



KB comunicação
assessoria • imprensa

Veículo: Portal UOL | Data: 3/7/2026 | Cliente: Ylana Miller

<https://marianakotscho.uol.com.br/direitos-da-mulher/participacao-feminina-nas-empresas-inclusao-vai-alem-do-discurso.html>



Participação feminina nas empresas: inclusão vai além do discurso

Estudo revela que a participação feminina diminui com a idade, refletindo desafios enfrentados por mulheres no mercado de trabalho

YLANA MILLER*



No Brasil, a presença de líderes mulheres em cargos de alta gestão é de 19%, enquanto a média global é de 27%. - Foto: Canva Pro



KB comunicação
assessoria • imprensa

Ainda há muitas desigualdades no mercado de trabalho e uma das mais evidentes é em relação à participação da mulher. Mundialmente, apenas 50% das mulheres estão representadas na força de trabalho global, comparado com 76% dos homens. No Brasil, a presença de líderes mulheres em cargos de alta gestão é de 19%, enquanto a média global é de 27%. A sua remuneração também é menor do que os homens, para o mesmo tipo de serviço.

Uma pesquisa com 175 empresas consideradas as melhores para trabalhar mostra que mulheres perdem espaço nas organizações conforme a idade aumenta. Aos 25 anos, ocupam 50% das vagas, a partir dos 26 vai diminuindo, chegando a apenas 30% da força de trabalho a partir dos 55 anos.

Em fases mais maduras de vida, mulheres são responsáveis pelos cuidados dos familiares idosos, e por vezes não conseguem assumir uma jornada de trabalho mais intensa. A preferência por pessoas mulheres solteiras, mais jovens e sem filhos ainda é forte no mercado de trabalho brasileiro. Ao agir diferente, promovemos a troca e aprendizado entre as gerações.

O mundo corporativo pode agregar ainda mais valor aos resultados do negócio contratando profissionais do gênero feminino. Mulheres encaram os malabarismos da vida, conciliando uma diversidade de papéis, equilibrando interesses com flexibilidade, adaptabilidade e resiliência. Por experiência própria, como mulher, casada, mãe de duas filhas e profissional com 36 anos de carreira, conciliar esses papéis me proporcionou o desenvolvimento de muitas habilidades. Sou grata pelo aprendizado para a vida e carreira.

Na prática, devem ser realizados processos seletivos inclusivos, mentoria intergeracional, equidade salarial, rodas de conversa com líderes, flexibilidade no trabalho com modelo híbrido, licença parental, além de forte representatividade em posições de Conselhos de Administração de Diretoria.

Um discurso favorável à equidade de gênero e à diversidade geracional não basta. A sociedade brasileira e o mercado de trabalho urgem pela promoção de uma cultura diversa, equânime e inclusiva com práticas sustentáveis. Essa deve ser uma missão de todos.

*** Ylana Miller é Especialista em Liderança Feminina e Gestão de Pessoas.**