

Competência, Discriminação ou Vocação – A Presença das Mulheres nas Áreas de Exatas e Tecnológicas (STEM) – Parte 2

Roberto Lobo

14 de julho de 2022

Parte 1 deste Artigo, comentamos sobre o percentual de mulheres nas áreas de STEM, no Brasil e no mundo, com ênfase nas razões utilizadas como justificativa para que, em muitos deles, a participação feminina seja ainda pequena.

Tratamos especialmente de chamar a atenção sobre um indicador que derruba alguns paradigmas sobre essa participação, já que vimos que em países com maior igualdade, menor é a participação da mulher nas áreas de STEM.

Os autores Stoet e Geary chegam à seguinte conclusão: “Países com maior igualdade de gênero tendem a ser estados de bem-estar social. Enquanto isso, países com menos igualdade de gênero também tendem a ter menos apoio social para pessoas que, por exemplo, se encontram desempregadas”.

Assim, sugerem os autores, “as moças nesses países podem estar mais inclinadas a escolher profissões que oferecem um futuro financeiro mais certo do que, digamos, pintar ou escrever”.

Jordan Peterson, professor de psicologia da Universidade de Toronto, e sem demérito para ninguém, afirma que “há diferenças reais, sem hierarquização, entre homens e mulheres. Os homens se preocupam mais com as coisas e as mulheres com as pessoas. Quando se atinge a igualdade entre sexos, outras características que antes não se percebia claramente, aparecem”.

Em 2018, Olga Khazan publicou a revista The Atlantic um artigo em que comenta o estudo de Stoet e Geary e explora um estranho paradoxo com o título: “Em países que emponderam as mulheres, elas são menos propensas a escolher profissões de matemática e ciências”.

Entretanto, vemos que a busca pela igualdade de participação das mulheres em todas as áreas nem sempre leva em consideração, as características do país e de cada gênero.

Propus então uma reflexão: seria de fato desejável que a sociedade tivesse em todas as áreas e profissões igual número de homens e mulheres (igualdade aritmética), ou seria melhor que homens e mulheres tivessem iguais oportunidades de explorar seus talentos e suas vocações (igualdade de oportunidade e de escolha)?

Seguindo nessa linha, seria importante ver um pouco mais sobre a diferença de gênero e as razões pelas quais as mulheres por vezes abandonam a profissão em STEM.

O falso dilema:

Há razões mais sutis, tanto sociais como organizacionais, que também afastam as mulheres de profissões como a Engenharia, além das mencionadas na Parte 1.

Recente publicação por M. Teresa Cardador e Brianna Baker Caza, “*The Subtle Stressors Making Women Want to Leave Engineering*” (Os estresses sutis que fazem as mulheres quererem deixar a Engenharia em livre tradução), da Harvard Business Review de novembro de 2018, discute algumas sutilezas que acabam fazendo com que as engenheiras formadas venham a abandonar a profissão.

Pontos importantes desta publicação merecem destaque:

“- Alguns elementos criam sutis estresses que fazem as mulheres quererem deixar a Engenharia. Mesmo depois de superar obstáculos para ingressar na profissão, as mulheres saem dela em taxas muito mais altas do que os homens, muitas vezes por causa do estresse que vem com ser mulher em um campo dominado por homens. Esse estresse pode ser bastante claro, como quando as mulheres enfrentam casos de discriminação de gênero ou assédio; mas nossa pesquisa mostra que também pode ser sutil, como quando as mulheres sentem que suas contribuições são menos valorizadas do que as de seus pares masculinos, porque tarefas e papéis são atribuídos ao gênero.

- As novas descobertas, combinadas com outras pesquisas sobre identidade e resiliência, sugerem que as engenheiras experimentam estresse a partir de pistas de que suas habilidades e seu trabalho não são valorizados dentro da profissão. No início de sua formação, os engenheiros aprendem que existem dois conjuntos de habilidades exigidas na Engenharia: habilidades de Engenharia difíceis (hard skills - como capacidade técnica e resolução de problemas) e habilidades "profissionais" mais suaves (soft skills - como comunicação, construção de relacionamentos e trabalho em equipe). Eles também aprendem que essas habilidades são de gênero, com o primeiro grupo de habilidades visto como mais masculino, mais reverenciado e com mais alto status, e este último visto como mais feminino e de menor status.

- A pesquisa mostra que muitas engenheiras se sentiram atraídas por tarefas que não eram puramente técnicas. De fato, muitas das engenheiras com quem conversamos descreveram gostar e se destacar em tarefas envolvendo pessoas, comunicação e habilidades de organização, além de habilidades técnicas. Como uma engenheira observou: “Eu sabia que não queria sentar-me à frente de um computador e executar modelos e fazer cálculos o dia todo. Essa não é a minha personalidade, mesmo tendo essa formação em Engenharia. Além disso, sou uma boa pessoa, e isso muitas vezes me atraiu a trabalhar com outras pessoas, em vez de ser um contribuinte individual e apenas mostrar trabalho, submetê-lo a alguém, e sentar-me por conta própria todos os dias”.

- No entanto, alguns tendem a ver esses conjuntos de habilidades como menos alinhados com o que significa ser um "engenheiro de verdade". Como há uma tendência de definir engenheiros "reais" em termos de habilidades técnicas e valores ligados ao de um especialista técnico, muitas mulheres sentiram que suas habilidades únicas nem sempre foram valorizadas ou reconhecidas. Por exemplo, uma nos disse: Parece que essas coisas, essas habilidades, essas características que eu aperfeiçoei por muito tempo... pode-se rotular como “soft skills” talvez... não são realmente o tipo de coisas que são recompensadas tanto no dia a dia. Ou não estão sendo reconhecidas.

- Pesquisas também mostram que as mulheres são desproporcionalmente propensas a se afastar das carreiras mais técnicas e em direção a papéis que envolvem supervisão técnica ou gestão à medida que suas carreiras avançam."

Em estudo do Bureau of Labor Statistics (BLS) dos EUA, há uma clara distinção entre sexos na ocupação de cargos administrativos em função do objetivo institucional da organização e das características do executivo.

Estatística relativa ao ano de 2015 indicou que tinha havido um acréscimo paulatino, embora moderado, da presença feminina em cargos administrativos nas empresas americanas.

Em 2015, a distribuição de gestoras por atividade gerencial sai de uma pequena porcentagem de cerca de 5% de mulheres em diretorias de construção, arquitetura e Engenharia e de produção industrial, chega a 25% nos cargos de gerentes de sistemas de computação e de informação, passa a 50% em gerentes de serviços, de compras e gerentes financeiros, atingindo até 70 a 75% dos postos de gestoras de recursos humanos, gestoras de serviços de saúde e administradoras educacionais. Novamente aí se verifica uma clara distinção entre gestores masculinos e femininos na ocupação de cargos de liderança, e não são muito diferentes da divisão que se observa entre os sexos nas diferentes especialidades nas carreiras de Engenharia.

As mulheres agregam nas organizações, de forma natural, qualidades próprias que geralmente faltam aos engenheiros recém-formados. Há vários estudos sobre as qualidades desejáveis nos engenheiros, além da competência técnica. A CNI (Confederação Nacional da Indústria) publicou um levantamento feito junto às empresas brasileiras que confirmam o que muitas outras pesquisas realizadas no Brasil e no exterior detectaram e que se somam a depoimentos de engenheiros já no exercício da profissão – e não só no Brasil - que descrevem o que as escolas de Engenharia não lhes ensinaram enquanto estudantes e que lhes fizeram falta posteriormente.

Este é um resumo dos depoimentos coletados de engenheiros e empresas que empregam engenheiros, sobre habilidades que os engenheiros normalmente não desenvolvem em seus cursos regulares:

- Escrever, falar e ouvir bem, saber apresentar bem uma ideia;
- Saber estabelecer prioridades e organizar-se para realizá-las;
- Ser eficaz nas reuniões e trabalhar em equipe: compreender os outros e aprender a negociar;
- Adaptabilidade ao local de trabalho;
- Desenvolver habilidades de liderança;
- Ser criativo.

As quatro primeiras qualidades são normalmente mais encontradas nas mulheres. Por isso, mesmo as engenheiras que demonstram habilidade técnica tendem a ser aproveitadas, por estas características, para atuação em funções que aproveitam essas habilidades onde são insubstituíveis.

Por outro lado, homens geralmente trabalham bem isolados, são menos sensíveis e, além disso, não gostam, por razões culturais e históricas, embora cada vez menos preponderantes, de ser subordinados a mulheres no trabalho.

Ou seja, as competências que são quase unanimemente reclamadas pelos empregadores no perfil de profissionais em STEM são exatamente as que as mulheres desenvolvem com maior facilidade, mas isso não dá a elas o mesmo reconhecimento quando conseguem unir as “soft skills” com as competências técnicas, o que me parece um paradoxo, e talvez aí, um viés equivocado contra o gênero feminino.

Em uma entrevista feita por Dráuzio Varella com o neuropediatra José Salomão Schwartzman, em 2012, foram passadas importantes informações sobre a diferença entre sexos em geral. No que se refere à presença de mulheres nas áreas de STEM, há alguns trechos altamente pertinentes:

“Não é só por fatores puramente culturais que a menina prefere as bonecas e os meninos, a bola e os carrinhos. Uma força biológica dentro deles orienta essas escolhas. Pais que têm filhos dos dois sexos, professores com classes mistas, médicos que atendem meninas e meninos, sabem que o desenvolvimento de homens e mulheres não obedece aos mesmos padrões. Os meninos movimentam-se mais no período perinatal, nas primeiras duas ou três semanas após o nascimento. Em compensação as meninas adquirem hábitos como o controle do esfíncter, por exemplo, muito mais cedo. Também está estatisticamente comprovado que elas falam antes e melhor do que os meninos.”

“À medida que surgem evidências das características de cada gênero, vemos que elas têm muito a ver com a escolha da profissão.” “As mulheres são indiscutivelmente superiores nas habilidades verbais.”

“As notas e o índice de aprovação são sempre superiores nas meninas, não porque sejam necessariamente mais inteligentes, mas porque são privilegiadas em áreas como a da linguagem, que têm peso muito grande na atual proposta de ensino.”

Por outro lado, eu gostaria de lembrar os homens são comparativamente melhores em esportes, principalmente os que exigem força muscular e velocidade. Essa é a razão que faz com que a maioria dos esportes separe suas competições em masculinas e femininas. O Hipismo é o único esporte olímpico em que mulheres competem em igualdade e nas mesas provas em conjunto com homens, em razão de o esforço físico maior ficar por conta da montaria.

Continuando a entrevista são ressaltadas outras diferenças pouco conhecidas entre os dois sexos nos seres humanos.

“Até a acuidade visual é diferente nos dois sexos. O campo visual da mulher é mais amplo na penumbra. Já o homem enxerga melhor sob luz intensa. Essas habilidades devem estar associadas ao passado de caçador e de guardião da caverna. A mulher tem menos neurônios do que o homem, mas tem mais conexões. Além disso, as estruturas que conectam os dois hemisférios cerebrais são maiores na mulher.”

Por isso, há quem diga que o cérebro feminino é o cérebro da empatia e o masculino, o cérebro sistemático. Homem lida melhor com sistemas, botões, equipamentos elétricos. Mulher domina a empatia social e é considerada quase telepata, porque consegue adivinhar, com frequência, o que o outro está pensando.

Respondendo à minha própria proposta de reflexão, penso que seria melhor que homens e mulheres tivessem iguais oportunidades, equidade e julgamentos justos para poder explorar seus talentos e suas vocações, podendo escolher sua profissão sem ter que levar em conta os problemas óbvios e também os sutis que embaraçam seu desenvolvimento profissional.

Em uma sociedade bem organizada se espera que cada indivíduo seja estimulado a desenvolver livremente seus talentos e vocação sem preconceitos e falsas hierarquias. A sociedade e as organizações aproveitando o que há de melhor em cada indivíduo para realizar as atividades voltadas ao desenvolvimento da humanidade.