

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Luana de Souza Barros

Equidade de gênero e carreira: Barreiras, facilitadores e conscientização de inequidades

Uberlândia

2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Luana de Souza Barros

Equidade de gênero e carreira: Barreiras, facilitadores e conscientização de inequidades

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Processos organizacionais.

Orientador(a): Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva.

Coorientador(a): Dra. Sônia Maria Guedes Gondim.

Uberlândia
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

B277e
2024 Barros, Luana de Souza, 1996-
 Equidade de gênero e carreira [recurso eletrônico] : barreiras,
 facilitadores e conscientização de inequidades / Luana de Souza Barros. -
 2024.

 Orientadora: Lígia Carolina Oliveira Silva.
 Coorientadora: Sônia Maria Guedes Gondim.
 Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
 Programa de Pós-graduação em Psicologia.
 Modo de acesso: Internet.
 Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.5170>
 Inclui bibliografia.
 Inclui ilustrações.

 1. Psicologia. I. Silva, Lígia Carolina Oliveira, 1987-, (Orient.). II.
 Gondim, Sônia Maria Guedes, 1959-, (Coorient.). III. Universidade
 Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Psicologia. IV.
 Título.

CDU: 159.9

André Carlos Francisco
Bibliotecário Documentalista - CRB-6/3408



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Psicologia				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico/ número 472, PPGPSI				
Data:	Dezessete de setembro de dois mil e vinte e quatro	Hora de início:	09:00	Hora de encerramento:	10:36
Matrícula do Discente:	12222PSI017				
Nome do Discente:	Luana de Souza Barros				
Título do Trabalho:	Equidade de gênero e carreira: Barreiras, facilitadores e conscientização das inequidades				
Área de concentração:	Psicologia				
Linha de pesquisa:	Processos Psicossociais em Saúde e Educação				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Por que falar de gênero? Impulsionando a aspiração de carreira, liderança e cooperação no trabalho				

Reuniu-se de forma remota, via web conferência, junto a Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Rayana Santedicola Andrade - UFBA; Pricila de Sousa Zarife - PPGPSI/UFU; Ligia Carolina Oliveira Silva, orientadora da candidata. Ressalta-se que todos membros da banca participaram por web conferência, sendo que a Prof.^a Dr.^a Rayana Santedicola Andrade participou da cidade de Feira de Santana - BA, as professoras doutoras Pricila de Sousa Zarife, Ligia Carolina Oliveira Silva e a discente Luana de Souza Barros participaram da cidade de Uberlândia - MG, em conformidade com a Portaria nº 36, de 19 de março de 2020.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr.^a Ligia Carolina Oliveira Silva, apresentou a comissão examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público e concedeu à discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Lígia Carolina Oliveira Silva, Professor(a) do Magistério Superior**, em 19/09/2024, às 14:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pricila de Sousa Zarife, Professor(a) do Magistério Superior**, em 19/09/2024, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rayana Santedicola Andrade, Usuário Externo**, em 19/09/2024, às 14:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5704871** e o código CRC **0A46D732**.

Referência: Processo nº 23117.061594/2024-07

SEI nº 5704871

Agradecimentos

A mim por não ter desistido em inúmeros momentos em que esta se tornou uma possibilidade iminente.

Ao CNPQ e FAPEMIG pelo suporte financeiro, tornando possível minha permanência universitária.

Aos meus pais e irmão pelo incentivo e auxílio financeiro.

A Ligia, Sônia e toda equipe docente e administrativa do PPGPSI - UFU pela disposição, aprendizado, orientações e trocas marcadas sempre pelo respeito, cuidado e afeto.

Aos meus amigos Beatriz, Andreza, Aline, Roberdson e Lauriane que com suporte, amor e cuidado fizeram essa caminhada mais leve.

A todas as pessoas que passaram por minha vida nesses dois anos e me fizeram enxergar o valor e o lugar do descanso e da dedicação nessa caminhada.

Resumo

Aprender a reconhecer os vieses de gênero e seus impactos pode servir de suporte na carreira de mulheres, uma vez que tal conscientização pode contribuir para identificar barreiras e facilitadores de carreira, além de desenvolver estratégias mais promissoras para lidar com os estereótipos e as discriminações de gênero no ambiente de trabalho. Apesar da importância, a literatura sobre o tema é difusa e não há instrumentos com evidências de validade para o contexto brasileiro que apreendam o quanto as mulheres são conscientes das iniquidades existentes. Esta dissertação, portanto, tem como objetivo mapear a literatura sobre barreiras e facilitadores de gênero na carreira e buscar evidências de validade brasileira de uma escala sobre conscientização das iniquidades de gênero. Para tal, dois estudos foram conduzidos: O estudo 1 consistiu em uma revisão integrativa de literatura com a finalidade de mapear as barreiras e os facilitadores de gênero na carreira, visando subsidiar o processo de adaptação da medida que avalia a conscientização sobre a equidade de gênero no trabalho. Dos 34 estudos analisados, 6 barreiras e 4 facilitadores foram encontrados. Já o estudo 2 visou adaptar e buscar evidências de validade da escala *Knowledge of Gender Equity Scale* (KGE) para o contexto brasileiro. Após o processo de adaptação, 339 trabalhadores participaram da busca de evidência de validade do instrumento, cujas análises indicaram unidimensionalidade, redução de três itens da medida, excelentes índices de ajuste e consistência interna, podendo a medida ser utilizada no Brasil. Os resultados desses estudos podem ser utilizados nas propostas de intervenção de desenvolvimento profissional para mulheres, auxiliar a remodelar práticas de recursos humanos e prover alternativas para as mulheres reconhecerem as inequidades de gênero e atuarem sobre elas.

Palavras-chave: inequidade de gênero; mulheres; carreira, validação de escala.

Abstract

Learning to recognize gender biases and their impacts can serve as support in women's careers, as such knowledge allows to develop more promising ways to deal with stereotypes and gender discrimination in the workplace. Despite the importance of the theme, no validated instruments were found for the Brazilian context. This dissertation, therefore, has the general objective of adapting culturally and seeking evidence of validity of the KGE for the Brazilian context. The dissertation was divided into two studies. Study 1 was an integrative literature review in order to map barriers and supports of women's careers to help in the adaptation process of the measure that evaluates perception of gender equity at work. Of the 34 studies analyzed, six barriers and four supports were found. Study 2 aimed to culturally adapt and seek evidence of validity of the KGE for the Brazilian context. After the adaptation process, 339 workers participated in the validation of the instrument, whose analysis indicated unidimensionality, reduction of three items of measurement, excellent adjustment indices and internal consistency, and the measure could be used in Brazil. The results of these studies can be used in proposals for professional development interventions for women, helping to reshape human resources practices and providing alternatives for women to recognize gender inequalities and act on them.

keywords: gender inequality; women; career, scale validation.

Sumário

1 Introdução e justificativa	12
2 Referencial teórico.....	15
2.1 Gênero, interseccionalidades e inequidades nos ambientes de trabalho	15
2.2 Consciência das inequidades de gênero.....	20
3 Objetivo	23
4 Estudo 1.....	23
Resumo.....	23
<i>Abstract</i>	24
Introdução.....	25
Método	27
Resultados	29
Discussão.....	38
Considerações finais.....	44
5 Estudo 2.....	46
Resumo.....	46
<i>Abstract</i>	46
Introdução.....	47
Método	50
Resultados	58

Discussão	67
Considerações finais	69
6 Conclusão geral da dissertação	70
7 Referências	72
8 Anexos.....	93
Anexo A – Avaliação de adequação de itens por juízes.....	93
Anexo B – Questionário Sociodemográfico	99
Anexo C – Knowledge of Gender Equity Scale (KGE).....	100
Anexo D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	103
Anexo E – Versão brasileira do KGE.....	105

1. Introdução e justificativa

A inequidade de gênero é um problema social e laboral enfrentado mundialmente. Ela se pauta, em grande medida, nos estereótipos e práticas de socialização a que homens e mulheres são submetidos desde a infância. Estes ajudam a criar vieses de gênero que são transmitidos nas interações sociais e repassados através das gerações, contribuindo para as expectativas comportamentais de que os homens são assertivos, competitivos e dominantes (agênticos), enquanto as mulheres são amigáveis, preocupadas com os outros e emocionais (comunais) (Eagly & Wood, 2012; Tandrayen-Ragoobur & Gokulsing, 2021).

Normas de gênero merecem atenção porque exercem considerável influência nos ambientes de trabalho, manifestando-se por meio das divisões de gênero no trabalho que direcionam os cargos de acordo com o gênero do indivíduo, representações simbólicas do masculino e feminino nas culturas organizacionais, e das relações sociais de gênero e identidade (Acker, 1992; Williams et al., 2012; Moura et al., 2020). Aponta-se a todo momento para uma estrutura de dominação masculina, na qual o trabalho é pensado a partir do referencial de um trabalhador ideal, geralmente homem, branco e sem obrigações domésticas, sendo tal representação a que mais comumente orienta a composição dos requisitos profissionais (Acker, 1990; Monteiro et al., 2019; Kossek et. al., 2021). Como as mulheres não apresentam todas as características que as enquadrem nesse trabalhador ideal, muitas acreditam que precisam apresentar melhores resultados e trabalhar mais que seus colegas do gênero masculino para progredir em suas carreiras (Casaca & Lortie, 2017).

Porém, as carreiras não são lineares, já que a maternidade e as atividades de cuidado recaem quase que exclusivamente sobre as mulheres e exigem, muitas vezes, pausas em suas carreiras, gerando um sentimento de culpa e postergação do sucesso profissional (Ford et al., 2021).

As normas de gênero praticadas nas organizações de trabalho também revelam a

dificuldade encontrada pelo gênero feminino de ascender a níveis hierárquicos mais altos, contribuindo para a segregação vertical (Barros & Mourão, 2018). Como o ambiente organizacional foi arquitetado majoritariamente por homens e visa suprir suas necessidades, a ascensão feminina é mais árdua e lenta em função da existência de diversas barreiras (Oliveira-Silva & Lopes, 2021). Estudos como o de Tandrayen-Ragoobur e Gokulsing (2021) apontam que mulheres enfrentam mais barreiras em suas carreiras do que homens, uma vez que percebem que as oportunidades profissionais que se deparam são mais limitadas, por reconhecerem que o envolvimento com atividades familiares e reprodutivas prejudicam o seu desempenho no trabalho. Stohs (1991) já indicava algo semelhante em relação às mulheres artistas, apontando que a escolha por ter filhos impactava diretamente em suas carreiras, dedicando pouco tempo para o treino e a atividade artística. Ao pesquisar a percepção de universitárias, docentes e técnicas administrativas sobre as discriminações em uma universidade costa-riquenha, Groh (2021) concluiu que práticas discriminatórias (por exemplo, menosprezo pelas opiniões e propostas femininas), desqualificação de temas feministas e inequidade de gênero, além de assédio sexual, afetam significativamente a condição de trabalho dessas mulheres.

Pensando nas expressões dessas inequidades, Madsen e Andrade (2018) apontam como um passo extremamente importante no enfrentamento de preconceitos de gênero e outros vieses (nem sempre conscientes) a realização de ações que ajudem as mulheres a identificar, problematizar e superar as barreiras encontradas ao longo de suas carreiras. Ter mais clareza sobre a inequidade de gênero e preconceitos vivenciados pela mulher, especialmente em profissões consideradas masculinas, pode contribuir para aumentar a identificação profissional, auxiliando no enfrentamento do preconceito e do tratamento injusto no trabalho (Pietri et al, 2018). Sendo assim, torna-se relevante desenvolver medidas que contribuam para o diagnóstico desse nível de consciência das inequidades, gerando

insumos para a elaboração de programas de desenvolvimento profissional com foco no fortalecimento da equidade de gênero no contexto organizacional e de trabalho.

Para atender em parte a essa demanda, Shields et al (2011) desenvolveram uma medida para avaliar o efeito cumulativo dos vieses inconscientes de gênero no trabalho acadêmico de estadunidenses. Criaram, então, a medida *Knowledge of Gender Equity Scale* (KGE), visando medir o nível de conhecimento de equidade de gênero no local de trabalho. No entanto, no Brasil não dispomos de medidas semelhantes que poderiam contribuir de modo expressivo para o desenvolvimento dos estudos sobre gênero e equidade no mundo do trabalho.

É preciso considerar que o Brasil ocupa a 94ª posição no ranking de equidade de gênero, de forma que na lista consta um total de 146 países. Logo, o Brasil apresenta um dos piores índices da América Latina e Caribe (World Economic Forum, 2022). Sendo assim, torna-se ainda mais necessária a construção ou adaptação de instrumentos psicológicos que considerem o contexto brasileiro e ajudem no diagnóstico e intervenção, permitindo o aprimoramento do suporte às carreiras femininas nos diversos ambientes de trabalho.

Tendo em vista a necessidade de serem criados instrumentos psicológicos confiáveis para subsidiar o teste de modelos e intervenções no campo dos estudos sobre equidade de gênero e trabalho, a presente pesquisa tem como objetivo mapear a literatura sobre barreiras e facilitadores de gênero na carreira e buscar evidências de validade brasileiras de uma escala sobre conscientização de inequidades de gênero. Para atender este objetivo, serão realizados dois estudos. O primeiro estudo objetivou realizar uma revisão de literatura para mapear as barreiras e os facilitadores encontrados na carreira de mulheres. A revisão forneceu bases para futuros testes de modelo e propostas de intervenção de desenvolvimento profissional para mulheres, especialmente em carreiras predominantemente masculinas, mais sujeitas à

inequidade de tratamento. O segundo estudo teve o objetivo de adaptar culturalmente e buscar evidências de validade da KGE para o contexto brasileiro. Os dois estudos contribuem para o aumento da literatura científica Latino-americana sobre a temática de gênero, trabalho e carreira profissional, já que a literatura que trata dos suportes na carreira feminina, instrumentos psicométricos e interseccionalidade é majoritariamente oriunda do Norte Global e difundida em língua inglesa.

Portanto, visa-se oferecer um instrumento para uso diagnóstico e interventivo a ser utilizado no Brasil, considerando que conhecer e reconhecer as manifestações de inequidades de gênero dentro de uma organização pode ser um primeiro passo para diminuir seus efeitos negativos. Possibilita-se, ainda, auxiliar em intervenções que podem promover mudanças comportamentais e cognitivas individuais, gerando insumos para lidar com as inequidades de gênero e modificar o cotidiano de trabalho e da organização.

2. Referencial teórico

2.1 Gênero, interseccionalidades e inequidades nos ambientes de trabalho

Embora desde a década de 1970 ativistas e feministas negras já buscassem analisar as opressões decorrentes do patriarcado, do racismo e do capitalismo, apontando que esses fatores deveriam ser analisados associadamente (Pereira, 2021), o termo interseccionalidade foi formalmente proposto por Kimberlé Crenshaw apenas em 1989, ao se posicionar criticamente sobre “a tendência de tratar raça e gênero como categorias mutuamente exclusivas de experiência e análise” (p. 139). Para Kelly et al. (2021), a interseccionalidade diz respeito à sobreposição e ao cruzamento de identidades sociais que acabam por refletir opressões. Sendo assim, com o passar do tempo, fatores como sexualidade, religião, geração, habilidade/deficiência, nacionalidade e idiomas também foram reconhecidos como

importantes para as inequidades e hierarquias sociais, e, portanto, poderiam constituir outras intersecções (Pereira, 2021).

Dessa forma, rejeita-se a ideia de mulher enquanto “sujeito universal”, pois a intersecção entre mulheres de grupos minoritários gera experiências e dificuldades específicas, decorrentes destes inúmeros pertencimentos a categorias sociais. O enfoque interseccional, então, torna-se fundamental para compreender a forma como as mulheres se veem e são vistas nas organizações, além das barreiras que enfrentam e como são afetadas suas múltiplas experiências de pertencimento (Holvino, 2010).

As mulheres negras são um excelente exemplo de como estar em dois grupos marginalizados reverbera na carreira. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022) aponta que as mulheres negras apresentam a maior taxa de desemprego, cerca de 13,9% e, adicionalmente, os menores índices de salário, se comparadas às pessoas brancas e até aos próprios homens negros. Esses dados são apenas a ponta do iceberg no tocante às dificuldades enfrentadas pela mulher negra para se inserir e permanecer no mercado de trabalho. A mulher negra com frequência sofre os estereótipos resultantes da interseccionalidade entre gênero, raça e classe, derivados de um período escravocrata, cujo produto é manifestado por meio de salários menores e da ocupação majoritária de trabalhos manuais e precarizados (Gonzalez, 2020). Tal segregação é internalizada, dificultando a mobilidade social e aumentando a invisibilidade desse grupo (Nascimento, 2020).

Ademais, os meios de comunicação em massa desempenharam um papel de destaque na construção e perpetuação da percepção das mulheres negras na sociedade. O estereótipo da mulher negra raivosa, aquela que “fala alto, é irracional, excessivamente assertiva, agressiva e argumentativa” (Corbin et al., 2018, p. 628) e o estereótipo da mulher negra forte, que lida com as adversidades sozinha e em silêncio, são os mais prevalentes e são percebidos como

características negativas dessa categoria social, que findam por influenciar sua empregabilidade e ascensão a cargos de liderança (Corbin et al., 2018).

Estudos realizados por Motro e colaboradores (2021) sobre as relações entre raiva, gênero e raça concluíram que o estereótipo da mulher negra raivosa afeta o modo que as pessoas reagem às expressões de raiva das mulheres negras no ambiente laboral, aumentando a estigmatização em relação a essa categoria social feminina. A raiva manifestada por essas mulheres era atribuída pelos participantes a fatores intrínsecos, muito provavelmente resultante da ativação de estereótipos inconscientes, com efeitos negativos nas avaliações de desempenho e na percepção de serem inadequadas para cargos de liderança. Essas avaliações negativas prejudicam a ascensão profissional de mulheres negras, além de as levar ao esgotamento emocional. Ao tratar da fadiga de batalha social, Smith (2011) já alertava que as consequências de as mulheres enfrentarem insultos diários e terem de lidar com seus efeitos fisiológicos, psicológicos e comportamentais, faz com que não reste energia e tempo para se concentrar na construção de suas carreiras. Isso se torna ainda mais agudo quando as manifestações de racismo e discriminação ocorrem em organizações majoritariamente compostas por pessoas brancas, que evidenciam a baixa representatividade social de mulheres negras no ambiente de trabalho.

Há também muitos obstáculos enfrentados pelas mulheres ao entrarem em espaços historicamente dominados pelos homens, advindos das hierarquias e normas tradicionais de gênero que predominam no núcleo familiar e na sociedade (Martin & Bernard, 2013). Os estereótipos que advém de tais contextos acabam impactando também nas escolhas profissionais, contribuindo para as diferenças significativas entre os gêneros em diversas áreas (Régner et al., 2014). É o caso das áreas STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática), entendidas como predominantemente masculinas, cuja sub-representação feminina gera impactos não só no mercado de trabalho, mas também na economia (Teignier & Cuberes,

2014).

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2022) levou essa informação em consideração ao elaborar as metas de desenvolvimento sustentável para 2030. A inclusão das mulheres nas STEAM foi mencionada como uma estratégia para promover a equidade de gênero, por serem áreas que fornecem maior remuneração e que muito contribuem para o desenvolvimento dos países, indicando a importância de fomentar o interesse das mulheres e ajudá-las a construir suas carreiras em áreas profissionais de forte presença masculina.

Porém as mulheres não veem essas carreiras como lugares confortáveis, acolhedores e desejáveis para se estar (Cuevas et al., 2022). Nesse sentido, a escolha por STEAM por parte das mulheres depende do apoio e incentivo dos amigos, pais e professores, e da exposição a discursos sociais que confirmem ser possível o sucesso de mulheres nesses campos de atuação (Lyons & Quinn, 2010; Van der Vleuten et al., 2019).

Ao entrevistar alunas e alunos evadidos e remanescentes do curso de engenharia, González-Pérez et al. (2022) concluíram que o contato com modelos de referência nos primeiros anos do curso e a rede de apoio permitiram que as mulheres considerassem a engenharia como profissão e persistissem nos estudos. Ao comparar alunos e alunas, os autores destacaram ainda que apenas as mulheres mostraram baixa autoeficácia. Disciplinas pouco voltadas para a prática foi uma justificativa para a evasão identificada em ambos os gêneros, porém a pressão psicológica/emocional foi encarada pelas mulheres como ponto central para a evasão, enquanto os homens apontaram a não correspondência com suas expectativas.

Nos ambientes STEAM, observa-se, ainda, a manutenção de um modelo masculino de progressão na carreira (Mathur-Helm, 2006), no qual indicativos de bom desempenho são o presenteísmo (por exemplo, trabalhar mesmo estando doente) e horas de trabalho

excedentes, por acreditarem que tais comportamentos aumentam as chances de promoção (Cha, 2013). Além disso, há relatos de experiências de isolamento pela pouca representatividade da mulher, assédio sexual e moral, dificuldade de ser promovida e o dito “*old boys club*”, no qual os homens protegem e facilitam a escalada organizacional de outros homens, cabendo às mulheres apenas aceitação e adaptação a esse sistema (Prieto-Rodriguez et al., 2022).

Tendo em vista estas diferenças no desenvolvimento das carreiras de homens e mulheres, algumas organizações têm se mostrado interessadas em atrair e reter mais mulheres em STEAM, visando promover um ambiente de trabalho mais igualitário (Takawira, 2020). Espera-se com isso, obter ganhos para ambas as partes, já que quando há a percepção de que a organização investe em seus empregados, que aposta na diversidade e apoia a carreira feminina, as empregadas tendem a aumentar seu comprometimento e se implicar em contribuir mais para o sucesso organizacional (Saadeh & Suifan, 2020). Porém, um empecilho relevante é que a maioria dos fenômenos de exclusão e comportamentos discriminatórios possui um caráter sutil, o que dificulta decifrá-los e nomeá-los como tal, chegando a ser comum que mulheres neguem sofrer algum tipo de discriminação em seus ambientes de trabalho (Kim & Meister, 2022).

Aliado a isso, existe um discurso meritocrático, cujas premissas para o sucesso estão pautadas no trabalho duro e dedicação. Isso exige uma competição, na qual as mulheres se encontram há anos em posições inferiores, pois, em sua maioria, exercem também trabalhos invisíveis de cuidado e reprodução da vida, que constituem polos opostos à valorização por mérito e que não permitem total dedicação ao trabalho remunerado. Entretanto, quando o sucesso profissional não é alcançado, uma autoculpabilização se faz presente, dificultando a percepção de inequidade que está na base desse tipo de discurso (Perez, 2020; Webber & Giuffre, 2019). Diante disso, faz-se necessário apresentar mecanismos para a conscientização

das inequidades como forma de suporte, enfrentamento e caminho inverso à incoerência meritocrática valorizada nas organizações e contextos de trabalho.

2.2 Consciência das inequidades de gênero

Reconhecer os vieses de gênero é um ponto de partida essencial para promover o equilíbrio entre homens e mulheres, o que requer compreender melhor como se constroem os preconceitos de gênero (Llorens et al, 2021). Os vieses constituem-se em erros de julgamento decorrentes de falhas no processamento cognitivo da informação e de crenças transmitidas durante a socialização (Sternberg, 2012). A conscientização de tais vieses e preconceitos pode ajudar na luta para quebrar estigmas, ultrapassar barreiras e preparar as mulheres, desde muito cedo, a desenvolverem recursos para lidarem com essa realidade (Tahsin et al., 2022).

Ter consciência de gênero tem sido considerado um fator crucial para detectar atitudes e comportamentos positivos frente a discriminação de gênero. Quando as mulheres possuem maior nível de consciência sobre os vieses a que estão sujeitas, muitas vezes incorporados de maneira acrítica no processo de socialização, conseguem ampliar sua capacidade de resposta e, eventualmente, progredir em suas carreiras e alcançar seus objetivos. Já as mulheres que desconhecem tais vieses tendem a internalizar as discriminações, tratando-as como de cunho pessoal. É comum que desconsiderem a recorrência das discriminações como uma questão de gênero, o que resulta em comportamento negativos, atitudes de desânimo e fortes dúvidas sobre suas habilidades e competências (Di Tullio, 2019).

As resistências ao processo de conscientização apoiam-se em percepções errôneas enraizadas, tornando necessário planejar intervenções que minimizem o preconceito de gênero (Hauser & Norton, 2017). Ações de difusão de conhecimento como, por exemplo, *workshops*, exposições fotográficas, notícias diárias em redes sociais, concursos para propor

soluções inovadoras e guia ilustrado sobre profissões surtem efeitos positivos em relação à conscientização sobre a diferença de gênero na educação e nas carreiras (Santos et al., 2021).

Para Bartual-Figueiras et al. (2018), mesmo em um ambiente acadêmico, supostamente mais livre de vieses, as percepções em relação ao papel da mulher na economia e na sociedade ainda são diferenciadas. Após uma intervenção que alterou o plano de ensino de algumas disciplinas para propiciar discussões de gênero em sala de aula, as mulheres apresentaram maior mudança na conscientização sobre as diferenças de gênero do que os homens. A suposição é a de que mulheres se mostram mais sensíveis do que os homens no que tange às diferenças de gênero, sendo mais receptivas a intervenções que visem a melhorar seu engajamento com o tema.

Ainda que seja preciso uma combinação de várias ações para mudar as culturas organizacionais e trazer mudanças positivas, conscientizar-se sobre as diferenças de gênero e reconhecer o impacto dessas diferenças é um primeiro passo para reduzir a inequidade social e dissociar a relação entre habilidades de gênero e sucesso na carreira (Myers et al., 2019), representando, assim, uma das estratégias para diminuição das barreiras e ampliação do suporte para mulheres. Dada a relevância de promover aumento da consciência da inequidade de gênero no exercício de atividades profissionais, é preciso dispor de medidas que ajudem a diagnosticar o nível atual de consciência das mulheres, para propor intervenções com chances de serem mais efetivas.

Considerando essas informações, pesquisadores estadunidenses atentos à inequidade de gênero na força de trabalho e à dificuldade na identificação das discriminações, perceberam que uma proposta de atividade breve, coletiva, interativa e que abordasse a realidade feminina no ambiente de trabalho poderia ser um meio interessante de refletir, discutir e de buscar soluções que contribuíssem na superação das inequidades. Foi assim que

Shields et al. (2011) elaboraram uma atividade de Workshop de Simulação de Equidade de Gênero (WAGES – Workshop Activity for Gender Equity Simulation) com alunos de graduação de psicologia de uma universidade dos Estados Unidos da América com o objetivo de: 1) mostrar os efeitos cumulativos de discriminações e vieses inconscientes enfrentados pelas mulheres no local de trabalho, 2) desenvolver consciência de que as barreiras têm diferentes efeitos de acordo com os níveis de carreira, 3) perceber que é necessário mais esforço para as mulheres alcançarem um conjunto de realizações e 4) compreender quais padrões apontam inequidade de gênero no trabalho (Cundiff et al., 2021). A simulação foi baseada nos princípios da teoria da aprendizagem experiencial de Kolb (1984).

Shields et al. (2011) propuseram um jogo de tabuleiro com duas equipes de quatro a oito integrantes em que o objetivo final era avançar nas fileiras e conseguir chegar primeiro no nível hierárquico maior daquela profissão/organização, utilizando como auxílio cartões de atividades em que eram mostrados vários cenários que poderiam surgir no cotidiano de trabalho. Na medida em que os personagens avançavam no jogo, conseguiam comparar as situações e se conscientizar de que um grupo tratava das vivências profissionais das mulheres e outros das vivências dos homens. Posteriormente, foi prevista uma discussão guiada sobre como o preconceito pode impedir o avanço das mulheres no local de trabalho e um espaço para propor soluções de como reduzi-lo (Cundiff et al., 2021; Shields et al., 2011).

Essa intervenção foi estruturada em três fases e a KGE foi a medida elaborada para avaliar o seu efeito. Com 21 itens, a KGE é uma escala que mede o conhecimento de equidade de gênero no ambiente de trabalho, tendo sido uma adaptação de um instrumento de autorrelato utilizado em uma outra versão da WAGES. A escala de resposta é Likert (5 pontos). A maior pontuação indica maior nível de consciência de equidade de gênero (Shields et al., 2011; Zawadzki et al., 2012).

Apesar de pesquisas posteriores citarem o estudo de simulação de Shields e seus

colaboradores, a KGE ainda é pouco utilizada nos estudos científicos, não sendo possível encontrar muitas informações sobre ela. Sendo assim, elegeu-se essa medida para buscar evidências de validade para o Brasil, uma vez que a KGE se mostra promissora para avaliar intervenções práticas em equidade de gênero. Além disso, se entende que uma medida com propriedades psicométricas confiáveis pode contribuir para o aprimoramento de estudos sobre vieses de gênero e percepção de equidade de gênero no contexto brasileiro de trabalho.

3. Objetivo

Esta dissertação tem como objetivo mapear a literatura sobre barreiras e facilitadores de gênero na carreira e buscar evidências de validade de uma escala sobre conscientização de inequidades de gênero. Visando atender a esse objetivo, dois estudos foram realizados. O estudo 1 mapeou as barreiras e os facilitadores encontrados na carreira feminina que ajudarão no processo de adaptação da KGE. O estudo 2 adaptou culturalmente e buscou evidências de validade do KGE para o contexto brasileiro com o intuito de encontrar uma estrutura similar à original, sinalizando estabilidade, aderência conceitual e empírica em um contexto cultural distinto. A seguir, será apresentado o Estudo 1 e seus referidos resultados, que serviram para subsidiar a construção do Estudo 2, apresentado em sequência.

4. Estudo 1

Barreiras e facilitadores de carreira de mulheres: Uma revisão integrativa

Resumo

As mulheres ainda enfrentam muitas barreiras e os sistemas de suporte são cruciais para o desenvolvimento profissional das mulheres. Então, conhecer os facilitadores e as barreiras de

forma mais ampla pode impactar positivamente as mulheres. O objetivo deste artigo foi identificar as barreiras e os facilitadores que impactam no desenvolvimento profissional das mulheres. Foi utilizada uma revisão integrativa da literatura com buscas em duas bases de dados internacionais, considerando o período de 2013 a 2022. Selecionou-se 34 estudos e os resultados indicam que os estudos abordam mais barreiras do que facilitadores. As barreiras estão mais associadas à discriminação de gênero, conflitos entre trabalho e família, autopercepções distorcidas, falta de suporte organizacional, experiência profissional negativa e normas sociais e culturais. Os facilitadores estão relacionados com a ajuda de pessoas significativas, estratégias de suporte organizacional, experiência e habilidades profissionais e estratégias individuais. A revisão fornece contribuições para apoiar intervenções e políticas públicas que favoreçam a equidade de gênero, além de ajudar as organizações a rever as práticas de recursos humanos para dar mais apoio às carreiras das mulheres.

Palavras-chave: Mulheres; Carreira; Facilitadores; Barreiras.

Abstract

The persistent issue of gender discrimination in the workplace is a significant concern. Women continue to face many barriers and support systems are crucial for women's professional development. Therefore, knowing about supports and barriers more broadly can positively impact women. The objective of this article was to identify the barriers and supports that impact the professional development of women. An integrative review of the literature was used with searches in two international databases, considering the period from 2013 to 2022. We selected 34 studies and the results indicate that the studies address more barriers than supports. Barriers are most associated with gender discrimination, work-family conflict, distorted self-perceptions, lack of organizational support, negative professional experience, and social and cultural norms. Supports relate to the help of significant others, organizational support strategies, professional experience and skills, and individual strategies. The review provides contributions to support effective interventions and public policies that support gender equality, as well as helping organizations review human resources practices to better support women's careers.

Keywords: Women; Career; Supports; Barriers.

Introdução

As mulheres que conseguem ingressar no mundo do trabalho tendem a notar a presença marcante da discriminação de gênero. Há um consenso de que a desigualdade de tratamento, a falta de acesso a oportunidades e recursos e a dificuldade da mobilidade ascendente nas organizações afetam as mulheres e favorecem diferentes trajetórias de carreira entre os gêneros (Lin, 2021). Reconhece-se que a interseccionalidade, enquanto interação simultânea de diferentes marcadores sociais (gênero, sexualidade, raça, nacionalidade e outros) que compõem o indivíduo, pode contribuir para múltiplas discriminações e intensificar segregações e injustiças de certos grupos, como é o caso das mulheres em ambientes organizacionais (Esposito, 2023).

Em um artigo publicado em 2017, Wang e Wanberg (2017) revisaram a gestão de carreiras individuais nos últimos 100 anos e concluíram que a participação das mulheres no mercado de trabalho se intensificou a partir da década de 1980. Portanto, por pelo menos quatro décadas, os estudos de psicologia da carreira tentaram abordar as formas de minimizar o preconceito que as mulheres enfrentam.

No entanto, os dados do *Global Gender Gap Report* evidenciam a persistência, por exemplo, de uma barreira primária: a disparidade salarial entre homens e mulheres. No século XXI, as mulheres ainda tendem a receber cerca de 40% menos do que os homens devido aos obstáculos para alcançar cargos seniores ou realizar atividades altamente remuneradas (Fórum Econômico Mundial, 2020).

Uma boa parte da literatura evidencia como os fenômenos de exclusão de gênero estão presentes nas organizações. Um deles é o "*old boys club*", que explica a rede informal de contato entre homens que fornece informações privilegiadas e apoio e melhora o progresso da carreira. Isso aprofunda a desigualdade de gênero nos locais de trabalho, restringindo o recrutamento e promoção das mulheres (Liu & McDonald, 2022). Mesmo que os

mecanismos constitucionais estejam tentando acabar com a discriminação, tais iniciativas são insuficientes para promover a igualdade de gênero a curto prazo.

Neste ambiente desafiador, repleto de obstáculos reiterados ao crescimento da carreira das mulheres, o apoio de outras pessoas, da organização e os recursos internos pessoais se tornam essenciais para enfrentar os obstáculos e alcançar o desenvolvimento das carreiras das mulheres. Receber orientações, críticas construtivas, apoio financeiro e assistência com os filhos são fundamentais para ampliar as oportunidades profissionais (Ali et al., 2019; Yasmin & Husna, 2020).

Pesquisas apontam que os diferentes formatos de apoio geram benefícios, como aumento do nível de satisfação no trabalho (Sigursteinsdottir & Karlsdottir, 2022), engajamento no trabalho (Bonaiuto et al., 2022), bem-estar (Du et al., 2023), qualidade do sono (Seo & Mattos, 2024) e saúde mental (Acoba, 2024). Isto reforça que o apoio é um excelente promotor de um bom funcionamento comportamental, físico e psicológico nos indivíduos.

Embora a literatura seja rica considerando as barreiras de gênero que as mulheres enfrentam, são escassos os estudos focados tanto nas barreiras quanto nos facilitadores, sugerindo a necessidade de analisar essas variáveis em conjunto. Há também a necessidade de pesquisa para esclarecer quais fatores desempenham esses papéis na vida de várias mulheres com diferentes marcadores sociais, posições hierárquicas e profissões. Portanto, analisar as evidências sobre barreiras e facilitadores ao avanço da carreira das mulheres pode contribuir para garantir oportunidades significativas de carreira (Lent et al., 2001).

Uma revisão integrativa foi elaborada para abordar essa questão, pois esse tipo de revisão tem como objetivo sintetizar e analisar criticamente o conhecimento coletado sobre um determinado tema (Soares et al., 2014; Toronto, 2020). Esta revisão foi orientada pela seguinte questão de pesquisa: Quais são as principais barreiras e facilitadores para o

desenvolvimento da carreira das mulheres?

Além de ampliar o alcance da compreensão dos facilitadores e obstáculos que influenciam as carreiras das mulheres, espera-se fornecer evidências para avaliar políticas de gestão de pessoas e orientar o desenvolvimento de estratégias para promover a igualdade de gênero e justiça nos locais de trabalho.

Método

Estratégia de busca

A revisão seguiu o método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Uma pesquisa inicial para selecionar os estudos empíricos mostrou que bancos de dados como o Scielo (publica artigos científicos desenvolvidos principalmente em países da América Latina e do Caribe) e o Lilacs (publica artigos científicos em Ciências da Saúde desenvolvidos principalmente nos países da América Latina e do Caribe) não encontrou nenhum conteúdo relacionado. Optou-se por utilizar duas bases de dados mais gerais, a Web of Science e a Scopus, que permitem acesso à extensa literatura internacional e reúnem publicações em psicologia.

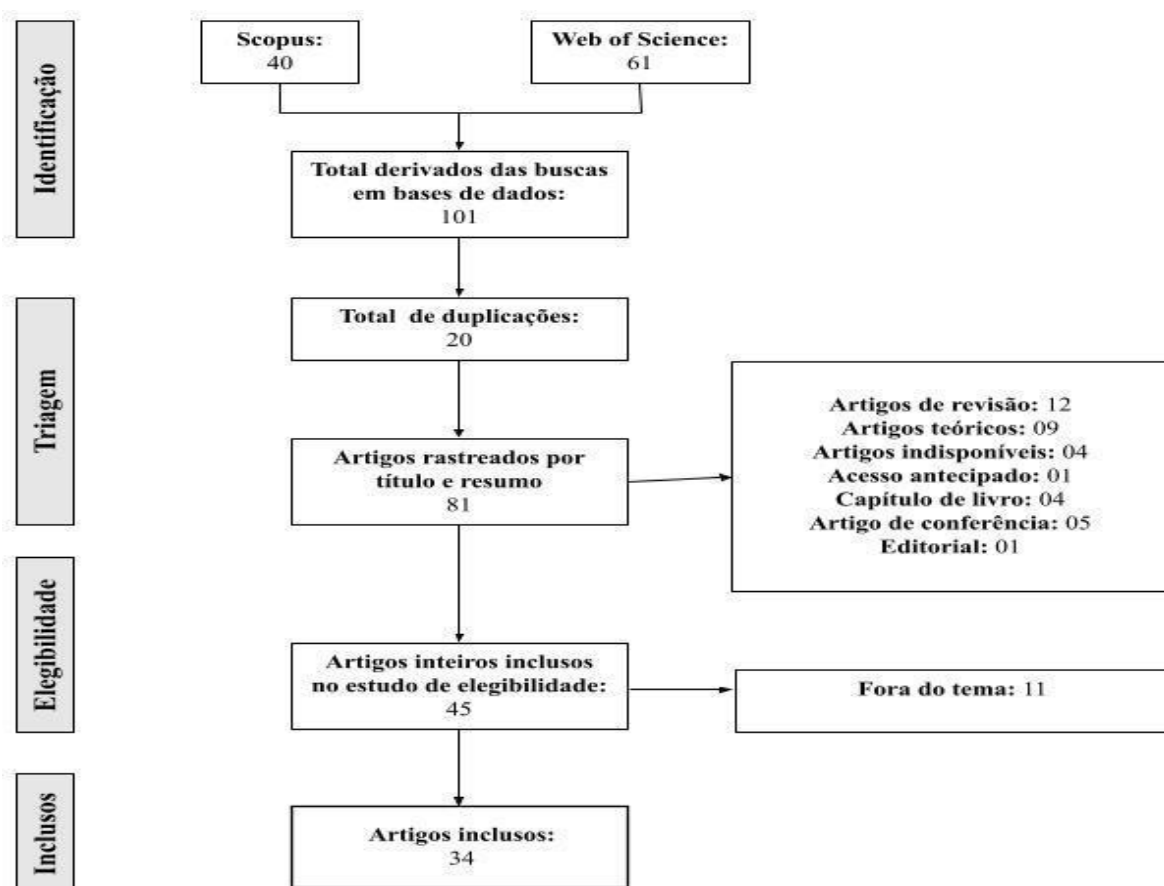
As palavras-chave selecionadas para a pesquisa foram cuidadosamente escolhidas para garantir o foco em nosso tema: (“women”) AND (“career”) AND (“inequality”) AND (“barrier”) AND (“support”). Como critérios de inclusão, foram considerados apenas estudos empíricos dos últimos dez anos (2013 a 2022), com o objetivo de investigar a literatura mais recente sobre barreiras e facilitadores para o desenvolvimento da carreira das mulheres. Foram excluídos estudos teóricos, teses e dissertações. As pesquisas foram realizadas entre os dias 17/10/2022 e 13/12/2022.

Seleção do corpus de análise

Três dos autores da pesquisa que atuaram como juízes independentes realizaram o processo de identificação e seleção de artigos relevantes. Os resultados foram exportados para uma planilha do Microsoft Office Excel para caracterizar autores, ano, título, objetivo, periódico de publicação, metodologia (desenho da pesquisa, amostra, país onde a coleta de dados foi feita, instrumentos) e resultados. Foram removidos os artigos de revisão ou estudos teóricos e inacessíveis, resultando em 101 trabalhos. Destes, 20 foram excluídos por duplicação e 36 foram removidos após revisão do título e resumo, devido à não consideração dos critérios de inclusão e elegibilidade. Os 45 artigos restantes foram lidos integralmente, sendo 11 excluídos por não mencionarem qualquer barreira ou facilitador ou por não abordarem a carreira das mulheres. No total, foram considerados 34 artigos para a amostra final. A figura 1 ilustra o processo de seleção dos estudos incluídos.

Figure 1

Fluxograma PRISMA



Extração de dados

Utilizou-se codificação e categorização temática (Gibbs, 2009) para identificar categorias dentro dos estudos selecionados que poderiam responder à questão de pesquisa. Os juízes participantes da etapa de seleção do artigo também trabalharam de forma independente para extrair dados relevantes dos artigos no corpus de análise. Foram extraídas as seguintes informações dos artigos: (1) barreiras e apoios de carreira das mulheres, (2) nível de análise da pesquisa, (3) objetivos da pesquisa, (4) principais resultados e (5) características da amostra. Outro juiz foi chamado para decidir em caso de desacordo entre eles.

Resultados

Esta seção é estruturada em duas partes: (1) Visão geral dos estudos revisados; e (2) Resultados da análise de conteúdo sobre barreiras e facilitadores para carreiras das mulheres.

Visão geral dos estudos revisados

Os resultados mostram publicações recentes que abordam facilitadores e barreiras nas carreiras das mulheres. No total, 31 artigos foram publicados entre 2017 e 2022, enquanto nenhum artigo foi publicado em 2014. Quanto às abordagens metodológicas, 20 estudos utilizaram abordagens qualitativas, com foco em entrevistas semiestruturadas, seis métodos quantitativos e oito multimétodos.

Os estudos foram publicados em periódicos de diferentes áreas: a) Educação (n=7); b) Questões de gênero (n=7); c) Saúde (n=6); d) Psicologia (n=5); e) Negócios/Gestão (n=4); f) Multidisciplinar (n=2). Periódicos de Economia, Ciência e Ciência política tiveram uma publicação cada. Em relação ao local de realização da pesquisa, o contexto educacional foi o principal, sendo 15 dedicados ao ensino superior. O contexto empresarial foi abordado em 13 artigos, seguido pelo contexto saúde, com quatro estudos, e o setor cultural, com dois estudos.

Quanto à interseccionalidade, apenas alguns estudos a consideraram ao longo da análise. O marcador social raça/etnia foi o mais abordado, com 6 estudos, enquanto cultura/origem foi abordada em 3 estudos. Apenas 1 artigo mencionou pessoas com deficiência, e nenhum artigo analisou a discriminação de orientação sexual ou identidade de gênero. Tanto homens quanto mulheres participaram de vários estudos, e a maioria deles não fez distinção em relação ao gênero. Portanto, não foi possível identificar com precisão o número de participantes do gênero masculino e feminino, embora em oito estudos só houvesse participantes do gênero feminino. As idades dos participantes variaram de 18 a 69 anos, reunindo diferentes experiências e estágios profissionais.

As nacionalidades dos participantes incluíam países da Oceania (Nova Zelândia), Ásia (Paquistão) e América do Sul (Chile). Dois estudos foram realizados com indivíduos de vários países. Esta representação diversificada dos participantes da pesquisa ressalta a inclusividade da pesquisa. No entanto, a amostra está concentrada no hemisfério norte, com a maioria dos participantes residindo nos Estados Unidos e no Reino Unido (n= 16). Quase todos os estudos foram escritos em inglês, com apenas um estudo publicado em espanhol.

A maioria dos estudos (n=25) abordou barreiras e facilitadores, enquanto nove discutiram apenas as barreiras, e nenhum artigo enfatizou somente nas variáveis de suporte. Isto significa que aproximadamente 26% dos artigos incluídos não abordam aspectos que contribuem para promover o desenvolvimento da carreira das mulheres. Esse quadro sugere que a literatura é mais propensa a diagnosticar do que focar nas possibilidades e oportunidades de superar tais barreiras, o que dificulta os avanços na carreira. A tabela 1 resume os artigos incluídos na revisão. Após a leitura de todos eles, foram categorizados em três níveis de análise as barreiras e os facilitadores: micro, meso e macro.

O nível micro refere-se à auto-expressão individual e às configurações particulares da vida (biografia, personalidade, habilidades, valores). O nível meso diz respeito às relações

entre indivíduos, equipes de trabalho e grupos que geram trocas positivas ou negativas. Por fim, o macro nível enfatiza a compreensão da sociedade e da organização em um processo interconectado. Esta abordagem abrangente de análise garante uma compreensão completa do tema. As tabelas 2 e 3 detalham as barreiras, os facilitadores e os níveis de análise.

Tabela 1

Artigos incluídos na revisão de literatura

Num.	Autoria(s)	Ano	Método	País
1	Smith et al.	2015	Método misto	Nova Zelândia
2	Ysseldyk et al.	2019	Método misto	Múltiplos
3	Dalati et al.	2020	Quantitativo	Síria
4	Fazal, et al.	2019	Qualitativo	Paquistão
5	Sian et al.	2020	Qualitativo	Arábia Saudita
6	Collins et al.	2020	Qualitativo	Reino Unido
7	Bird & Rhoton	2021	Qualitativo	EUA
8	De Vuyst & Raeymaeckers	2017	Método misto	Bélgica
9	Park et al.	2021	Qualitativo	EUA
10	Veilleux et al.	2021	Qualitativo	Canadá
11	Chesak et al.	2022	Qualitativo	EUA
12	Finn et al.	2022	Qualitativo	Reino Unido
13	Burkinshaw et al.	2022	Qualitativo	Reino Unido
14	Pinochet & Valdovinos	2021	Qualitativo	Chile
15	Martínez-Galaz et al.	2022	Qualitativo	Chile

Tabela 1

(continuação)

Num.	Autoria(s)	Ano	Método	País
16	Dashper	2020	Qualitativo	Reino Unido
17	Mattocks & Briscoe- Palmer	2016	Método misto	Reino Unido
18	Dennissen et al.	2018	Qualitativo	Holanda
19	Alderson et al.	2022	Quantitativo	Reino Unido
20	Bryant et al.	2017	Método misto	Reino Unido
21	Berggren et al.	2022	Qualitativo	Suécia
22	Sakowski et al.	2020	Qualitativo	EUA
23	Elliott et al.	2013	Quantitativo	Múltiplo
24	O'Meara et al.	2018	Qualitativo	EUA
25	Anca & Aragón	2018	Qualitativo	Espanha
26	Meeussen et al.	2021	Quantitativo	Reino Unido
27	Reynolds et al.	2022	Qualitativo	Irlanda
28	Hughes et al.	2017	Qualitativo	EUA
29	Gurieva et al.	2022	Método misto	Rússia
30	Davies et al.	2019	Método misto	Reino Unido
31	Steklacova et al.	2017	Quantitativo	Múltiplo
32	Bruckmüller & Braun	2020	Quantitativo	Alemanha
33	Heo & Soon	2018	Quantitativo	Coréia do Sul
34	Domingo et al.	2022	Método misto	EUA

Fonte. Artigos revisados.

Barreiras de carreira

Os resultados mostram que as barreiras para o desenvolvimento da carreira das mulheres são multifacetadas. A discriminação de gênero está principalmente ligada às expectativas da sociedade sobre como os homens e as mulheres devem se comportar, resultando em consequências discriminatórias (n=26). A literatura retrata com frequência esses fenômenos de exclusão, abrangendo os desafios que as mulheres enfrentam na promoção para cargos de liderança, o assédio e a menor visibilidade no local de trabalho.

A segunda barreira, o conflito trabalho-família, ilustra vividamente as implicações da vida real da maternidade e da falta de apoio familiar nas escolhas profissionais, estabilidade e transições das mulheres (n=19). A terceira barreira, de autopercepção distorcida, inclui a percepção das mulheres sobre falta de habilidades e treinamento para atividades profissionais, falta de prospecção de resultados positivos possíveis, baixa autoestima e autoconceito (n=14). A "síndrome da impostora", por exemplo, representa a dificuldade das mulheres em reconhecer seus méritos profissionais, mesmo quando altamente qualificadas.

A quarta barreira, a falta de suporte organizacional, está profundamente enraizada nas práticas organizacionais, limitando severamente as oportunidades das mulheres (n=27).

Aspectos como a ausência de apoio dos colegas e superiores, a carência de treinamentos e as persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres exemplificam esta questão sistêmica. O conceito de "*old boys club*" ilustra claramente esta barreira, ao perpetuar o ciclo de homens em posições hierárquicas mais elevadas que favorecem outros homens através de recomendações pessoais, formação e orientação, muitas vezes às custas de mulheres igualmente ou mais qualificadas.

A quinta barreira, a experiência profissional negativa, refere-se ao tratamento que as

mulheres recebem em função do gênero, geralmente marcado pela discriminação, expectativas de desempenho negativo e desvalorização do potencial e da eficiência das mulheres (n=8).

Por fim, a sexta categoria de barreira está relacionada às normas sociais e culturais e refere-se ao macro nível da organização e sociedade (n=13). Inclui a socialização dos papéis sociais de gênero, o racismo e a falta de políticas públicas para equalizar a experiência profissional das mulheres.

Tabela 2

Categorias de barreiras de carreira

Categoria	Especificidade	Artigos	Nível
Discriminação de gênero	Estereótipos, sexismo ambivalente e machismo	2, 3, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 15, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29	Meso
	Ambiente de trabalho hostil (microagressões, assédio sexual e moral)	7, 10, 11, 14, 21, 28, 31	
	Segregação horizontal	5, 8, 30	
	Discurso meritocrático	28	
	Questões de ascensão de carreira	1, 3, 4, 8, 14, 19, 22, 24, 25, 27, 28, 32, 33, 34	
Conflito trabalho-família	Conflito entre maternidade ou casamento e carreira	1, 5, 12, 13, 16, 20, 27, 28	Micro
	Sobrecarga de trabalho, tarefas pessoais e doméstica	1, 2, 4, 8, 10, 11, 12, 14, 17, 19, 24, 25, 31	
Autopercepção distorcida	Sentimento de inadequação no trabalho e síndrome da impostora	12, 16, 30	Micro
	Baixa expectativas de resultados e incapacidade para planejar o futuro	19, 26	
	Mais sacrifícios que a contraparte masculina	7, 27	

Tabela 2
(continuação)

Categoria	Especificidade	Artigos	Nível
Falta de suporte organizacional	Sentimento de exclusão no trabalho	9, 12, 17, 21, 24	Macro
	Falta de apoio dos chefes e equipe de trabalho	1, 23, 30	
	Acesso limitado a promoções	3, 4, 13, 14, 20, 22, 25, 34	
	<i>Old boys club</i>	7, 8, 9, 27, 28	
	Diferença salarial	7, 8, 11, 32, 33	
	Falta de apoio instrumental, treinamento e <i>feedback</i>	4, 30	
	Falta de liderança feminina	7, 16, 22, 25, 26, 27, 32	
	Demanda por alta produtividade e outras práticas institucionais que sustentam a inequidade de gênero	2, 7, 12, 17, 18, 21	
Experiência profissional negativa	Exclusão da tomada de decisão	14, 24	Meso
	Competição, modelo de trabalho masculino e dúvidas sobre a capacidade feminina	14, 15, 18, 19, 24	
	Falta de reconhecimento pela liderança	24, 30, 34	
Normas sociais e culturais	Divisão sexual do trabalho e expectativas de gênero devido à socialização e religiosidade	3, 4, 5, 7, 21, 25, 27, 30, 34	Macro
	Racismo ou estereótipos étnicos	6, 9, 24, 34	
	Sub-representação feminina	24, 10, 30	

Nota. Os números dos artigos podem ser encontrados na Tabela 1. *Fonte.* Artigos revisados.

Facilitadores de carreira

Apoio à carreira foi considerado aqui como as interações ou relacionamentos que fornecem às mulheres encorajamento ou proteção e geram sentimentos de vínculo a uma pessoa, grupo ou organização. Estes incluem afeto, lealdade, empatia, escuta solidária,

informação e orientação, estimulando as mulheres a enfrentar barreiras e aproveitar oportunidades de carreira.

Considerando os estudos que abordam algum facilitador, 14 destacam o apoio de pessoas significativas, evidenciando o papel dos familiares e amigos e referenciando pessoas do mesmo local de trabalho, por exemplo, colegas, supervisores, lideranças femininas ou professores. A participação e interação com modelos em lugares como organizações estudantis também são mostrados como fatores de apoio. Essas diferentes fontes de apoio proporcionam compartilhamento/troca de experiências positivas e negativas, além de aconselhamento, incentivo e melhoria da capacidade das mulheres para lidar com adversidades ao longo de suas carreiras.

As estratégias de suporte organizacional, por exemplo, refere-se as práticas e estratégias adotadas no ambiente de trabalho e inclui orientação, treinamento, horários de trabalho flexíveis, redes femininas e conscientização comportamental (n=15). Essas práticas e estratégias funcionam como facilitador não apenas para o desenvolvimento profissional das mulheres, mas também para a gestão de barreiras na perspectiva organizacional.

Dois outros facilitadores apareceram em uma frequência menor. O primeiro foi experiência e habilidades profissionais, relacionado a cinco estudos, e estratégias individuais, também mencionado em cinco estudos (n=5). As experiências e habilidades profissionais pressupõem a diversidade e riqueza de repertório um elemento que promove o desenvolvimento profissional, como pesquisa, serviços, ensino, experiência profissional acumulada e habilidades socioemocionais. As estratégias individuais consideram a importância das mulheres reconhecerem a sua condição minoritária em muitos locais de trabalho, nos quais os estereótipos e papéis de gênero estão fortemente enraizados socialmente (n=5). Práticas que ampliam o engajamento com o feminismo, a identificação de

estereótipos de gênero e o apoio ao autocuidado, motivação, autopercepção positiva e expectativa de bons resultados são responsáveis pelo processo de autoconhecimento.

Tabela 3

Categorias de facilitadores de carreira

Categoria	Especificidade	Artigos	Nível
Apoio de pessoas significativas	Familiares e amigos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Meso
	Colegas de trabalho do gênero masculino e supervisores	1, 3, 4, 10, 11, 12	
	Associações com outras mulheres e liderança feminina	3, 13, 14	
	Professores e movimento estudantil	9, 15	
Estratégia de suporte organizacional	Mentoria	2, 7, 10, 16, 17, 18, 19	Macro
	Rotina de trabalho flexível	5, 8, 10, 12, 19, 20	
	Ambiente de trabalho positivo e inclusão nas tomadas de decisão	10, 21	
	<i>Female networks</i>	7, 10, 11, 21	
	Práticas de conscientização de gênero	11, 18, 22	
	Programas de apoio familiar	12, 19, 20	
	Treinamento para liderança	10, 11, 19, 21	
Experiência e habilidades profissionais	Desenvolvimento socioemocional, de negociação e de autodefesa	11, 23	Micro
	Aprender sobre política e cultura	23	
Estratégias individuais	Consciência de estereótipos de gênero e feminismo	7, 15	Micro

Tabela 3
(continuação)

Categoria	Especificidade	Artigos	Nível
	Identificação com a profissão e expectativa de resultados positivos	11, 14	
	Adaptabilidade, humor, motivação, práticas de autocuidado e autopercepção positiva	4, 11, 14, 15	

Nota. Os números dos artigos podem ser encontrados na Tabela 1. *Fonte.* Artigos revisados.

Discussão

Esta revisão teve como objetivo responder à seguinte pergunta: Quais são as principais barreiras e facilitadores para o desenvolvimento da carreira das mulheres? Após análise dos artigos publicados entre 2013 e 2022, identificamos os principais facilitadores e barreiras à carreira das mulheres disponíveis na literatura.

Primeiro, a discriminação de gênero, que pode se traduzir em microagressão, assédio sexual ou moral e sexismo, afeta negativamente o crescimento da carreira das mulheres. Por exemplo, mesmo quando reconhecidas por uma promoção profissional, as mulheres são alvo de várias discriminações implícitas e explícitas, derivadas de colegas do sexo masculino que tiram o mérito feminino ao concluir que suas realizações não se devem ao seu desempenho, mas sim a fatores externos (O'Meara et al., 2018). Este e outros comportamentos reforçam a exclusão de gênero de diferentes formas: horizontal (as chamadas carreiras "masculinas" e "femininas") e vertical (limites na ascensão hierárquica para as mulheres). A consequência é uma má distribuição de gêneros na força de trabalho (e.g., De Vuyst & Raeymaeckers, 2017; Dashper, 2020; Sian et al., 2020; Fazal et al., 2019).

Essas discriminações estão ligadas a práticas culturais e sociais que definem crenças coletivas sobre onde e como ser mulher no mercado de trabalho (Oliveira-Silva & Lopes,

2021). As prescrições de gênero, reforçadas diariamente, antecedem a inserção das mulheres no mercado e impactam as experiências de carreira das mulheres no futuro. Por exemplo, Wolniak et al. (2023) revelaram que, mesmo antes de ingressar na universidade, as mulheres têm menos aspirações profissionais do que os homens, o que significa uma falta de vontade para a liderança. Educação continuada e autorrealização na carreira podem resultar da discriminação de gênero internalizada por essas mulheres. Assim, é possível compreender como as normas culturais de gênero, por vezes internalizadas, moldam a imaginação do que homens e mulheres devem ser ou ter no local de trabalho.

Outros estudos apontam a relevância das dinâmicas socioculturais na reincidência de barreiras nas carreiras femininas. As regras sociais do que se espera de cada gênero (e.g., Anca & Aragón, 2018), a marginalização devido à cor da pele ou etnia (e.g., Domingo et al., 2022) e o conflito entre valores religiosos e exigências do trabalho (e.g., Sian et al., 2020) são alguns dos aspectos interseccionais abordados. No entanto, Domingo et al. (2022) indicam que as desigualdades sociais estão a nível individual, quando comparadas com mulheres brancas no contexto acadêmico, as mulheres negras são mais obrigadas a realizar tarefas institucionais como reuniões de comitês e conselhos. Embora a justificativa seja dar voz às minorias de gênero e etnia, isso aumenta o volume de trabalho, além de tirar tempo dedicado à pesquisa, que é o principal veículo de avanço na carreira acadêmica.

Como essas outras questões, o conflito trabalho-família está inserido nos desfechos dessas normas de gênero e sociais. A divisão sexual das crenças enraizadas no trabalho reforça o sexismo no ambiente de trabalho, baseando-se na "aptidão natural" da mulher para cuidar e fazer tarefas domésticas, determinando sua carreira como opção secundária (Fernandez, 2019; Camarano & Pinheiro, 2023). Ao abordar esses dois papéis, as mulheres são forçadas a equilibrar as demandas do trabalho e da família, o que muitas vezes gera uma sobrecarga, e às vezes, as mulheres têm de deixar seus empregos (por exemplo, De Vuyst &

Raeymaeckers, 2017; Mattocks & Briscoe-Palmer, 2016; Reynolds et al., 2022). Da mesma forma, ser mãe tem inúmeras consequências, pois o viés materno impede que as mães sejam promovidas ou contratadas por pessoas que assumem que as mães são menos confiáveis (Bao et al., 2021; Correll et al., 2007), especialmente porque não correspondem ao estereótipo ideal do trabalhador, que é altamente flexível e disponível (Dashper, 2020). Algumas mulheres relatam dificuldade em provar seu "valor" após o retorno da maternidade. Também relataram sentir-se pressionados, frequentemente sentindo culpa por se distanciar da educação infantil ao tentar conciliar com o desenvolvimento de carreira.

Outra barreira que impede o desenvolvimento da carreira das mulheres é a ausência de suporte às mulheres por parte da organização. Um estudo recente realizado no Brasil concluiu que há uma diferença significativa entre os salários de homens e mulheres no judiciário desse país. Mesmo com salários fixados por leis, existem desigualdades implícitas em estruturas institucionais que ignoram o marco jurídico a favor dos homens (Severi & Filho, 2022). Esta pesquisa exemplifica um dos cenários em que as mulheres ainda enfrentam a falta de apoio institucional. Assim, além da diferença salarial (e.g., Heo & Soon, 2017), várias barreiras aumentam a desigualdade nas organizações como falta de treinamento (e.g., Veilleux et al., 2021), ausência de suporte de equipe (e.g., Davies et al., 2019) e falta de referências de liderança feminina (e.g., Dashper, 2020).

Por outro lado, várias barreiras individuais influenciam o desenvolvimento da carreira das mulheres. Significa que, por vezes, as mulheres se percebem menos capazes de realizar tarefas com sucesso, menos importantes do que outras, ou se sentem excluídas no local de trabalho. Assim, a autopercepção aproxima-se da percepção de exclusão (e.g., Berggren et al., 2022), do demérito das realizações pessoais (e.g., Finn et al., 2022) e do baixo autoconceito (e.g., Gurieva et al., 2022). A necessidade de mais estudos que abordem a autopercepção das mulheres é uma lacuna que precisa de atenção significativa por parte dos

pesquisadores. A autoestima e a autoeficiência também foram apontadas por Greer e Kirk (2022) como fatores importantes de apoio na transição da carreira das mulheres.

Por fim, a experiência profissional negativa envolve a repressão e o silenciamento de vozes femininas (e.g., O'Meara et al., 2018) e redes femininas que imitam modelos masculinos (e.g., Dennissen et al., 2018). Por exemplo, a adoção de modelos masculinos pelas mulheres pode ser explicada pelo fenômeno abelha-rainha, que se refere às mulheres em posições hierárquicas altas que visam dificultar o desenvolvimento profissional das suas subordinadas ao invés de apoiá-las (Grangeiro et al., 2021). Assim, é necessário relacionar as experiências profissionais negativas relatadas com o que a literatura sobre os fenômenos de exclusão já reconhece, especialmente sobre intervenções que ajudam a minimizar ou reduzir essas inequidades.

Em relação aos facilitadores, a literatura aponta um conjunto de estratégias e intervenções que impulsionam as carreiras das mulheres, auxiliando no seu desempenho, facilitando a superação de barreiras profissionais e proporcionando desenvolvimento profissional. Por exemplo, a existência de redes de apoio permite a partilha de experiências. Oferece referências que contribuem positivamente para a capacidade das mulheres de enfrentar dificuldades no seu desenvolvimento de carreira (e.g., Finn et al., 2022). A literatura investigada também indica que ter uma rede de apoio pode capacitar minorias raciais ou de gênero, facilitando o acesso à informação, ao contato e às oportunidades positivas de carreira (Park et al., 2021).

As estratégias de suporte organizacional, que envolvem uma ampla gama de práticas formais para minimizar as desigualdades de gênero no local de trabalho, também contribuem para combater barreiras de carreira para mulheres quando elas visam desenvolver conhecimentos e habilidades profissionais. Entretanto, os estudos consideraram algumas

iniciativas que podem ser mais efetivas na mudança dos contextos organizacionais de exclusão. No estudo de Veilleux et al. (2021) com neurocirurgiões, por exemplo, a possibilidade de ser orientado por uma mulher e desenvolver conexões profissionais com outras mulheres facilitou publicações científicas e influenciou positivamente a proficiência em pesquisa, contabilizando para o enriquecimento da carreira. O contato profissional com outras mulheres que têm carreiras semelhantes sugere contribuir para a identificação acadêmica (Ysseldyk et al., 2019).

Além disso, a identificação com as carreiras de outras mulheres representa um fator protetor para a saúde mental e contribui para enfrentar adversidades em suas carreiras. Por outro lado, também são sugeridas oportunidades de treinamento para ajudar a aumentar a representatividade das mulheres em campos predominantemente masculinos (Veilleux et al., 2021). Em resumo, o apoio institucional ou organizacional é uma das ferramentas poderosas para a promoção da carreira feminina, tanto para ajudar as mulheres a enfrentar dificuldades ou atingir metas, quanto para atuar como um fator protetor para a saúde mental.

Por fim, experiência e habilidades profissionais (Elliott et al., 2013; Fazal et al., 2019; O'Meara et al., 2018; Veilleux et al., 2021) e estratégias individuais (Bird & Rhoton, 2021; Fazal et al., 2019; Martínez-Galaz et al., 2022; Pinochet & Valdovinos, 2021) aparecerem como facilitadores às carreiras das mulheres, tendo as vantagens de permitir um controle relativo por parte das mulheres enquanto indivíduos. A experiência profissional acumulada em relação à melhoria de habilidades e práticas de ensino e aprendizagem para resultados não relacionados ao trabalho, como sensibilidade, resiliência e tolerância (Elliott et al., 2013), também foram significativas para o desenvolvimento profissional das mulheres líderes (O'Meara et al., 2018; Veilleux et al., 2021).

As estratégias individuais aparecem como facilitadores relacionados ao

reconhecimento das implicações de ser mulher, contribuindo para sua compreensão crítica da socialização e normas de gênero para que possam agir contra elas (Martínez-Galaz et al., 2022; Pinochet & Valdovinos, 2021). Nesta revisão, foram encontradas evidências de que o conhecimento das expectativas de papéis de gênero pode afetar as carreiras das mulheres, aumentando a capacidade de superar barreiras e minimizar riscos no trabalho (Pinochet & Valdovinos, 2021). Além de reconhecer e compreender esses fatores como um passo crítico na redução das barreiras internas, é necessário intervir em estruturas e contextos que excluem as mulheres. Assim, as mudanças são mais eficientes e duradouras.

Os estudos revisados não analisaram adequadamente as barreiras e facilitadores considerando marcadores sociais como raça, classe social, orientação sexual e identidade de gênero. Os estudos que o fizeram se restringiram à descrição da experiência de vida dessa categoria, resultando em uma análise superficial das inequidades (Carvalho, 2020). Isto é alarmante, pois tais barreiras e facilitadores podem apresentar outras nuances dependendo das interseccionalidades. Portanto, ressaltamos a necessidade de articulação e aprofundamento das estruturas sociais e relações de poder.

As barreiras apontadas pelos estudos revisados contemplam não apenas variáveis individuais ou de nível micro, mas também o papel da sociedade e do local de trabalho. Estes níveis macro e meso dizem respeito a interações sociais e contextos institucionais e enfatizam a necessidade de mudanças estruturais. A falta de apoio institucional, as práticas de exclusão do gênero e os conflitos entre trabalho e família exigem ações de nível meso e macro principalmente para cessar a reprodução das diferenças de gênero em aspectos variados da vida na sociedade. Isso é urgente, considerando que permanecem processos de socialização que perpetuam normas de diferenciação de gênero e, que somado às práticas racistas, criam requisitos de desempenho desiguais e reforçam condições discriminatórias de trabalho.

Um aspecto crítico que requer mudança é o foco em barreiras, em vez de facilitadores que poderiam criar políticas públicas e intervenções para promover carreiras femininas. O conhecimento das barreiras e facilitadores é essencial, pois evidências mostram que o apoio institucional, a presença de modelos femininos e aspectos individuais são importantes para o progresso da carreira das mulheres. O lado positivo é que tais facilitadores potencializam a competência das mulheres para enfrentar as barreiras, encontrar alternativas à sua ascensão profissional e gerenciar sua saúde mental.

Considerações finais

Esta revisão teve como objetivo mapear a evidência empírica sobre barreiras e facilitadores ao desenvolvimento de carreira das mulheres. Os resultados apontaram mais barreiras do que facilitadores: quatro tipos de facilitadores e seis tipos de barreiras na carreira. Em suma, os facilitadores e seus impactos não são geralmente explorados. Isso revela a necessidade de investir em estudos para abrir uma via para explorar novas possibilidades de reduzir barreiras e oferecer mais facilitadores às mulheres. A sociedade, particularmente as organizações de trabalho, deve se comprometer a reparar a injustiça social que as mulheres ao longo das infinitas décadas foram submetidas

Como limitação, apesar dos esforços, devido à grande variedade de artigos que resultaram da pesquisa inicial e das decisões metodológicas tomadas, alguns estudos que seriam relevantes para esta revisão podem não terem sido abordados. Outra limitação desta revisão diz respeito à inclusão de estudos que discutiram facilitadores e barreiras de carreira de ambos os gêneros e não os distinguiram quantitativamente na descrição da amostra.

Apesar disso, optou-se por incluí-las na revisão para que fossem amplamente detectadas na carreira feminina, inferindo que uma considerável porcentagem de pessoas do gênero de interesse foi incluída nessas amostras.

Considerando que a maioria dos estudos analisados seja originária do Norte Global, é essencial reconhecer que as experiências das mulheres em outras regiões, como a América Latina, podem diferir significativamente. Isso ressalta a necessidade urgente de estudos futuros para expandir dados de países fora deste eixo geopolítico, garantindo uma compreensão mais abrangente do desenvolvimento da carreira das mulheres globalmente.

As organizações desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero. Elas precisam rever criticamente suas políticas de suporte ao desenvolvimento da carreira das mulheres, pois essas políticas podem inadvertidamente impor barreiras em vez de oferecer oportunidades para as mulheres demonstrarem seu pleno potencial. Ao estruturar práticas que reconheçam a importância e o mérito das mulheres, as organizações podem mudar as ideias discriminatórias de gênero sobre o desempenho no trabalho.

Por fim, também esperamos que os setores de gestão de pessoas invistam mais na conscientização sobre o preconceito de gênero e na mitigação das micro-agressões, assédio e sexismo no local de trabalho. Embora as soluções individuais direcionadas possam ser recursos importantes para ajudar as mulheres a enfrentarem adversidades em suas carreiras, propor intervenções focadas no autoconceito, autoeficácia, maternidade, recolocação e fortalecimento das redes de mulheres é apenas um passo do processo. Mudanças sociais mais amplas são necessárias para impedir os processos de socialização que perpetuam a inequidade e a injustiça de gênero.

5. Estudo 2

Consciência social de equidade de gênero no trabalho: Adaptação e evidências de validade da KGE-Br

Resumo

O presente estudo teve como objetivo buscar evidências de validade de conteúdo e de estrutura interna da *Knowledge of Gender Equity Scale* (KGE) para o contexto brasileiro. Procedeu-se com adaptação transcultural do instrumento, avaliação por juízes especialistas, estudo piloto com cinco trabalhadoras do público-alvo e tradução reversa para avaliação pelos autores originais. Em seguida, conduziu-se em uma análise fatorial exploratória. Para isso, 339 trabalhadoras com idade média de 32,4 anos ($DP=9,4$), provenientes em sua maioria da região sudeste (63,3%), responderam a KGE-Br e um Questionário Sociodemográfico virtualmente. Os resultados indicaram que, de modo geral, não houve necessidade de alteração nos itens, apenas na nomenclatura da escala. Apontaram ainda unidimensionalidade da medida e necessidade de exclusão de três itens. Após sua retirada, os índices foram adequados, $\chi^2/gl = 0,845$ ($\chi^2 = 114,075$, $gl = 135$, $p < 0,001$); RMSEA = 0,046 (IC 95%, 0,0274 – 0,0290); CFI = 0,981; TLI = 0,978, encontrou-se também estabilidade da variável latente e consistência interna excelente. Assim, foi possível concluir que a KGE-Br possui boas propriedades psicométricas. Por fim, são feitas recomendações para uso e é discutido o aprimoramento da escala.

Palavras-chave: Equidade de gênero; Psicometria; Diversidade no trabalho.

Abstract

This study aimed to seek evidence of content validity and internal structure of the Knowledge of Gender Equity Questionnaire (KGE) for Brazilian Portuguese. The instrument was culturally

adapted, evaluated by expert judges, piloted with five female workers from the target population, and back-translated for evaluation by the original authors. An exploratory factor analysis was then conducted. For this purpose, 339 female workers with a mean age of 32.4 years ($SD = 9.4$), mostly from the Brazil southeast region (63.3%), answered the KGE-Br and a Sociodemographic Questionnaire virtually. The results indicated that, in general, there was no need to change items, only the nomenclature of the scale. They also pointed out that unidimensionality of the measure and the need to exclude three items. After their removal, the indices were adequate, $\chi^2 / gl = 0.845$ ($\chi^2 = 114.075$, $gl = 135$, $p < 0.001$); RMSEA = 0.046 (IC 95%, 0.0274 – 0.0290); CFI = 0.981; TLI = 0.978, we also found excellent latent variable stability and internal consistency. Thus, it was possible to conclude that the KGE-Br has good psychometric properties. Finally, recommendations for use and improvement of the scale are made and discussed.

Keywords: Gender equality; Psychometry; Diversity in the workplace.

Introdução

Nenhum indivíduo presenciara a igualdade de gênero, porém poucas pessoas têm consciência disso. Conforme as previsões, ainda serão decorridos pelo menos 130 anos para que esse marco seja alcançado (World Economic Forum, 2023). Sendo cerca de 40% da população trabalhadora (World Bank, 2022), era esperado que as oportunidades entre as mulheres e os homens já estivessem equalizadas. Entretanto, ainda são comuns os obstáculos enfrentados pelo gênero feminino no campo ocupacional, como a falta de reconhecimento, a baixa remuneração e a dificuldade para ascender a cargos de gerência (Galos & Coppock, 2023; Joshi et al., 2022).

As discriminações sofridas pelas mulheres as acompanham por toda a jornada laboral, indo desde a formação, passando pela seleção, a avaliação de desempenho, a promoção, a

gerência e acontecem até mesmo nas demissões (Van Dijk et al., 2020). Resultado disso são prejuízos em sua saúde mental (Batoool, 2020), na produtividade e na satisfação com trabalho (Enriquez et al., 2023). Esses efeitos acontecem especialmente quando as práticas de recursos humanos e normas organizacionais são baseadas em estereótipos de como as mulheres são e como devem ser (Chang & Milkman, 2020; Dong et al., 2024; Heilman, 2001; Hideg & Krstic, 2021). Até o desempenho organizacional pode sofrer efeitos dessas ações discriminatórias (Hoobler et al., 2018).

Mesmo a disparidade ocupacional de gênero sendo amplamente discutida por órgãos governamentais e organizações pró-equidade, ainda existem muitas pessoas alheias a essas disparidades. Por definição, uma pessoa com consciência social de gênero é aquela que sabe compreender e reconhecer como o contexto pode beneficiar ou representar um obstáculo ao desenvolvimento das pessoas (Velásquez & D'Armas, 2015). Devido as barreiras que enfrentam no trabalho, as mulheres tornam-se alvo de programas de conscientização, pois ser mulher não significa necessariamente ter consciência destes obstáculos. Mesmo gestoras de alto nível podem perceber as discriminações como irreais, reproduzindo estratégias mantenedoras de inequidades e colocando as soluções a cargo das mulheres (Carvalho et al., 2019).

Por isso, com propósito de trazer evidências sobre desigualdades de gênero no trabalho, Shields e colaboradores (2011) desenvolveram um estudo experimental. Nesta simulação, os participantes que representavam a mulher no trabalho tinham desvantagens durante sua jornada até a chegada devido às barreiras ocupacionais. Com intuito de avaliar os ganhos na conscientização, os autores desenvolveram uma escala denominada *Knowledge of Gender Equity Scale* (KGE; Shields et al., 2011) que avaliava o conhecimento dos indivíduos sobre desigualdades de gênero no trabalho como salário, espaço físico, reconhecimento e entre outras. Esse estudo foi bem-sucedido em ambos os esforços, já que a escala apresentou

índices adequados de estabilidade e os participantes tiveram aumento significativo na consciência social devido à intervenção.

Desde então, outros estudos utilizaram a escala KGE com propósito de verificar se haveria aumento na tomada de consciência das desigualdades. Por exemplo, Knezz et al. (2022) utilizaram artigos, vídeos e rodas de discussão para aumentar a consciência sobre os desafios da mulher nos cursos das “ciências duras”. Igualmente, McCormick-Huhn et al. (2020) testaram duas intervenções distintas (WAGES e Google Unconscious Business @ Work) a fim de verificar a mais efetiva para aumentar a tomada de consciência e disposição para confrontar vieses inconscientes no trabalho. Assim, o que se observa é que há uma crescente necessidade da literatura internacional para que, juntamente com o desenvolvimento de intervenções, os instrumentos psicométricos sejam capazes de captar os ganhos na conscientização de gênero.

Por esse motivo, este estudo tem como objetivo buscar evidências de validade de conteúdo e da estrutura interna do instrumento KGE para o contexto brasileiro. A adaptação para o Brasil representa um passo importante para combater a inequidade, já que estar consciente sobre as desigualdades no ambiente do trabalho é primeiro passo para que, em seguida, sejam desenvolvidas ações no nível comportamental, institucional e social capazes de potencializar os resultados positivos de mitigação de vieses (Schmader et al., 2022). Dessa forma, busca-se se que após capacitar, motivar, aumentar a autoestima e o bem-estar subjetivo das mulheres, elas não sejam reinseridas em um ambiente que mantém lógicas de discriminação (European Institute of Gender Equality, 2019; Llorens et al., 2021; Ryan & Morgenroth, 2024; Schmitt et al., 2017; Tahsin et al, 2022).

Método

Nesse estudo, o tamanho amostral teve como base a proporção estabelecida por Pasquali (2010) e apoiou-se no percurso metodológico proposto por Borsa et al., (2012), compondo as seguintes etapas: 1) tradução da escala do idioma original para o idioma-alvo, 2) síntese das traduções, 3) avaliação, por intermédio de juízes especialistas, da síntese, 4) verificação a compreensão da escala pelo público-alvo, 5) tradução reversa para o idioma original (*back translation*), 6) aplicação da versão final do estudo e 7) mensuração das evidências de validade e fidedignidade do instrumento.

Para melhor compreensão, esta seção foi dividida em duas partes. A primeira corresponde ao processo de tradução e adaptação cultural da escala e a segunda aborda a busca por evidências de validade para o contexto brasileiro.

Tradução e adaptação cultural da escala

Instrumento

A *Knowledge of Gender Equity Scale* consiste em um instrumento desenvolvido por Shields et al. (2011) para medir os efeitos de uma intervenção de equidade de gênero realizada com alunos de graduação estadunidenses. Os 21 itens dessa escala unidimensional avaliam o nível de conhecimento das pessoas sobre as inequidades de gênero no local de trabalho. Os itens são respondidos por meio de uma escala Likert que varia de 1 “discordo fortemente” e 5 de “concordo fortemente”.

Tradução

A versão original da escala está em língua inglesa, logo, foi necessário que houvesse a tradução para o português brasileiro. A tradução ficou sob a responsabilidade de dois profissionais nativos em português e fluentes em inglês, que trabalharam de modo

independente.

A primeira tradutora (T1) foi uma mulher cisgênera, com formação em Psicologia e pesquisadora de diversidade nas organizações. O segundo tradutor (T2) foi um homem cisgênero, pós-graduado em negócios digitais e atuante na área de tecnologia. Ambos com experiência na tradução de instrumentos.

Os profissionais T1 e T2 foram contatados por e-mail e convidados a traduzir. Após o envio das traduções, as autoras confeccionaram um documento no Microsoft Word contendo os itens e a escala de resposta do instrumento original e das versões de T1 e de T2 para a análise comparativa, resultando na versão KGE-Br preliminar (tabela 1).

Tabela 1

Versão original e traduções

Item	Versão Original	T1	T2	Versão sintetizada
1	Men tend to receive larger raises than women.	Homens tendem a receber aumentos maiores do que as mulheres.	Homens tendem a receber aumentos de salário maiores do que as mulheres.	Homens tendem a receber aumentos de salário maiores do que as mulheres.
2	Women are often noticed in the workplace for their personal appearance.	Mulheres são frequentemente notificadas no ambiente de trabalho por conta de sua aparência pessoal.	Mulheres são notadas frequentemente por sua aparência física no ambiente de trabalho.	Mulheres costumam ser notadas por sua aparência física no ambiente de trabalho.
3	Gender has no influence on the results of workplace evaluations.	Gênero não tem nenhuma influência nos resultados das avaliações no ambiente de trabalho.	O gênero de alguém não influencia os resultados da avaliação no ambiente de trabalho.	Gênero não influencia os resultados da avaliação no ambiente de trabalho.
4	Men's common interests with their male bosses help to further their careers.	Interesses em comum entre os homens e seus chefes homens ajudam a impulsionar suas carreiras.	Os interesses em comum dos homens com seus chefes ajudam eles a subir na carreira.	Interesses em comum entre os homens e seus chefes homens ajudam a impulsionar suas carreiras.
5	Women who assume the caregiver role at home are viewed to be less serious in their careers.	Mulheres que assumem o papel de donas de casa são vistas como menos sérias/comprometidas em suas carreiras.	Mulheres que assumem as tarefas de casa são vistas como menos focadas em suas carreiras.	Mulheres que assumem o papel de donas de casa são vistas como menos comprometidas com suas carreiras.
6	Women tend to have larger offices than male coworkers with the same status.	Mulheres costumam ter escritórios maiores do que seus colegas homens com a mesma posição.	Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo.	Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo.

Tabela 1

(continuação)

Item	Versão Original	T1	T2	Versão sintetizada
7	Gender inequity is often the result of the accumulation of many small and subtle biases, rather than a large, obvious event.	Iniquidade é, frequentemente, o resultado do acúmulo de inúmeros pequenos e sutis vieses/preconceitos, do que grandes e óbvios eventos.	A desigualdade de gênero é normalmente o resultado do acúmulo de muitos preconceitos pequenos e sutis, ao invés de um acontecimento grande e explícito.	A desigualdade de gênero costuma ser resultado do acúmulo de muitos preconceitos pequenos e sutis, ao invés de um acontecimento grande e explícito.
8	Workplaces tend to view women's careers as being just as important as those of men.	Locais de trabalho tendem a ver a carreira das mulheres com a mesma importância que veem a dos homens.	As empresas tendem a ver a carreira da mulher com a mesma importância que veem a carreira do homem.	As empresas tendem a ver a carreira das mulheres com a mesma importância que veem a dos homens.
9	Gender can influence the salary of men and women.	Gênero pode influenciar o salário de homens e mulheres.	O gênero pode influenciar o salário do homem e da mulher.	Gênero pode influenciar o salário de homens e mulheres.
10	The types of gender inequity a woman experiences vary depending on the stage of her career.	Os tipos de iniquidade de gênero experienciados por uma mulher varia dependendo do estágio da sua carreira.	Os tipos de desigualdade de gênero que a mulher enfrenta variam de acordo com o estágio em que ela se encontra na carreira.	Os tipos de desigualdade de gênero vivenciados por uma mulher variam de acordo com o estágio da sua carreira.
11	Women are often not acknowledged by their male colleagues for their hard work.	Mulheres são, frequentemente, não reconhecidas pelo seu trabalho duro por seus colegas homens.	Mulheres geralmente não são reconhecidas por seu trabalho duro pelos seus colegas homens.	Mulheres não costumam ser reconhecidas por seu trabalho duro pelos seus colegas homens.
12	Women feel pressure to familiarize themselves with traditionally male subjects in order to succeed in the workplace.	Mulheres sentem a pressão para se familiarizarem com assuntos tradicionalmente masculinos para terem sucesso no ambiente de trabalho.	As mulheres se sentem pressionadas a se familiarizar com assuntos tradicionalmente masculinos para ter sucesso no local de trabalho.	As mulheres se sentem pressionadas a se familiarizar com assuntos tradicionalmente masculinos para terem sucesso no local de trabalho.
13	One factor contributing to gender inequities is the dual role women hold of being a worker and a caregiver.	Um fator contribuinte para a iniquidade de gênero é o papel duplo que mulheres desprendem como profissionais e donas de casa.	Um fator que contribui para a desigualdade de gênero é o duplo papel que a mulher tem de ser cuidadora e trabalhadora.	Um fator que contribui para a desigualdade de gênero é a dupla jornada das mulheres, como profissionais e donas de casa.
14	Women and men receive bonuses at equivalent rates.	Mulheres e homens recebem bônus com valores equivalentes.	Homens e mulheres recebem bônus com taxas equivalentes.	Mulheres e homens recebem bônus salariais com valores equivalentes.
15	Discrepancy in success of men and women in their careers can be explained by the cumulative effect of many small incidents of gender inequity.	A discrepância no sucesso de homens e mulheres nas suas carreiras pode ser explicada pelo efeito acumulativo de inúmeros pequenos incidentes de iniquidade de gênero.	A discrepância no sucesso de homens e mulheres em suas carreiras pode ser explicada pelo efeito cumulativo de muitos pequenos incidentes de desigualdade de gênero.	A discrepância no sucesso de homens e mulheres em suas carreiras pode ser explicada pelo efeito cumulativo de muitos pequenos incidentes de desigualdade de gênero.

Tabela 1
(continuação)

Item	Versão Original	T1	T2	Versão sintetizada
16	Women are often chosen for responsibilities at work that fit stereotypical personality characteristics.	Mulheres são frequentemente escolhidas para responsabilidades no trabalho que se encaixam com características estereotipadas de personalidade.	Mulheres são frequentemente escolhidas para responsabilidades no trabalho que se encaixam no estereótipo das personalidades e características femininas.	Mulheres costumam ser escolhidas para realizar atividades no trabalho de acordo com características estereotipadas de personalidade.
17	Men feel equal pressure to balance family and career as do women.	Homens sentem uma pressão igual às mulheres para balancear família e carreira.	Homens sentem a mesma pressão que as mulheres para equilibrar a carreira com a família..	Homens sentem a mesma pressão que as mulheres para equilibrar família e carreira.
18	Men and women receive promotions at an equal rate.	Homens e mulheres recebem promoção em proporção equivalente.	Homens e mulheres recebem promoções com a mesma frequência.	Homens e mulheres são promovidos na mesma proporção.
19	Behaviors, such as assertiveness, that are perceived to be positive when displayed by men are often perceived as negative when displayed by women.	Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando realizados por homens, são frequentemente percebidos como negativos quando realizados por mulheres.	Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando exibidos por homens, geralmente são percebidos como negativos quando exibidos por mulheres.	Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando apresentados por homens, geralmente são percebidos como negativos quando apresentados por mulheres.
20	Women are likely to receive as many or more staff assistants as men with equal status.	Mulheres são mais prováveis de receber a mesma quantidade ou mais de assistentes que os homens na mesma posição.	É provável que as mulheres recebam tantos ou mais assistentes quanto os homens no mesmo cargo.	É provável que as mulheres possuam tantos ou mais assistentes que os homens no mesmo cargo.
21	Women who report incidents of gender inequity are viewed positively by colleagues.	Mulheres que reportam incidentes de iniquidade de gênero são vistas de forma positiva por seus(as) colegas.	Mulheres que relatam incidente de iniquidade de gênero são vistas de maneira mais positivas por seus colegas..	Mulheres que relatam situações de desigualdade de gênero são vistas de forma positiva por colegas.

Avaliação da adequação dos itens por juízes

A versão original e a KGE-Br preliminar foram submetidas a uma rodada de comitê de juízes especialistas para individualmente fazerem a avaliação semântica, linguística, cultural e conceitual. No total foram cinco juízas, número recomendado por Cassepp-Borges et al. (2010), contatados por e-mail.

Integraram o comitê mulheres cisgênero, psicólogas e pesquisadoras da área. A juíza 1 (J1), juíza 3 (J3) e juíza 5 (J5) são doutoras em psicologia e docentes em programas de pós-

graduação de instituições públicas e privadas, sendo J3 também parecerista ad hoc do sistema de avaliação de testes psicológicos (SATEPSI) do Conselho Federal de Psicologia. A juíza 2 (J2) e a juíza 4 (J4) são mestres em Psicologia. J2 é pesquisadora de gênero e carreira, e J4 docente em um programa de pós-graduação lato sensu de uma instituição privada, com experiência em avaliação psicológica.

Para esta etapa, foi enviado às juízas um documento (anexo A) constando o objetivo da pesquisa, a definição do construto, orientações para avaliação de clareza da linguagem, pertinência prática e relevância teórica de cada item a partir de uma escala Likert que variava de 1 (nada claro/pertinente/relevante) a 5 (completamente claro/pertinência/relevante) e um espaço para sugestões e comentários. Após o recebimento do material, todos os apontamentos foram organizados em uma planilha e analisados pela primeira autora, considerando o coeficiente de validade de conteúdo (CVC) como aceitável quando $\geq 0,80$ (Hernández-Nieto, 2002).

Crivo do público-alvo

Nessa etapa de avaliação do público-alvo, cinco trabalhadoras foram escolhidas por conveniência e convidadas a participar da avaliação do instrumento. Todas as participantes se identificaram como mulheres cisgênero, possuíam idades entre 25 e 53 anos ($M=32,2$; $DP=11,7$), 60% eram residentes da região sudeste ($n=3$) e 40% eram da região norte ($n=2$) e atuavam em diversas áreas profissionais. A escolaridade variou, abarcando do ensino médio completo ao doutorado incompleto.

O convite foi feito pelo WhatsApp, sinalizando o objetivo da pesquisa, quais seriam suas atribuições no estudo e a duração do encontro. Depois do aceite, foi agendado uma videochamada individual para que as informações necessárias fossem coletadas. Para este fim, foi utilizado um questionário sociodemográfico solicitando informações de idade, unidade

federativa, escolaridade e profissão, e a versão KGE-Br preliminar.

Durante as entrevistas conduzidas por uma das autoras, as participantes eram convidadas a avaliar a instrução e cada um dos itens, relatando se os compreenderam, se havia alguma palavra desconhecida, e se havia alguma sugestão de redação. A análise das respostas foi feita de maneira qualitativa.

Tradução reversa

A fim de se obter mais uma verificação de qualidade do instrumento, duas profissionais bilíngues foram convidadas via WhatsApp para trabalharem de modo independente na tradução da KGE-Br preliminar para o idioma de origem (inglês). As tradutoras dessa etapa não participaram da tradução anterior, garantindo o desconhecimento prévio acerca da escala.

As tradutoras (T3 e T4) são mulheres cisgêneras, atuantes como professoras de inglês e tradutoras. As duas traduções reversas e a escala original foram comparadas entre si para gerar uma síntese. Um novo documento foi produzido com a síntese e a versão original do instrumento e encaminhada por e-mail para os criadores do instrumento original com o intuito de que eles pudessem avaliar conceitualmente os itens.

Evidências de validade da estrutura interna para o contexto brasileiro

Participantes

Participaram da pesquisa 339 trabalhadoras com idade entre 18 e 66 anos ($M = 32,4$ e $DP = 9,4$). A maioria das participantes (63,3%) residiam na região Sudeste ($n = 200$). As demais se distribuíram da seguinte maneira: 4% do Norte ($n = 13$), 14,2% ($n = 45$) do Nordeste, 13, 6% do Sul ($n = 43$), e 4,9% ($n = 9$) do Centro-oeste. A maioria se autodeclarou branca ($n = 212$, 62,5%), seguido de parda ($n = 84$, 24,8%), preta ($n = 39$, 11,5%), não branca

(n=1, 0,3%), amarela (n= 2, 0,6%) e indígena (n= 1, 0,3%).

As participantes se identificaram como mulher cisgênero (n= 337, 99,4%) e mulher transgênero (n= 2, 0,6%). Em relação à orientação sexual, grande parte das participantes afirmou ser heterossexual (n= 247, 72,9%), seguida de bissexual (n= 60, 17,7%), homossexual (n= 24, 7,1%), pansexual (n= 6, 1,8%) e assexual (n= 2, 0,6%). No que se refere ao estado civil, a maioria era de solteiras (54,7%; n=185), seguida de 41,7% (n= 141) casadas ou que possuíam união estável, e 3,6% (n=12) de separadas, divorciadas ou viúvas. Do total, 69,3% (n= 235) não tinha filhos e 30,7% (n=104) tinha 1 ou mais filhos.

O nível educacional variou de ensino fundamental completo a doutorado completo, sendo a maioria (n= 67, 19,8%) de pessoas com ensino superior incompleto. No que tange as profissões, elas foram diversas. Destacam-se numericamente as professoras (n=58, 18%), estagiárias de diversas áreas (n=36, 11,2%), psicólogas (n=24, 7,5%) e as enfermeiras (n=16, 5%). A amostra contou ainda com 5,4% (n=18) de mulheres que atuavam em duas profissões.

Instrumentos

Um questionário sociodemográfico (anexo B) composto por nove questões foi utilizado para a caracterização das participantes. As questões solicitavam as seguintes informações: raça/etnia, unidade federativa de residência, idade, estado civil, número de filhos, identidade de gênero, orientação sexual, escolaridade e profissão. Utilizou-se também a versão adaptada da KGE (anexo C).

Procedimentos éticos e de coleta de dados

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 65388122.0.0000.5152). Seguiu-se os procedimentos éticos da resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde para pesquisas com seres humanos, da Lei

Federal LGPD 13709/2018 e do Ofício Circular 2/2021/CONEP/SECNS/MS, que fornecem informações sobre segurança no tratamento de dados *online*.

Os dados foram coletados mediante *survey* eletrônico. As participantes foram recrutadas por meio de redes sociais (Facebook, Instagram e LinkedIn), em empresas parceiras e em intervenções realizadas pelo grupo de pesquisa “Trabalhando com as Marias”, vinculado à Universidade Federal de Uberlândia. Nas publicações nessas redes sociais constava o link de acesso ao formulário do Google Formulários, contendo o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), o questionário sociodemográfico e a KGE-Br. Ao abrir o link e ler o TCLE (anexo D), para participar da pesquisa, as participantes assinalavam a opção “aceito” que correspondia à declaração de seu consentimento e acesso ao questionário ou “não aceito”, declarando que não participaria da pesquisa. O questionário só foi aberto para preenchimento em caso de aceitação do TCLE.

Análise dos dados

Inicialmente, realizou-se uma organização e limpeza dos dados coletados para, então, serem submetidos às análises descritivas e inferenciais. A caracterização sociodemográfica das participantes foi realizada mediante estatísticas descritivas auxiliadas pelo *software* JASP 0.18.3.0, com cálculo de média, desvio padrão e frequência. As estatísticas inferenciais foram levadas a termo usando o *software* Factor 12.04.05 que realiza análise fatorial exploratória (AFE) mediante análises paralelas, incluindo ainda índices confirmatórios (AFC) (Damásio, 2012). Para essa análise, houve a adoção do método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) e matriz de correlação policórica (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018; Izquierdo et al., 2014).

Para determinar a retenção dos fatores do instrumento, optou-se, portanto, pelas análises paralelas (AP) com implementação otimizada (Timmerman, & Lorenzo-Seva, 2011)

e rotação Robust Promin (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019), pois a AP tem apresentado maior precisão na retenção de fatores do que outros métodos (Gaskin & Happell, 2014). Verificou-se a unidimensionalidade por meio dos indicadores *Unidimensional Congruence* (UniCo), *Explained Common Variance* (ECV) e pelo *Mean of Item Residual Absolute Loadings* (Mireal), cujos dados podem ser tratados como unidimensionais se $\text{único} > 0,95$, $\text{ECV} > 0,85$ e $\text{Mireal} < 0,30$ (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

A adequação do modelo foi avaliada pelos índices de ajuste *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), a razão do qui-quadrado pelos graus de liberdade (χ^2/gl), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) com os seguintes valores de referências: $\text{RMSEA} \leq 0,08$, com intervalo de confiança $\leq 0,10$; $\chi^2/\text{gl} \leq 3$; CFI e TLI $\geq 0,95$ (Brown, 2015).

O índice H foi utilizado para medir a replicabilidade da estrutura fatorial. Os valores de H variam de 0 a 1, em que $H > 0,80$ sugere uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos, ao passo que $H < 0,80$ sugere uma variável latente mal definida, provavelmente instável entre estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). A fidedignidade dos itens da escala foi analisada pela consistência interna, mensurada pelo Ômega de McDonald (Hair, 2009) e Alpha de Cronbach para fins de comparação com a escala original. Por fim, a teoria de resposta ao item foi analisada pelos parâmetros de discriminação e *thresholds* dos itens com o modelo de resposta gradual de Samejima (1969).

Resultados

No processo de tradução, ao serem comparadas e avaliadas as versões de T1 e T2 em reuniões remotas, foi possível elaborar uma única versão em português KGE-Br. De acordo com o contexto e o teor dos itens, optou-se por alterar parcialmente o nome da escala para que houvesse maior aderência e denotasse a compreensão coletiva de como as inequidades de

gênero são vistas no ambiente de trabalho, assim a palavra “conhecimento” foi substituída por “consciência social”, passando a se nomear Escala de consciência social de inequidade de gênero no trabalho. A adaptação foi realizada de modo que se mantivesse as características essenciais da escala original.

A análise do CVC evidenciou que três itens obtiveram $CVC < 0,80$, o item 6 em pertinência e relevância e os itens 15 e 20 em clareza, pertinência e relevância. Por se tratar de uma adaptação, optou-se pela manutenção e exploração desses itens junto ao público-alvo e no teste empírico. A tabela 2 abaixo mostra os scores obtidos do CVC após análise de concordância entre as juízas.

Tabela 2

Cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo

Itens	Clareza	Pertinência	Relevância
1. Homens tendem a receber aumentos de salário maiores do que as mulheres.	0,999	0,999	0,999
2. Mulheres costumam ser notadas por sua aparência física no ambiente de trabalho.	0,999	0,879	0,879
3. Gênero não influencia os resultados da avaliação no ambiente de trabalho.	0,839	0,959	0,959
4. Interesses em comum entre os homens e seus chefes homens ajudam a impulsionar suas carreiras.	0,879	0,879	0,879
5. Mulheres que assumem o papel de donas de casa são vistas como menos comprometidas com suas carreiras.	0,959	0,879	0,879
6. Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo.	0,919	0,759	0,719
7. A desigualdade de gênero costuma ser resultado do acúmulo de muitos preconceitos pequenos e sutis, ao invés de um acontecimento grande e explícito.	0,839	0,959	0,919
8. As empresas tendem a ver a carreira das mulheres com a mesma importância que veem a dos homens.	0,999	0,999	0,999
9. Gênero pode influenciar o salário de homens e mulheres.	0,999	0,999	0,999

Tabela 2
(continuação)

Itens	Clareza	Pertinência	Relevância
10. Os tipos de desigualdade de gênero vivenciados por uma mulher variam de acordo com o estágio da sua carreira.	0,879	0,959	0,959
11. Mulheres não costumam ser reconhecidas por seu trabalho duro pelos seus colegas homens.	0,919	0,959	0,959
12. As mulheres se sentem pressionadas a se familiarizar com assuntos tradicionalmente masculinos para terem sucesso no local de trabalho.	0,839	0,839	0,799
13. Um fator que contribui para a desigualdade de gênero é a dupla jornada das mulheres, como profissionais e donas de casa.	0,959	0,999	0,999
14. Mulheres e homens recebem bônus salariais com valores equivalentes.	0,919	0,919	0,919
15. A discrepância no sucesso de homens e mulheres em suas carreiras pode ser explicada pelo efeito cumulativo de muitos pequenos incidentes de desigualdade de gênero.	0,679	0,759	0,759
16. Mulheres costumam ser escolhidas para realizar atividades no trabalho de acordo com características estereotipadas de personalidade.	0,799	0,879	0,919
17. Homens sentem a mesma pressão que as mulheres para equilibrar família e carreira.	0,999	0,999	0,999
18. Homens e mulheres são promovidos na mesma proporção.	0,919	0,999	0,999
19. Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando apresentados por homens, geralmente são percebidos como negativos quando apresentados por mulheres.	0,879	0,999	0,999
20. É provável que as mulheres possuam tantos ou mais assistentes que os homens no mesmo cargo.	0,799	0,759	0,759
21. Mulheres que relatam situações de desigualdade de gênero são vistas de forma positiva por colegas.	0,919	0,919	0,919
CVC final	0,90	0,92	0,92

Durante o crivo do público-alvo, observou-se que todas as participantes declararam haver compreendido a instrução, a escala Likert e todos os itens. Houve sugestão de pequenas mudanças na redação dos itens 3, 4, 8, 9, 14, 15, 16, 17 e 21. No entanto, após análise das sugestões com base na adequação teórica e contextual e no nível de compreensão apontado por elas, constatou-se não haver necessidade de ajustes nesse momento do processo, podendo os itens serem observados no teste empírico da medida.

Em relação à tradução reversa, as versões de T3 e T4 produziram uma síntese similar ao instrumento original (tabela 3) que foi encaminhada para os criadores do instrumento original. O feedback dos autores consistiu na autorização para criação da versão brasileira e considerações conceituais nos itens 5, 12 e 13. Nos itens 5 e 13, a consideração feita foi de que o termo “housewife” sugere uma mãe que fica em casa o tempo todo. Em relação ao item 12, sugeriu-se substituir “male dominant” por “man-centered”. Ao serem analisar os itens com cautela, entendeu-se que se tratava de diferenças culturais. Dessa forma, a versão preliminar da KGE-Br permaneceu como a versão final adaptada, favorável para o processo de validação.

Tabela 3

Versão original e traduções reversas

Itens	Versão Original	Tradução reversa (T3)	Tradução reversa (T4)	Versão sintetizada
1	Men tend to receive larger raises than women.	Men tend to get higher raises in salary than women.	Men tend to get higher salary raises than women.	Men tend to get higher salary raises than women.
2	Women are often noticed in the workplace for their personal appearance.	Women tend to be noticed by their appearances in the workplace.	Women are usually noticed in the workplace by their physical appearance.	Women tend to be noticed by their appearances in the workplace.
3	Gender has no influence on the results of workplace evaluations.	Gender doesn't influence the results in a performance assessment.	Gender does not influence the assessment results in the workplace.	Gender doesn't influence the results in a performance assessment.

Tabela 3
(continuação)

Itens	Versão Original	Tradução reversa (T3)	Tradução reversa (T4)	Versão sintetizada
4	Men's common interests with their male bosses help to further their careers.	Common interests between men and their male bosses help to propel their careers.	Common interests between men and their male bosses help boost their careers.	Common interests between men and their male bosses help boost their careers.
5	Women who assume the caregiver role at home are viewed to be less serious in their careers.	Women who take on the role of housemakers are viewed as less committed to their careers.	Women who take on the role of housewives are seen as less committed to their careers.	Women who take on the role of housewives are viewed as less committed to their careers.
6	Women tend to have larger offices than male coworkers with the same status.	Women tend to have bigger offices than their male colleagues in the same position.	Women tend to have larger offices than male colleagues do in the same job position.	Women tend to have larger offices than their male colleagues in the same job position.
7	Gender inequity is often the result of the accumulation of many small and subtle biases, rather than a large, obvious event.	Gender inequity is often the result of the accumulation of many small and subtle biases, rather than a large, obvious event.	Gender inequity is often the result of the accumulation of many small and subtle biases, rather than a large, obvious event.	Gender inequity is often the result of the accumulation of many small and subtle biases, rather than a large, obvious event.
8	Workplaces tend to view women's careers as being just as important as those of men.	Companies tend to give the same importance to women's careers as to men's.	Companies tend to see women's careers with the same significance as men's careers.	Companies tend to give the same importance to women's careers as to men's.
9	Gender can influence the salary of men and women.	Gender can influence the salaries of men and women.	Gender can influence men's and women's salaries.	Gender can influence men's and women's salaries.
10	The types of gender inequity a woman experiences vary depending on the stage of her career.	The types of gender inequity a woman experiences vary depending on the stage of her career.	The types of gender inequity a woman experiences vary depending on the stage of her career.	The types of gender inequity a woman experiences vary depending on the stage of her career.
11	Women are often not acknowledged by their male colleagues for their hard work.	Women are not usually recognized for their hard work by their male colleagues.	Women's hard work is not usually recognized by their male colleagues.	Women's hard work is not usually recognized by their male colleagues.
12	Women feel pressure to familiarize themselves with traditionally male subjects in order to succeed in the workplace.	Women feel pressured to familiarize themselves with traditionally male dominant topics to be successful in the workplace.	Women tend to feel pressed to get familiar with traditionally masculine matters to achieve success in the workplace.	Women feel pressured to familiarize themselves with traditionally male dominant topics to be successful in the workplace.

Tabela 3
(continuação)

Itens	Versão Original	Tradução reversa (T3)	Tradução reversa (T4)	Versão sintetizada
14	Women and men receive bonuses at equivalent rates.	Men and women receive equivalent salary bonuses.	Women and men receive salary bonuses with equivalent sums.	Men and women receive equivalent salary bonuses.
15	Discrepancy in success of men and women in their careers can be explained by the cumulative effect of many small incidents of gender inequity.	Discrepancy in success of men and women in their careers can be explained by the cumulative effect of many small incidents of gender inequity.	Discrepancy in success of men and women in their careers can be explained by the cumulative effect of many small incidents of gender inequity.	Discrepancy in success of men and women in their careers can be explained by the cumulative effect of many small incidents of gender inequity.
16	Women are often chosen for responsibilities at work that fit stereotypical personality characteristics.	Women tend to be chosen for tasks in the workplace that are related to stereotypical personality traits.	Women are frequently chosen to perform activities at work according to stereotyped personality traits.	Women tend to be chosen for tasks in the workplace according to stereotyped personality traits.
17	Men feel equal pressure to balance family and career as do women.	Men are under the same pressure as women to balance family and career.	Men experience the same pressure as women do to balance family and career.	Men are under the same pressure as women to balance family and career.
18	Men and women receive promotions at an equal rate.	Men and women get promoted proportionally.	Men and women get promotions in the same proportion.	Men and women get promoted proportionally.
19	Behaviors, such as assertiveness, that are perceived to be positive when displayed by men are often perceived as negative when displayed by women.	Behaviors - such as assertiveness - that are perceived as positive in men, are usually perceived as negative when displayed by women.	Behaviors, such as assertiveness, which are noticed as positive when shown by men, are generally perceived as negative when shown by women.	Behaviors, such as assertiveness, that are perceived as positive in men, are usually perceived as negative when displayed by women.
20	Women are likely to receive as many or more staff assistants as men with equal status.	It's probable that women have as many or more assistants as men in the same role.	Women probably have as many or more assistants than men at the same working post.	It's probable that women have as many or more assistants as men in the same role.
21	Women who report incidents of gender inequity are viewed positively by colleagues.	Women who report situations of gender inequity are viewed in a positive light by their colleagues.	Women who report gender inequality situations are seen positively by their colleagues.	Women who report situations of gender inequity are viewed positively by their colleagues.

Ao se basear na escala original para as análises psicométricas sem fixar fatores. Os testes de esfericidade de Bartlett (2988,8, $gl = 210$, $p < 0,001$) e KMO (0,87) forneceram valores considerados significativos, sugerindo que os dados possuem correlações suficiente e,

portanto, a análise fatorial é adequada.

As AP recomendaram um fator quando a variância explicada é considerada e dois fatores quando a média é considerada. Entretanto, a maior parte da variância (42,86%) estava sendo explicada por apenas um fator, indicando alta probabilidade de que a estrutura unidimensional seria a mais adequada. Os índices UniCo (0,92) e ECV (0,82) não indicavam a unidimensionalidade, embora o Mireal (0,21) sugerisse sua unidimensionalidade. O índice de adequação, *Measure of Sampling Adequacy* (MSA), sinalizou a retirada dos itens 7, 10, 15, por entender que eles não faziam parte do mesmo domínio que os demais. Sendo assim, optou-se, então, por proceder a uma nova AFE, excluindo os itens 7 (A desigualdade de gênero costuma ser resultado do acúmulo de muitos preconceitos pequenos e sutis, ao invés de um acontecimento grande e explícito), 10 (Os tipos de desigualdade de gênero vivenciados por uma mulher variam de acordo com o estágio da sua carreira), 15 (A discrepância no sucesso de homens e mulheres em suas carreiras pode ser explicada pelo efeito cumulativo de muitos pequenos incidentes de desigualdade de gênero) e fixando um fator. A expectativa era melhorar os índices psicométricos a favor da unidimensionalidade do KGE-Br.

A segunda AFE apresentou índices de fatorabilidade ainda mais satisfatórios: testes de esfericidade de Bartlett (2545,2, $gl = 153$, $p < 0,001$) e KMO (0,90). As AP sugeriram um fator como sendo mais representativo para os dados, assim como UniCo (0,958), ECV (0,865) e Mireal (0,197) também indicaram.

A Tabela 4 exhibe as cargas fatoriais dos itens. Percebeu-se que, ao adotar o ponto de corte de 0,30 para interpretar as cargas fatoriais, todos os itens foram considerados significativos, sendo a menor carga a do item 6 (0,39).

Tabela 4*Cargas fatoriais para a KGE-Br*

Item	Descrição do item	Fator 1
1	Homens tendem a receber aumentos de salário maiores do que as mulheres.	0,69
2	Mulheres costumam ser notadas por sua aparência física no ambiente de trabalho.	0,57
3	Gênero não influencia os resultados da avaliação no ambiente de trabalho.	0,57
4	Interesses em comum entre os homens e seus chefes homens ajudam a impulsionar suas carreiras.	0,52
5	Mulheres que assumem o papel de donas de casa são vistas como menos comprometidas com suas carreiras.	0,56
6	Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo.	0,39
8	As empresas tendem a ver a carreira das mulheres com a mesma importância que veem a dos homens.	0,66
9	Gênero pode influenciar o salário de homens e mulheres.	0,79
11	Mulheres não costumam ser reconhecidas por seu trabalho duro pelos seus colegas homens.	0,63
12	As mulheres se sentem pressionadas a se familiarizar com assuntos tradicionalmente masculinos para terem sucesso no local de trabalho.	0,49
13	Um fator que contribui para a desigualdade de gênero é a dupla jornada das mulheres, como profissionais e donas de casa.	0,43
14	Mulheres e homens recebem bônus salariais com valores equivalentes.	0,67
16	Mulheres costumam ser escolhidas para realizar atividades no trabalho de acordo com características estereotipadas de personalidade.	0,58
17	Homens sentem a mesma pressão que as mulheres para equilibrar família e carreira.	0,68
18	Homens e mulheres são promovidos na mesma proporção.	0,73
19	Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando apresentados por homens, geralmente são percebidos como negativos apresentados por mulheres.	0,59
20	É provável que as mulheres possuam tantos ou mais assistentes que os homens no mesmo cargo.	0,51
21	Mulheres que relatam situações de desigualdade de gênero são vistas de forma positiva pelos colegas.	0,61

A estimativa de replicabilidade dos escores fatoriais previu *índices H-observed* = 0,900 e *H-latent* = 0,921, indicando boa definição de variável latente. Os índices de ajuste do instrumento foram adequados em relação aos padrões recomendados, a saber: χ^2/gl = 0,845 (χ^2 = 114,075, gl = 135, p < 0,001); RMSEA = 0,046 (IC 95%, 0,0274 – 0,0290); CFI = 0,981; TLI = 0,978. O ômega de McDonald foi de 0,90 e o alpha de Cronbach de 0,90, podendo o instrumento ser considerado como altamente fidedigno.

Conforme pode ser visto na Tabela 5, a discriminação dos itens varia entre 0,432 e

1,326, sendo o item 9 o mais discriminativo da escala. Em relação aos *thresholds*, não houve itens divergentes do padrão de resposta, de modo que, à medida que as categorias de resposta da escala aumentavam, também aumentava o nível de traço latente dos respondentes.

Tabela 5

Discriminação e thresholds dos itens

Itens	Discriminação	Threshold ₁₋₂	Threshold ₂₋₃	Threshold ₃₋₄	Threshold ₄₋₅
1	0,974	-2,646	-2,316	-1,657	-0,143
2	0,702	-3,941	-3,790	-3,146	-1,029
3	0,701	-2,452	-1,696	-1,030	0,058
4	0,619	-3,434	-2,793	-1,895	-0,218
5	0,686	-2,905	-2,323	-1,807	-0,402
6	0,432	-5,000	-3,883	-1,211	0,632
8	0,899	-3,766	-2,167	-1,336	0,161
9	1,326	-2,365	-1,958	-1,484	-0,228
11	0,830	-3,106	-2,057	-0,939	0,700
12	0,570	-3,575	-2,334	-0,986	0,969
13	0,480	-4,864	-3,673	-2,606	-1,110
14	0,903	-3,045	-1,935	-0,431	0,922
16	0,721	-3,871	-2,513	-1,546	0,235
17	0,930	-3,483	-2,773	-2,191	-1,015
18	1,082	-2,865	-2,238	-1,498	-0,217
19	0,748	-2,956	-2,030	-0,943	0,254
20	0,603	-3,950	-2,763	-0,514	0,961
21	0,784	-3,134	-2,382	-1,656	-0,283

Nota. O item com maior discriminação encontra-se em negrito.

Como o item 6 apareceu como questionável na análise dos juízes e apresentou a menor carga fatorial, uma terceira AFE foi realizada com a exclusão desse item, porém resultou em decréscimo nos índices de ajuste e, portanto, a manutenção do item. Desta forma, o modelo final do instrumento (anexo E) ficou sendo o oriundo da segunda AFE, composto por um fator e 18 itens.

Discussão

O presente estudo traduziu, adaptou e buscou evidências de validade da estrutura interna da *Knowledge of Gender Equity Scale* para o contexto brasileiro. A estrutura interna se mostrou parcialmente diferente da versão original, porém Borsa et al. (2012) já indicavam que pequenas mudanças na estrutura fatorial são comuns em processos de adaptação de medidas, já que as características da amostra também influenciam no processo de adaptação e busca por evidências de validade.

Apesar de não haver consenso na literatura sobre os procedimentos de adaptação de instrumentos, neste estudo, os passos eleitos consideraram algumas orientações. Neste sentido, foi importante recorrer a dois tradutores bilíngues independentes no processo de tradução e tradução reversa a fim de minimizar vieses (Cassepp-Borges et al., 2010) e produzir uma síntese que contemplasse diversidades da tradução. Além disso, as traduções reversas foram importantes na medida em que permitiram que os idealizadores do instrumento comparassem, avaliassem e indicassem inconsistências ou equivalências entre elas e o instrumento original, atribuindo ainda mais qualidade à adaptação da KGE para o Brasil.

A alteração nominal da escala em português foi considerada uma necessidade. O termo conhecimento (*Knowledge*), utilizado em sua versão original, remete à uma relação entre aprendizagem de informações e memória, podendo esse conhecimento ser conscientemente acessado ou não pelos indivíduos, refletindo uma perspectiva subjetiva, uma forma limitada de interpretar o ambiente social. Entretanto, o entendimento é que os itens da escala transmitem a ideia de uma consciência social, um reconhecimento e uma compreensão coletiva sobre a própria realidade e a realidade social de gênero que emerge da interação homem-mulher e da interação mulher-mulher a partir da similaridade de vivências (Wegner & Giuliano, 1982; Oerberst et al., 2016; Rrustemi et al., 2020).

A avaliação de um comitê de juízes especialistas permitiu identificar aspectos a serem melhorados ou observados em termos de estrutura e linguagem. O item 20 apesar de ter apresentado problemas na etapa de análise de juízes, saturou com carga fatorial satisfatória na AFE, inferindo que foi uma decisão acertada não o excluir de imediato, antes do teste empírico. Na avaliação do público-alvo, como as participantes possuíam idades, escolaridade, regionalidades e profissões diferentes e os resultados mostraram que não havia necessidade de reformulação de itens para essa população, entendeu-se que a escala ao ser aplicada garantia sua equivalência em relação ao instrumento original, estando apta para a etapa de busca de evidências de validade de estrutura interna (Beaton et al., 2000).

No processo de busca de evidências de validade da KGE-Br, as propriedades psicométricas mostraram-se satisfatórias. Todos os índices foram considerados adequados a partir dos parâmetros adotados neste estudo. Os índices de fidedignidade foram satisfatórios ($\alpha=0.90$, $\omega=0.90$), com valor de α maior do que o da escala original ($\alpha=0,87$), indicando que seu uso é recomendado para fins de pesquisa.

Por fim, os resultados da primeira AFE sugeriram a exclusão de três itens. Na segunda AFE, os resultados melhoraram sobremaneira, confirmando haver um fator latente unidimensional. Somente o item 6 apresentou carga fatorial abaixo de 0,40. A tentativa de realizar sua exclusão e executar nova AFE, não apontou melhoria nos índices e cargas fatoriais. Uma alternativa é propor uma nova redação para o item 06 a ser testada em outra amostra. O item 6 está formulado da seguinte forma: “Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo”, sugerimos a seguinte formulação para um teste futuro: “Mulheres tendem a ter um local de trabalho menos espaçoso do que seus colegas homens no mesmo cargo”. O item assumiria a forma invertida, talvez permitindo capturar melhor o posicionamento do respondente.

Considerações finais

O objetivo deste estudo foi adaptar e buscar evidências de validade da versão brasileira do KGE. Pode-se admitir que as decisões metodológicas foram adequadas para atender a esse objetivo, dado que os resultados apontaram para a manutenção da estrutura fatorial da escala original, com redução do número de itens.

A KGE-Br é uma medida de autorrelato. Sabe-se que a busca por obter respostas sobre os eventos privados do indivíduo pode sofrer influência de vieses, pela não correspondência entre as respostas e a realidade, constituindo como um limitador. Entretanto, esse tipo de medida é muito utilizado em pesquisas de ciências humanas e sociais, com resultados satisfatórios, sendo de baixo custo e facilmente aplicável (Boyatzis, 2019).

Outras limitações são as características da amostra, composta exclusivamente por mulheres. No entanto, é preciso reconhecer que se trata de uma população mais suscetível à inequidade de gênero, que pode vir a se beneficiar com intervenções que visem reduzi-la no ambiente de trabalho (Bartual-Figueiras et al., 2018). Considera-se ainda a aplicação em homens e mulheres para verificar se existem diferenças significativas de percepção dos elementos avaliados. A maioria das respondentes se declararam brancas, não sendo de fato representativas da população brasileira, além de estarem concentradas na região sudeste, contexto cultural com experiências diferenciadas de outras regiões do país que pode ter influenciado nas respostas.

Ao admitir que quanto mais evidências, maior a garantia de evidências de validade e fidedignidade de um instrumento, sugere-se que estudos futuros procedam uma análise fatorial confirmatória de sua estrutura (Silva, 2021), além de estudos de evidência de validade baseada na relação com variáveis externas. Ademais, seria recomendável testar em amostras que abarquem a diversidade de experiências femininas no território nacional e com maior número de participantes, inclusive em estudos de intervenção para verificar o impacto.

Necessita-se avançar em teste de modelos para avaliar seus efeitos diretos ou indiretos em outras variáveis de relevância para questões de gênero no ambiente de trabalho.

Em síntese, o estudo relatado neste artigo oferece indícios da qualidade psicométrica da KGE-Br em medir a consciência social das inequidades de gênero no trabalho. O reconhecimento dessas inequidades por mulheres possibilita trilhar caminhos alternativos para combater políticas organizacionais que acirram as inequidades de gênero no ambiente de trabalho. Nesse contexto, intervenções que utilizem a KGE-Br como ferramenta de medição pré e pós-teste na área educacional e organizacional tornam-se promissoras.

6. Conclusão geral da dissertação

A relevância deste estudo sustenta-se na constatação da necessidade de ampliação de perspectivas de marcação de gênero nas carreiras que levem em consideração maneiras de minimizar os empecilhos e maximizar as estratégias de desenvolvimento das mulheres.

Assim, considera-se que o objetivo de mapear na literatura científica as barreiras e os facilitadores existentes na carreira de mulheres e adaptar e buscar evidências de validade da KGE, escala que mede o nível de consciência das inequidades de gênero, do presente estudo foi alcançado com êxito.

No estudo 1 foram apontados alguns estudos que evidenciaram as barreiras e os facilitadores de carreira de mulheres e, a partir disso, foi possível categorizá-los. Os resultados alcançados indicaram um foco investigativo nas barreiras em detrimento dos facilitadores, o que sinaliza para a importância de primeiramente se reconhecer estas barreiras. Desta forma, o estudo 1 subsidiou o estudo subsequente que visa de fornecer uma ferramenta para medir o nível de consciência das inequidades de gênero no trabalho. O estudo 2 comprovou a viabilidade da KGE-Br de ser utilizada no Brasil. A estrutura fatorial

se manteve com um fator, porém, com algumas diferenças em relação a escala original, tal qual a necessidade de exclusão de 3 itens.

Ter consciência social das inequidades de gênero contribui para a criação de estratégias individuais e pode ser um promotor de estudos e propostas de desenvolvimento das carreiras das mulheres. Assim, a escala KGE-Br se caracteriza como o primeiro e importante instrumento validado no Brasil, contribuindo, para o avanço dos estudos de gênero no contexto da Psicologia Organizacional e do Trabalho brasileira. Os resultados destes dois estudos podem ser utilizados para auxiliar em propostas de intervenção, programas, validação de novos instrumentos e treinamentos comportamentais que visem a equidade de gênero.

Embora o objetivo tenha sido alcançado, é importante ressaltar que a literatura existente provê poucos estudos realizados com uma amostra inteiramente feminina, obstaculizando atingir o objetivo do primeiro estudo. Uma outra limitação deste trabalho foi a escassez de estudos que examinem as evidências de validade a KGE, o que dificulta obter informações sobre outras tentativas de validação da escala e possíveis estruturas alternativas.

Para estudos futuros, recomenda-se apresentar quais facilitadores minimizariam as barreiras que foram apontadas no estudo 1, explorar mais profundamente o papel das interseccionalidades no contexto de inequidades, além de verificar as propriedades psicométricas a partir de uma análise fatorial confirmatória (AFC) com uma amostra maior e mais diversa, após a alteração do item 6 que suscitou maior questionamento.

7. Referências

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. <http://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In A. J. Mills, & P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). SAGE.
- Acoba E. F. (2024). Social support and mental health: the mediating role of perceived stress. *Front. Psychol.* 15, 1330720. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720>
- *Alderson, D., Clarke, L., Schillereff, D., & Shuttleworth, E. (2022). Navigating the academic ladder as an early career researcher in earth and environmental sciences. *Earth surface processes and Landforms*, 48(2), 475-486. <http://doi.org/10.1002/esp.5497>
- Ali, M., Zin, M., & Hassan, Z. (2019). The Impact of Social Support and Corporate Culture on Women Career Advancement. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 7, 303–312. <http://doi.org/10.52131/pjhss.2019.0703.0088>
- *Anca, C., & Aragón, S. (2018). Spanish women's career inhibitors: 2007-2017. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31, 73-90. <http://doi.org/10.1108/ARLA-04-2017-0118>
- Bao, X., Ke, P., Wang, J., Peng, L. (2021). Material penalty or psychological penalty? The motherhood penalty in academic libraries in China. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(6). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102452>
- Barros, S. C. V.; & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30. <http://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>

- Bartual-Figueras, M. T., Carbonell-Esteller, M., Carreras-Marín, A., Colome-Ferrer, J., & Turmo-Garuz, J. (2018). Gender awareness at the university: is there a gender gap?. 12th International Technology, Education and Development Conference.
- Batool, F. (2020). Gender Discrimination At Workplace And Mental Health Of Women: A Systematic Literature Review. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(8), 622-633.
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4454>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F. F. M., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine (Phila Pa 1976)*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- *Berggren, A., Almlöv, C., D'Urso, A., & Grubbström, A. (2022). "Screwed from the start": How women perceive opportunities and barriers for Building a successful research career. *Original Research*, 7. <http://doi.org/10.3389/feduc.2022.809661>
- *Bird, S. R., & Rhoton, L. A. (2021). Seeing Isn't Always Believing: Gender, Academic STEM, and Women Scientists' Perceptions of Career Opportunities. *Gender & Society*, 35(3), 422–448. <http://doi.org/10.1177/08912432211008814>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 4(5), 418-436.
<https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v22n53/14.pdf>

- Boyatzis, R. E. (2019). Emotional Intelligence and Its Measurement. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, 1-22. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.159>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2^a ed.). The Guilford Press.
- *Bruckmüller, S., & Braun, M. (2020). One Group's Advantage or Another Group's Disadvantage? How Comparative Framing Shapes Explanations of, and Reactions to, Workplace Gender Inequality. *Journal of Language and Social Psychology*, 39(4), 457–475. <http://doi.org/10.1177/0261927X20932631>
- *Bryant, L. D., Burkinshaw, P., House, A. O., West, R. M., & Ward, V. (2017). Good practice or positive action? Using Q methodology to identify competing views on improving gender equality in academic medicine. *BMJ Open*, 22(7). <http://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-015973>
- *Burkinshaw, P., Bryant, L. D., Magee, C., Thompson, P., Cotterill, L. A., Mulvey, M. R., & Hewison, J. (2022). Ten years of NIHR research training: perceptions of the programmes: a qualitative interview study. *BMJ Open*, 12(1). <http://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046410>
- Camarano, A. A., & Pinheiro, L. (2023). Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil. [Caring, transitive verb: paths to providing care in Brazil]. Ipea. <http://dx.doi.org/10.38116/9786556350578>
- Carvalho, I., Costa, C., & Torres, A. (2019). Gender awareness and women managers in tourism: Perceptions of inequality and what could be done. In Information Resources Management Association (Ed.), *Handbook of research on women in management and the labor market* (Chap.11, pp. 218-238). IGI Global.

- Carvalho, M. P. (2020). Interseccionalidade: um exercício teórico a partir de uma pesquisa empírica. *Cadernos de Pesquisa*, 50(176), 360-374.
<http://doi.org/10.1590/198053147068>
- Cha, Y. (2013). Overwork and the persistence of gender segregation in occupations. *Gender & Society*, 27(2), 158-184. <http://doi.org/10.1177/0891243212470510>.
- Chang, E. H., & Milkman, K. L. (2020). Improving decisions that affect gender equality in the workplace. *Organizational Dynamics*, 49(1), Article 100709. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.002>
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2017). Handbook on Gender and Organizational Change. *International Training Centre of the International Labour Organization*.
<http://www.itcilo.org/resources/handbook-gender-and-organizational-change>.
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506–520). Artmed.
- *Chesak, S. S., Salinas, M., Abraham, H., Harris, C. E., Carey, E. C., Khalsa, T., ... Bhagra, A. (2022). Experiences of Gender Inequity Among Women Physicians Across Career Stages: Findings from Participant Focus Groups. *Womens Health Rep*, 3(1), 359-368.
<http://doi.org/10.1089/whr.2021.0051>
- *Collins, H. C., Harrison, P. A., Palasinski, M., & (Pseudonym), M. (2020). Out of the Shadows: A Young Woman's Journey from Hiding to Celebrating her Identity. *The Qualitative Report*, 25(12), 4310-4325. <http://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4730>
- Correll, S. J., Bernard, S., Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338,
<https://www.jstor.org/stable/10.1086/511799>

- Corbin, N. A., Smith, W. A., & Garcia, J. R. (2018). Trapped between justified anger and being the strong Black woman: Black college women coping with racial battle fatigue at historically and predominantly White institutions. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 31(7), 626–643. <https://doi.org/10.1080/09518398.2018.1468045>.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*.
- Cuevas, P., García-Arenas, M., & Rico, N. (2022). Why Not STEM? A Study Case on the Influence of Gender Factors on Students' Higher Education Choice. *Mathematics*, 10(2), 239-255. <http://doi.org/10.3390/math10020239>.
- Cundiff, J. L., Warner, L. R., McCormick-Huhn, K., & Shields, S. A. (2021). The Workshop Activity for Gender Equity Simulation (WAGES): An Evidence-Based Experiential Learning Tool for Educating about Gender Bias across Learning and Work Contexts. In A. H. Nordstrom & W. Goodfriend (Eds.), *Innovative stigma and discrimination reduction programs*. Taylor & Francis Routledge.
- *Dalati, S., Raudeliuniene, J., & Davidaviciene, V. (2020). Innovations in the management of higher education: situation analysis of Syrian female students empowerment. *Marketing and Management of Innovations*, 4, 245-254. <http://doi.org/10.21272/mmi.2020.4-20>
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- *Dashper, K. (2020). Mentoring for gender equality: Supporting female leaders in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88.

<http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102397>

- *Davies, J., Yarrow, E., & Syed, J. (2019). The curious under-representation of women impact case leaders: Can we disengender inequality regimes?. *Gender, work & Organization*, 27(2), 129-148. <http://doi.org/10.1111/gwao.12409>
- *De Vuyst, S., & Raeymaeckers, K. (2017). Gender as a multi-layered issue in journalism: A multi-method approach to studying barriers sustaining gender inequality in Belgian newsrooms. *European Journal of Women's Studies*, 26(1), 23–38. <http://doi.org/10.1177/1350506817729856>
- *Dennissen, M., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018). Diversity Networks: Networking for Equality?. *British Journal of Management*, 30(4), 966-980. <http://doi.org/10.1111/1467-8551.12321>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2022). *A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho*. <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>
- Di Tullio, I. (2019). Gender Equality in STEM: Exploring Self-Efficacy Through Gender Awareness. *Italian Journal of Sociology of Education*, 11(3), 226-245. <http://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2019-3-1>
- *Domingo, C. R., Gerber, N. C., Harris, D., Mamo, L., Pasion, S. G., Rebanal, R. D., & Rosser, S. V. (2022). More service or more advancement: Institutional barriers to academic success for women and women of color faculty at a large public comprehensive minority-serving state university. *Journal of Diversity in Higher Education*, 15(3), 365–379. <http://doi.org/10.1037/dhe0000292>
- Dong, G. H. N., Phuong, Q. N., Gia, H. L., & Cam, N. D. N. (2024). Gender stereotype awareness and prejudice: Effects on female career advancement in the media industry.

Journal of Chinese Human Resources Management, 15(2), 113-123.

<https://10.47297/wspchrmWSP2040-800507.20241502>

Du, X., Zhou, M., Mao, Q., Luo, Y. & Chen, X. (2023). Positive aging: social support and social well-being in older adults-the serial mediation model of social comparison and cognitive reappraisal. *Curr Psychol* 42, 22429–22435.

<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03219-3>

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 458–476). Sage Publications Ltd.

*Elliott, C., Leak, J., Rockwell, B. & Luthy, M. (2013). “What my Guidance Counsellor Should Have Told me”: The Importance of Universal Access and Exposure to Executive-Level Advice. *Electronic Journal of e-Learning*, 11(3), 239-252.

Esposito, E. (2023). Discourse, intersectionality, critique: theory, methods, and practice. *Critical Discourse Studies*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/17405904.2023.2230602>

Enriquez, K. N. B., Hidalgo, A. M. S., Quina, R. F. T., Valencia, N. J. L., & Buzon, J. R. M. (2023). The Effect of Gender Inequality on Job Satisfaction, Productivity, and Career Progression of Female IT and Software Professionals. *Millennium Journal of Humanities and Social Sciences*, 4. <https://doi.org/10.47340/mjhss.v4i1.1.2023>

European Institute of Gender Equality. (2019). *What is gender mainstreaming*. <https://doi.org/10.2839/26396>

*Fazal, S., Naz, S., Khan, M. I., & Pedder, D. (2019). Barriers and enablers of women’s academic careers in Pakistan. *Asian Journal of Women's Studies*, 25(2), 217-238. <http://doi.org/10.1080/12259276.2019.1607467>

Fernandez, B. P. M. (2019). Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no

mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: Por que as iniquidades persistem? [Glass ceiling, sticky floor and gender inequality in the Brazilian labor market in the light of feminist economics: why inequities persist?]. *Revista Cadernos de Campo*, 26, 79-103.

Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis.

Educational and Psychological Measurement, 78, 762-780.

<https://doi.org/10.1177/0013164417719308>

*Finn, G. M., Crampton, P., Buchanan, J. A., Balogun, A. O., Tiffin, P. A., Morgan, J. E., ...

Kehoe, A. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on the research activity and working experience of clinical academics, with a focus on gender and ethnicity: a qualitative study in the UK. *BMJ Open*, 12(6). <http://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057655>

Ford, J., Atkinson, C., Harding, N., & Collinson, D. (2021). ‘You Just Had to Get on with It’:

Exploring the Persistence of Gender Inequality through Women’s Career

Histories. *Work, Employment and Society*, 35(1), 78-

96. <https://doi.org/10.1177/0950017020910354>

Galos, D. R., & Coppock, A. (2023). Gender composition predicts gender bias: a meta-reanalysis of hiring discrimination audit experiments. *Sci. Adv.*, 9.

Gaskin, C. J., & Happell, B. (2014). On exploratory factor analysis: A review of recent evidence, an assessment of current practice, and recommendations for future

use. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 511-521.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.10.005>

Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos. [Qualitative data analysis] (cap. 4, pp. 59-78)*. Artmed

- Gonzalez, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano*. Zahar.
- González-Pérez, S., Martínez-Martínez, M., Rey-Paredes, V., & Cifre, E. (2022) I am done with this! Women dropping out of engineering majors. *Frontiers in Psychology*, 13. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.918439>.
- Grangeiro, R. R., Rodrigues, M. S., Silva, L. E. N., & Esnard, C. (2021). Scientific Metaphors and Female Representativeness in Leadership Positions: a Bibliometric Analysis *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(1), 1307-1316. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.19839>
- Greer, T. W., & Kirk, A. F. (2022) Overcoming Barriers to Women's Career Transitions: A Systematic Review of Social Support Types and Providers. *Front. Psychol.* 13. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.777110>
- Groh, M. J. C. (2021). Sexismo y academia: manifestaciones del sexismo em la Universidad de Costa Rica. *Rev. Ciencias Sociales*, 170, 117-129.
- *Gurieva, S. D., Kazantseva, T.V., Mararitsa, L.V., & Gundelakh, O. E. (2022). Social Perceptions of Gender Differences and the Subjective Significance of the Gender Inequality Issue. *Psychol Russ.*, 15(2), 65-82. <http://doi.org/10.11621/pir.2022.0205>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman.
- Hauser, O. P., & Norton, M. I. (2017). (Mis)perceptions of inequality. *Current Opinion in Psychology*, 18, 21–25. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.07.024>
- He, J. C., Kang, S. K., Tse, K., & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103318>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent

- women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- *Heo, S., & Yoon, S. (2017). Evidence of a glass ceiling for arts and culture professionals in Korea. *Applied Economics Letters*, 25(16), 1170-1174. <http://doi.org/10.1080/13504851.2017.1406648>
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contribuciones al análisis estadístico*. Universidad de Los Andes.
- Holvino, E. (2010). Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work and Organization*, 17(3), 248-277.
- Hoobler, J. M., Masterson, C. R., Nkomo, S. M., & Michel, E. J. (2018). The Business Case for Women Leaders: Meta-Analysis, Research Critique, and Path Forward. *Journal of Management*, 44(6), 2473-2499. <https://doi.org/10.1177/0149206316628643>
- *Hughes, C. C., Schilt, K., Gorman, B. K., & Brater, J. L. (2017). Framing the Faculty Gender Gap: A View from STEM Doctoral Students. *Gender, Work and Organization*, 24(4), 398-416. <http://doi.org/10.1111/gwao.12174>
- Izquierdo, I., Olea, J., & Abad, F. J. (2014). El análisis factorial exploratorio en estudios de validación: Usos y recomendaciones. *Psicothema*, 26(3), 395–400. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.349>
- Joshi, A., Oh, S., DesJardine, M. R. (2022). A new perspective on gender bias in the upper echelons: why stakeholder variability matters. *Acad. Manag. Rev*, 49(2). <https://doi.org/10.5465/amr.2021.0131>
- Kelly, C., Kasperavicius, D., Duncan, D., Etherington, C., Giangregorio, L., Presseau, J., Sibley, K. M., & Straus, S. (2021). 'Doing' or 'using' intersectionality? Opportunities and challenges in incorporating intersectionality into knowledge translation theory

- and practice. *Int J Equity Health*, 20(187). <http://doi.org/10.1186/s12939-021-01509-z>
- Kim, J. Y., & Meister, A. (2022). Microaggressions, interrupted: the experience and effects of gender microaggressions for women in STEM. *Journal of Business Ethics*, 185, 513-531. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05203-0>
- Knezz, S. N., Pietri, E. S., & Gillian-Daniel, D. L. (2022). Addressing Gender Bias in STEM Graduate and Post-graduate Students Using Equity in STEM for All Genders Course. *Journal of Science Education and Technology*, 31, 638–648. <https://doi.org/10.1007/s10956-022-09983-y>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103504. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103504>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S., Davis, T., Talleyrand, R., & Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 474–483. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.48.4.474>
- Lin, Y. (2021, june). The literature review of gender discriminations in schools, families and workplaces. *Proceedings of the 2021 2nd International Conference on Mental Health and Humanities Education*, Qingdao, China. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210617.134>
- Liu, C., & McDonald, S. (2022), Old Boy Networks at Work in the United States. In S. Horak (Ed.), *Informal Networks in International Business* (pp. 199-215). Emerald

Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83982-878-220221021>

Llorens, A., Tzovara, A., Bellier, L., Bhaya-Grossman, L., Bidet-Caulet, A., Chang, W. K., Cross, Z. R., Dominguez-Faus, R., Flinker, A., Fonken, Y., Gorenstein, M. A., Holdgraf, C., Hoy, C. W., Ivanova, M. V., Jimenez, R. T., Jun, S., KaM, J. W. Y., Kidd, C., Marcelle, E.,...Dronkers, N. F. (2021). Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. *Neuron*, 109(13), 2047-2074.

<http://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>.

Lyons, T., & Quinn, F. (2010). *Choosing Science: Understanding the Declines in Senior High School Science Enrolments*. National Centre of Science, ICT and Mathematics Education for Rural and Regional Australia. <https://core.ac.uk/display/19891657>

Madsen, S., & Andrade, M. (2018). Unconscious Gender Bias: Implications for Women's Leadership Development. *Journal of Leadership Studies*, 12.

<https://doi.org/10.1002/jls.21566>

*Martínez-Galaz, C. P., Campo, V. I., & Palomera-Rojas, P. V. (2022). Women's voices in engineering: academic experiences, obstacles, and facilitators of career tenure. *Formación universitaria*, 15(4), 59-68. <http://doi.org/10.4067/S0718-50062022000400059>

Martin, P., & Barnard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. <http://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1099>.

Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality?. *Women in Management Review*, 21(4), 311–326.

<http://doi.org/10.1108/09649420610667028>

*Mattocks, K., & Briscoe-palmer, S. (2016). Diversity, inclusion, and doctoral study:

- challenges facing minority phd students in the United Kingdom. *Eur Polit Sci*, 15, 476–492. <http://doi.org/10.1057/s41304-016-0071-x>
- McCormick-Huhn, K., Kim, L. M., Shields, S. A. (2020). Unconscious Bias Interventions for Business: An Initial Test of WAGES-Business (Workshop Activity for Gender Equity Simulation) and Google’s “re:Work” Trainings. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 20(1), 26-65. <https://doi.org/10.1111/asap.12191>
- *Meeussen, L., Begeny, C. T., Peters, K., & Ryan, M. K. (2021). In traditionally male-dominated fields, women are less willing to make sacrifices for their career because discrimination and lower fit with people up the ladder make sacrifices less worthwhile. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(8), 588-601. <http://doi.org/10.1111/jasp.12750561>
- Menon, N. Z., & Satpathy, B. (2020). Exploring Theories of workplace gender inequality and its outcomes: a systematic literature review. *Turkish online Journal of qualitative inquiry*, 11(3), 727-743.
- Monteiro, R., Vieira, A. F. S., Daniel, F., Silva, A. G., & Matos, F. R. N. (2019). Medida de atitudes em contextos organizacionais masculinos. *Revista de Administração Pública*, 53(5), 899-916. <https://doi.org/10.1590/0034-761220170155>
- Motro, D., Evans, J. B., Ellis, A. P. J., & Benson, L., III (2021). Race and Reactions to Women’s Expressions of Anger at Work: Examining the Effects of the “Angry Black Woman” Stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 142-152. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000884>
- Moura, R. G.; Nascimento, R. P.; Barros, D. F. (2020). “There’s a lot of woman in him”: the feminine as a deviance from the norm. *Organizações & Sociedade*, 27(95), 620-643. <https://doi.org/10.1590/1984-9270951>

- Myers, K., Gallaher, C., & McCarragher, S. (2019). STEMism. *Journal of Gender Studies*, 28(6), 648-660. <http://doi.org/10.1080/09589236.2019.1584744>
- Nascimento, B. (2020). A mulher negra no mercado de trabalho. In: H. B. Hollanda (Org.), *Interseccionalidades: pioneiras do feminismo negro brasileiro*. Bazar do Tempo.
- Oeberst, A., Kimmerle, J., Cress, U. (2016). What Is Knowledge? Who Creates It? Who Possesses It? The Need for Novel Answers to Old Questions. In: Cress, U., Moskaliuk, J., Jeong, H. (Eds), *Mass Collaboration and Education* (pp. 105-124). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-13536-6_6
- Oliveira-Silva, L. G. & Lopes, A. B. M. (2021). Mulheres e liderança: barreiras, estereótipos e estratégias frente a uma visão androcêntrica. In: I. F. Barbosa, V. S. L. Barbosa, & M. R. M. Araújo (Orgs.), *Contrassensos contemporâneos do mundo do trabalho* (pp. 181-200). Criação Editora.
- *O'Meara, K., Templeton, L., & Nyunt, G. (2018). Earning Professional Legitimacy: Challenges Faced by Women, Underrepresented Minority, and Non-Tenure-Track Faculty. *Teachers College Record*, 120(12), 1–38. <http://doi.org/10.1177/016146811812001203>
- *Park, J., Salazar, C., Parikh, R., Zheng, J., Liwanag, A., Dunewood, L. (2021). Connections matter: Accessing information about education and careers in stem. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 27(6), 85-113. <http://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2021033856>
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Artmed.
- Pereira, B. C. J. (2021). Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. *Civitas*, 21(3), 445-454. <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2021.3.40551>

Perez, R. M. A. (2020). Women and meritocracy. Historical roots of a paradigm and current possibilities of transformation. *Futuro del pasado*, 11, 593-635.

<http://doi.org/10.14516/fdp.2020.011.020>

Pietri, E. S., Johnson, I. R., Ozgumus, E., & Young, A. I. (2018). Maybe she is relatable: increasing women's awareness of gender bias encourages their identification with women scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 42(2), 192–

219. <https://doi.org/10.1177/0361684317752643>

*Pinochet, C., & Valdovinos, M. (2021). The Monopoly of Technique: Gender Inequalities and Female Agency in Support Work in the Chilean Musical Field. *Resonancias*, 25(48), 87-108. <http://doi.org/10.7764/res.2021.48.5>

Prieto-Rodriguez, E., Sincock, K., Berretta, R., Todd, J., Johnson, S., Blackmore, K., Wanless, E., Giacomini, A., & Gibson, L. (2022). A study of factors affecting women's lived experiences in STEM. *Humanit Soc Sci Commun*, 9(1), 1-11. <http://doi.org/10.1057/s41599-022-01136-1>.

Régner, I., Steele, J. R., Ambady, N., Thinus-Blanc, C., & Huguet, P. (2014). Our future scientists: a review of stereotype threat in girls from early elementary school to middle school. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 27(3), 13-51.

*Reynolds, R., Rogers, D., Crawley, L., Richards, H. L., & Fortune, D. G. (2022). Glass ceiling versus sticky floor, sideways sexism and priming a manager to think male as barriers to equality in clinical psychology: An interpretive phenomenological analysis approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 53(3), 225–233. <http://doi.org/10.1037/pro0000456>

Ryan, M. K., Morgenroth, T. (2024). Why We Should Stop Trying to Fix Women: How Context Shapes and Constrains Women's Career Trajectories. *Annu Rev Psychol*, 75,

- 555-572. <https://10.1146/annurev-psych-032620-030938>
- Rrustemi, I., Locatelli, I., Schwarz, J., Lagro-Janssen, T., Fauvel, A. & Clair, C. (2020). Gender awareness among medical students in a Swiss University. *BMC Medical Educational*, 20, 156. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02037-0>
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- *Sakowski, S. A., Feldman, E. L., Jagsi, R., & Singer, K. (2020). Energizing the Conversation: How to Identify and Overcome Gender Inequalities in Academic Medicine. *J Contin Educ Health Prof*, 40(4), 274-278. <http://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000296>
- Samejima, F. (1969). Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. *Psychometrika*, 34, 1-97. <https://doi.org/10.1007/bf03372160>
- Santos, E. D., Albahari, A., Diaz, S., & Freitas, E. C. (2021). ‘Science and Technology as Feminine’: raising awareness about and reducing the gender gap in STEM careers. *Journal of Gender Studies*, 31(4), 505-518. <http://doi.org/10.1080/09589236.2021.1922272>
- Schmader, T., Dennehy, T. C., & Baron, A. S. (2022). Why Antibias Interventions (Need Not) Fail. *Perspectives on Psychological Science*, 17(5), 1381-1403. <https://doi.org/10.1177/17456916211057565>
- Schmitt, D. P., Long, A. E., McPhearson, A., O’Brien, K., Remmert, B., and Shah, S. H. (2017). Personality and gender differences in global perspective. *Int. J. Psychol.* 52(Suppl. 1), 45–56. <https://10.1002/ijop.12265>
- Seo, S. & Mattos, M. K. (2024). The relationship between social support and sleep quality in older adults: A review of the evidence. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 117,

105179. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2023.105179>

Severi, F., & Jesus Filho, J. (2022). Is there a gender pay gap in the Brazilian judiciary?.

Revista de administração pública, 56(2), 208-225. <http://doi.org/10.1590/0034-761220210163x>

Shields, S. A., Zawadzki, M. J., & Johnson, R. N. (2011). The impact of a workshop activity for gender equity simulation in the academy (WAGES-Academic) in demonstrating cumulative effects of gender bias. *Journal of Diversity in Higher Education*, 4, 120-129. <https://doi.org/10.1037/a0022953>

*Sian, S., Agrizzi, D., Wright, T., & Alsalloom, A. (2020). Negotiating constraints in international audit firms in Saudi Arabia: Exploring the interaction of gender, politics and religion. *Accounting, Organizations and Society*, 84.

<http://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101103>

Sigursteinsdottir, H. & Karlsdottir, F. B. (2022). Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*, 19(8), 4724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>

Silva, G. U. L. (2021). Análise fatorial confirmatória ou análise dos componentes principais? Uma comparação com dados de opinião pública do Brasil. *Caderno Eletrônico de Ciências Sociais*, 9(1), 112-138. <https://doi.org/10.47456/cadecs.v9i1.37156>

*Smith, D., Spronken-Smith, R., Stringer, R., & Wilson, C. A. (2015). Gender, academic careers and the sabbatical: a New Zealand case study. *Higher Education Research & Development*, 35(3), 589-603. <http://doi.org/10.1080/07294360.2015.1107880>

Smith, W. A., Hung, M., & Franklin, J. D. (2011). Racial Battle Fatigue and the misEducation of Black Men: Racial Microaggressions, Societal Problems, and

- Environmental Stress. *Journal of Negro Education*, 80(1), 63–82.
- Soares, C. B., Hoga, L. A. K., Peduzzi, M., Sangaleti, C., Yonekura, T., & Silva, D. R. A. D. (2014). Revisão integrativa: conceitos e métodos utilizados na enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem – USP*, 48(2), 335-345. <https://doi.org/10.1590/S0080-6234201400002000020>
- *Steklacova, A., Bradac, O., Lacy, P., & Benes, V. (2017). E-WIN Project 2016: Evaluating the Current Gender Situation in Neurosurgery Across Europe-An Interactive, Multiple-Level Survey. *World Neurosurg*, 104, 48-60. <http://doi.org/10.1016/j.wneu.2017.04.094>
- Sternberg, R. (2012). *Psicologia Cognitiva* (5^a ed.). Cengage Learning.
- Stohs, J. H. (1991). Moving beyond womens's career choices: factors associated with career continuity among female former art students. *Journal of Career Development*, 18, 123-138. <http://doi.org/10.1007/BF01326618>
- Tahsin, N., Asad, M., Ahmed, N. S., & Sakib, K. (2022). Can female underrepresentation in information technology be solved through na awareness-based approach?. *3rd International Workshop on Gender Equality, Diversity and Inclusion in Software Engineering*.
- Takawira, N. (2020). Mediation effect of perceived organisational and social support in the relationship between career adaptability and career satisfaction among professional women. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 23-29. <http://doi.org/10.1080/14330237.2020.1716550>
- Tandrayen-Ragoobur, V. & Gokulsing, D. (2021). Gender gap in STEM education and career choices: what matters?. *Journal of Applied Research in Higher Educational*, 14(3),

- 1021-1040. <http://doi.org/10.1108/JARHE-09-2019-0235>.
- Teignier, M., & Cuberes, D. (2014). Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labour Market: A Quantitative Estimate. *UB Economics Working Papers*, 308.
<http://doi.org/10.2139/ssrn.2405006>.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220.
<https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Toronto, C. E. (2020). Overview of the Integrative Review. In: C. E., Toronto & R. Remington (Orgs.), *A step-by-step guide to conducting an Integrative Review* (pp. 1-10). Springer.
- United Nations. (2022). *Progress on the sustainable development goals: The gender snapshot 2021*. https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2021/UNW_GenderSnapshot.pdf
- Van der Vleuten, M., Steinmetz, S., & van de Werfhorst, H. (2019). Gender norms and STEM: the importance of friends for stopping leakage from the STEM pipeline. *Educational Research and Evaluation*, 24(6-7), 417-436.
<http://doi.org/10.1080/13803611.2019.1589525>.
- Van Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., De Vos, A., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 240–269.
<https://doi.org/10.1177/2041386620930063>
- *Veilleux, C., Samuel, N., Yan, H., Bass, V., Al-Shahrani, R., Mansur, A., ... Milot, G. (2021). Cross-sectional analysis of women in neurosurgery: a Canadian perspective. *Neurosurg Focus*, 50(3), 1-7. <http://doi.org/10.3171/2020.12.FOCUS20959>
- Velásquez, L. J., & D'Armas, M. (2015). El ingeniero con conciencia social: Una posibilidad

- para el desarrollo sostenible. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 19(74), 25-38.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212015000100003&lng=es&tlng=es
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *J Appl Psychol*, 102(3), 546-563. <http://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Webber, G. R., & Giuffre, P. (2019). Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity. *Sociology Compass*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.1111/soc4.12698>
- Wegner, D. M., & Giuliano, T. (1982). The Forms of Social Awareness. In: Ickes, W., Knowles, E.S. (Eds), *Personality, Roles, and Social Behavior* (pp. 165-198). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9469-3_6
- Williams, C.; Muller, C.; Kilanski, K. (2012). Gendered Organizations in the New Economy. *Gender & Society*, 26(4), 549-573. <http://doi.org/10.1177/0891243212445466>.
- Wolniak, G. C., Chen-Bendle, E. C., & Tackett, J. L. (2023). Exploring Gender Differences in Leadership Aspirations: A Four-Year Longitudinal Study of College Students From Adverse Backgrounds. *AERA Open*, 9. <https://doi.org/10.1177/23328584231183665>
- World Bank. (2022). Labor force, female (% of total labor force). *World Dev. Indic. Database*. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. <http://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>
- World Economic Forum. (2023). *Gender Equality is Stalling: 131 years to close the gap*. <https://www.weforum.org/press/2023/06/gender-equality-is-stalling-131-years-to-close-the-gap/>
- Yasmin, T., & Husna, C. A. (2020). Familial support as a determinant of women career

- development: a qualitative study. *Asian Journal of Social Sciences and Legal Studies*, 2(4), 76-87. <http://doi.org/10.34104/ajssls.020.076087>
- *Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., ... Tai, V. (2019). A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, 10. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>
- Yu, H., Wang, X., Wang, G., & Zeng, X. (2018). An active three-way clustering method via low-rank matrices for multi-view data. *Information Sciences*, 507, 823-839. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2018.03.009>
- Zawadzki, M. J., Danube, C. L., & Shields, S. A. (2012). How to Talk about Gender Inequity in the Workplace: Using WAGES as an Experiential Learning Tool to Reduce Reactance and Promote Self-Efficacy. *Sex Roles*, 67, 605–616. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0181-z>

8. Anexos

Anexo A – Avaliação de adequação de itens por juízes

Oi! Tudo bem?

Vimos te convidar para participar do processo de adaptação para o contexto brasileiro da Knowledge of Gender Equity Scale (KGE, Shields et al., 2011), um instrumento que investiga o conhecimento sobre equidade de gênero no local de trabalho. Mais especificamente, você nos auxiliará na busca de evidências de validade baseadas no conteúdo da KGE, analisando a síntese das versões traduzidas para compará-la com a versão original, considerando o contexto brasileiro.

Abaixo são apresentadas a definição da KGE, os itens da versão original do instrumento e sua tradução. Por favor, avalie a clareza da linguagem de cada item da síntese, o quanto o item é pertinente para o construto e o quanto é relevante para a medida.

- 1) Clareza: Avalie a quão clara e compreensível é a sentença.
- 2) Pertinência: Avalie se a sentença representa o construto/comportamento que quer medir.
- 3) Relevância: Avalie se a sentença é relevante/importante para o instrumento.

A seguir você encontrará uma lista de itens para julgar. Basta indicar a direita sua resposta de acordo com a seguintes escalas:

	1	2	3	4	5
Clareza	Nada claro		Pouco claro		Completamente claro
Pertinência	Nada pertinente		Pouco pertinente		Completamente pertinente
Relevância teórica	Nada relevante		Pouco relevante		Completamente relevante

Por fim, caso necessário, indique modificações nos itens.

Nesta análise, considere que a tradução não precisa ser literal, mas adaptada ao contexto brasileiro. Logo, avalie, especialmente, se as expressões ou termos podem ser generalizados para diferentes regiões do país, bem como se transmitem a ideia original e se são adequadas/inteligíveis para o público-alvo do instrumento (trabalhadores em geral).

Suas considerações serão muito importantes para a qualidade desta pesquisa.

Desde já, agradeço o apoio!

Definição do construto: Conhecimento de equidade de gênero no trabalho envolve identificar possíveis diferenças no tratamento direcionado a homens e mulheres no local de trabalho.

ITEM ORIGINAL	SÍNTESE DAS TRADUÇÕES	CLAREZA	PERTINÊNCIA	RELEVÂNCIA	NOVA PROPOSTA DE TEXTO
1. Men tend to receive larger raises than women.	1. Homens tendem a receber aumentos de salário maiores do que as mulheres.				
2. Women are often noticed in the workplace for their personal appearance.	2. Mulheres costumam ser notadas por sua aparência física no ambiente de trabalho.				
3. Gender has no influence on the results of workplace evaluations.	3. Gênero não influencia os resultados da avaliação no ambiente de trabalho.				
4. Men's common interests with their male bosses help to further their	4. Interesses em comum entre os homens e seus chefes homens ajudam a impulsionar suas carreiras.				
5. Women who assume the caregiver role at home are viewed to be less serious in their careers.	5. Mulheres que assumem o papel de donas de casa são vistas como menos comprometidas com suas carreiras.				

ITEM ORIGINAL	SÍNTESE DAS TRADUÇÕES	CLAREZA	PERTINÊNCIA	RELEVÂNCIA	NOVA PROPOSTA DE TEXTO
6. Women tend to have larger offices than male coworkers with the same status.	6. Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo.				
7. Gender inequity is often the result of the accumulation of many small and subtle biases, rather than a large, obvious event.	7. A desigualdade de gênero costuma ser resultado do acúmulo de muitos preconceitos pequenos e sutis, ao invés de um acontecimento grande e explícito.				
8. Workplaces tend to view women's careers as being just as important as those of men.	8. As empresas tendem a ver a carreira das mulheres com a mesma importância que veem a dos homens.				
9. Gender can influence the salary of men and women.	9. Gênero pode influenciar o salário de homens e mulheres.				
10. The types of gender inequity a woman experiences vary	10. Os tipos de desigualdade de gênero vivenciados por uma mulher variam de acordo com o				

depending on the stage of her career.	estágio da sua carreira.				
---------------------------------------	--------------------------	--	--	--	--

ITEM ORIGINAL	SÍNTESE DAS TRADUÇÕES	CLAREZA	PERTINÊNCIA	RELEVÂNCIA	NOVA PROPOSTA DE TEXTO
11. Women are often not acknowledged by their male colleagues for their hard work.	11. Mulheres não costumam ser reconhecidas por seu trabalho duro pelos seus colegas homens.				
12. Women feel pressure to familiarize themselves with traditionally male subjects in order to succeed in the workplace.	12. As mulheres se sentem pressionadas a se familiarizar com assuntos tradicionalmente masculinos para terem sucesso no local de trabalho.				
13. One factor contributing to gender inequities is the dual role women hold of being a worker and a caregiver.	13. Um fator que contribui para a desigualdade de gênero é a dupla jornada das mulheres, como profissionais e donas de casa.				
14. Women and men receive bonuses at equivalent rates.	14. Mulheres e homens recebem bônus salariais com valores equivalentes.				
15. Discrepancy in success of men and women in their careers can be explained by the cumulative	15. A discrepância no sucesso de homens e mulheres em suas carreiras pode ser				

effect of many small incidents of gender inequity.	explicada pelo efeito cumulativo de muitos pequenos incidentes de desigualdade de gênero.				
--	---	--	--	--	--

ITEM ORIGINAL	SÍNTESE DAS TRADUÇÕES	CLAREZA	PERTINÊNCIA	RELEVÂNCIA	NOVA PROPOSTA DE TEXTO
16. Women are often chosen for responsibilities at work that fit stereotypical personality characteristics.	16. Mulheres costumam ser escolhidas para realizar atividades no trabalho de acordo com características estereotipadas de personalidade.				
17. Men feel equal pressure to balance family and career as do women.	17. Homens sentem a mesma pressão que as mulheres para equilibrar família e carreira.				
18. Men and women receive promotions at an equal rate.	18. Homens e mulheres são promovidos na mesma proporção.				
19. Behaviors, such as assertiveness, that are perceived to be positive when displayed by men are often perceived as negative when displayed by women.	19. Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando apresentados por homens, geralmente são percebidos como negativos quando				

	apresentados por mulheres.				
--	----------------------------	--	--	--	--

ITEM ORIGINAL	SÍNTESE DAS TRADUÇÕES	CLAREZA	PERTINÊNCIA	RELEVÂNCIA	NOVA PROPOSTA DE TEXTO
20. Women are likely to receive as many or more staff assistants as men with equal status.	20. É provável que as mulheres possuam tantos ou mais assistentes que os homens no mesmo cargo.				
21. Women who report incidents of gender inequity are viewed positively by colleagues.	21. Mulheres que relatam situações de desigualdade de gênero são vistas de forma positiva por colegas.				

Você tem algum comentário? Por favor, descreva-o a seguir.

Anexo B - Questionário Sociodemográfico**1) Raça/Etnia autodeclarada:**

☐ Branco ☐ Preto ☐ Pardo ☐ Indígena

☐ Amarelo ☐ Prefiro não declarar ☐ Outra

2) Unidade Federativa: (exemplo: Minas Gerais) _____**3) Idade:** (em números, exemplo: 22) _____**4) Estado civil:**

☐ Solteira ☐ Casada ou União Estável ☐ Separada, divorciada ou viúva

5) Número de filhos (Responda em numeral. Em caso de não possuir filhos, responda

0): _____

6) Identidade de gênero:

Significados

Cis: Se identifica com o seu gênero atribuído ao nascer.

Trans: Não se identifica com o gênero que lhe foi designado ao nascer.

☐ Mulher cis

☐ Mulher trans

☐ Prefiro não responder

☐ Outro: _____

7) Orientação sexual:

☐ Heterossexual ☐ Homossexual ☐ Bissexual

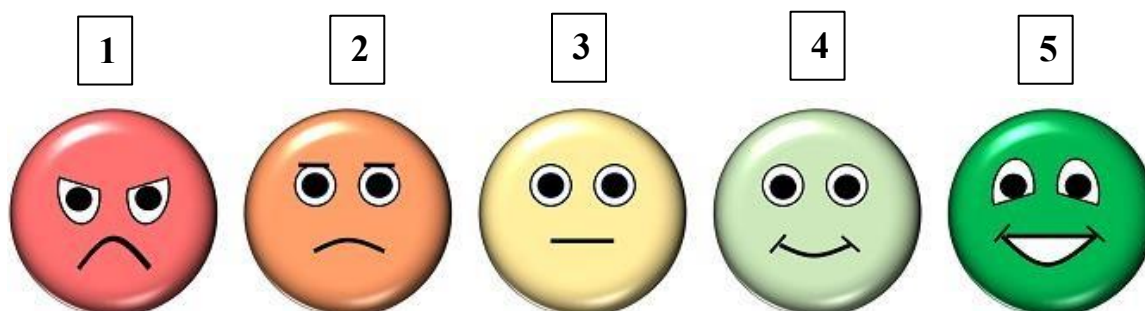
☐ Panssexual ☐ Assexual

☐ Outro: _____

8) Qual é sua profissão? _____

Anexo C - *Knowledge of Gender Equity Scale (KGE)*

Os itens a seguir abordam situações sobre gênero e carreira. Por favor, leia cada um dos itens e, tendo como base as carinhas abaixo, avalie o quanto você concorda ou discorda. Considere 1 como equivalente de “discordo fortemente” e 5 de “concordo fortemente”.



1. Homens tendem a receber aumentos de salário maiores do que as mulheres.	1	2	3	4	5
2. Mulheres costumam ser notadas por sua aparência física no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
3. Gênero não influencia os resultados da avaliação no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
4. Interesses em comum entre os homens e seus chefes homens ajudam a impulsionar suas carreiras.	1	2	3	4	5
5. Mulheres que assumem o papel de donas de casa são vistas como menos comprometidas com suas carreiras.	1	2	3	4	5
6. Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo.	1	2	3	4	5
7. A desigualdade de gênero costuma ser resultado do acúmulo de muitos preconceitos pequenos e sutis, ao invés de um acontecimento grande e explícito.	1	2	3	4	5
8. As empresas tendem a ver a carreira das mulheres com a mesma importância que veem a dos homens.	1	2	3	4	5

9. Gênero pode influenciar o salário de homens e mulheres.	1	2	3	4	5
10. Os tipos de desigualdade de gênero vivenciados por uma mulher variam de acordo com o estágio da sua carreira.	1	2	3	4	5
11. Mulheres não costumam ser reconhecidas por seu trabalho duro pelos seus colegas homens.	1	2	3	4	5
12. As mulheres se sentem pressionadas a se familiarizar com assuntos tradicionalmente masculinos para terem sucesso no local de trabalho.	1	2	3	4	5
13. Um fator que contribui para a desigualdade de gênero é a dupla jornada das mulheres, como profissionais e donas de casa.	1	2	3	4	5
14. Mulheres e homens recebem bônus salariais com valores equivalentes.	1	2	3	4	5
15. A discrepância no sucesso de homens e mulheres em suas carreiras pode ser explicada pelo efeito cumulativo de muitos pequenos incidentes de desigualdade de gênero.	1	2	3	4	5
16. Mulheres costumam ser escolhidas para realizar atividades no trabalho de acordo com características estereotipadas de personalidade.	1	2	3	4	5
17. Homens sentem a mesma pressão que as mulheres para equilibrar família e carreira.	1	2	3	4	5
18. Homens e mulheres são promovidos na mesma proporção.	1	2	3	4	5

19. Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando apresentados por homens, geralmente são percebidos como negativos quando apresentados por mulheres.	1	2	3	4	5
20. É provável que as mulheres possuam tantos ou mais assistentes que os homens no mesmo cargo.	1	2	3	4	5
21. Mulheres que relatam situações de desigualdade de gênero são vistas de forma positiva por colegas.	1	2	3	4	5

Anexo D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidada a participar, de forma voluntária, da pesquisa intitulada “Conhecimento de equidade de gênero no trabalho: Adaptação e evidências de validade do KGE-Br”, sob a responsabilidade das pesquisadoras Luana de Souza Barros, Sônia Maria Guedes Gondim e Lígia Carolina Oliveira Silva. Nesta pesquisa nós estamos buscando traduzir para a língua portuguesa e adaptar para a cultura brasileira um questionário sobre conhecimento de desigualdade de gênero no trabalho, que foi formulado em um país que utiliza a língua inglesa. Para isso, gostaríamos de saber suas percepções sobre essa questão.

Sua participação consistirá em responder um questionário online de maneira mais sincera possível. Para confirmar sua participação, basta ler este Termo de consentimento livre esclarecido clicar na opção “Li o termo e aceito participar da pesquisa.”. Você pode também se recusar a participar marcando a opção corresponde ao final desta página ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem que isso lhe traga prejuízos ou penalidades.

É importante que você guarde em seus arquivos uma cópia deste termo e que tenha ciência que sua participação não acarretará em ganho ou despesa financeira. Os riscos envolvidos com sua participação são mínimos, consistindo em constrangimento ao responder os itens. Caso isso aconteça, você poderá entrar em contato imediatamente conosco, pois poderemos prestar apoio emocional. Não prevemos nenhum dano que possa ser causado pela pesquisa, mas se ocorrerem você terá direito a solicitar indenização através de vias judiciais. Os benefícios esperados são o aumento da autoconsciência crítica das inequidades que perpassam suas carreiras e ampliação de instrumentos que podem auxiliar na avaliação e intervenção de profissionais que atuem na área de gestão de pessoas.

As pesquisadoras se comprometem em manter seus dados pessoais e respostas em sigilo e armazenados em local seguro por um período mínimo de 5 anos após o término da pesquisa para só depois serem descartados. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para

alcançar o objetivo exposto acima e será divulgado de maneira acessível ao grupo ou população que foi pesquisada.

Você poderá entrar em contato com as pesquisadoras pelo e-mail luana.barros@ufu.br ou pelo telefone (22) 992268609. Para tratar de seus direitos enquanto participante e esclarecer dúvidas sobre a ética desta pesquisa, você poderá entrar em contato com Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: (34) 3239-4131 ou pelo e-mail cep@propp.ufu.br.

Consentimento pós informação

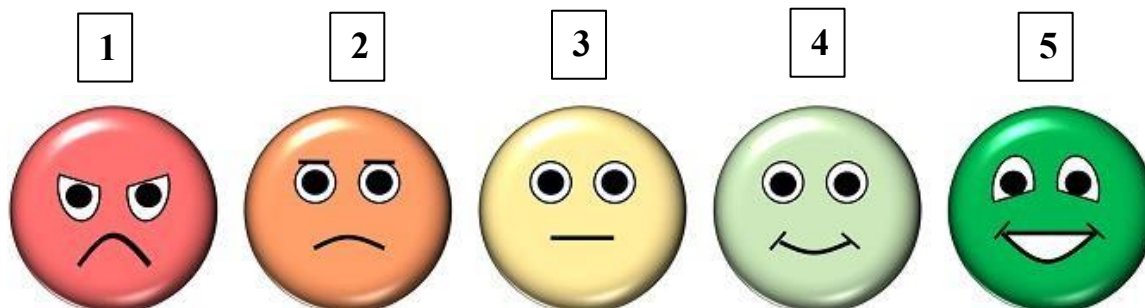
Eu declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Li o termo e aceito participar da pesquisa

Li o termo e não aceito participar da pesquisa

Anexo E - Versão brasileira da KGE

Os itens a seguir abordam situações sobre gênero e carreira. Por favor, leia cada um dos itens e, tendo como base as carinhas abaixo, avalie o quanto você concorda ou discorda. Considere 1 como equivalente de “discordo fortemente” e 5 de “concordo fortemente”.



1. Homens tendem a receber aumentos de salário maiores do que as mulheres.	1	2	3	4	5
2. Mulheres costumam ser notadas por sua aparência física no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
3. Gênero não influencia os resultados da avaliação no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
4. Interesses em comum entre os homens e seus chefes homens ajudam a impulsionar suas carreiras.	1	2	3	4	5
5. Mulheres que assumem o papel de donas de casa são vistas como menos comprometidas com suas carreiras.	1	2	3	4	5
6. Mulheres tendem a ter escritórios maiores do que seus colegas homens com o mesmo cargo.	1	2	3	4	5
7. As empresas tendem a ver a carreira das mulheres com a mesma importância que veem a dos homens.	1	2	3	4	5
8. Gênero pode influenciar o salário de homens e mulheres.	1	2	3	4	5
9. Mulheres não costumam ser reconhecidas por seu trabalho duro pelos seus colegas homens.	1	2	3	4	5

10. As mulheres se sentem pressionadas a se familiarizar com assuntos tradicionalmente masculinos para terem sucesso no local de trabalho.	1	2	3	4	5
11. Um fator que contribui para a desigualdade de gênero é a dupla jornada das mulheres, como profissionais e donas de casa.	1	2	3	4	5
12. Mulheres e homens recebem bônus salariais com valores equivalentes.	1	2	3	4	5
13. Mulheres costumam ser escolhidas para realizar atividades no trabalho de acordo com características estereotipadas de personalidade.	1	2	3	4	5
14. Homens sentem a mesma pressão que as mulheres para equilibrar família e carreira.	1	2	3	4	5
15. Homens e mulheres são promovidos na mesma proporção.	1	2	3	4	5
16. Comportamentos, como assertividade, que são percebidos como positivos quando apresentados por homens, geralmente são percebidos como negativos quando apresentados por mulheres.	1	2	3	4	5
17. É provável que as mulheres possuam tantos ou mais assistentes que os homens no mesmo cargo.	1	2	3	4	5
18. Mulheres que relatam situações de desigualdade de gênero são vistas de forma positiva por colegas.	1	2	3	4	5