



Apesar das mulheres representarem cerca de 40% da população activa no mundo ocidental, elas continuam a ser uma minoria nas posições de gestão, sendo praticamente invisíveis na gestão de topo. Depois de décadas de lutas feministas, infelizmente ainda nos questionamos: para quando as mulheres em posições de poder e nas tomadas de decisão?

Porque é que ainda existe um fosso entre a proporção de mulheres com treino e formação profissional adequadas e aquelas que poderão vir a atingir posições de proeminência nas organizações?

Porque é ainda tão raro encontrar mulheres em altos cargos associados ao poder político ou ao mundo dos negócios? Porque é que aceder a postos de alto nível é muito mais fácil para os homens do que para as mulheres, mesmo quando eles estão menos bem preparados que elas?

Porque será que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia? Se os níveis mais baixos dos postos de direcção começam a tornar-se "neutros", porque não os mais altos? Estes continuam "masculinizados", e por isso fora do alcance das mulheres. Porque será que estando concentradas nos níveis mais baixos da hierarquia da gestão tendem a supervisionar trabalhadoras do seu próprio sexo e o seu papel na decisão seja essencialmente fornecer informação para os homens agirem?

Porque é que os salários das mulheres são inferiores aos dos homens?

E porque é que as mulheres que conseguiram chegar a ocupar postos de liderança se encontram maioritariamente concentradas em sectores de actividade económica tradicionalmente femininos?

À LUPA

Conceição Nogueira
Universidade do Minho

POR MAIS QUE SE ACEITE ALGUMA EVOLUÇÃO NAS CONDIÇÕES DE VIDA DAS MULHERES, É INEGÁVEL QUE O SEU ACESSO A POSIÇÕES DE LIDERANÇA/PODER A NÍVEL DAS INÚMERAS ORGANIZAÇÕES DE DIFERENTES DOMÍNIOS AINDA NÃO É UM FACTO E A POSSIBILIDADE DE EVOLUÇÃO NESSE SENTIDO POUCO SEGURA. COMO PODEMOS CONSIDERAR A EXISTÊNCIA DE IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES SE NOS NÍVEIS DAS TOMADAS DE DECISÃO ELAS NÃO ESTÃO PRESENTES?



© fotodesign isto é

A existência de um "Tecto de Vidro" parece ser a resposta mais óbvia. Esse "glass ceiling" representa todas as barreiras invisíveis, mas poderosas que dificultam as carreiras das mulheres que pretendem aceder a postos de liderança.

A existência de um "Tecto de Vidro" parece ser a resposta mais óbvia. Esse "glass ceiling" representa todas as barreiras invisíveis, mas poderosas que dificultam as carreiras das mulheres que pretendem aceder a postos de liderança. Os estereótipos, as expectativas diferenciadas em função do sexo, as motivações (explicações caras aos psicólogos e psicólogas, mas infelizmente pouco

frutíferas em termos de capacidade de mudança), os constrangimentos familiares e os constrangimentos relacionados com as organizações de trabalho, onde se pode fazer sentir a discriminação formal (no que diz respeito às políticas da própria organização) e a discriminação informal (praticada pelos indivíduos, pares e superiores), surgem como as barreiras mais evidentes.

Lutar por um aumento do número de mulheres em posições de liderança pode passar por compreender e tentar alterar as barreiras atrás enunciadas ou mesmo argumentar da complementaridade dos sexos. No entanto, estas perspectivas e/ou argumentos trazem consigo análises simplistas e mesmo deduções perigosas. Por exemplo, o aumento de mulheres em posições de poder e liderança, em nome de características diferenciadoras das mulheres, atributos considerados como complementares (relativamente aos dos homens) e necessários às organizações, pode acarretar uma visão essencialista do género, que cimenta em vez de flexibilizar as possibilidades para os dois sexos.

É importante perspectivar a liderança (de homens e de mulheres) e a promoção de mais mulheres em lugares de tomada de decisão tendo presente noções importantes baseadas em pressupostos críticos face à cidadania sócio liberal e sugerir a construção de uma cidadania activa. O conceito de cidadania sócio-liberal toma os direitos como foco principal de atenção. Oferece uma perspectiva passiva e não activa de cidadania. Pretende garantir a cada cidadão direitos civis, políticos e sociais não considerando o grau em que esses mesmos cidadãos exercem os direitos. Por exemplo, a participação das mulheres na liderança não é sequer tomada em consideração e entendida como importante. Compete aos cidadãos decidirem como exercitam os seus direitos e se querem ou não exercê-los. O maior problema com as mulheres não tem necessariamente a ver com direitos mas sim com participação. É necessário pensar as tomadas de decisão e a liderança na perspectiva de uma ética de participação mais abrangente.