

E-BOOK

Ser mulher:

o impacto da saúde mental
em todos os âmbitos da vida



Realização

wellz
by Gympass

Gympass

Sumário

pág. **3** Introdução

pág. **4** Saúde integrada da mulher

pág. **8** Ambiente de trabalho

pág. **10** Saúde mental da mulher no mundo corporativo

pág. **13** Lidando com condições estruturais

pág. **17** Como proteger a saúde mental das mulheres

pág. **19** Conclusão



Introdução

Toda mulher enfrenta desafios diversos ao longo da vida. Em várias sociedades, as mulheres crescem com um papel social muito definido, que geralmente inclui regras e expectativas diferentes das que são impostas para os homens. Tais expectativas geram uma alta carga de cobranças tanto internas quanto externas: como se comportar, o que desejar, o que fazer e não fazer, o que é ser uma mulher realizada...

Todas essas demandas, que acabam sobrecarregando as mulheres, podem desencadear um adoecimento físico e mental, ou mesmo dificultar que elas olhem adequadamente para sua saúde de forma integral, colocando-se muitas vezes em segundo plano para dar conta de tudo: casa, família, trabalho, etc.

Por isso, o autoconhecimento e o acompanhamento psicológico são duas ferramentas fundamentais quando pensamos na qualidade de vida das mulheres. **Quer apoiar e desenvolver as mulheres da sua equipe? Então, vem com a gente.**





Saúde integrada da mulher

Quando falamos da conexão entre corpo e mente, é importante entender que ambos influenciam tanto nossa saúde física, quanto mental. A expressão “corpo são, mente sã” não se tornou popular à toa. Sinais que revelam alguma instabilidade na saúde mental podem gerar também sintomas físicos, como por exemplo: queda de cabelo, gastrite nervosa, alergias, problemas cardiovasculares, e até o desenvolvimento de doenças como diabetes, hipertensão e câncer.

De acordo com o [INCA](#), a primeira causa de morte por câncer em mulheres no Brasil é o câncer de mama. Com a chegada do Outubro Rosa, diferentes instituições se mobilizam para promover a prevenção e a importância do autocuidado:



a principal proposta da campanha é estimular as mulheres a olharem para a própria saúde de forma integral.



E como fica a saúde mental?

Quando falamos da saúde mental da mulher, precisamos considerar diversos fatores externos, entre eles as condições de gênero que geram efeitos profundos e aumentam os riscos de sofrimento psicológico.

De acordo com um estudo feito pela psicóloga Mona Moieni, [da Universidade da Califórnia](#), existe uma prevalência maior de doenças mentais, como ansiedade e depressão, nas mulheres. **No caso da depressão, a taxa é duas vezes maior do que entre os homens. Já no caso da ansiedade, entre duas e três vezes maior.** A ciência mostra também que esses números só não são mais altos porque a mulher teria "mais facilidade" de procurar ajuda profissional, uma visão bastante comum.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), afirma que a saúde mental das mulheres é afetada por seu contexto de vida e por fatores externos, sejam eles socioculturais, econômicos ou ambientais, como por exemplo, baixo status na sociedade (e todas as consequências disso), a alta carga de trabalho a que são submetidas (tanto remunerado quanto não-remunerado), e a violência física e psicológica. Isso torna as mulheres ainda mais suscetíveis a evoluírem um quadro de adoecimento psicológico. O histórico de diversos tipos de violência e abuso ao longo da vida de uma mulher, principalmente na infância e adolescência, também contribui de forma [significativa](#) para o desenvolvimento de transtornos de estresse pós-traumático ou depressão, por exemplo.





Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram também a disparidade da carga de trabalho doméstico entre homens e mulheres. As mulheres passam quase o **dobro do seu tempo** em afazeres domésticos e cuidados de pessoas **em comparação aos homens**. Essa diferença se dá, inclusive, quando a mulher trabalha fora de casa. Outra pesquisa mostrou que, na cidade de São Paulo, 14% dos paulistanos entrevistados acreditam que os afazeres domésticos são responsabilidade apenas das mulheres e 37% dos lares dizem que os afazeres são divididos em igualdade entre homens e mulheres.

Além disso, mulheres também encaram fatores de risco diferentes no dia a dia e no ambiente de trabalho, que podem causar um desequilíbrio emocional ou até desencadear o desenvolvimento de uma doença mental.



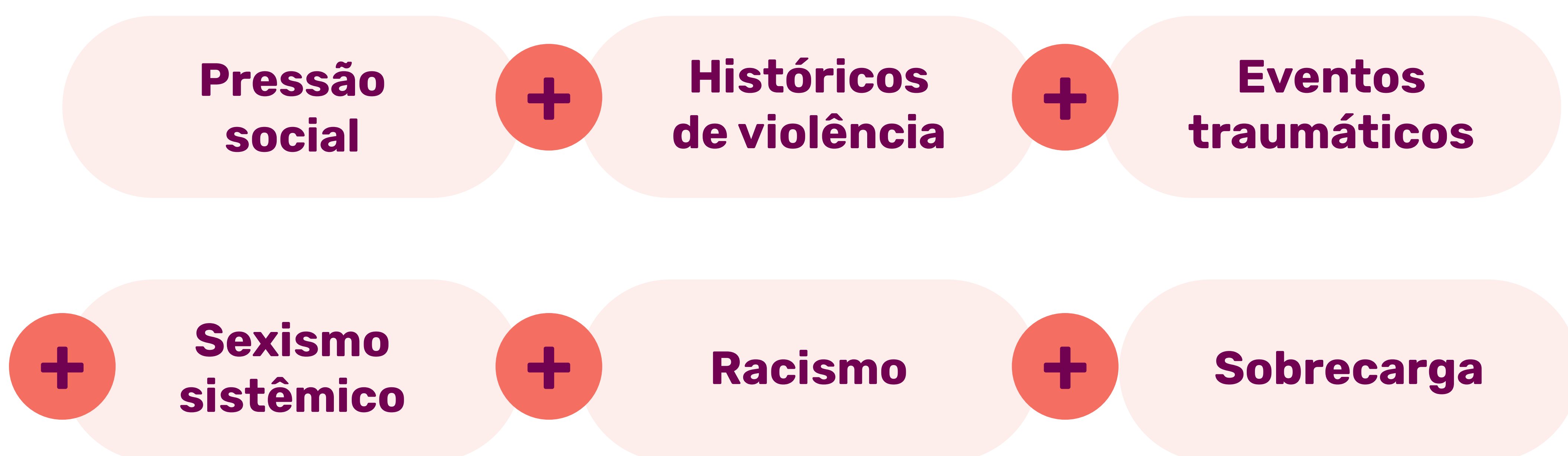
Quase metade das mulheres que atuam no mercado de trabalho sofrem ou já sofreram assédio sexual no ambiente corporativo,

de acordo com uma pesquisa da empresa Think Eva realizada em parceria com o LinkedIn.

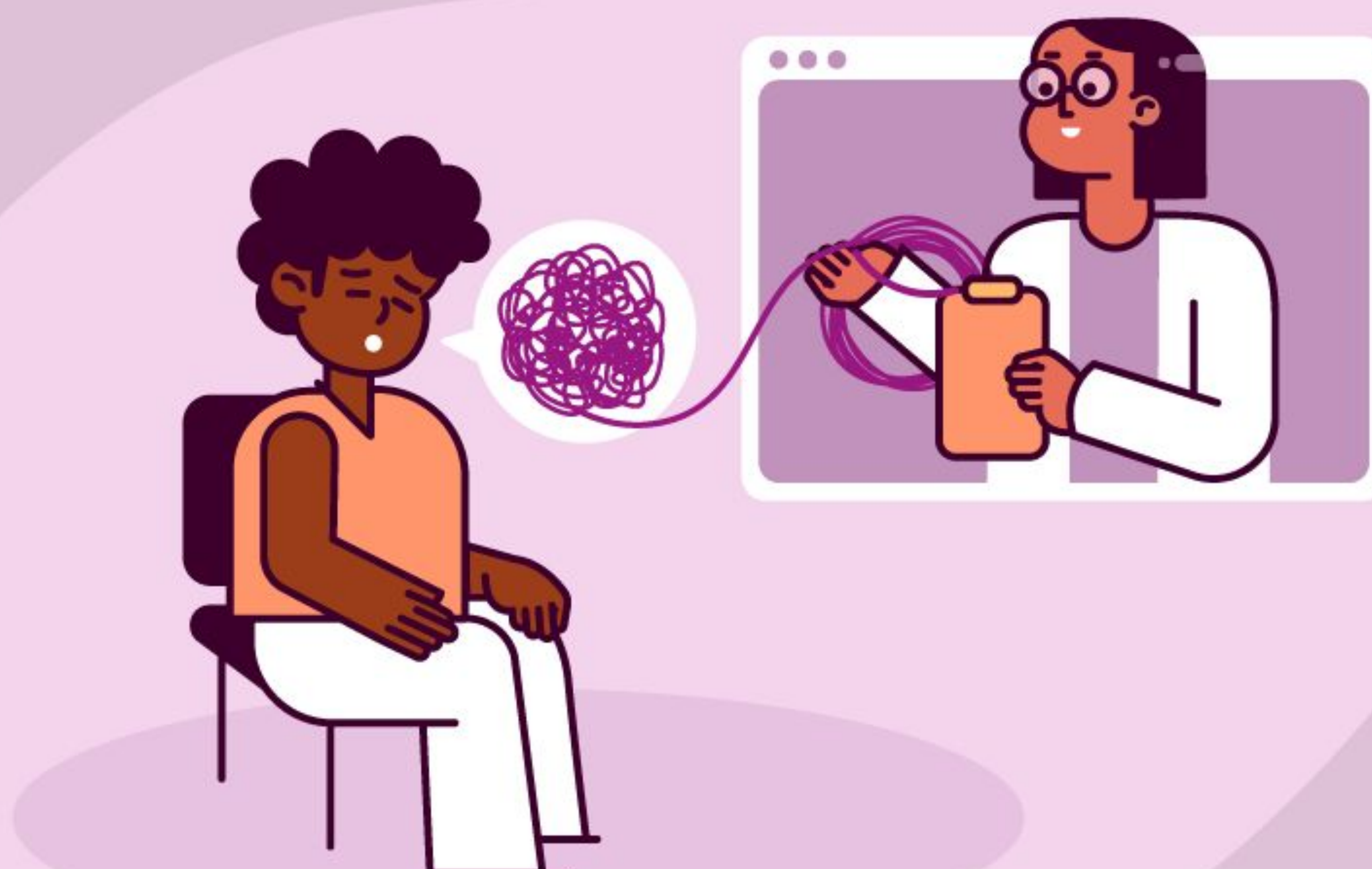
Segundo a mesma pesquisa, a desigualdade social e de raça, por sua vez, provoca uma maior suscetibilidade a trabalhos precarizados e, assim, maior violação de direitos. Não à toa, **52% das vítimas de assédio sexual no trabalho são mulheres negras.**

Além da sobrecarga de trabalho remunerado e não remunerado, ainda são obrigadas a lidar com o racismo, o que potencializa o desenvolvimento de transtornos de saúde mental. Isso se agrava porque muitas vezes elas estão na base da pirâmide social e não têm acesso a serviços de saúde física ou mental.

Todos esses fatores combinados:



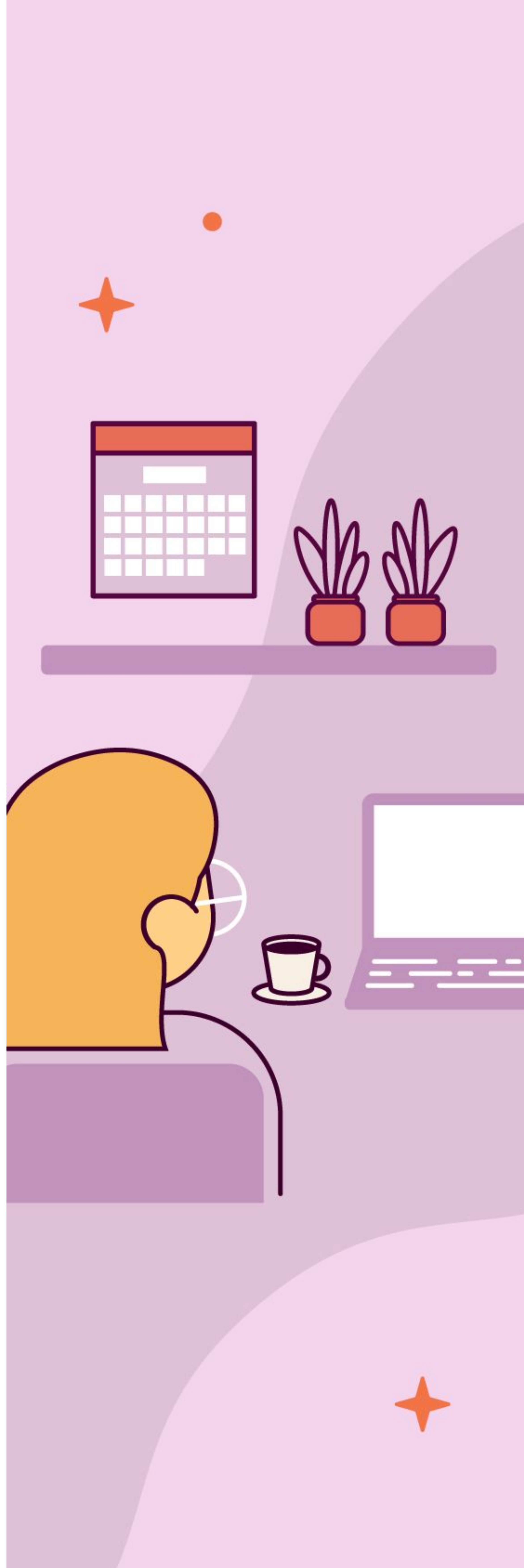
deixam as mulheres mais vulneráveis e propensas a desenvolver doenças mentais. Por isso, há a necessidade de prevenção específica e de cuidado reforçado.



Ambiente de trabalho

De partida, a mulher tem desvantagens no mercado de trabalho. Como já mostramos, frequentemente ela está sobrecarregada por tarefas domésticas e o cuidado de filhos e outras pessoas da família. Mas não é só isso. No dia a dia, sofre com o assédio sexual e moral, a discriminação, o machismo e a falta de equidade.

Dados do Caged mostram que homens foram mais ativos nos pedidos de demissão - motivados pela procura por um ambiente de trabalho melhor e mais saudável - do que as mulheres. Eles representam quase 60% dos trabalhadores com carteira assinada do país. **O pedido de demissão muitas vezes acontece por necessidade.** Cuidar dos filhos e da casa é uma tarefa que exige tempo e dedicação, fatores em que muitas vezes não são acessíveis e realistas para quem possui uma carga difícil e cansativa.



Muitos dos problemas citados são sistêmicos e estão relacionados à falta de oportunidades e inclusão. No Brasil, por exemplo, **as mulheres representam apenas 27% dos cargos gerenciais** e ganham em média menos que os homens. Segundo o [estudo Estatísticas de Gênero](#), divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março de 2021, apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estão empregadas. A maternidade negra, nesta mesma situação, representa uma taxa ainda menor: menos da metade está no mercado de trabalho (49,7%).

Considerando essa vulnerabilidade estrutural, social e situacional, precisamos pensar em formas de apoio adequadas para mulheres no mercado de trabalho. Além do Estado e da sociedade, as empresas, lideranças e colegas de equipe devem se empenhar e se envolver na criação de um sistema de suporte.

Afinal, o que pode ser feito para lidar com esse problema?





Saúde mental da mulher no mundo corporativo

Como as lideranças e o RH devem estruturar suas ações diante desse cenário? Em primeiro lugar, como em qualquer outra ação das empresas, **é preciso engajar as lideranças**. Ter um programa de saúde mental é essencial, especialmente no tempo em que vivemos, mas ele será insuficiente se a liderança não participar ativamente.

Por lidarem com as pessoas colaboradoras no dia a dia, as lideranças têm uma posição privilegiada para garantir o sucesso de qualquer iniciativa, além de exercerem impacto direto sobre a saúde mental das equipes. Infelizmente, nem todas as empresas têm dinheiro de sobra para investir em grandes programas de saúde mental. Exatamente por esse motivo o RH deve ser estratégico nesse engajamento, assim, é possível garantir a eficiência das ações.



É também necessário que se crie espaços seguros para que as pessoas colaboradoras falem sobre questões de saúde mental.

Algumas ações básicas incluem observar seu time, equilibrar performance e bem-estar emocional, e orientar as pessoas colaboradoras a um(a) profissional de saúde mental, caso necessário.

No caso específico da saúde mental das mulheres, é necessário ir além. **A reflexão deve envolver também os assuntos estruturais e organizacionais da empresa**, incluindo temas como planos de equidade para os cargos de gestão, políticas internas de maternidade e carreira, a criação de um espaço seguro para conversas ou pedidos de ajuda sobre assédio moral e sexual, entre outros.

As lideranças precisam ser realistas e compreender que a produtividade e disponibilidade das pessoas, em especial das mulheres, mudou. A pandemia do COVID-19 gerou muitas mudanças na sociedade, hoje muitas empresas optaram por aplicar o regime de home office. Agora, no entanto, muitas mulheres precisam lidar com o trabalho, os filhos e as demandas de casa ao mesmo tempo. E não têm como recorrer a outras pessoas para auxiliá-las.

Por isso, é preciso criar e implementar políticas adequadas para pessoas colaboradoras com filhos e garantir que todos saibam que podem usá-las. Empresas em diversos lugares do mundo estão considerando adotar uma semana de trabalho de quatro dias para diminuir o risco de burnout.

Também é preciso compreender as necessidades de cada indivíduo.



Cada pessoa enfrenta dificuldades específicas, vive uma situação única - embora possa haver diversos pontos em comum entre as mulheres.

Uma abordagem muito simples é iniciar todas as reuniões com um momento de check-in, onde as conquistas, mas também as dificuldades atuais são compartilhadas. Isso gera compreensão das experiências vividas, por exemplo, por mães que trabalham, que podem não ser familiares a todos na empresa.

Oferecer auxílio e acolhimento deve ser uma atividade contínua. Essa é a coisa mais importante a ser feita:



dar espaço de escuta para entender o que as mulheres precisam, seus principais desafios e ambições, o que elas buscam e o que precisam para isso.

A regra de ouro da empatia é ouvir o que a outra pessoa expressa, reconhecendo as emoções como válidas e autênticas, sejam elas quais forem. Certifique-se de que as funcionárias, especialmente as mães, possam ter oportunidades de dizer o que precisam, como estão se sentindo e se estão confortáveis com a situação de trabalho e suas demandas. Após essa escuta, analisar a possibilidade de flexibilizar demandas, horários de trabalho, e ajudar a estabelecer limites saudáveis.





Lidando com condições estruturais

O ambiente de trabalho é reflexo das condições sociais. Por isso, muitas vezes vemos reproduções de comportamentos abusivos e inadequados no ambiente corporativo. Nossa sociedade é fundada no poder patriarcal, o que leva a disparidades de poder e até de salários entre homens e mulheres.

Os homens tiveram historicamente mais poder político e econômico, e as mulheres foram excluídas de processos de tomada de decisão em diversas instâncias da nossa sociedade. Hoje sabemos, por exemplo, que as mulheres recebem remunerações menores que os homens para cargos semelhantes. **E que essas diferenças são prejudiciais para a economia.** Garantir a equidade de gênero pode gerar um crescimento de 34%, o equivalente a US\$2 trilhões, no PIB da América Latina até 2025.

Ainda há diversas consequências dessa sociedade patriarcal em todos os ambientes, especialmente no trabalho. Uma dessas manifestações é a chamada *masculinidade tóxica*, atitudes agressivas e discriminatórias dos homens. Dados mostram que 72% dos homens afirmam que foram ensinados a não demonstrar fragilidade.

O machismo pode levar a casos de assédio no mundo corporativo, mas também criar ambientes nos quais as mulheres não se sintam à vontade para opinar e se manifestar, muitas vezes, por medo. Os comportamentos machistas podem prejudicar a dinâmica das equipes e, conseqüentemente, sua produtividade. Eles impedem a todos, não só às mulheres, de manifestar suas opiniões e de realizar seu pleno potencial criativo e profissional.

Como lidar com esses comportamentos? Algumas boas práticas podem ajudar as mulheres a terem mais espaço e a se sentirem mais encorajadas a participar de discussões no ambiente de trabalho. Alguns pontos importantes que devem ser observados pelas lideranças são:



Evite interrupção das mulheres

Um estudo realizado em 2014 na Universidade de George Washington (EUA), mostrou que mulheres são duas vezes mais interrompidas que homens em conversas neutras. Mesmo quando conseguem ter voz em reuniões e em outros contextos, as mulheres são mais interrompidas pelos homens do que o inverso. Se isso acontecer, uma boa prática é chamar a atenção do homem interruptor e interrompê-lo para, em seguida, devolver a palavra a quem estava falando.



Reforce as ideias das mulheres

Infelizmente, também é comum que os homens se apropriem das ideias de mulheres, e isso é uma forma de agressão silenciosa. Quando uma ideia for dada por uma funcionária, certifique-se de que a proposta seja ouvida e o devido crédito seja atribuído a ela.



Evite o *mansplaining*

A posição de privilégio dos homens muitas vezes leva ao "mansplaining", que é o ato de explicar algo a uma mulher por condescendência. Mulheres de todos os níveis educacionais sofrem com isso justamente porque os homens estão acostumados a ter a palavra – e a razão. Esse é um hábito que pode deixar as pessoas inseguras e impedir que mulheres se sintam à vontade para falar.



Busque diversidade nos entrevistadores

Diversas empresas estão procurando incentivar mulheres a ocupar cargos de liderança, o que certamente é positivo. No entanto, para que as candidatas a funcionárias tenham a real oportunidade de concorrer a vagas, é preciso que os entrevistadores reflitam sobre essa diversidade. Isso garante que haverá uma visão diversa a respeito de quais candidatos ou candidatas estão aptos a integrar as equipes.



Valorize diversas categorias de liderança

Valorize diversas categorias de liderança. Quando pensamos em um líder, geralmente pensamos em homens fortes, decididos, competitivos e agressivos. No entanto, esse modelo acaba privilegiando, claro, os homens. Existem diversas habilidades desejáveis em líderes, como a empatia. Procure criar um ambiente aberto a elas e que as recompense.



Incentive a sororidade

O ambiente de trabalho não precisa ser competitivo 100% do tempo, especialmente entre as mulheres. É possível incentivar um ambiente de apoio mútuo entre elas, no qual possam trocar conselhos, compartilhar dificuldades e simplesmente conversar.

Como proteger a saúde mental das mulheres

As empresas podem ajudar as mulheres a evitar o desenvolvimento de transtornos mentais e também apoiá-las para que façam o acompanhamento necessário. Além disso, há outros cuidados que podem ser tomados, que são os seguintes:

1

Incentivo ao desenvolvimento da resiliência, ou seja, ter ferramentas para lidar com situações difíceis;

2

Oferecer serviços de saúde mental como consultas com psicólogos(as) e psiquiatras;

3

Incentivar a realização de atividades físicas regulares;

4

Oferecer um horário de trabalho que permita o lazer;

5

Ajudar a criar e fortalecer comunidades de apoio seguras no ambiente de trabalho, onde a mulher possa compartilhar desafios, dificuldades e buscar ajuda quando necessário;

6

Proporcionar com uma rede de apoio para poder conciliar as atividades profissionais e as demandas domésticas;

7

Fornecer flexibilidade no horário de trabalho, para que seja possível dar conta das diferentes necessidades, especialmente das mães;

8

Mostrar que a liderança se preocupa com o bem-estar da equipe e está aberta a saber das dificuldades das colaboradoras;

9

Garantir equidade salarial e hierárquica;

10

Quebrar estigmas e oferecer informações corretas sobre o que é ter uma boa saúde mental. Segundo a OMS, saúde mental não consiste apenas na **ausência de doença ou de enfermidade**, e sim em sentir-se bem com sua saúde como um todo, seja ela física ou mental.

Conclusão

As mulheres precisam de um olhar diferenciado para conseguirem manter sua saúde física e mental em dia, sentindo-se parte de um ambiente organizacional que dê voz e visibilidade a todas, um espaço psicologicamente seguro, e que ofereça oportunidades para serem reconhecidas com equidade e respeito.

Por isso, convidamos você a saber mais sobre a **experiência de cuidado com o bem-estar** dentro das empresas. Wellz, solução de saúde mental desenvolvida pelo time Gympass, entende a necessidade de atendimento aprofundado visando a saúde mental das pessoas colaboradoras, e tem como aliado o principal benefício de saúde física do mundo: o Gympass.

É chegada a hora de cuidar das mulheres dentro e fora dos limites do escritório, oferecendo ao RH diversas ferramentas de apoio nessa jornada.

Wellz, o melhor time para cuidar do seu time.

Saiba mais



Realização

wellz
by Gympass

Gympass



www.wellz.com | www.gympass.com



@wellzhub | @gympassbr



wellz | gympass