

MEDIAÇÃO DA INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE EQUIDADE E EMPODERAMENTO DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES

**Beatriz de Oliveira Benedito, Universidade Estadual Paulista (Unesp),
<https://orcid.org/0000-0003-2873-6653>**

Marcela Arantes Ribeiro, Universidade Estadual Paulista (Unesp), <https://orcid.org/0000-0003-4135-9725>

RESUMO

A discussão sobre as relações na sociedade ultrapassa os tempos históricos e fomenta os enfrentamentos nas atuais relações, nessa argumentação tem-se a discussão da presença da mulher nas organizações como espaços de trabalho. Neste contexto, o tema dessa pesquisa é a Mediação da Informação visando a informação para o empoderamento das mulheres nas organizações, bem como o enfrentamento das desigualdades de gênero nas organizações. Com alcance global por se tratar da presença da mulher na sociedade tem-se discussões em vários campos do conhecimento, nesta pesquisa alinha-se a Ciência da Informação visando a discussão da mulher na sociedade e a informação como impulsionadora da desconstrução das desigualdades, para tanto tem-se como questionamento: como impulsionar a informação no processo de equidade e empoderamento das mulheres nas organizações? Tal questionamento ocorre considerando o processo de construção social e histórico da mulher na sociedade, bem como as diferenças sociocultural no processo de construção dos indivíduos na sociedade que delinea os espaços conforme a identidade de gênero da pessoa. A pesquisa tem como objetivo abordar o processo de Mediação da Informação no contexto da igualdade de gênero no âmbito das organizações contemporâneas. Trata-se de investigação finalizada de cunho interpretativo, de natureza qualitativa, do tipo descritiva e documental, sendo o documento de análise a lista Bloomberg Gender-Equality (2021). Os dados são tratados com base na Análise de Conteúdo com a técnica Análise de Categorias/Categorial e interpretados a luz da Mediação da Informação demonstrando a importância da discussão sobre a informação no empoderamento da mulher na sociedade.

Palavras-Chave: Empoderamento da Mulher; Gênero; Mediação da Informação; Organização.

MEDIACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL PROCESO DE EQUIDAD Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES

RESUMEN

La discusión sobre las relaciones en la sociedad va más allá de los tiempos históricos y fomenta confrontaciones en las relaciones actuales, en ese argumento está la discusión de la presencia de las mujeres en las organizaciones como espacios de trabajo. En ese contexto, el tema de esta investigación es la Mediación de la Información, visando la información para el empoderamiento de las mujeres en las organizaciones, así como el enfrentamiento de las desigualdades de género en las organizaciones. Con alcance global porque se trata de la presencia de la mujer en la sociedad, hay discusiones en diversos campos del conocimiento, esta investigación alinea la Ciencia de la Información con el objetivo de la discusión de la mujer en la sociedad y la información como motor de la deconstrucción de las desigualdades, para lo cual la pregunta es: ¿cómo impulsar la información en el proceso de equidad y empoderamiento de las mujeres en organizaciones? Tal cuestionamiento ocurre considerando el proceso de construcción social e histórica de la mujer en la sociedad, así como las

diferencias socioculturales en el proceso de construcción de los individuos en la sociedad que delimitan espacios de acuerdo con la identidad de género de la persona. La investigación tiene como objetivo abordar el proceso de Mediación de la Información en el contexto de la igualdad de género en las organizaciones contemporáneas. Se trata de una investigación finalizada de carácter interpretativo, de carácter cualitativo, de tipo descriptivo y documental, y el documento de análisis es la lista de Igualdad de Género de Bloomberg (2021). Los datos son tratados a partir del Análisis de Contenido con la técnica de Análisis Categoría/Categoría e interpretados a la luz de la Mediación de la Información, demostrando la importancia de la discusión sobre la información en el empoderamiento de la mujer en la sociedad.

Palabras-Clave: Empoderamiento de la Mujer; Género; Mediación de la Información; Organización.

MEDIATION OF INFORMATION IN THE PROCESS OF EQUITY AND EMPOWERMENT OF WOMEN IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The discussion about relationships in society goes beyond historical times and encourages confrontations in current relationships, in this argument there is the discussion of the presence of women in organizations as spaces of work. In this context, the theme of this research is Information Mediation, aiming at information for the empowerment of women in organizations, as well as the confrontation of gender inequalities in organizations. With global reach because it is about the presence of women in society, there are discussions. in various fields of knowledge, this research aligns Information Science aiming at the discussion of women in society and information as a driver of the deconstruction of inequalities, for which the question is: how to boost information in the process of equity and empowerment of women in organizations? Such questioning occurs considering the process of social and historical construction of women in society, as well as the sociocultural differences in the process of construction of individuals in society that delineate spaces according to the person's gender identity. The research aims to approach the Information Mediation process in the context of gender equality in contemporary organizations. This is a finalized investigation of an interpretative nature, of a qualitative nature, of the descriptive and documentary type, and the analysis document is the Bloomberg Gender-Equality list (2021). The data are treated based on Content Analysis with the Category/Category Analysis technique and interpreted in the light of Information Mediation, demonstrating the importance of the discussion about information in the empowerment of women in society.

Keywords: Women's Empowerment; Genre; Information Mediation; Organization.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo se reporta ao tema da Mediação da Informação envolta na discussão de gênero no âmbito das organizações contemporâneas, especificamente na abordagem das relações sociais que produzem desigualdades.

Considerando o contexto social moderno, a Mediação da Informação - vista como um processo em ambiências de

equipamentos informacionais - possibilita enfatizar a construção histórica da diversidade sociocultural, bem como o processo de diferenças consolidadas nas práticas sociais. Assim, o processo de interação informacional entre os indivíduos possibilita impulsionar conflitos para a construção de outras necessidades informacionais que podem romper com as relações existentes.

Considerando o exposto, esta pesquisa se justifica pela constante relevância de abordar as ações e políticas organizacionais inerentes à equidade de gênero, bem como o empoderamento das mulheres na sociedade contemporânea. Nessa perspectiva, o presente estudo tem como ponto de partida a seguinte problemática: como impulsionar a informação no processo de equidade e empoderamento das mulheres nas organizações?

Como objetivo geral, pretende-se abordar o processo de Mediação da Informação no contexto da igualdade de gênero no âmbito das organizações contemporâneas.

Trata-se de uma investigação concluída, no que tange as considerações desta pesquisa

2 TEMÁTICAS DO ESTUDO

A mediação da informação como objeto norteador dessa pesquisa inter-relacionando com a abordagem da discussão de gênero na sociedade nos atuais contextos de empoderamento pela igualdade de gênero no âmbito das organizações. Assim, estabelecer uma relação da informação nas organizações que visam a equidade e igualdade de gênero com efeito para além dos espaços organizacionais perpassa pelo processo de Mediação da Informação, pois a formação discursiva que dá unidade imaginária ao sujeito

de cunho interpretativo, de natureza qualitativa, do tipo descritiva e documental. Os dados são tratados com base na Análise de Conteúdo com aplicação da técnica categorial (Bardin, 1977), a partir das categorias: Liderança corporativa; Tratamento igualitário; Saúde, segurança e bem-estar; educação, capacitação e desenvolvimento; empreendedorismo de mulheres; e, Promoção da igualdade de gênero. Com as análises obteve-se como considerações os apontamentos da importância do processo de construção da informação para desconstrução das desigualdades de gênero na sociedade com efeito nos ambientes de trabalho.

(Guaraldo, 2013) e neste ponto destaca-se a informação a ser disseminada com a materialização do imaginário sociocultural que impulsionam os deslocamentos pautados na construção do ser homem e do ser mulheres na sociedade. Nesse sentido, fomenta-se o fortalecimento da discussão de gênero na Ciência da Informação que conduza para a mudanças de modo de vida em que preze por respeito, igualdade e equidade entre os indivíduos da sociedade.

2.1 Mediação da Informação: Conceitos e Definições

A sociedade se movimenta e se transforma na fluidez das relações e ao mesmo tempo inter-relacionada ações e demandas de grupos sociais que ultrapassa os limites locais e são disseminadas e potencializadas em outros espaços. No contexto contemporâneo destaca-se os meios tecnológicos como impulsionadores da disseminação de informações que representam essas mudanças.

Nesse contexto, tem-se a informação na interação entre seres humanos e/ou desses com o meio, em que há na subjetividade um “[...] jogo de relações que se estabelecerá entre

o que chega e o que preexiste” (Santos, 2008, p. 54). Nesta interação há um processo de trocas que geram mudanças nas percepções e posicionamentos das pessoas e consequentemente das organizações, uma vez que “[...] as organizações são compostas de seres humanos. Todo ser humano é dotado de elementos que envolvem o conhecimento, as emoções, os sentimentos, as sensações, as percepções e os fatores socioculturais” (Hoffmann, 2012, p. 73).

Retomando a discussão sobre a informação, tem-se a contextualização do

conceito pragmático em Araújo (2014, p. 08) “como algo essencialmente intersubjetivo” que culmina na utilização de registros, nota-se que o processo para registro perpassa pelas relações na sociedade, uma vez que tal ação é executada por uma pessoa e essa faz parte de uma sociedade em constante transformação, bem como a possibilidade de inúmeras linguagens para disseminação da informação (Almeida Júnior, 2009). Nesse sentido, a informação no campo subjetivo adentra as relações na sociedade tal qual é constituída nas relações.

Na interação há diferenças socioculturais que transparecem na informação e a ressignificam na intersubjetividade das relações, nesse sentido, destacam-se os/as usuários/as da informação, no que tange o contexto da sociedade em que grupos sociais demandam por igualdade e equidade em espaços sociais, a destacar os ambientes de trabalho. Assim, tem-se em Capurro e Hjørland (2007, p.192) que “usuários deveriam ser vistos como indivíduos em situações concretas dentro de organizações sociais e domínios de conhecimento”.

Alinhando a compreensão de usuários/as da informação como as pessoas da sociedade tem-se as demandas por transformações nos processos socioculturais que ressignificam os comportamentos, posicionamentos, saberes e valores subjetivos que delineiam a sociedade.

Isto posto, entra em cena o conceito de Mediação da Informação, proposto por Almeida Júnior (2015, p. 25): “toda ação de interferência – realizada em um processo, por um profissional da informação e na ambiência de equipamentos informacionais”. Na ação de interferência o processo de mediação da informação como procedimento para disseminação de informação a partir dos anseios de grupos sociais, dito de outra forma, nas mudanças das relações na sociedade – pessoas – são materializadas nas informações e essas são disseminadas nos espaços de relações.

A mediação da informação fundamenta o uso das ambiências dos equipamentos informacionais no contexto em que a pessoa está inserida, nas relações de interação entre o usuário, a informação e o meio (ambiências) visando a apropriação da informação (Fadel et al. 2010; Almeida Júnior, 2015). Assim, na mediação da informação, “conhecer as necessidades dos usuários é fundamental para que possamos planejar, construir, gerir e avaliar serviços e produtos informacionais” (Fadel et al., 2010, p. 16).

Identifica-se a apropriação de determinada informação como objetivo da Mediação, bem como geração de novas demandas informacionais. E, aqui, deve-se registrar uma inter-relação com a discussão da situação das mulheres no âmbito de laboral com a Mediação da Informação, pois grande parte do cenário de desigualdades se associa com a denominação de gênero, que, de acordo com Louro (1997), diz respeito ao processo de construção social e histórico, tal como os eixos relacionados às relações desiguais entre homens e mulheres, isto é, sobre o que é feminino ou masculino e, portanto, as consequências dessas classificações.

A partir da Mediação da Informação, vislumbra-se a informação como um elemento impulsionador do empoderamento, pois perpassa pela “compreensão interacionista entre os sujeitos, perspectivas para apreensão e apropriação da informação pelo sujeito/usuário” (Silva, 2017, p. 234). Nessa reciprocidade, imersos nas relações culturais, os sujeitos sociais compõem e disseminam as informações conforme suas relações. Nesse sentido, pensar a informação na desconstrução da desigualdade de gênero possibilita refletir sobre a ação de interferência no processo de Mediação da Informação, visando a igualdade e a equidade de gênero na sociedade.

2.2 Notas Sobre Mulheres, Sociedade e Mercado de Trabalho

Quando se articula sobre o conceito de gênero no espaço da sociedade e das organizações, fala-se, em geral, de um processo de construção social e histórico, que varia de uma cultura para outra. De acordo com Pinheiro (2007), o significado da palavra gênero foi desenvolvido socialmente por feministas americanas entre os anos de 1960 e 1970, período em que o feminismo transitava pelos desdobramentos da chamada segunda onda, bem como a construção de correntes e vertentes teóricas inerentes ao pensamento feminista.

Nessa discussão, a autora explica que o conceito de gênero foi criado para introduzir uma crítica ao mundo social perante os contextos de desigualdades presentes na maioria das sociedades, senão em todas. Uma crítica para expor os efeitos de padrões de opressão vivenciados por mulheres na época em questão (e que perduram na conjuntura atual) (PINHEIRO, 2007).

Diante do exposto, foi-se necessário que as feministas, sendo as principais difusoras do termo gênero, voltassem o olhar “para si mesmas”. Isto é, para a própria condição de subordinação da mulher e, então, buscam “construir um conceito” desvinculado dos determinismos biológicos, ou ainda, das diferenças fisiológicas enfatizadas nas genitálias de macho ou fêmea (BARBOZA; SILVA, 2005, p. 35).

Mas, segundo Pinheiro (2007, p. 34) o desafio foi mostrar para a sociedade e comunidade científica que as distinções entre homens e mulheres acerca da diferenciação dicotômica entre machos e fêmeas, em especial, expressas na distinção sexual não produzem as desigualdades, pelo contrário, é mais do que isso, “são usadas para naturalizá-las”. Nesse contexto, para a autora a denominação de gênero nasce com o objetivo de demonstrar uma reflexão “relacional”, isto é, homens e mulheres “são definidos em termos

recíprocos, não se podendo entender um dos sexos sem levar em consideração o outro”.

Gênero, na perspectiva de Louro (1997) refere-se a forma de como:

[...] são “trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico”. Pretende-se, dessa forma, recolocar o debate no campo do social, pois é nele que se constroem e se reproduzem as relações (desiguais) entre os sujeitos. As justificativas para as desigualdades precisariam ser buscadas não nas diferenças biológicas (se é que mesmo essas podem ser compreendidas fora de sua constituição social), mas sim nos arranjos sociais, na história, nas condições de acesso aos recursos da sociedade, nas formas de representação (Louro, 1997, p. 26).

Do discutido até aqui, pode-se dizer que gênero e sexo não são palavras semelhantes, muito menos usadas como sinônimos. Dito de outra forma, sexo, diz respeito às diferenças embutidas nas características fisiológicas, ou ainda, nos determinismos biológicos entre macho e fêmea. Gênero, por sua vez, se trata de uma reflexão crítica, uma categoria analítica, bem como um termo construído social, cultural e historicamente para enfatizar as relações desiguais existentes entre homens e mulheres, e claro, suas implicações psicológicas, culturais e assimétricas (Louro, 1997; Pinheiro, 2007; Costa, 2000).

Ademais, de maneira resumida considera-se pertinente outro aspecto central à definição de gênero, a saber: o poder. Dentre as comunicações, Scott (1988) compreende que ao nos referirmos a gênero, articula-se também sobre poder, particularmente, na distribuição desigual de poder entre o público feminino e masculino. Nesse viés, a autora apresenta a seguinte proposição relacionada a essa discussão: “gênero é uma forma primária de significar relações de poder” e, portanto, qualquer alteração na “organização das

relações baseadas nas diferenças sempre correspondem a mudança em representações de poder”, entretanto deve-se registrar que “a direção da mudança não é necessariamente o único caminho” (Scott, 1988, p. 44).

Em geral, fala-se em termos da subjugação da mulher ao homem, bem como ao sistema patriarcal de dominação. Dito de outra forma, em muitos casos, as mulheres não possuem em mãos o poder de tomada de decisão, em diversos aspectos de suas vidas – principalmente, em sociedades próximas do conservadorismo, sendo assim “não se constituem enquanto sujeito”. Une-se a esse contexto, elas não detêm e, muito menos, acumulam esse poder, por outro lado, (re)produzem “não para elas mesmas, mas para aqueles que de fato controlam o poder”, tal como aponta Costa (2000, p. 3).

Diante do exposto, pode-se mencionar como consequência desse cenário, a diferença predominante no modo de educar e ensinar as crianças. Na maior parte da história, e até hoje, meninas e meninos são educados de maneiras distintas, diferenciando as habilidades, sentimentos e comportamentos apropriados, designados e adequados para cada sexo, ao mesmo passo que, induz-se em seus imaginários o que a sociedade espera estereotipicamente de homens e mulheres. Tais ensinamentos, se encontram enraizados, bem como recebem a influência de igrejas, das famílias e escolas. Contudo, é algo que varia entre as culturas de cada território, tal como se adapta conforme a sociedade contemporânea se desenvolve, sendo que a principal justificativa diz respeito a sobrevivência da espécie, em especial, a (re)produção de estereótipos de gênero baseados nessa diferença e separação imposta cultural e socialmente.

Isto posto, convém ressaltar que as desigualdades existentes entre a população feminina e masculina, relacionam-se com essa separação homem/mulher, no exemplo supracitado, menino/menina, ganha-se relevo, a divisão entre espaço público e privado. De um

lado, tem-se a unidade doméstica familiar e privada associada as mulheres, o que reforça a existência dos papéis tradicionais de gênero e, do outro lado, a representação da esfera pública como domínio masculino e de maior valor, resultando em maiores vantagens e oportunidades aos homens (sobretudo, homens brancos, de classe média).

Considerando essa contextualização, a Figura 1 sintetiza esse cenário de desigualdades visíveis entre homens e mulheres, sob o ponto de visto do mercado de trabalho e a participação do público feminino nas organizações.

Figura 1: Desigualdades visíveis



Fonte: Elaboração própria (2022).

A participação da mulher no mundo laboral articula-se com diversos quadros de desigualdades que se fazem presentes (em alguns territórios são mais expressivas), na maioria dos países. Assim, mediante a Figura 1, parte-se inicialmente do primeiro ponto: **1) atividades domésticas**. De modo simples, enfatiza-se as desigualdades de gênero na realização de atividades domésticas e trabalhos de cuidados não remunerados. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2016, p. 7) as mulheres possuem dias de trabalho mais longos e duradouros, em comparação com os trabalhadores masculinos, “com um diferencial de gênero, de 73 e 33 minutos por dia”.

Dados oficiais da ONU Mulheres (2020) e do Instituto Brasileiro de Estatística e

Geografia – IBGE (2019) apresentam essa realidade no âmbito brasileiro. De modo geral, a taxa de realização de afazeres domésticas para as mulheres era de 92% e, para os homens 78,2%. No que se refere ao desenvolvimento das atividades de cuidados não remunerados na residência ou em moradias de parentes era 37% para as mulheres e, 26,1% para os homens, respectivamente. Isto é, a dedicação das mulheres nesse agrupamento de atividades correspondia, em média, a 21,3 horas por semana, enquanto os homens dedicavam, em média, apenas 10,9 horas.

O segundo cenário é inerente ao seguinte eixo: **2) escolaridade e acesso ao trabalho**. Baseando-se em dados e levantamentos de institutos de pesquisa, é plausível afirmar que, hoje as mulheres têm, mais tempo de formação educacional do que os homens, sendo a maioria das pessoas com matrículas em cursos do ensino superior. Apesar disso, esse maior tempo de profissionalização educacional, não é suficiente para levá-las à força de trabalho em proporções superiores ou igualitárias aos homens. De acordo com o IBGE, em 2018, o percentual de mulheres com formação educacional no mercado de trabalho era de 52,9% e, 72% correspondiam à proporção de homens escolarizados e ativos no âmbito de trabalho (IBGE, 2019).

Todavia, cabe destacar que mesmo com esse progresso no aumento do tempo de educação formal das mulheres, as disparidades de gênero na educação persistem em áreas associadas a ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Ademais, no que se refere a área de pesquisa científica é comum entre as pesquisadoras e cientistas femininas encontrar oportunidades de trabalho no setor público ou da academia, enquanto os pesquisadores homens possuem maiores vantagens, bem como são propensos a conquistar vagas no setor privado, tal como explica o *Minimum Set Of Gender Indicators* – MSGI (2022).

Avançando no debate, o terceiro contexto de desigualdade diz respeito a **3) desocupação e informalidade**. Conforme, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe – CEPAL (2021), em virtude da pandemia da Covid 19, bem como a forte contração econômica, a participação das mulheres no mercado de trabalho se configura pela precarização. Em resumo, os efeitos da pandemia resultaram em um retrocesso de 10 anos na participação desse grupo populacional no espaço de trabalho.

No Brasil, em 2020, a taxa de participação laboral do público feminino era de 46,3%, enquanto os homens representavam 65,5%. Por outro lado, no que se refere a desocupação, 14,9% de mulheres estavam desempregadas e 12% dos homens se encontravam na mesma situação (CEPAL, 2021). Complementarmente, segundo a ONU Mulheres (2020, p. 4) os setores produtivos com maior concentração feminina foram os mais afetados, “7 milhões de mulheres já deixaram o mercado de trabalho desde o início da pandemia”.

Finalmente, o último quadro de inequidade, **4) sub-representação nos cargos de liderança**. Desta forma, enfatiza-se a ínfima participação de mulheres em cargos de tomada de decisão, poder, prestígio social e maiores remunerações. Neste enxerto, de acordo com os dados do relatório *Global Gender Report – 2022*, desenvolvido pelo *World Economic Forum*, as disparidades de gênero no acesso aos postos de liderança ainda apresentam grandes lacunas. Em 2022, a participação global do público feminino na liderança dos setores público e privado é de 33%, sendo que os percentuais mais baixos de participação, referem-se aos setores monopolizados por homens, ou que envolvem características estereotipadas ou ‘designadas’ ao público masculino, a saber: cadeia de suprimentos e transporte (21%), fabricação (19%), energia (20%) e infraestrutura (16%).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Os procedimentos metodológicos caracterizam a presente pesquisa como interpretativa, de natureza qualitativa e do tipo descritiva e documental (Gil, 2002). O estudo apresenta a redução, a categorização, a interpretação e a descrição das características das relações variáveis no contexto social da discussão de gênero no âmbito das organizações pelo viés da Mediação da Informação.

Desse modo, adota-se como método de pesquisa a Análise de Conteúdo, que permite a interpretação das entrelinhas do objeto de pesquisa, bem como a análise das representações e simbolismos dos significados latentes e invisíveis do fenômeno estudado (Bardin, 1977).

O universo de investigação está representado por três organizações atuantes no território brasileiro e que possuem o reconhecimento do índice Bloomberg Gender Equality – GEI referente ao ano de 2021. De modo simples, esse índice tem por objetivo o acompanhamento do desempenho e desenvolvimento de organizações que possuem capital aberto, especialmente, empresas comprometidas com a transparência na geração de relatórios de dados de gênero. Nesse contexto, o Quadro 1 apresenta uma síntese sobre as empresas analisadas:

Quadro 1: seguimento e principais produtos e serviços das organizações analisadas

Organizações	Seguimento e principais produtos/serviços
Itaú	Atua no seguimento de varejo de banco, oferecendo serviços inerentes à conta corrente, poupança, cheques especiais, empréstimos pessoais e ao consumidor, cartões de créditos etc.
Braskem	Está imersa no setor químico e petroquímico, desenvolvendo os seguintes produtos: resinas polietileno (PE), polipropileno (PP), policloreto de vinila (PVC), eteno, propeno, butadieno, benzeno, tolueno, cloro, soda e solvente.

Cosan	Está inserida no ramo de energia e logística, oferecendo a distribuição de combustíveis, produção de açúcar, etanol e energia elétrica, distribuição de gás natural e lubrificante, transporte ferroviário, elevação portuária e armazenagem
-------	--

Fonte: Elaboração própria com base nas informações disponibilizadas nos sites das organizações

Mediante isso, convém destacar que a coleta de dados foi realizada através de documentos de segunda mão, que já perpassaram por tratamento analítico e que se encontram disponibilizados nos sites oficiais das organizações supracitadas. Desta forma, os documentos submetidos à coleta de dados foram: relatórios integrados de 2021, materiais, compromissos, progressos e ações políticas inerentes ao empoderamento feminino e a busca pela igualdade e equidade de gênero no âmbito interno e externo da organização.

Neste contexto, para a compreensão e interpretação dos dados e atribuição de significados, utiliza-se a técnica Análise de Categorias/Categorial (Bardin, 1977), que projeta o estabelecimento de categorias, visando à organização ou agrupamento de elementos associativos e que possuem características comuns. Ademais, os dados analisados seguem as três fases elencadas por Bardin (1977): pré-análise (organização do material); exploração do material (exploração do material) e, tratamento dos resultados, inferência e interpretação (tratamento dos resultados e interpretação inferencial dos dados brutos).

As categorias de análise foram construídas a priori, ou seja, importadas à pesquisa da plataforma Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs). Opta-se pelo uso de 6 categorias, que se traduzem como possíveis caminhos para a eliminação da discriminação contra a mulher no âmbito empresarial e organizacional, ganhando relevo, a criação e construção de um espaço laboral inclusivo, igualitário e equitativo para as

mulheres e suas múltiplas pluralidades. As categorias do presente estudo são vistas a seguir:

1. Liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível;
2. Tratamento igualitário entre homens e mulheres no âmbito de trabalho, respeitando os direitos humanos e a não-discriminação;
3. Garantir saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa;

4 RESULTADOS

Os apontamentos da informação sobre a presença da mulher nos espaços organizacionais, demonstram a importância informacional da disseminação de ações e práticas que objetivam a redução e/ou eliminação de múltiplos cenários de discriminação e desigualdades de gênero (re)produzidas na sociedade moderna e no universo das empresas. Neste enxerto, deve-se enfatizar que o processo de Mediação da Informação, além de expor e possibilitar o enfrentamento das desigualdades, gera conflitos e outras necessidades informacionais.

A partir disso, temos uma possível construção e desenvolvimento de um ambiente organizacional sociável, sobretudo, inclusivo e reflexivo, que produz novos questionamentos e, também, novas formas de se compreender e enfrentar o contexto desigual vivenciado por inúmeras mulheres, seja no território nacional, ou ainda, internacional.

Desta forma, ao refletir sobre o papel das organizações frente ao desenvolvimento econômico, social, bem como na redução das disparidades de gênero, tem-se as categorias utilizadas pelo presente estudo, que possuem como justificativa de uso o olhar de gênero apresentado pela plataforma WEPs. Nela se definem, uma estrutura corporativa para que

4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres;
5. Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres e,
6. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Ao considerar essas categorias, a seção 4 apresenta a análise e interpretação dos dados obtidos.

as empresas olhem para a sociedade e suas representações de inequidades e, conseqüentemente, incorporem um conjunto de ações e valores que promovam a igualdade, equidade, e claro, o empoderamento das mulheres.

Neste sentido, o Quadro 2 apresenta as unidades de registro (UR) pertinentes da primeira categoria:

Quadro 2: UR - Liderança corporativa à igualdade de gênero

Categoria	Unidades de Registro (UR)	Empresas
1	“[...] definimos que, até 2025, buscaremos de 35% a 40% de mulheres na liderança (que inclui cargos de nível executivo, diretoria, superintendência e gerência)”	Itaú
	“[...] Aumentar progressivamente o número de mulheres na liderança industrial e na inovação e tecnologia” “[...] Atualmente, temos 30% de mulheres em cargos de liderança”.	Braskem
	“Como mantemos estrutura enxuta, temos o desafio constante de equidade de gênero nas posições de liderança. Nosso compromisso até 2025 é manter um número mínimo de 30% de mulheres na gestão executiva”.	Cosan

Fonte: Elaboração própria (2022).

A primeira categoria refere-se a **liderança corporativa sensível à igualdade de**

gênero, no mais alto nível, há aqui a presença (P+) de todas as unidades de registros. Nessa categoria de análise, fala-se sobre organizações que buscam e priorizam a paridade de gênero nos postos de poder, da alta gestão, bem como de tomada de decisão.

De modo geral, pode-se destacar que as três organizações possuem metas e compromissos inerente a igualdade de gênero nos cargos de liderança, grande parte são práticas estabelecidas e estipuladas até 2025. Porém, deve-se ressaltar que nenhuma detêm, de fato, de uma participação equitativa entre homens e mulheres no topo de hierarquia organizacional. Dito de outra forma, segundo os dados dos relatórios integrados das empresas analisadas, a presença de executivas femininas ainda é muito baixa e inferior, em comparação com os índices da presença do público feminino nos quadros executivos e de liderança.

Ressalta-se que os setores de atuação da Braskem e Cosan se configuram, na maior parte da história, e até hoje, como atividades ou espaços associados aos homens, tem-se características estereotipadas inerentes ao sexo masculino e, que reforçam a separação binária entre homem e mulher. Por exemplo, nos dados do relatório *Global Gender Report* (2022) sobre a sub-representação de mulheres nos quadros de direção, os seguimentos vinculados a cadeia de suprimentos e transporte, fabricação, energia e infraestrutura, são aqueles que apresentam uma ínfima participação feminina, um afunilamento hierárquico, ao mesmo passo que, poucos avanços na busca pela igualdade de gênero.

Assim, há um desafio destas organizações é manter constantemente a equidade de gênero nas posições de tomada de decisão frente a um ambiente monopolizado por homens, neste ponto tem-se “a informação é dependente do seu produtor, do espaço em que interage com o usuário, dos mediadores desse espaço, do ambiente, do momento, do entorno, do contexto, do tipo de suporte que a

sustenta provisória e momentaneamente, do usuário” (Almeida Júnior, 2015, p. 21-22).

Assim, o processo de Mediação da Informação na disseminação da informação para equidade de gênero perpassa pelo rompimento das ideias de homens nas posições de tomadas de decisão nas organizações, bem como o reconhecimento do contexto de desigualdades que as mulheres vivenciam, são resultados de construções sociais, a distribuição desigual de poder, todo o simbolismo e as representações alocadas entre homens e mulheres.

As desigualdades visíveis entre homens e mulheres no que concerne às funções que desempenham (ou deveriam desempenhar), aos lugares que ocupam (ou deveriam ocupar) e às características que apresentam (ou deveriam apresentar) resultam, no entanto, de diferenças muito mais amplas do que apenas diferenças sexuais (biológicas). De fato, pode-se afirmar serem elas o resultado de diferenciações de gênero, a refletir construções culturais que atribuem, a determinados grupos, características (des)favoráveis que não encontram respaldo no campo biológico, mas que acabam por legitimar as relações de poder (Pinheiro, 2007, p. 34).

O acesso desigual das mulheres em postos de liderança, na política e no mercado de trabalho é consequência de ciclos viciosos de preconceito e discriminação produzidos, ao longo da história, pela sociedade e, conseqüentemente, (re)produzidos na cultura e estrutura hierárquica das organizações.

Na sequência, tem-se o Quadro 3 com as UR da segunda categoria:

Quadro 3: UR – Tratamento igualitário

Categoria	Unidades de Registro (UR)	Empresas
-----------	---------------------------	----------

2	<i>[...] Proporcionamos oportunidades iguais de acesso ao trabalho e crescimento profissional [...]” “Trabalhamos pela equidade, de modo que homens e mulheres tenham iguais oportunidades de desenvolvimento e oportunidades de carreira no banco [...].”</i>	Itaú
	<i>“[...] se dá pela atuação responsável com nossos integrantes, na promoção de um ambiente diverso, inclusivo e equitativo, onde todos se sintam e sejam respeitados, tenham oportunidades iguais e sejam livres para ser quem são”.</i>	Braskem

Fonte: Elaboração própria (2022).

A segunda categoria, diz respeito ao **tratamento igualitário entre homens e mulheres no âmbito do trabalho, respeitando os direitos humanos e a não-discriminação**. Nessa categoria, temos a presença de duas UR.

Em resumo, há aqui formas de tratamento igualitário entre os sexos dentro dos espaços organizacionais. Desse modo, articula-se em oportunidades iguais de contratação e ascensão profissional, remunerações iguais, sem distinção de sexo, mecanismos que priorizam um ambiente sociável e respeitoso, eliminando os quadros de assédio, exclusão, preconceitos e discriminação, bem como maneiras igualitárias de acesso, uso e compartilhamento da informação e, também, do conhecimento, mantendo como base para tais práticas o respeito aos direitos humanos e a tolerância zero para a opressão e discriminação de gênero.

Comumente, une-se a isso, a necessidade de construir mecanismos e políticas que auxiliam mulheres e homens na divisão de tarefas domésticas e de cuidados não remunerados. Uma vez que, as trabalhadoras femininas se concentram em atividades informais, bem como apresentam os maiores índices de desocupação, em razão da desigual distribuição dos afazeres do espaço privado, doméstico e familiar. Isso remete, sem dúvidas à expropriação de tempo e renda das mulheres, uma realidade que não afeta todos os homens. Poucas organizações detêm mecanismos para driblar a dupla ou tripla

jornada de trabalho, que inúmeras mulheres enfrentam em seu cotidiano.

Neste primeiro momento, e ao considerar a primeira e segunda categoria pelo viés da Mediação da Informação, tem-se os elementos potencializadores para a apropriação da informação que visam a igualdade e equidade de gênero na sociedade e, posteriormente, no mundo do trabalho, isto é, as pessoas que interagem com a informação e a significação. Dito de outra forma, “aos significados que se acumulam na construção da informação se agreguem os significados oriundos do usuário” (ALMEIDA JÚNIOR, 2015, p. 20).

Nesse pensar, as informações se apresentam como impulsionadoras no processo de equidade e empoderamento das mulheres nas organizações, especialmente no que tange às mudanças de comportamentos subjetivos, pois se percebem ações de interferência por parte das organizações expostas, para fins de sanar e desconstruir as diversas desigualdades de gênero nas relações institucionais.

Avançando nesse debate, o Quadro 4 apresenta as UR pertinentes da terceira categoria:

Quadro 4: UR - Saúde, segurança e bem-estar

Categoria	Unidades de Registro (UR)	Empresas
3	<i>“Saúde e segurança no trabalho: ampliar a participação dos colaboradores nos programas de bem-estar físico e mental; estimular a construção constante de um ambiente saudável para se trabalhar”</i>	Itaú
	<i>“Em 2021, entendemos ser fundamental dar um passo a mais quanto à saúde dos integrantes e começamos a desenhar o Programa de Saúde Integral, com o propósito de fomentar um ambiente de trabalho cada vez mais humanizado e acolhedor, elevando os níveis de saúde das pessoas, com protagonismo dos indivíduos, estabelecendo cultura de bem-estar e apoio na garantia de um futuro mais saudável para nossos integrantes.</i>	Braskem

<p><i>“Os seguimentos de atuação das empresas do portfólio têm potencial de acidentes e incidentes de grave severidade. Estabelecemos procedimentos e práticas de resposta a emergências para garantir a segurança nas nossas operações e práticas de resposta a emergência para garantir a segurança nas nossas operações e a integridade das pessoas (trabalhadores, clientes e comunidades do entorno das empresas controladas”.</i></p>	Cosani
---	--------

Fonte: Elaboração própria (2022).

A terceira categoria, é **garantir saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa**. Nesse caso, há aqui a presença de todas as unidades de registro (UR). Entre as discussões pertinentes dessa categoria, é plausível dizer que hoje é amplamente aceito e reconhecido que um local de trabalho mais humanizado, saudável e que se preocupa com o bem-estar de seus colaboradores e colaboradoras, torna-se mais produtivo. No caso da Cosani, a unidade de registro indica que seu portfólio de atuação requer cuidado, uma vez que apresenta maiores possibilidades de acidentes e incidentes de grave severidade entre seus funcionários. A Braskem registra o Programa de Saúde Integral e destaca o protagonismo dos integrantes que inter-relacionando com o propósito do programa compreende-se ações para além de exames físicos abordando também as relações interpessoais, visando, inclusive, saúde e bem-estar no futuro das pessoas. Quanto ao Itaú, destaca-se a saúde vinculada a segurança no trabalho a partir de incentivo à participação dos colaboradores.

Um ponto que pode ser destacado nessa discussão, condiz com o enquadramento voltado para as questões de gênero. Nenhuma das organizações possuem, sobretudo, ressaltam em seus relatórios integrados a existência de programas internos e inerentes à população feminina, em particular, funcionárias da organização que enfrentam maior vulnerabilidade no acesso aos serviços de saúde e proteção social, ou ainda, fazem mapeamentos que demonstram sensibilidade de gênero de pessoas que se encontram nessa situação. Ou seja, as três organizações detêm

de programas de saúde, segurança e bem-estar para todos os funcionários, sem distinção de sexo.

Segundo a pesquisa realizada pela ONU Mulheres (2021), em virtude da pandemia de COVID-19, grande parte dos sistemas de saúde sofreram pressões e interrupções de serviços essenciais, entre eles, o acesso aos benefícios de proteção social. Em 2020, 44,9% de mulheres com filhos possuíam acesso à benefícios em dinheiro por maternidade e, somente 23% das ações de respostas para a COVID-19 vinculadas a proteção social e âmbito de trabalho, voltavam-se para o olha de gênero.

No contexto da UR 3, tem-se a informação no processo de relação em que há inicialmente uma mediação implícita da informação, ou seja, sem a presença direta do usuário, para fins de internamente capitar e incentivar as pessoas das organizações a participarem das ações de saúde, segurança e bem-estar. No contexto da mediação explícita, em que há a presença das pessoas, tem-se as ações de interferência que visam as transformações nas relações, neste caso destaca-se o bem-estar no ambiente de trabalho, por fim, tem-se novamente a mediação implícita gerando o armazenamento, a organização e a disseminação das informações envolta aos programas da UR 3. Assim, acompanhamento Almeida Júnior (2015), visualizamos a mediação da informação como um processo contínuo e potencializador de transformações nas relações organizacionais, a exemplo das análises realizadas voltadas para a saúde, segurança e bem-estar.

Alinhando as discussões, o Quadro 5 apresenta as UR pertinentes à quarta categoria:

Quadro 5: UR – Promover a capacitação, educação e desenvolvimento de mulheres

Categoria	Unidades de Registro (UR)	Empresas
4	<i>“Programa de mentoria para mulheres negras”.</i> <i>“Programa de “mentoring” para mulheres na liderança”.</i>	Itaú

Fonte: Elaboração própria (2022).

A quarta categoria, é **promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para mulheres**, sendo que, há, aqui a presença de uma única unidade de registro (UR), a destacar o “programa de mentoria para mulheres negras” e “mentoring para mulheres na liderança”. Ambos, programas de capacitação e promoção de educação são do banco Itaú. Nesta categoria, articula-se sobre múltiplas possibilidades de se desenvolver e promover educação e capacitação profissional para as mulheres. A presença da unidade de registro, enfatiza que o programa de capacitação profissional ou de educação de mulheres se encontra disponível no âmbito de tomada de decisão e liderança do Itaú.

Hoje, em média, as mulheres detêm mais tempo de educação formal do que os homens, bem como se caracterizam como a maioria de pessoas matriculadas no ensino superior. Apesar disso, existe uma diferença entre o rendimento médio de mulheres e homens, e ainda, a maior profissionalização não se traduz ou resulta nas mesmas condições e oportunidades de acesso aos cargos de gerenciamento e direção das organizações.

O desequilíbrio numérico de participação de mulheres nos cargos executivos é grande. A segregação ocupacional de gênero, ou no melhor sentido de compreensão, o efeito Teto de Vidro (Glass Ceiling), é um exemplo dessa realidade. A existência deste fenômeno, sobretudo, de barreiras invisíveis, permite questionar a menor velocidade que as mulheres se

ascendem profissionalmente, restringindo sua entrada nos cargos de direção e poder das organizações e, também, afetando sua forma de liderança. Desta forma, as organizações precisam ir além da disponibilização de programas de educação e desenvolvimento profissional, pois ainda existem desigualdades estruturais, enraizadas e diversos mecanismos de discriminação (opressão e preconceito), até mesmo, quando as mulheres acessam os cargos de liderança.

Uma questão paralela a isso, é a presença de mulheres negras nos postos de tomada de decisão, bem como nos programas de capacitação e desenvolvimento profissional do Itaú, o que demonstra a preocupação pela igualdade de gênero e racial. As desigualdades visíveis incidem sobre mulheres e homens conforme sua posição de classe social e com o racismo estrutural. Nem todas as pessoas possuem o mesmo ponto de partida, ou seja, as mulheres não enfrentam igualmente as mesmas dificuldades e desvantagens, da mesma forma que, nem todos os homens detêm todas as oportunidades.

Visando a promoção profissional para mulheres, destaca-se o posicionamento de Almeida Júnior (2015, p. 12) referente a informação, “nós não dominamos a informação. apropriamos dela, tanto consciente como inconscientemente. Ela é objeto e sujeito, assim como, em relação a ela, também somos objeto e sujeito”. Neste ponto torna-se fundamental os programas voltados para a educação e capacitação das trabalhadoras nas organizações por impulsionar a relação das mulheres com as informações voltadas para o desenvolvimento profissional, gerando transformações nos espaços laborais a destacar as de igualdade equidade no processo de liderança corporativa no mais alto nível.

Em sequência tem-se o Quadro 6 que apresenta as UR pertinentes à quinta categoria:

Quadro 6: UR – Apoiar o empoderamento de mulheres

Categoria	Unidades de Registro (UR)	Empresas
5	<p><i>“Desde 2013, o programa Itaú Mulher Empreendedora (IME) desenvolve iniciativas para apoiar o empreendedorismo feminino no Brasil, em parceria com a IFC, membro do Banco Mundial [...]. O Programa apoiado pelo Itaú Mulher Empreendedora tem como principal objetivo impulsionar o crescimento de empresas lideradas por mulheres, geração de impacto positivo e desenvolvimento de casas de sucesso”</i></p>	Itaú
	<p><i>“Empoderar pessoas para o desenvolvimento de negócios de impacto socioambiental, com foco em empreendedorismo feminino ou racial”</i></p>	Braskem

Fonte: Elaboração própria (2022).

A quinta categoria, é **apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres**. Destaca-se que o apoio ao empreendedorismo e a promoção de políticas de empoderamento de trabalhadoras femininas se configuram como ações e práticas que auxiliam no desenvolvimento sociocultural, na construção de redes de apoio entre os negócios de mulheres e grandes corporações e, conseqüentemente, na busca pela igualdade de gênero. Parafraseando os dados sobre a participação das mulheres no mundo laboral, temos desigualdades que se fazem presentes no cotidiano profissional das mulheres. A exemplo disso, as trabalhadoras femininas possuem atividades de trabalhos mais longas e duradouras, elas realizam mais horas de atividades domésticas não remuneradas e trabalhos de cuidados, em comparação aos homens, bem como apresentam maiores taxas de desocupação (OIT, 2016; IBGE, 2019; ONU MULHERES, 2020).

Segundo a pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2021)*, a escassez de emprego é a principal motivação para que as mulheres construam ou iniciem empreendimentos e negócios, em particular, mulheres localizadas em territórios de baixa e

média renda. A pressão da pandemia afetou significativamente os empreendimentos femininos, uma vez que uma das principais redes de apoio para as empreendedoras e mães eram as escolas ou as creches infantis, que fecharam durante o período da pandemia. Assim sendo, elas tiveram que conciliar as atividades dos negócios com os trabalhos de cuidados domésticos e com os filhos, sobrecarregando-as pelo acúmulo de atividades, bem como impactando na saúde mental e emocional destas mulheres.

Muitas vezes essa sobrecarga de atividades e a falta de dedicação em tempo integral, superam as dificuldades culturais, sociais e econômicas do empreendimento. Desse modo, a necessidade de outras formas de rede de apoio e, até mesmo network, entre elas, cursos de capacitação e desenvolvimento profissional, de marketing, acesso facilitado aos recursos financeiros, escolas em tempo integral etc., tornam-se primordiais para o desenvolvimento e sucesso do negócio, em particular, aqueles que se encontram na fase inicial.

Nesse contexto, articula-se que a apropriação da informação no processo de empoderamento das mulheres nas organizações categorizadas, inter-relacionando com o contexto exposto, em que se pode identificar a informação e as práticas informacionais das organizações no âmbito externo e sociocultural, uma vez que projetam e executam ações voltadas para as mulheres. Nota-se, o processo de mediação nas argumentações de Guaraldo (2013, p. 37) “a mediação enfatiza o caráter social da informação, de que a mesma não existe fora da sociedade e da cultura”. Pactuando com a autora, ao abordar a singularidade da realidade da mulher na sociedade, adaptando e atendendo as questões, condições e produções informacionais para o grupo social envolvido nas ações desenvolvidas pelas organizações supracitadas no Quadro 6.

Na sequência, é apresentado o Quadro 7, com a unidade de registro pertinente à última categoria.

Quadro 7: UR – Disseminação da informação da promoção da igualdade de gênero

Categoria	Unidades de Registro (UR)	Empresas
6	<i>“Em 2019, passamos a divulgar publicamente nossos compromissos com o desenvolvimento sustentável, correlacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), demonstrando a aproximação de nossa agenda com a da ONU”</i>	Cosan

Fonte: Elaboração própria (2022).

A sexta categoria, é **medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero**. Deve-se registrar que as categorias construídas e aplicadas neste estudo estão adaptadas a partir dos princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), dito

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa consistiu em abordar o processo de Mediação da Informação no contexto da igualdade de gênero no âmbito das organizações contemporâneas, sendo que o método de pesquisa adotado para enfatizar tal processo foi a Análise de Conteúdo. De modo geral, e considerando as inferências produzidas na compreensão prática desta pesquisa, infere-se que o objetivo geral foi atingindo.

Por meio de ações de interferência, o processo de Mediação da Informação impulsiona o rompimento de estratégias de exclusão da mulher, sejam explícitas ou subjetivas, uma vez que é realizada por um profissional da informação e visa à desconstrução da estereótipos de gênero, bem como potencializa a compreensão de equidade e igualdade de gênero na sociedade, a destacar as relações nas organizações.

Compreende-se que, a partir da informação na interação social - que impulsiona

isso, destaca-se a Cosan foi a única organização que apresenta essa unidade de registro, como uma de suas metas. As demais empresas, Itaú e Braskem não apresentaram explicitamente uma prova de confirmação da existência dessa ação ou prática, mesmo publicando os progressos da igualdade de gênero.

No contexto exposto, cabe defender as ações de interferência no processo de mediação da informação (Almeida Júnior, 2015) que ocorre em ambiências de equipamentos informacionais em favor da disseminação de informação dos progressos das empresas no que tange a promoção de igualdade de gênero, ainda neste contexto, vislumbra-se a possibilidade da construção e a significação da informação voltada para sustentabilidade no âmbito geral.

A partir dos pontos analisados temos a importância das ações realizadas pelas organizações visando a análise de gênero pelo viés teórico da Ciência da Informação.

as mudanças na sociedade - tem-se o processo de apropriação da informação por igualdade e equidade de gênero por parte das pessoas que compõem a sociedade. Nesse aspecto, a Mediação da informação possibilita mudanças sociais quando as ações de interferência informacionais demonstram, impulsionam e possibilitam: as lideranças corporativas de forma igualitária; o tratamento igualitário na saúde, segurança e bem-estar; a promoção de educação; o empreendedorismo de mulheres; a igualdade de gênero com ações para além dos muros das organizações; garante a disseminação de publicações dos progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Nota-se, ainda, que, ao possibilitar e executar ações que viabilizam a desconstrução de desigualdades entre mulheres e homens nas organizações, a Mediação da informação impulsiona, seja de forma direta ou indireta, a (re)significação das informações que envolvem as mulheres na sociedade brasileira.

Por fim, salienta-se que as análises apresentadas se encontram abertas a releituras e atualizações futuras que possam fortalecer a

luta da mulher na sociedade, bem como a discussão de gênero no campo teórico da Ciência da Informação.

REFERENCIAS

- Almeida Júnior, O. F. de. Mediação da Informação d Múltiplas Linguagens. **Pesq. bras. Ci. Inf.**, Brasília, v.2, n.1, p.89-103, jan./dez. 2009. Disponível em: https://brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_9aa58ba510_0007871.pdf. Acesso em: 05/10/2022.
- Almeida Júnior, O. F. de. Mediação da informação: um conceito atualizado. In: BORTOLIN, S.; SANTOS NETO, J. A dos.; SILVA, R. J. da (Orgs.). **Mediação oral da informação e da leitura**. Londrina: ABECIN, 2015.
- Araújo, C. A. A. **Arquivologia, biblioteconomia, museologia e ciência da informação: o diálogo possível**. Brasília: Briquet de Lemos, 2014. 200p.
- Bardin, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- Barboza, R. & Silva, A. S. da. Diversidade sexual, gênero e exclusão social na produção da consciência política de travestis. **Revista Athenea Digital**, n. 8, p. 27-49, 2005.
- Bloomberg. **Bloomberg's 2021 gender-equality index reveals increased disclosure as companies reinforce commitment to inclusive workplaces**. (2021). Disponível em: <https://www.bloomberg.com/company/press/bloombergs-2021-gender-equality-index-reveals-increased-disclosure-as-companies-reinforce-commitment-to-inclusive-workplaces>. Acesso em: 29 jul. 2022.
- CEPAL (2021). **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad**. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>. Acesso em: 29 jul. 2022.
- Capurro, R. & Hjørland, B. O conceito de informação. **Perspectiva em Ciência da Informação**, v. 12, n. 1, p. 148-207, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://www.brapci.inf.br/index.php/res/v/33134>. Acesso em: 05 out. 2022.
- Costa, A. A. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres**. Núcleo de Estudos, 2000.
- Fadel, B. et al. Gestão, Mediação e uso da informação. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Gestão, mediação e uso da informação**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. 390p.; p.13-32. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/110767>. Acesso em: 07 out. 2022.
- Gil, A. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- Guaraldo, T. S. B. **Práticas de informação e leitura: mediação e apropriação da informação nas cartas de leitores de um jornal popular do interior de São Paulo**. 2013. 240f. Tese (Doutorado). (Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/103356> Acesso em: 25 out. 2022.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). **Women's entrepreneurship 2020/21: thriving through crisis**. Disponível em: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202021-womens-entrepreneurship-report-thriving-through-crisis>. Acesso em: 12 out. 2022.

- Hoffman, W. A. M. **Gestão do conhecimento: aprender e compartilhar.** São Carlos: EdUFSCar, 2012.
- IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.
- Louro, G. L. **Gênero, sexualidade e educação:** uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.
- Minimum Set Of Gender Indicators. **Education.** Disponível em: <https://gender-data-hub-2-undesa.hub.arcgis.com/pages/education>. Acesso em: 12 out. 2022.
- Onu Mulheres (2020). **Covid-19, eleições municipais de 2020 e desafios para as candidaturas de mulheres.** Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/participacao-das-mulheres-nas-eleicoes-municipais-de-2020-no-brasil-e-tema-de-newsletter-da-onu-mulheres/>. Acesso em: 12 out. 2022.
- Onu Mulheres (2021). **Ganha-ganha:** igualdade significa bons negócios. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/biblioteca-digital/publicacao.php?pageNumber=2>. Acesso em: 12 out. 2022.
- Onu Mulheres (2022). **Empresas.** Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em: 29 jul. 2022.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Mulheres no trabalho:** tendências 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm. Acesso em: 12 out. 2022.
- Pinheiro, L. S. **Vozes femininas na política:** uma análise sobre mulheres parlamentares no pós-Constituinte. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007. 224 p.
- Santos, M. **Metamorfoses do espaço habitado:** Fundamentos teóricos e metodológicos da Geografia. 6. ed., São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008.
- Scott, J. W. Gender and the Politics of History. *In: Gender and the Politics of History.* Columbia University Press, 1988.
- Silva, J. L. C. **Fundamentos da informação I:** Perspectivas em Ciência da Informação. São Paulo: ABECIN, 2017. Disponível em: <https://portal.abecin.org.br/editora/issue/view/26>. Acesso em: 20 jul. 2022.
- World Economic Forum (2022). **Gender Global Report.** Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full>. Acesso em: 12 out. 2022.