Oportunidades perdidas: O custo do preconceito de género nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) e nos negócios

O preconceito de género nas áreas STEM e no mundo dos negócios não afeta apenas as mulheres, como enfraquece a inovação, retarda o crescimento económico e limita a competitividade da Europa.



1 Talento perdido → Inovação perdida

Problema: O preconceito de género dissuade jovens mulheres competentes de ingressar ou permanecer em áreas de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) e de gestão, dominadas pelos homens.
I**mpacto:** Menor diversidade de ideias, diminuição da qualidade e da capacidade de resposta ao mercado, resolução mais lenta de problemas, redução da criatividade e da variedade de soluções.

2 Sistemas tendenciosos → Resultados desiguais



Problema: As tecnologias, os conjuntos de dados e as normas no local de trabalho tendem frequentemente a basear-se na experiência masculina. Entretanto, as mulheres enfrentam preconceitos sistémicos que travam a sua progressão profissional, apesar de apresentarem um desempenho igual ou superior.
I**mpacto:** Produtos, decisões e locais de trabalho que não satisfazem as necessidades de metade da população, levando a soluções inutilizáveis ou prejudiciais para as mulheres, à redução da segurança e da satisfação, à perda de receitas e à perda de oportunidades dispendiosas nas áreas da inovação, do design, das vendas e da contratação.



3 Crescimento económico não alcançado

Problema: A sub-representação em setores de elevado crescimento reduz as oportunidades económicas das mulheres.
Impacto: A menor participação de talentos em empregos e cargos de liderança nas áreas STEM reduz o PIB e limita a reserva de talentos da Europa, diminuindo a produtividade, a inovação e a resiliência.



4 Preconceito no local de trabalho → Menor retenção

Problema: Avaliações injustas, menos oportunidades de progressão na carreira e um acompanhamento profissional limitado afastam as mulheres das áreas STEM e dos cargos de liderança.
Impacto: As organizações perdem talentos qualificados; os custos com a rotatividade de pessoal aumentam.

O que os educadores e os decisores podem fazer:

- Tornar visíveis e reconhecidas as necessidades, as experiências e os modelos a seguir das mulheres.
- Questionar os padrões predefinidos nos dados, na investigação e na tecnologia.
- Proporcionar acesso equitativo a funções técnicas, desafios de inovação e percursos de liderança.
- Apoiar redes de mentoria para jovens mulheres que ingressam nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) e no mundo dos negócios.
- Defender políticas inclusivas em termos de género nas instituições e nas organizações locais.
- Reconhecer e questionar os seus próprios preconceitos — e os das pessoas à sua volta.

4EQUALITY

SCAN ME

Saiba mais em: 4equality.erasmus.site

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

Co-funded by the European Union