

**A CONGRUÊNCIA ENTRE OS PAPÉIS DA MULHER E DA LIDERANÇA NA
PERSPECTIVA DE ALICE EAGLY**

ROSEMEIRE COLALILLO NAVAJAS

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

DARCY MITIKO MORI HANASHIRO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

A CONGRUÊNCIA ENTRE OS PAPÉIS DA MULHER E DA LIDERANÇA NA PERSPECTIVA DE ALICE EAGLY

Introdução

Ainda há barreiras invisíveis para as mulheres ascenderem à liderança. O Global Gender Gap Report aponta que as mulheres representaram em 2023, 41% da força de trabalho e 32% dos cargos de liderança. O Índice de Normas Sociais de Gênero 2023 revelou que nove em cada dez homens e mulheres têm preconceitos contra as mulheres. A congruência entre papéis de gênero e liderança é um tema relevante para investigação científica e para a gestão empresarial, pois se não houver avanços, a sociedade levará 134 anos para atingir a neutralidade do estereótipo de gênero e a paridade na liderança.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O estudo apresenta o seguinte problema de pesquisa: Quais são os fatores que influenciam a percepção de incongruência entre os papéis de gênero feminino e de liderança? Neste contexto, pretende-se como objetivo analisar os fatores que influenciam a percepção de (in)congruência entre os papéis de gênero feminino e de liderança.

Fundamentação Teórica

Para sustentar a ideia buscou-se respaldo na teoria da congruência entre os papéis social, de gênero e de liderança de Eagly e Karau (2002) que aponta os estereótipos de papéis de gênero como barreiras para as mulheres que aspiram posições elevadas nas empresas. O Estereótipo de gênero são crenças consensuais sobre os atributos das mulheres e dos homens (Eagly et al., 2020) e refletem os atributos agênticos aos homens e os atributos comunais para as mulheres Eagly e Karau (2002). A teoria do papel social de Eagly (1987) explica as expectativas descritivas (real) e as injuntivas (ideal).

Discussão

Mesmo com a progressão das mulheres nas últimas décadas, essa revisão da literatura revelou a persistência das barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres às posições de liderança. Esta disparidade é mantida pelos estereótipos de gênero que associam características de liderança predominantemente a atributos agênticos, ou seja, masculinos. Neste contexto existe uma necessidade eminente de acelerar a mitigação dos estereótipos negativos de gênero que interferem na evolução rumo à paridade de gênero na liderança.

Conclusão

Em atendimento ao objetivo deste estudo, identificou-se a necessidade reformular a percepção do papel da liderança organizacional para que haja paridade de gênero. A percepção das características pessoais gera impactos nos papéis de gênero e devem ser incorporadas na visão de liderança. Isso permitirá acomodar o efeito dinâmico nos estereótipos decorrentes das recentes mudanças nos papéis social e de gênero.

Referências Bibliográficas

EAGLY, A. H. Reporting sex differences. 1987. EAGLY A. H.; KARAU, S.J. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. Psychological Review Copyright 2002 by the American Psychological Association, V. 109, N 3, 2002. EAGLY, A. H. et al. Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of US public opinion polls from 1946 to 2018. American psychologist, v. 75, n. 3, p. 301, 2020. WEF -World Economic Forum 2023 Global Gender Gap Report , Davos.

Gender gaps in the workforce <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>