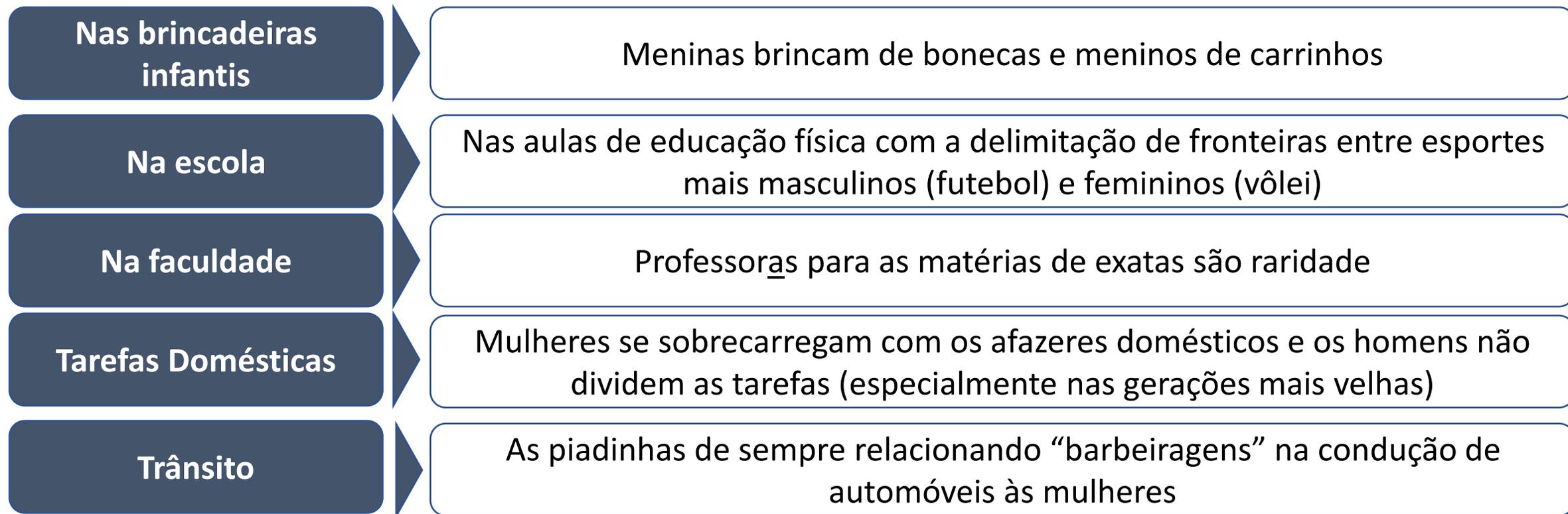
- **Preconceito em processo seletivo** onde se dá a preferência pelos homens
- Homens em diferentes posições hierárquicas criam certas diferenças, seja por:
 - ✓ **Estranhamento quanto à presença feminina** nestas áreas (ex. fábricas, área de mecânica)
 - ✓ **Desconforto por serem liderados por uma mulher**
 - ✓ **Medo de serem substituídos**
- **Maternidade** como uma barreira para que avancem na carreira pois muitas acabam concentrando sua energia na vida pessoal. A **licença maternidade** também cria um momento favorável para que alguém ocupe o lugar delas – empresas ainda não têm uma política de acolhimento para o retorno
- Dificuldade de colocarem sua voz (**Manterrupting***)
- **Ascensão masculina parece mais rápida e mais fluida**
- **Assédio** – muitas tomam muito cuidado com sua apresentação para não se colocarem em uma situação que favoreça o assédio (ex. roupas menos femininas evitando deixar pernas e colo à mostra)



Nem sempre viveram estas situações, mas já presenciaram ou souberam de histórias

*Manterrupting é um neologismo surgido a partir da junção das palavras em inglês "man" e "interrupting" para indicar a interrupção desnecessária de uma mulher por um homem. Fonte: Wikipédia

Na visão das estudantes, o machismo tem um componente cultural forte que aparece nos pequenos detalhes do dia a dia...



A sociedade é machista e cria seus filhos desta forma. E assim vai perpetuando este pensamento.

Machismo é uma realidade com a qual as profissionais têm que lidar

Ele pode surgir de diversas formas e em várias ocasiões:

- **Menores chances de contratação** mesmo com um currículo melhor
- **Salário inferior** na mesma vaga de trabalho
- Em reuniões a mulher teria **menos “lugar de fala”**
- As mulheres precisam **provar mais sua capacidade ou conhecimento** para se destacarem
- **Assédio sexual e moral** – algumas têm receio de que o ambiente predominantemente masculino seja um facilitador para isso
- **Dificuldade com subordinados homens** que podem se incomodar com uma mulher “mandando” neles
- **Em entrevistas de seleção há questionamento sobre filhos** - muitas sentem que a maternidade muitas vezes pode ser um dificultador por acharem que a mulher vai ficar sempre mais disponível para os filhos

Mas mesmo sabendo que poderão sofrer preconceito e boicotes, acreditam que com perseverança e dedicação podem enfrentar as adversidades



Apesar das dificuldades, ascensão foi tratada como um processo natural e merecido

MUITO ESFORÇO

MUITA
DEDICAÇÃO

MUITO ESTUDO

Alguns pontos interessantes que surgiram desta reflexão:

- Uma delas apontou que teve **dificuldades em lidar com questões mais emocionais**, de controle das emoções que os homens, por serem mais racionais, sabem lidar melhor
- **Homens são mais “agressivos” para pedir aumento e promoções**, mais firmes para mostrar os próprios resultados
- **Uma delas passou por sabotagens de outras mulheres** que ficaram com inveja da forma como ascendia



Estudantes e profissionais percebem mudanças no mercado de trabalho

Empresas já entendem a importância de impulsionar estas mudanças



Através de...

- **Novas políticas que estimulam a diversidade**
- **Contratação de mulheres para diferentes posições**
- **Programa Trainee apenas para mulheres**
- **Treinamento e desenvolvimento de líderes > Ex. um programa de treinamento visa dar mais segurança às mulheres em cargos de gestão**

A photograph of two women in a professional setting. The woman on the left has long blonde hair and is wearing a white top. The woman on the right has short blonde hair and is wearing a dark blue blazer. They are shaking hands and embracing each other, both smiling. The image is overlaid with a semi-transparent dark grey rectangle containing white text.

Aprendizados & Recomendações

Aprendizados

1

- **A paixão pelas carreiras STEM tem papel fundamental na escolha e na jornada destas mulheres.**
- Mas as razões mais racionais apontadas pelas estudantes não surgem no discurso das profissionais corroborando a percepção de que **esta paixão é fundamental para vencerem os desafios que surgem ao longo do caminho.**

2

- **A paixão não é estimulada nas meninas: culturalmente, desde a infância as atividades são separadas por gêneros.**
- Muitas profissionais cresceram em lares sem estas divisões, e algumas foram até estimuladas a pensar pela via das exatas – o que ratifica a percepção de que **a criação pela família tem um papel fundamental nesta jornada.**

Aprendizados

3

- **Muito importante que os professores sejam fontes de inspiração e não apenas se preocupem em transmitir a teoria.**
- Além disso, é preciso **incluir mais mulheres para lecionar estas matérias**, de forma a ir suavizando a percepção de que se tratam de “áreas masculinas”.

4

- **A informação sobre as múltiplas opções de carreiras e suas perspectivas futuras precisa chegar mais facilmente.**
- O mundo moderno abriu um leque de possibilidades e há carreiras que muitos desconhecem – principalmente os pais que são de outra geração.

Aprendizados

5

- **O apoio em casa é muito importante. É necessário informar os pais, de outra geração, sobre as novas carreiras que geram sucesso financeiro e realização**
-

6

- **O termo “machismo” não é mencionado espontaneamente como obstáculo. Mas mencionamos o termo e este é visto como algo com o que precisam lidar.**
 - ✓ Na não equiparação salarial
 - ✓ Pela necessidade de mulheres se provarem mais e a todo momento (gerando ainda mais pressão)
 - ✓ Na atitude de muitos homens com assédios sexuais e morais.
 - ✓ Com desafios da complexidade das áreas em si: faculdade muito difícil, carreiras com muita pressão.

Aprendizados

- 7 • **Principal gargalo não é na faculdade em si, mas sim a jornada a caminho da liderança.**
 - Neste percurso muitas mulheres esmorecem, pela pressão do trabalho ou pela dificuldade de conciliar suas famílias com a carreira – ou ainda por terem mudado mesmo seu foco e objetivos de vida ao colocarem o trabalho em 2º plano.

-
- 8 • **Atitude e *mindset* fazem a diferença.**
 - São mulheres fortes e muito determinadas. Não desanimam facilmente e batalham muito para alcançar seus objetivos. Algumas até admitem que os desafios são instigantes e lhes impulsionam ainda mais.

Aprendizados

9

- **Pandemia atingiu estas mulheres de forma diferente, e houve ganhos:**
 - ✓ A aceitação mais natural das empresas pelo **home office** aproximou as mulheres de suas famílias, gerando menos conflitos emocionais em relação ao dilema carreira x família
 - ✓ Reforçou para algumas estudantes que pretendem seguir a **área de TI a relevância desta carreira no mundo atual**

10

- **Percebem movimentação das empresas para inserirem as mulheres nestas áreas e nas carreiras de liderança.**
 - ✓ Uma consequência das portas que vêm sendo abertas desde as gerações anteriores e delas mesmas.
 - ✓ Têm conseguindo mostrar o quanto o mercado ganha em contratá-las – já que são dinâmicas, multitarefas e conseguem usar a sensibilidade feminina para gestão.

Sugestões de Iniciativas transformadoras



1. Melhorar a jornada de aprendizagem

- Trabalhar **em conjunto com as escolas promovendo atividades e cursos extracurriculares, cursos gratuitos que aproximem mais as áreas STEM das crianças** para que elas tenham contato desde cedo com este universo e que os professores tragam este conhecimento de forma mais lúdica para as crianças.
- **Promover o debate junto a escolas/ universidades** sobre o quão é importante que busquem:
 - ✓ **Professoras** para estas áreas e não apenas professores – trazendo para a prática o discurso da inserção feminina nas áreas STEM
 - ✓ **Estimular que todos pratiquem diferentes modalidades esportivas**, ao invés de separar as atividades por gêneros
 - ✓ **Treinar os professores para que lecionem fazendo correlações do uso da teoria na prática** de forma a inspirar e despertar o interesse dos alunos pelas matérias em questão
 - ✓ **Promover palestras com profissionais mulheres sobre suas áreas de atuação** trazendo informações sobre as áreas STEM – especialmente porque algumas carreiras são tão novas que talvez muitos nem conheçam suas perspectivas
 - ✓ Oferecer **cursos de empreendedorismo**

Sugestões de Iniciativas Transformadoras



2. Promover o desenvolvimento de um novo *mindset* nas empresas

- Através de treinamentos para **desenvolvimento e preparo de líderes**, abordando questões como: autoconfiança, trabalho sobre pressão, desafios, como explorar melhor suas capacidades
- Para que ofereçam maior **acolhimento na recepção de novas profissionais e na volta das mulheres para o mercado de trabalho após a licença maternidade**
- Para que enxerguem que a **maternidade pode agregar valor às profissionais em cargos de liderança**: ex. sensibilidade mais aflorada é um *asset* muito valioso na gestão de pessoas
- Para que elas **enxerguem os pontos fortes femininos e como eles podem ajudar no desempenho de tarefas na área STEM**
- Para que haja **política salarial clara**, de forma que não fique dúvida sobre os critérios de remuneração
- Para que **as contratações sejam baseadas nas competências**, independente do gênero, cor etc.
- Para que **não haja qualquer tipo de discriminação** – até mesmo entre uma mulher feia e uma bonita

Sugestões de Iniciativas Transformadoras



3. Outras iniciativas...

- Para que **não haja uma visão compartimentada em gêneros pelas crianças** – “isso é coisa de criança x isso é coisa de menino/ menina”. Ex. propaganda de brinquedos com meninas jogando bola, brincando com robô...
- **Divulgar mais o conceito de “Sororidade”** – para que as próprias mulheres que também são fruto da sociedade machista não sejam machistas
- **Divulgar mais histórias de sucesso femininas** – mas importante **não mostrar apenas mulheres divorciadas ou sem filhos** para não reforçar o estereótipo de mulheres não conseguem conciliar carreira e família
- Promover **eventos profissionais exclusivos para o público feminino (a exemplo do Bootcamp da Biominas)** de forma a facilitar a troca, deixando as mulheres mais à vontade para exporem suas opiniões e receios

