

AQUI ELAS
TÊM...

VOZ,
ESPAÇO E
RESPEITO.

8 DE
MARÇO

AQUI ELAS
TÊM...

VOZ,
ESPAÇO E
RESPEITO.

PROTA
GONIS
TAS



DA NOSSA
história

mulheres QUE
CONSTROEM



APOIO ÀS MULHERES

MULHERES

NAS EMPRESAS

ESPECIAL DIA
DAS MULHERES

70%
DELAS

mulheres QUE
CONSTROEM

8 DE
MARÇO

mulheres QUE
CONSTROEM

Sumário

CONSTRUINDO ESPAÇO SEGURO
PARA MULHERES *florescerem*
E PERMANECEREM CRESCENDO.

Pág. 03 1. Checklist com Cálculo Automático

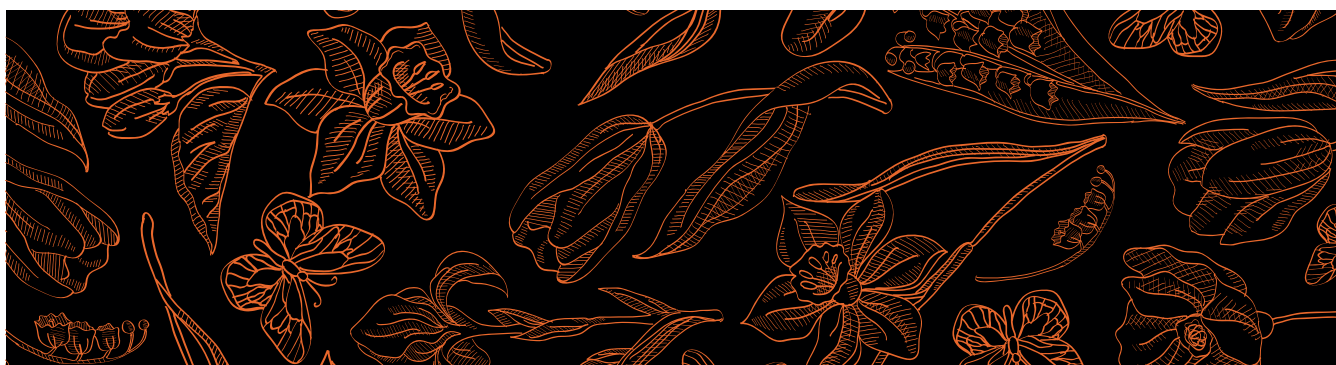
Pág. 05 2. Por que olhar para esse tema com atenção?

Pág. 07 3. Explicação breve do seu resultado

Pág. 08 4. Próximos passos estratégicos

Pág. 09 5. O que impacta a permanência das mulheres

Pág. 10 6. Como a MaltaCor pode apoiar



1. RH, como sua empresa apoia mulheres na prática?

Para simplificar essa análise, disponibilizamos um **checklist** com critérios objetivos que permitem avaliar, *em poucos minutos*, como sua empresa apoia mulheres na prática, com cálculo automático do percentual ao final.



Autoavaliação de Apoio às Mulheres na Empresa

CATEGORIA	AÇÃO	CHECKBOX
Saúde & Bem-estar	A empresa comunica de forma ativa e recorrente como as colaboradoras podem utilizar o plano de saúde de forma preventiva (e não apenas emergencial)?	Não
Saúde & Bem-estar	Existem campanhas estruturadas de incentivo à realização de exames preventivos femininos?	Sim Não
Saúde & Bem-estar	A empresa oferece apoio psicológico estruturado além do plano tradicional (ex: sessões extras, parcerias ou programas internos)?	
Saúde & Bem-estar	Existe flexibilidade real para consultas médicas sem impacto negativo na avaliação de desempenho?	
Maternidade & cuidado	A empresa oferece licença maternidade estendida além do mínimo legal?	
Maternidade & cuidado	Existe um plano estruturado de retorno ao trabalho após a licença (ex: reintegração gradual)?	
Maternidade & cuidado	A liderança recebe orientação ou treinamento para apoiar colaboradoras no pós-licença?	
Maternidade & cuidado	A empresa possui política clara de flexibilidade de jornada para mães (horário adaptável, híbrido, etc.)?	

NÍVEL DE APOIO	0%
FASE	-

2

A cada resposta positiva, o percentual de maturidade aumenta automaticamente, revelando o nível atual de suporte oferecido às mulheres na organização.

1

Basta responder **“sim” ou “não”** para cada ação listada, relacionadas a benefícios, políticas internas, saúde e oportunidades.

Após o resultado, **neste material** você encontra a **explicação clara e objetiva** de cada nível, para interpretar o resultado com segurança e estratégia.

Baixar CheckList de Autoavaliação

CLIQUE NO LINK

<https://minlink.com.br/go/tPNUIx>

+70%

da *história* da MaltaCor está
sendo *construída por mulheres!*

2. Por que olhar para esse tema com atenção?

O ***Dia Internacional da Mulher*** é um marco simbólico, mas a permanência das mulheres nas empresas é um desafio contínuo. Ter mulheres no time é o começo. Criar condições para que elas permaneçam, evoluam e liderem é o que sustenta o futuro.

Diversos estudos mostram que esse cuidado não é apenas social, é estrutural:



Mulheres representam mais de 50% da população brasileira, segundo o IBG, mas ainda enfrentam maiores índices de afastamento por sobrecarga emocional e dupla jornada.

Relatórios da World Health Organization indicam que mulheres apresentam maior prevalência de transtornos relacionados à ansiedade e depressão ao longo da vida.

Por isso, cuidar da saúde da mulher no ambiente corporativo é também: **gestão de pessoas, retenção de talentos e visão de longo prazo.**

**Baixar CheckList
de Autoavaliação**

CLIQUE
NO LINK

<https://minlink.com.br/go/tPNUlx>

**NA MALTACOR
ELAS TÊM...**

**VOZ,
ESPAÇO E
CUIDADO.**

3. Como interpretar o seu resultado?

O checklist não é uma auditoria, não é um rótulo, é não gera qualquer tipo de avaliação externa. Ele funciona como um espelho interno: um ponto de partida para refletir sobre práticas, políticas e escolhas.

0% a 40%	Apoio Inicial	Existem iniciativas pontuais, mas ainda não estruturadas. 
As ações dependem muito de iniciativas individuais. O cuidado existe, mas não está totalmente incorporado à estrutura da empresa..		
41% a 70%	Estrutura em Desenvolvimento	A empresa já possui ações relevantes. 
Já há práticas relevantes, porém algumas fases da vida da mulher ou aspectos da saúde emocional ainda não estão plenamente contemplados.		
71% a 100%	Apoio Estruturado	Existe maturidade nas práticas. 
O cuidado faz parte da cultura. O desafio passa a ser: manter, mensurar impacto e evoluir continuamente.		

4. Próximos passos estratégicos

Você não precisa mudar tudo de uma vez.
Mas precisa escolher por onde começar.

1º Passo:  Analisar e fazer uma autoavaliação	2º Passo:  Reconhecer onde sua empresa está.	3º Passo:  Transformar intenção em ação prática.
--	---	---

Muitas evoluções começam com:

3.1 Entendimento das lacunas estruturais

Releia os itens marcados como “não”. Eles revelam onde estão as **lacunas**.

3.2 Priorização de uma frente estratégica

- Maternidade e retorno ao trabalho;
- Flexibilidade real de jornada;
- Saúde física e mental;
- Segurança psicológica e combate ao assédio.

3.3 Transformação de intenção em ação

Defina:

- uma ação concreta
- um responsável
- um prazo

A permanência feminina não melhora por discurso, melhora por decisão estruturada.

Pequenas decisões estruturadas geram mudanças reais.

8 DE MARÇO

ESPECIAL DIA DAS MULHERES

PROTAGONISTAS



DA NOSSA história

ESPECIAL DIA DAS MULHERES

mulheres QUE CONSTROEM

PROTAGONISTAS



DA NOSSA história

5. O que realmente impacta a permanência das mulheres

A retenção feminina não depende apenas de salário ou cargo. Ela está diretamente ligada à sensação de segurança, apoio e possibilidade de crescimento.

Fatores que fazem diferença na prática:



- Políticas estruturadas de **flexibilidade** reduzem turnover feminino;



- Empresas com **políticas claras** contra assédio aumentam percepção de segurança psicológica;



- **Programas** formais de **desenvolvimento** aumentam a permanência e ascensão feminina na liderança.

Algumas frentes que costumam fazer maior diferença:



Apoio estruturado na maternidade e retorno ao trabalho;



Acesso à saúde mental;



Canal seguro de escuta;



Flexibilidade de jornada em fases críticas.



Políticas claras contra assédio;

6. Como a MaltaCor pode apoiar

Nosso papel não é dizer o que cada empresa deve fazer. É apoiar reflexões e decisões mais conscientes sobre *saúde e bem-estar*.

Quando faz sentido para o RH, podemos contribuir com ações educativas internas, como *palestras personalizadas sobre*:



Saúde emocional feminina



Saúde preventiva da mulher



Combate ao assédio e canais de acolhimento;



Atenção aos sinais do corpo feminino e hábitos saudáveis

Sempre respeitando o contexto, o momento e as prioridades de cada empresa, de acordo com o que o RH identifica como mais necessário naquele momento.

Queremos apoiar empresas que querem transformar cuidado em permanência.

Baixar CheckList
de Autoavaliação

CLIQUE
NO LINK

<https://minlink.com.br/go/tpNUlX>

EMPRESAS QUE CUIDAM
DE *mulheres* CONSTROEM
AMBIENTES MAIS SAUDÁVEIS,

RELAÇÕES MAIS SUSTENTÁVEIS E
DECISÕES MAIS RESPONSÁVEIS
PARA O FUTURO.

AQUI ELAS
TÊM...

VOZ,
ESPAÇO E
RESPEITO.

8 DE
MARÇO

AQUI ELAS
TÊM...

VOZ,
ESPAÇO E
RESPEITO.

PROTA
GONIS
TAS



DA NOSSA
história

70%
DELAS

mulheres QUE
CONSTROEM

mulheres QUE
CONSTROEM

ESPECIAL DIA
DAS MULHERES

Edição 8 MAR. 2026

MULHERES

MaltaCor