

EMPODERAMENTO

Rompendo barreiras

A Universidade Católica de Brasília elevou ao cargo de reitor a primeira mulher leiga (não religiosa). Outra referência na área de conteúdos educacionais é a diretora senior da Saber

Estudo do Institute for Business Value (IBV) e Chief confirma também queda no número de mulheres em cargos de liderança. Foram entrevistadas 2.500 profissionais de organizações em 12 países, incluindo o Brasil. O levantamento global constatou um pequeno aumento no número de mulheres no nível C-suite e Conselho (agora 12% para ambos) e um aumento para 41% na representação de mulheres em profissionais juniores/especialistas (37% em 2021).

No entanto, o número para cargos de lideranças ainda não recuperou os níveis pré-pandêmicos. A queda na ocupação desses cargos é ainda maior para profissionais seniores e gerenciais não executivos, e globalmente a porcentagem de mulheres ocupando esses cargos é de 30% — com o Brasil em 29%. O Estudo também constatou que menos da metade (45%) das organizações pesquisadas no Brasil promoveram a inclusão de mulheres em cargos de liderança como uma prioridade nas estratégias de crescimento das empresas.

Inclusão

A Universidade Católica de Brasília e o Colégio Católica de Brasília figuram entre as instituições de ensino que apostam na liderança feminina, com 66% dos postos de gestão ocupados por mulheres em 2023. Recentemente, a UCB elevou ao cargo de reitora a educadora Adriana Pelizzari, primeira mulher leiga (não religiosa) a assumir a instituição e também a direção do Colégio Católica de Brasília. O último reitor religioso ocupou o cargo até 2019.

Graduada em pedagogia e matemática, Pelizzari iniciou sua carreira nos anos 1990, na área de tecnologia. No início dos anos 2000, migrou para a educação. Apaixonada pela sala de aula e curiosa pelo comportamento humano, optou por fazer mestrado na faculdade de medicina, onde conseguiu aliar tecnologia,

Samuel Paz/DivulgaçãoUCB



Pelizzari: “As mulheres são testadas constantemente”

educação e saúde mental. Nesse tripé de formação, ela começou a formar professores para a educação básica. Atuou como professora universitária e coordenadora pedagógica e, em 2018, foi convidada a assumir a diretoria executiva das escolas da Rede Santa Catarina, no Rio de Janeiro, e desde então atua como diretora-geral e conselheira administrativa.

Pelizzari atribui a conquista exatamente à sua trajetória. “É fruto de muito esforço, trabalho e caminhada. Vivemos um momento propício para o surgimento de novas lideranças femininas. Observa-se que o mercado está se abrindo um pouco mais, embora ainda persista certa resistência”, diz, revelando que, no seu caso, vem contando com o devido apoio da empresa, órgãos legais, além do pronto acolhimento de funcionários, professores e alunos.

Ainda assim, ela considera um grande desafio a ser encarado. “As mulheres em cargos de liderança são sempre cobradas a se entregar mais, mostrar mais competência. Por mais que se diga que não há

mais machismo, ainda vivemos essa questão cultural. Somos profissionais dentro de um escopo de que dificilmente chegaremos a altos cargos”, diz Pelizzari, mãe de dois filhos, um jovem de 27 e uma menina de 12 anos, e que conta com apoio total e irrestrito do marido em sua jornada profissional. “Ele sempre acreditou mais em mim do que eu mesma”, brinca.

Em sua nova missão, garante Pelizzari, a ordem é quebrar paradigmas. “Vamos realizar projetos com qualidade maior, propostas melhor aprimoradas para captação de alunos, enfim, errar menos e acertar mais. O mercado de trabalho é de muita entrega e resultado, e as mulheres estão constantemente sendo testadas como se ainda fossem minorias”, afirma.

Representatividade

Com mais de 25 anos na área editorial e educacional, a sócia-diretora Senior da Saber Educação, referência na área de conteúdos educacionais, Flávia Bravin, é mais uma a considerar

Samuel Lorenzetti/Divulgação



Bravin: “Sub-representação de autoras é generalizada”

lamentável a constatação de as mulheres estejam ainda muito aquém no ranking de ocupação de espaços de destaque nas empresas. “Reconheço os vários avanços, mas não são suficientes. É ainda mais estratégico este movimento pelo fato de muitos mercados, como o editorial e de educação, terem sua base predominante feminina”, diz. “Onde nos perdemos no caminho, que essas profissionais não subiram de modo proporcional no pipeline da liderança ou que optam por sair das organizações?”, questiona.

Na tentativa de amenizar esse quadro, pelo menos no mercado editorial, afirma ela, a Saber se empenha na busca por mais diversidade nas autorias de suas publicações, não apenas em gênero, mas também em outros critérios. “Além de publicar, também tem o desafio da divulgação, de lutar por espaço nas vitrines virtuais e físicas das livrarias, nas premiações, na imprensa”, diz. “Se olharmos ganhadores de prêmios literários, principalmente em áreas

editoriais mais técnicas, notamos como a sub-representação das autoras é generalizada”, conclui.

Bravin considera a invisibilização das mulheres no mercado editorial um problema latente e preocupante, “pois limita a diversidade e a riqueza da produção literária e cultural”. Para amenizar esse quadro, afirma, é necessário um esforço conjunto da sociedade, das instituições e do mercado editorial.

Entre as medidas que podem ser adotadas para que haja a devida valorização da mão de obra feminina, ela sugere o incentivo à leitura de obras de mulheres escritoras, incluindo a valorização de suas vozes e perspectivas; a adoção de políticas públicas para apoiar a produção literária de mulheres e dar a elas a visibilidade necessária; a criação de espaços de diálogo e debate sobre a literatura feminina e as questões de gênero na literatura; e o combate à discriminação e o assédio sexual no ambiente editorial, garantindo um ambiente seguro e acolhedor para as mulheres. (JR)