

O PAPEL DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NA TOMADA DE DECISÃO ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

Caroline Barbosa da Costa Soares¹

Juliana Santos Salles França²

Wagner Dias de Souza³

wagnerdias99@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas;

PALAVRAS CHAVES: Gênero, Diversidade de gênero, Decisão.

INTRODUÇÃO

A diversidade de gênero nas organizações tem sido amplamente debatida e estudada tanto na literatura acadêmica quanto no meio corporativo nos últimos anos. A inclusão de mulheres em cargos de liderança e em equipes de tomada de decisão não é apenas uma questão de equidade e justiça social, mas também um fator crítico para o desempenho organizacional e a inovação. Com o passar dos anos e o avanço da sociedade, e após históricas lutas por direitos, as mulheres passaram a desenvolver trabalhos que vão além dos relacionados ao lar ou ao proletariado (Góes; Machado, 2021). Para Ponaht (2021), “a característica marcante da mulher no mercado de trabalho evidencia uma ruptura dos modelos tradicionais de gestão, construindo novas maneiras de liderar e administrar, baseadas em um estilo feminino para tal.” Nesse sentido, a importância da diversidade de gênero pode ser vista em diversos contextos organizacionais, desde pequenos startups até grandes corporações multinacionais, visto que empresas que promovem a diversidade tendem a ser mais inovadoras e ágeis, adaptando-se melhor às mudanças do mercado. Empresas com equipes mais diversificadas e inclusivas costumam superar seus concorrentes em lucratividade, criatividade e reputação (Mudasar, 2024). Assim, estudar a influência da diversidade de gênero na tomada de decisão apresenta-se como uma oportunidade de compreender o papel da mulher em posição de liderança nas organizações, assim como o cenário no qual ela está inserida, pois, embora muitos avanços tenham sido feitos, ainda há barreiras significativas que impedem a plena inclusão de mulheres em posições de liderança. Para Góes e Machado (2021), “as mulheres ainda enfrentam grande dificuldade para ocupar cargos tipicamente ligados à figura masculina, assim como para serem contratadas, remuneradas e ascenderem na carreira em igualdade de condições em relação aos homens.” Compreender como a diversidade de gênero impacta a gestão das empresas pode ajudar as organizações a desenvolver políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e eficaz.

¹ Acadêmica do 6º período do curso de Administração da Faculdade Vértix Trirriense – Univértix.

² Acadêmica do 6º período do curso de Administração da Faculdade Vértix Trirriense – Univértix.

³ Graduado em História, Pós-graduado MBA em Gestão de Pessoas e Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade; Pós-graduado em docência do ensino do superior. Pós-graduado em Gestão, Orientação e Supervisão e Mestrando em Educação.

METODOLOGIA

Este estudo consiste em uma revisão bibliográfica. Conforme definido por Severino (2014), “a pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc.” Neste contexto, a revisão foi conduzida entre julho e agosto de 2024, com base em artigos encontrados na plataforma de busca Google Acadêmico. Os descritores utilizados foram: gênero, diversidade de gênero e decisão. Para a seleção dos materiais, foram considerados artigos, teses e dissertações publicados nos últimos doze anos. Foram excluídos trabalhos em outros formatos textuais e aqueles que não abordavam diretamente a temática em questão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por se tratar de um estudo em desenvolvimento, os resultados apresentados referem-se às pesquisas realizadas por meio de levantamento bibliográfico. Nesse sentido, ficou demonstrado que a diversidade de gênero nas organizações exerce um papel significativo no desempenho e na inovação. A análise de artigos recentes confirma que empresas com maior diversidade de gênero em suas equipes de liderança e tomada de decisão apresentam vantagens competitivas notáveis. A liderança feminina é considerada uma transformação cultural, pois sabe-se que as mulheres possuem a mesma capacidade que os homens em gestão, embora ainda enfrentem certas limitações (Rodrigues; Silva, 2015). O estudo também destaca que, apesar dos avanços, persistem barreiras significativas para a inclusão plena das mulheres em posições de liderança, como a desigualdade salarial e as oportunidades de ascensão em comparação com os homens. Atualmente, as mulheres têm assumido cargos que antes eram exclusivamente masculinos, o que pode gerar conflitos de gênero, competitividade, desvalorização e até mesmo pensamentos machistas (Rodrigues; Silva, 2015). Esses obstáculos sublinham a necessidade de políticas e práticas organizacionais que promovam uma verdadeira igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho mais inclusivo. Dessa forma, a pesquisa indica que a diversidade de gênero não só promove uma cultura organizacional mais inclusiva, mas também impulsiona o desempenho e a inovação, sendo essencial que as empresas continuem a investir em estratégias que assegurem a plena participação feminina em todos os níveis decisórios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, a diversidade de gênero exerce uma influência positiva na tomada de decisões nas organizações, contribuindo para a inovação, o desempenho financeiro e a qualidade das decisões. No entanto, para obter esses benefícios, as organizações precisam superar desafios significativos e adotar uma abordagem estratégica e inclusiva para promover essa diversidade. Empresas que conseguem integrar a diversidade de gênero em sua cultura organizacional tendem a tomar decisões mais eficazes, promover a inovação e melhorar seu desempenho geral. Contudo, é necessário um esforço contínuo para superar as barreiras existentes e garantir que todos os membros da organização, independentemente do gênero, possam contribuir de maneira plena e significativa.

REFERÊNCIAS

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v.10, n.99, pág. 48-64, maio, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021_goes_fabio_mulher_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 02 de agosto de 2024.

MUDASAR, Muhammad. **Diversidade e Inclusão: a chave para o sucesso organizacional sustentável**. 2024. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4747419 Acesso em: 12 de agosto de 2024.

PONAHT, Agda. A Presença da Mulher em Cargos de Liderança. 2021. Monografia, Graduação em Administração – Alfaunipac. Almenara, 2021. Disponível em: https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/764_a_presenca_da_mulher_em_cargos_de_lideranca.docx Acesso em: 15 de julho de 2024.

RODRIGUES, Stephane; SILVA, Gleiciane. A liderança feminina no mercado de trabalho. **Revista Digital de Administração**. Brasília, v. 1, n. 4, pág. 1-12, junho, 2015. Disponível em: <https://ojs.uniceplac.edu.br/index.php/reaf/issue/view/57/107> Acesso em: 22 de julho de 2024.

SEVERINO, Antônio. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2013. Disponível em: [Metodologia_do_Trabalho_Científico_-_1ª_Edição_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf](#) Acesso em: 10 de julho de 2024.