Grant Thornton

Women in Business 2024

Caminhos para a equidade

20 YEARS OF WOMEN IN BUSINESS

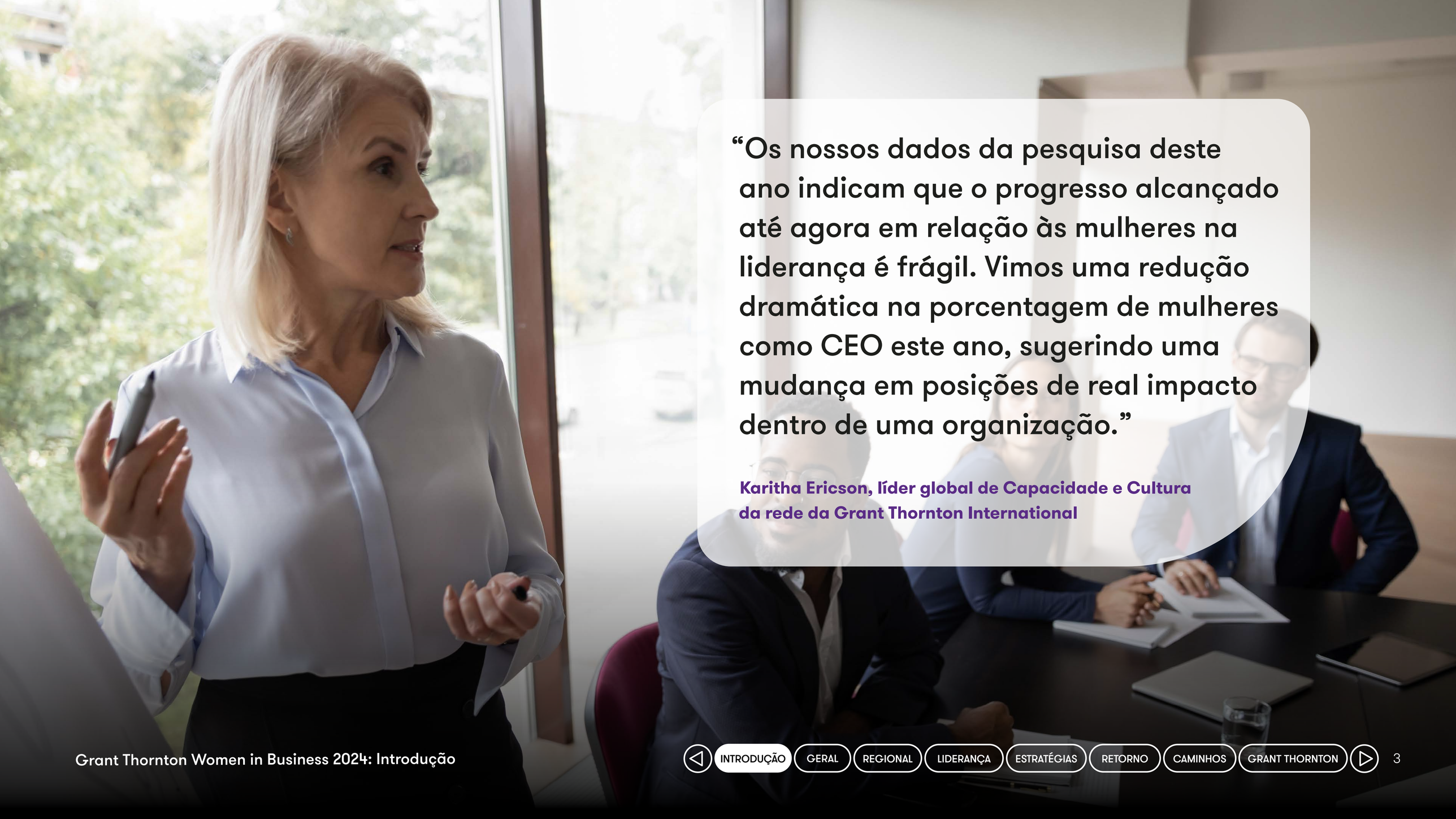
Introdução

2024 marca o 20º ano do trabalho da Grant Thornton para monitorar e medir a proporção de mulheres que ocupam cargos de liderança em empresas de médio porte em todo o mundo.

O projeto Women in Business explorou o que ajuda e o que atrapalha as mulheres no local de trabalho durante um período que oferece muitos desafios. As empresas globais de médio porte navegaram pela crise financeira de 2007-08, superaram a pandemia e enfrentam atualmente o impacto da tensão e do conflito geopolítico.

A economia global continua a mudar e as organizações de médio porte estão sob mais pressão do que nunca para se adaptarem. Em meio a estas mudanças, é crucial mantermos o foco: o desafio de colocar as mulheres na liderança é urgente. Muitas empresas de médio porte responderam a essa demanda e houve melhorias. Devemos garantir que este impulso continue e, sobretudo, acelere.

Karitha Ericson, líder global de Capacidade e Cultura da rede da Grant Thornton International



“Os nossos dados da pesquisa deste ano indicam que o progresso alcançado até agora em relação às mulheres na liderança é frágil. Vimos uma redução dramática na porcentagem de mulheres como CEO este ano, sugerindo uma mudança em posições de real impacto dentro de uma organização.”

Karitha Ericson, líder global de Capacidade e Cultura da rede da Grant Thornton International

Quando a Grant Thornton iniciou a sua pesquisa, apenas 19,4% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres no mercado de médio porte. Hoje, esse número é de 33,5%. Embora seja um progresso e tenha havido alguma evolução desde a pandemia, esse avanço é decepcionantemente lento. No ritmo de mudança atual, as empresas de médio porte não alcançarão a equidade entre homens e mulheres em cargos de alta liderança até 2053. Claramente, não é o bom o suficiente.

Isto soa como um sinal de alerta para todos nós de que não basta apenas colocar as mulheres em cargos de liderança – também é necessária uma ação determinada para mantê-las lá. Devemos manter o foco, ou poderemos começar a retroceder.

Embora a nossa pesquisa nos permita medir o progresso deste tema, também nos permite compreender o que precisa mudar para acelerá-lo – identificando as configurações empresariais que podem impulsionar a mudança e fornecendo medidas práticas que as empresas podem tomar. No relatório deste ano, definimos três caminhos claros para a equidade:

1 **Quem lidera os esforços de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) dentro de uma organização é fundamental.**
Um membro da alta administração precisa assumir a responsabilidade, mas deve trabalhar ao lado de outra líder sênior.Este emparelhamento tem um claro impacto positivo na porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres.

2 **Devemos ter uma estratégia clara.**
As empresas devem ter metas específicas de DE&I e medir regularmente o sucesso deste plano.

3 **A forma como trabalhamos tem um impacto real.**
A nossa pesquisa revela um movimento de regresso aos escritórios, mas as empresas que oferecem maior flexibilidade têm uma porcentagem mais elevada de cargos de liderança ocupados por mulheres.

As empresas de médio porte são os principais impulsionadores da economia global, e é a sua agilidade e a sua capacidade de fazer mudanças significativas num curto período de tempo que as diferenciam. Se adotarem significativamente estes caminhos para a equidade, com base na nossa experiência, essas empresas poderão atingir 50% de mulheres em cargos de liderança nos próximos cinco anos.

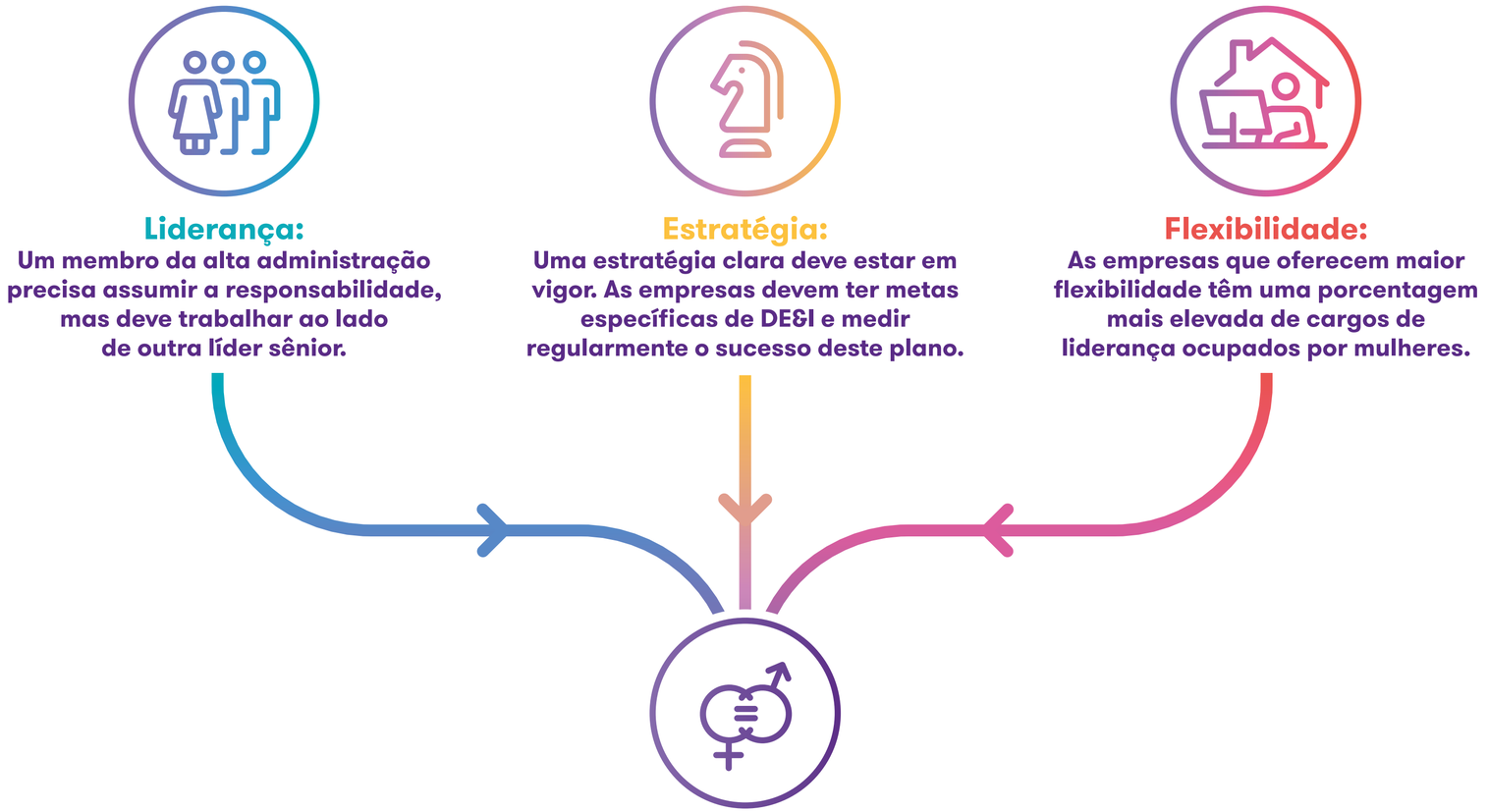
Os caminhos estão aí – agora cabe às empresas segui-los.

“Nossa pesquisa Women in Business tem contribuído significativamente para o debate global sobre equidade no ambiente de trabalho há 20 anos. Neste ano, destacou a falta de equidade de gênero em cargos de liderança e ajudou a identificar caminhos claros que as empresas podem seguir para realizar progressos significativos.

Embora tenhamos observado algumas mudanças positivas ao longo desse período, também sabemos que uma mudança sustentável exige um esforço intencional e uma responsabilidade clara por parte da liderança de cada organização. Através da pesquisa Grant Thornton International Business Report (IBR) e dos caminhos que identificamos, pretendemos fornecer às empresas de médio porte um roteiro para acelerar o progresso e construir negócios mais diversificados, resilientes e bem-sucedidos.”

Peter Bodin, CEO da Grant Thornton International Ltd.

Caminhos para a Equidade



Fonte: Grant Thornton IBR

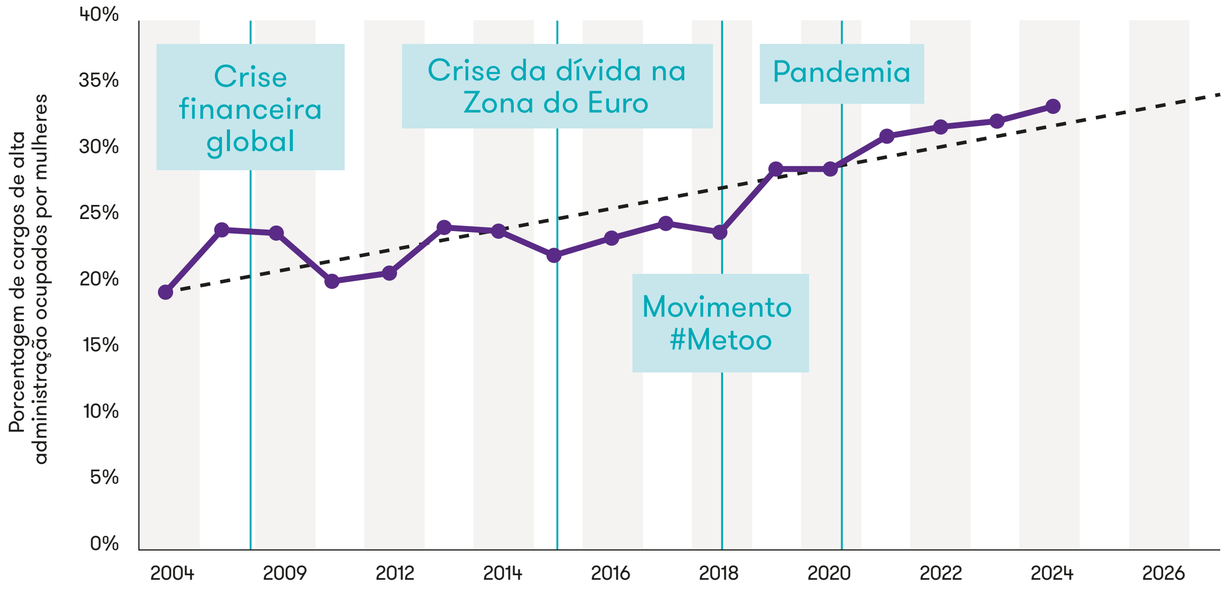
O panorama geral

O panorama geral

De hoje em diante

Este ano verifica-se um aumento de 1,1% na percentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres, passando de 32,4% em 2023 para 33,5% em 2024. Quando começamos a acompanhar a porcentagem, há 20 anos, apenas 19,4% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres. Desde a pandemia, o progresso acelerou, mas continua lento. Sem um foco maior nesta questão, no ritmo atual a equidade entre homens e mulheres nos cargos de liderança não será alcançada até 2053.

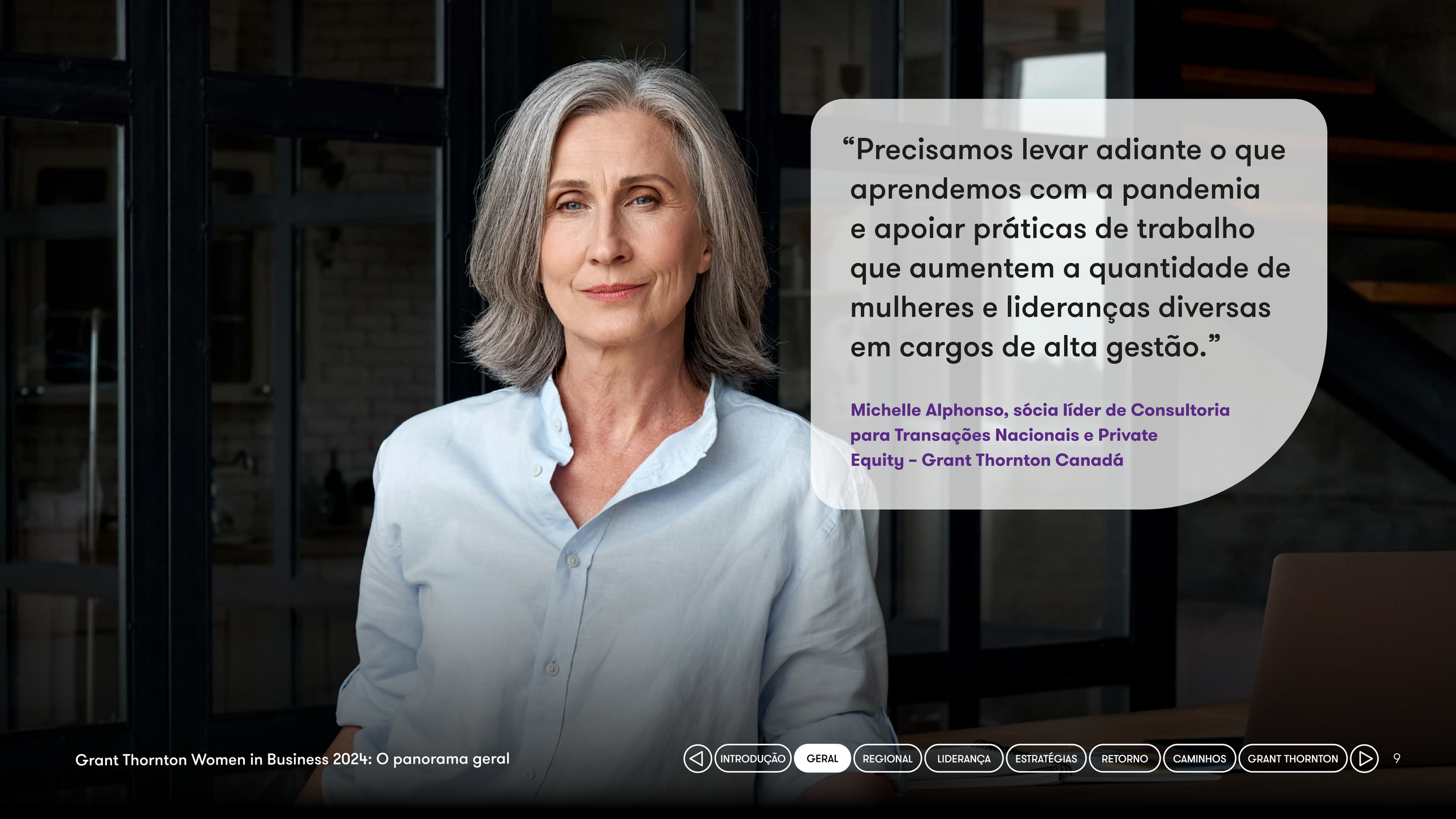
Porcentagem global de cargos de liderança ocupados por mulheres



Fonte: Grant Thornton IBR

Os líderes sêniores das empresas Grant Thornton com quem conversamos para elaborar este relatório expressaram decepção com a taxa de progresso. Mas há motivos para otimismo. O desempenho está atualmente acima da linha de tendência de 20 anos e houve uma clara aceleração pós-pandemia. Essa aceleração provavelmente foi impulsionada principalmente pela mudança nas práticas de trabalho que, embora originalmente impostas a um nível mais generalizado pela Covid-19, abriram os olhos das pessoas para a possibilidade de trabalhar de formas diferentes.

Michelle Alphonso, sócia líder de Consultoria para Transações Nacionais e Private Equity da Grant Thornton Canadá, comenta: “Nos últimos 20 anos, houve uma mudança na conversa sobre quando as empresas consideravam nomear uma mulher para um cargo de liderança. Existe agora um empoderamento maior das mulheres para tomarem decisões para apoiar as suas próprias prioridades pessoais e profissionais, incluindo acordos de trabalho flexíveis e aceitação de diferentes modelos de liderança que criam espaço para as mulheres mostrarem sua autenticidade como líderes.”



“Precisamos levar adiante o que aprendemos com a pandemia e apoiar práticas de trabalho que aumentem a quantidade de mulheres e lideranças diversas em cargos de alta gestão.”

Michelle Alphonso, sócia líder de Consultoria para Transações Nacionais e Private Equity – Grant Thornton Canadá

Mudança de função

Este ano marcou uma queda significativa na porcentagem de mulheres ocupando o cargo de CEO para 19%, comparado a 28% no ano passado. Nas grandes empresas, houve demissões significativas em 2022/23 e os líderes do mercado de médio porte parecem ter seguido o exemplo[1]. Quando as CEOs de empresas maiores foram questionadas sobre os motivos para deixarem essas funções, elas citaram pressão pública, responsabilidades de cuidado e, por vezes, sentiam que precisavam se comportar mais como homens nestas funções[2]. Karitha Ericson concorda que isto também pode estar ligado à forma como as mulheres sentem que precisam agir nestes papéis:

> "As mulheres CEOs muitas vezes enfrentaram desafios significativos para assumir tais funções. Penso que existem expectativas diferentes para CEOs do sexo feminino e do sexo masculino e, geralmente, é mais difícil para as mulheres serem vistas de forma positiva quando falam algo ou discordam de algo. Isto pode levar à crença de que as CEOs mulheres não são tão claras e decisivas – características que são tipicamente associadas aos CEOs do sexo masculino".

A nossa pesquisa confirma que as empresas que têm mais mulheres na liderança poderão emergir com mais força em 2024 se criarem um ambiente psicologicamente seguro onde as mulheres se sintam capazes de falar como elas mesmas.

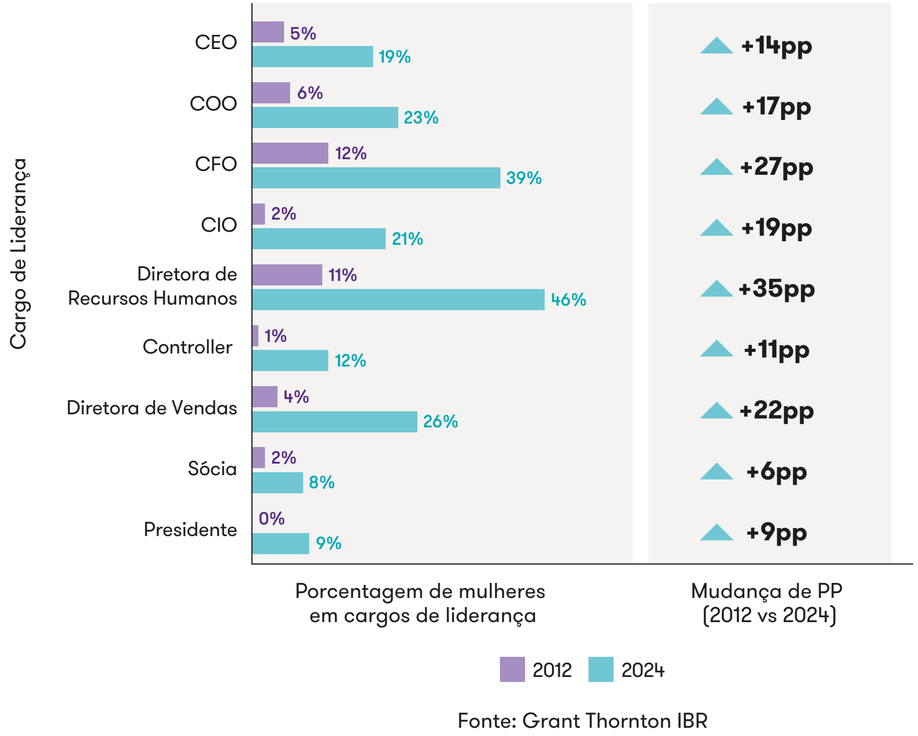
Priyanka Gulati, sócia de Consultoria de Human Capital da Grant Thornton Bharat, acredita que a crise econômica recente fez com que preconceitos enraizados ressurgissem: "Quando temos uma situação econômica incerta, o número de mulheres em cargos de liderança cai porque as empresas pensam que precisam de alguém que seja agressivo e assertivo. As mulheres são vistas como mais colaborativas e, em tempos de crise, muitas vezes esse não é o estilo de gestão ao qual as empresas recorrem."

Maddie Wollerton Blanks, diretora de Consultoria de Pessoas da Grant Thornton UK, destaca que quando as mulheres deixam essas funções, o processo nem sempre resulta em outras mulheres substituindo as anteriores:

> "Os relatórios sobre disparidades salariais entre homens e mulheres nos mostram que, embora possa haver mulheres em cargos de liderança, não há um número suficiente de executivas em cargos intermediários de gestão. Essa falha no pipeline provavelmente significará que, se uma CEO deixar seu cargo, uma mulher não será a sucessora. Isto fragiliza a situação da gestão feminina."

Desde 2012, há avanços em outras funções, incluindo a de Diretora de RH (de 11% em 2012 para 46% em 2024), CFO (12% a 39%) e Diretora Comercial (4% a 26%).

Global: Mulheres ocupando cargos de liderança



Fonte: Grant Thornton IBR

O cenário regional

O cenário regional

Embora este ano tenhamos percebido um aumento na porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres a nível global, existem algumas variações regionais e nacionais significativas.

Mudanças no país

A nível nacional, a investigação revela como as mudanças culturais e legislativas ajudaram no progresso para a equidade de gênero. 18 países foram avaliados de forma consistente ao longo dos últimos 20 anos. Todos registraram progressos - uns mais do que outros.

Dan Holland, sócio de Auditoria e chefe de DE&I da Grant Thornton Irlanda, explicou como o requisito recentemente introduzido[3] para que as empresas na Irlanda divulguem as suas disparidades salariais entre homens e mulheres provocou uma mudança cultural mais ampla:

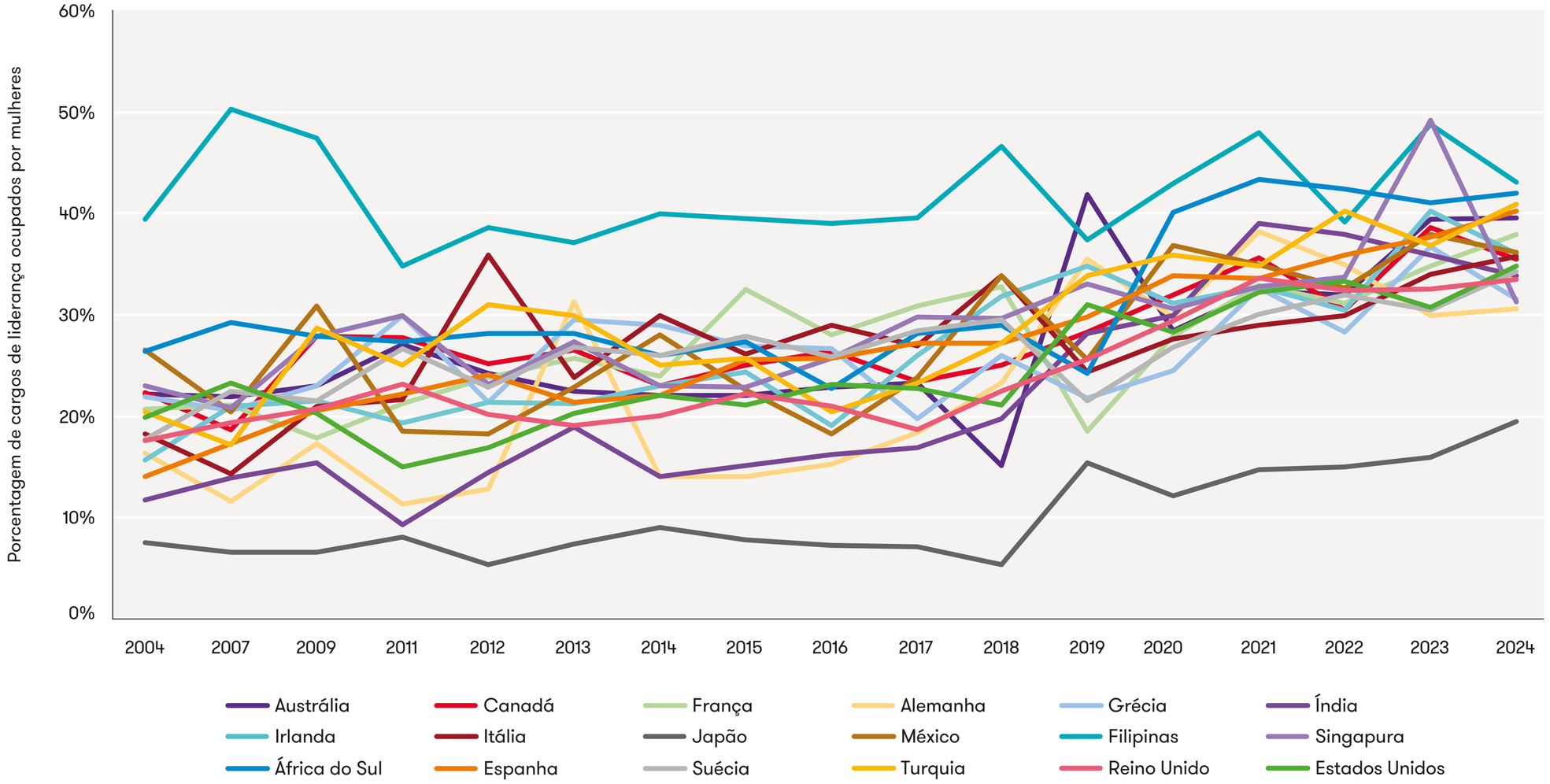
> "Estamos apenas no segundo ano dos relatórios sobre disparidades salariais entre homens e mulheres. No primeiro ano, as empresas estavam focadas apenas em cumprir os requisitos legais. No segundo ano, tratou-se muito mais de demonstrar que este era um problema que a empresa estava levando a sério e que estava focada em enfrentá-lo com uma estratégia clara para alcançar a mudança cultural."

Desde que o requisito foi introduzido em 2021, a porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres na Irlanda aumentou de 33% para 36%, embora ainda não se veja o impacto total da exigência nova.

Na região Ásia-Pacífico, a porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres situa-se abaixo do índice de referência global do International Business Report, da Grant Thornton. Ainda assim, dentro da região há uma variação substancial de país para país. Se por um lado as Filipinas tiveram um desempenho consistentemente bom nesse tema, começando com 39% dos cargos de liderança ocupados por mulheres em 2004, o Japão mais do que duplicou a sua porcentagem, de 8% em 2004 para 19% em 2024.

Embora abaixo do valor de referência global da Grant Thornton, ao longo das últimas duas décadas, o Japão introduziu medidas significativas para aumentar a força de trabalho feminina. As medidas incluíram um apoio maior do governo para cuidados infantis e políticas de licença-maternidade melhores.[4]

20 anos de mudanças históricas por país



Fonte: Grant Thornton IBR

Nas Filipinas, os níveis consistentemente elevados parecem ser o resultado de atitudes culturais profundamente enraizadas. De acordo com uma pesquisa da Organização Internacional do Trabalho, 84% das empresas nas Filipinas concordaram que as iniciativas de diversidade de gênero melhoraram os resultados empresariais, um valor significativamente superior à média das empresas na região Ásia-Pacífico (68%)[5].

Um dos países que registrou o progresso mais significativo é a Índia, passando de 12% dos cargos de liderança ocupados por mulheres em 2004 para 34% em 2024 – acima da média global. Pallavi Joshi Bakhru, sócia líder do corredor Índia-Reino Unido da Grant Thornton Bharat, destacou que mais mulheres estão recebendo educação e ingressando no mercado de trabalho: "O fato é que agora você tem mais mulheres estudando, mais escolarizadas e com mais vontade de trabalhar. Esta foi uma mudança cultural significativa."

A Espanha também registrou um aumento significativo de 14% em 2004 para 40% em 2024. Joan Vall, sócio de Auditoria da Grant Thornton Espanha, acredita que isso se deve a uma combinação de ação empresarial e da pressão política:

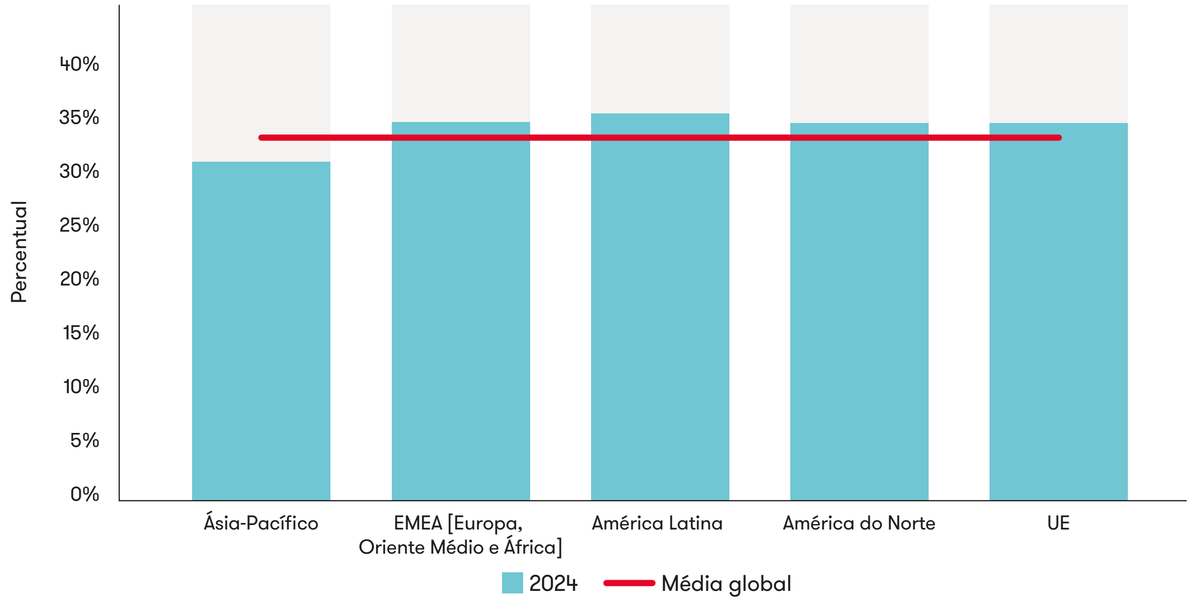
> "Programas foram criados pelas empresas para melhorar as competências de gestão das mulheres. Houve também pressão política: o governo espanhol anunciou uma lei que obrigará as empresas espanholas a atingir o percentual de 40% de mulheres em cargos de gestão em três anos."

Embora estas políticas e práticas não se concentrem necessariamente no aumento da quantidade de mulheres na alta administração, assumir compromissos para garantir que mais mulheres tenham acesso a oportunidades de emprego teve impacto positivo claro na promoção da equidade a níveis mais elevados.

Diferenças regionais

A América Latina tem a maior porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres, com 36% no total (embora esses dados se baseiem no desempenho de apenas dois países – Brasil e Argentina). A EMEA (Europa, África e Oriente Médio), a América do Norte e a União Europeia superam o valor de referência global de 33,5%.

Porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres



Fonte: Grant Thornton IBR

Na América Latina, tem havido uma tendência constante e ativa de ações governamentais para promover as mulheres no trabalho. Houve um impulso legislativo na Argentina em 2018, que viu a Lei da Igualdade de Gênero ser apresentada ao Senado e à Câmara. Essa lei abordava a igualdade de gênero no trabalho com mudanças envolvendo salários, benefícios, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, maternidade e cuidados infantis[6]. Além disso, em 2023, o Senado brasileiro aprovou uma emenda à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para promover a igualdade salarial e uma remuneração justa[7].

No entanto, abaixo da superfície, há provas de que estes esforços não levaram a um progresso igual entre todas as empresas da América Latina. 12% das empresas não têm cargos de liderança ocupados por mulheres, enquanto 17% têm apenas um. Portanto, apesar de um número encorajador, o aumento da porcentagem de mulheres líderes na América Latina não é universal e continua longe da equidade.

Há uma história semelhante na União Europeia, com 9% das empresas não tendo cargos de liderança ocupados por mulheres e 17% tendo apenas um. Subjacente a isto está uma variação significativa entre os Estados-Membros – por exemplo, na Grécia, onde 19% das empresas não têm mulheres na alta administração, enquanto na Espanha o número é de 6%. Uma política futura que pode ter impacto nesta questão é a Diretiva da União Europeia sobre a remuneração entre homens e mulheres, que entrará em vigor em 2026[8]. Crucialmente, a política adota um princípio de "salário igual para trabalho igual", diferenciando as disparidades salariais.

Reunir as diversas culturas e formas de trabalhar entre os Estados-Membros da UE numa única política pode ajudar a aliviar a variação regional substancial, aderindo a um único conjunto de normas.

No entanto, o cenário regional revela onde ocorreu a tendência de menor número de CEOs do sexo feminino. Houve uma queda de 15 pontos percentuais no número de CEOs mulheres nos Estados Unidos, uma queda de 14 pontos percentuais na China e uma queda de 8 pontos percentuais no Reino Unido entre 2023 e 2024.

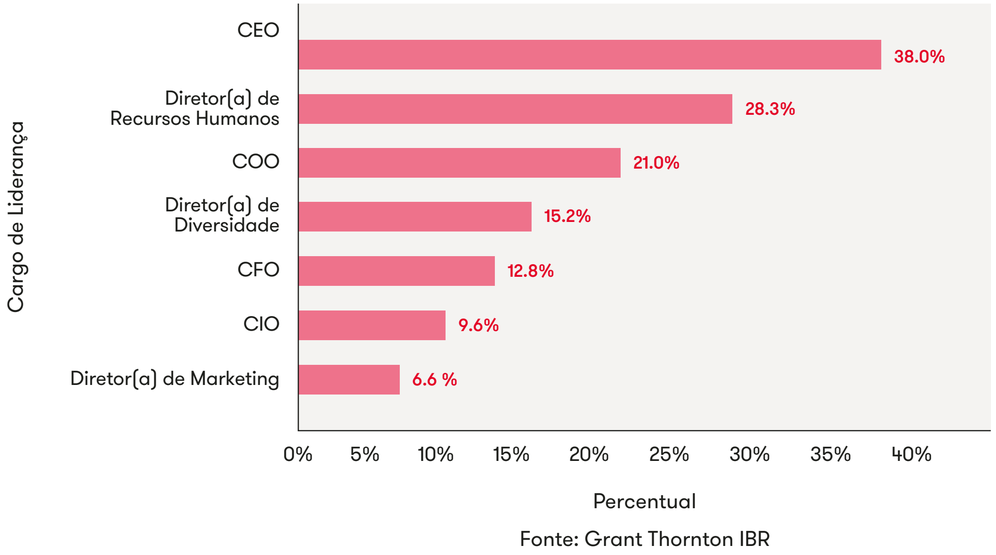
Caminhos para a Equidade: Assumindo a liderança

Assumindo a liderança

20 anos de pesquisas internacionais sobre as mulheres nos negócios permitiram à Grant Thornton compreender claramente o que funciona e o que não funciona para aumentar o número de mulheres na alta administração.

Este ano, utilizamos esta pesquisa para identificar três caminhos principais que as empresas podem seguir para aumentar a porcentagem de mulheres em cargos de alta gestão. A primeira é a liderança: quem lidera e tem responsabilidades por Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I) é fundamental para aumentar a porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres.

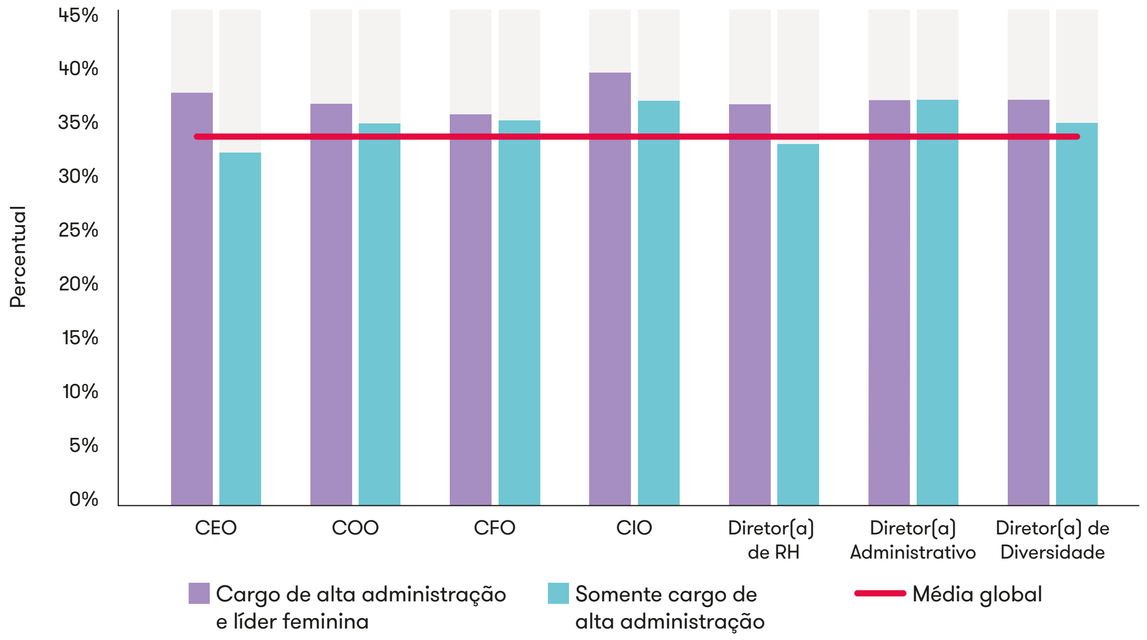
Porcentagem de funções que lideram e são responsáveis por DE&I



Fonte: Grant Thornton IBR

Tanto os CEOs do sexo masculino quanto as do sexo feminino frequentemente assumem papéis de liderança em DE&I. No entanto, liderar por si só não é eficaz para aumentar a porcentagem de mulheres em cargos de liderança. Dan Holland, sócio de Auditoria e chefe de DE&I da Grant Thornton Irlanda, diz: “Um CEO não terá tempo para conceber e implementar uma estratégia bem estruturada de diversidade, equidade e inclusão. É importante ter um CEO que apoie a causa e esteja disposto a investir, mas ele precisa capacitar outros líderes sêniores da organização com tempo para se dedicarem à estratégia.”

Impacto de quem lidera DE&I na porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres



Fonte: Grant Thornton IBR

Para cada função de alta administração que lidera DE&I, a porcentagem de mulheres em cargos de liderança aumenta – especificamente quando um membro da diretoria, de qualquer gênero, lidera ao lado de uma líder feminina da alta administração. Quando um CEO de qualquer gênero se une a uma outra líder, 38% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. A melhor combinação é quando um CIO lidera a área de DE&I ao lado de uma líder da alta administração, com a porcentagem de mulheres na liderança subindo para 39%.

As entrevistadas destacaram a importância dessa voz feminina, pois trazem experiências de vida fundamentais. Himashini Weeraratne, sócia e líder de Tributos para Serviços Financeiros e líder de Tributos para ESG, afirma: "Quando as mulheres estão representadas em cargos de liderança, elas trazem diferentes perspectivas, experiências e abordagens para a resolução de problemas e a tomada de decisões. Esta diversidade de pensamento pode levar a estratégias mais inovadoras, a uma melhor gestão de riscos e, em última instância, a um melhor desempenho financeiro."

No entanto, o papel e o gênero das pessoas que lideram e são responsáveis por DE&I é tão importante quanto o seu nível de comprometimento. Vários entrevistados discutiram como DE&I deve tornar-se parte integrante da cultura de uma empresa para afetar a mudança. Isto exige que todos os líderes sêniores de uma organização a impulsionem.

Holly Stiles, sócia e líder nacional de Finanças Corporativas e patrocinadora executiva da GEN na Grant Thornton Austrália, diz:

> "É fundamental que a diversidade, a equidade e a inclusão sejam impulsionadas por toda a equipe de liderança de uma organização. Isto deve incluir os homens que estão há mais tempo na alta administração, bem como líderes femininas fortes."

Maddie Wollerton Blanks, diretora de Consultoria de Pessoas da Grant Thornton UK, concorda que uma abordagem colaborativa é necessária e deve envolver líderes da alta administração do sexo masculino e feminino: "Parte essencial para o sucesso de uma estratégia de DE&I é como toda a equipe de liderança colabora para alcançá-la e como eles envolvem todo o negócio por trás dela."

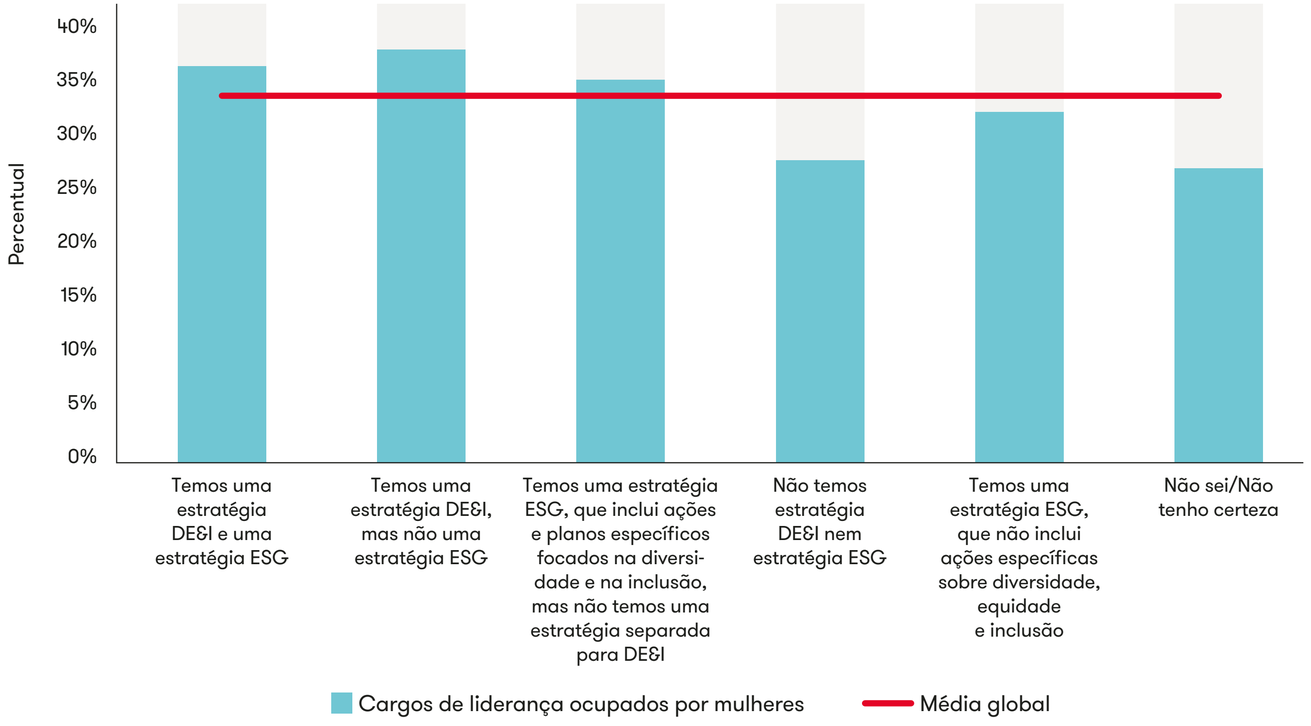
Caminhos para a Equidade: Estratégias para o sucesso

Estratégias para o sucesso

Se não houver plano, não há progresso. Para alcançar a equidade entre homens e mulheres em cargos de liderança, as empresas precisam ter uma estratégia de DE&I em vigor. A estratégia mais bem-sucedida é aquela que se concentra apenas em DE&I, independente de uma estratégia de ESG mais ampla. Este é o nosso segundo caminho.

As empresas de médio porte com uma estratégia de DE&I, mas sem estratégia ESG, têm a maior porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres (38%) - um pouco mais do que empresas que têm uma estratégia de DE&I e uma estratégia de ESG (36%). Se as empresas não tiverem estratégias de DE&I e ESG, o percentual cai para 28%.

Impacto das estratégias na porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres



Fonte: Grant Thornton IBR

Priyanka Gulati, sócia de Consultoria de Human Capital da Grant Thornton Bharat, comenta: “Sem uma estratégia de DE&I você não terá o apoio da liderança. Você precisa ter um caminho claro.”

“Ter uma estratégia específica de DE&I é importante e permite um foco mais profundo em iniciativas práticas para impulsionar a mudança em direção à equidade. Deve estar entrelaçada aos objetivos de negócios e incorporada à cultura e aos valores da organização.”

Holly Stiles, sócia e líder nacional de Finanças Corporativas e patrocinadora executiva da GEN.

A mensuração é importante

Compreender o progresso e medir o sucesso é uma parte crucial de uma estratégia de DE&I. Maddie Wollerton Blanks, diretora de Consultoria de Pessoas da Grant Thornton UK explica a importância: “Há um velho ditado que diz: o que é medido é feito. É verdade quando se trata de mulheres nos negócios, tanto quanto acontece com qualquer outro elemento do desempenho empresarial.”

Acompanhar a igualdade salarial entre homens e mulheres continua desafiador. A nossa pesquisa conclui que, nas empresas de médio porte, esta é a métrica mais monitorada para medir o sucesso das estratégias de DE&I, mensurada por 47% das empresas entrevistadas. Em muitos países, exigências legais ou regulamentares recentemente introduzidas forçaram as empresas a começarem a divulgar as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Michelle Alphonso, sócia e líder de Consultoria de Transações Nacionais e Private Equity da Grant Thornton Canadá, comenta: “Rastrear e abordar a igualdade salarial é um fator significativo para a equidade e é uma lacuna muito fácil de remediar.”

“Acreditamos que o progresso em equidade e diversidade deve ser estrategicamente separado, a fim de atingir os objetivos organizacionais.”

Isabel Perea, sócia de Auditoria,
Grant Thornton Espanha

Qual medida tem o maior impacto?

A análise do impacto que as diferentes mensurações têm sobre a porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres revela pouquíssima variação. Se houver indicadores claros de mensuração de DE&I, as empresas terão um desempenho superior ao padrão de referência global.

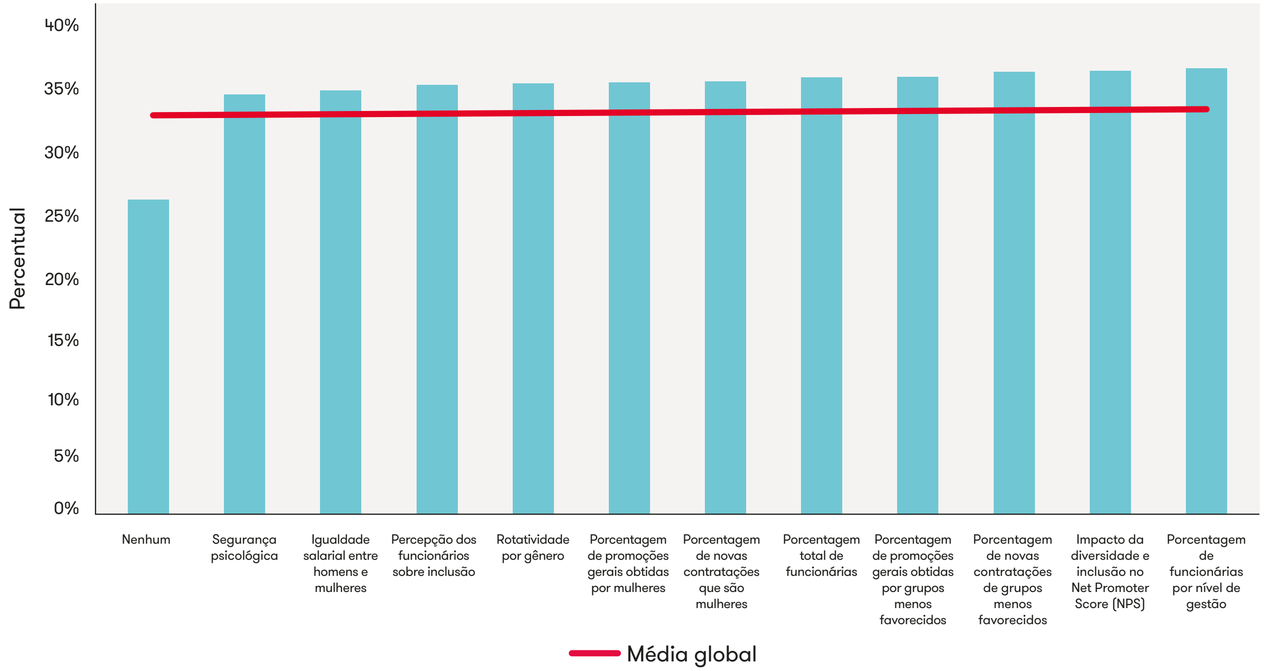
Nathalie Margraitte, sócia da Grant Thornton França, acrescenta: “As empresas devem ser transparentes sobre o seu desempenho em DE&I. Têm de ser abertas e honestas, para construir confiança e mostrar que estão empenhadas em fazer diferente.”

O resultado do acompanhamento dos salários entre homens e mulheres e do aumento do número de mulheres em cargos de alta administração poderá resultar em benefícios econômicos importantes em todo o mundo. Entender que existe um problema é um bom primeiro passo, mas as empresas devem agir. De acordo com um estudo do Banco Mundial, eliminar as disparidades salariais e alcançar a igualdade de participação na força de trabalho resultaria num enorme impulso para a economia mundial – um “dividendo de gênero” no valor de 172 trilhões de dólares. Numa base per capita, a desigualdade de gênero atual nos rendimentos poderia levar a perdas de riqueza de 23.620 dólares por pessoa a nível mundial. Mas as empresas devem olhar além das medidas exigidas legalmente.

Pallavi Joshi Bakhru, sócia e líder do corredor Índia-Reino Unido na Grant Thornton Bharat, diz: “Medir o número de mulheres que foram promovidas para cargos de liderança é muito importante para compreender se, internamente, as mulheres estão sendo incentivadas a progredir e a subir na hierarquia.”

A nossa pesquisa conclui que a medição da porcentagem de novas contratações de mulheres também está associada a percentuais mais elevados de cargos de liderança ocupados por mulheres.

Como as medições em vigor impactam a porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres



Fonte: Grant Thornton IBR

> “Estamos nos tornando muito intencionais em nossos processos de recrutamento, até mesmo especificando porcentagens de candidatos do sexo masculino e feminino. Também garantimos altos níveis de participação feminina nos programas de liderança da Grant Thornton.”
>
> **Ngozi Ogwo, CEO Grant Thornton Nigéria**

Para garantir que as medidas e o progresso sejam discutidos e desafiados, é essencial que as empresas tenham um ambiente psicologicamente seguro. Isabel Perea, sócia de Auditoria da Grant Thornton Espanha, vê isso como um dos principais impulsionadores da mudança: “A liderança está agora muito mais próxima das diferentes questões de diversidade. Isto fica evidente na criação de ambientes psicologicamente mais seguros, onde diferentes colaboradores se sentem capazes de compartilhar suas opiniões e problemas com mais frequência.”

Ngozi Ogwo, CEO da Grant Thornton Nigéria, destacou a diferença que um ambiente psicologicamente seguro pode trazer para os colaboradores:

> “Após chamadas e conferências de liderança feminina, tenho visto mulheres se tornarem mais capacitadas e determinadas. Ouvir umas às outras lhes dá maior permissão para serem autênticas.”

Um ambiente propício pode levar a mudanças de comportamento importantes. Ao desafiar a aparência de um modelo de liderança “tradicional” e as expectativas de conformidade, a criação de um ambiente psicologicamente seguro pode levar as mulheres a serem verdadeiras e autênticas enquanto desempenham funções de liderança. Por sua vez, isto permitirá que as mulheres se sintam mais confiantes para falar, compartilhar opiniões e desafiar decisões.

Caminhos para a Equidade: Retorno aos escritórios

Retorno aos escritórios

O caminho final para a equidade é a capacidade de trabalhar com flexibilidade.

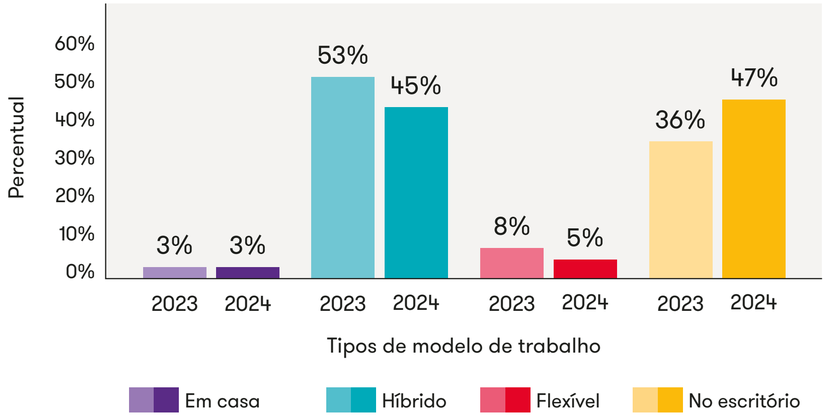
Houve uma mudança dramática na volta ao trabalho presencial entre empresas globais de médio porte nos últimos 12 meses. 47% das empresas agora baseiam-se principalmente em escritórios (em comparação com 36% no ano passado) e 45% são híbridas (em comparação com 53% no ano passado). Isto está sendo potencialmente impulsionado por CEOs do sexo masculino – 50% das empresas com um CEO do sexo masculino baseiam-se predominantemente em escritórios, em comparação com 40% das empresas lideradas por mulheres.

Existem algumas diferenças regionais significativas. Na América do Norte, 39% das empresas baseiam-se principalmente em escritórios. Na União Europeia, no entanto, este valor salta para 53%.

Muitas empresas grandes começaram a implementar diretrizes e incentivos, focados em levar os colaboradores de volta para o escritório, como a abordagem inicial da Goldman Sachs, que exigia que os colaboradores estivessem no escritório cinco dias por semana[11]. Amazon, Disney e Boeing também promulgaram políticas de retorno aos escritórios nos últimos meses[12].

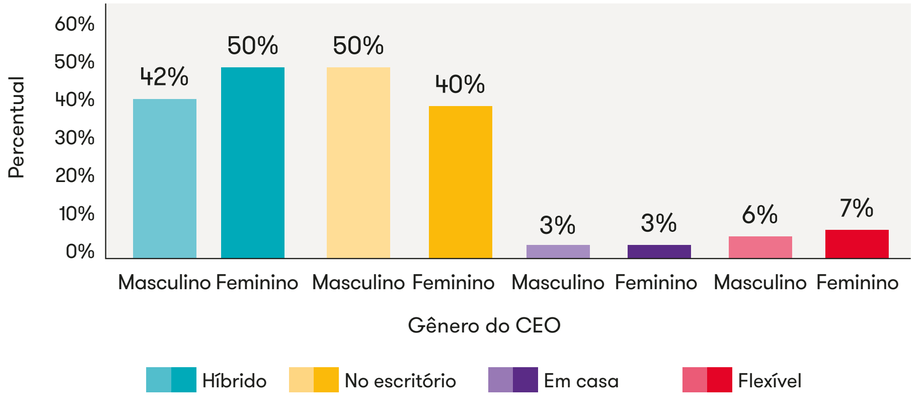
As empresas em que os colaboradores trabalham principalmente em escritórios são as únicas em que a percentagem de mulheres em cargos de liderança cai para um valor abaixo da referência global.

Onde as pessoas trabalham atualmente?

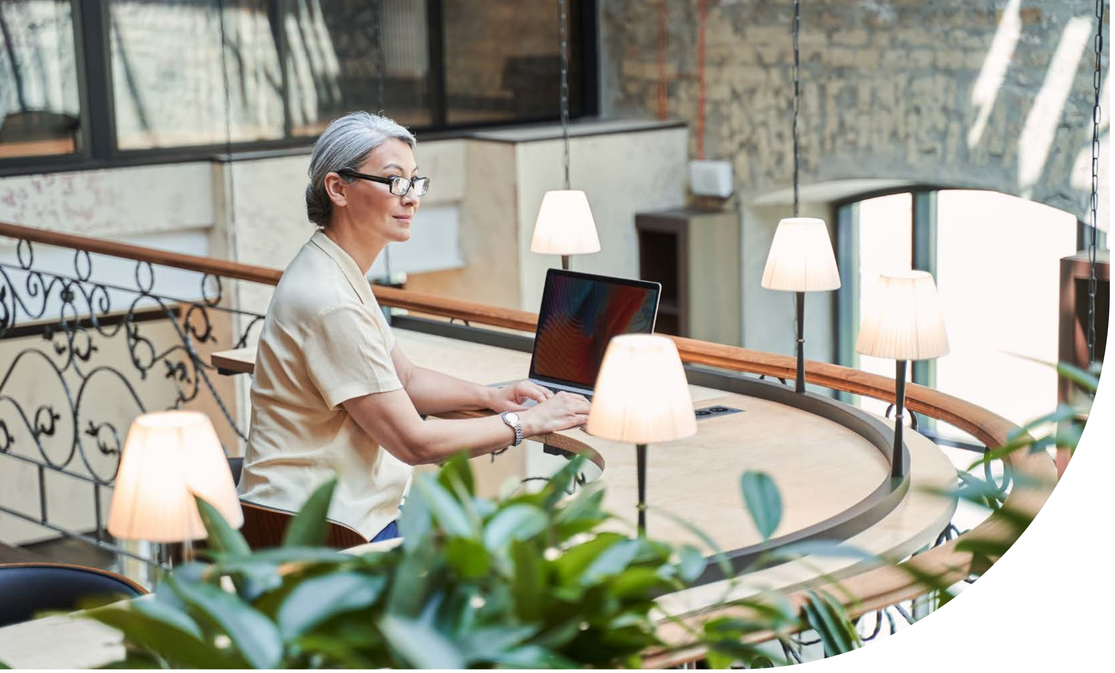


Fonte: Grant Thornton IBR

Como o gênero do CEO afeta o modelo de trabalho em 2024?



Source: Grant Thornton IBR



Poder escolher onde trabalhar traz benefícios significativos para as mulheres nos negócios, não apenas na alta administração, mas também para o fluxo de talentos.

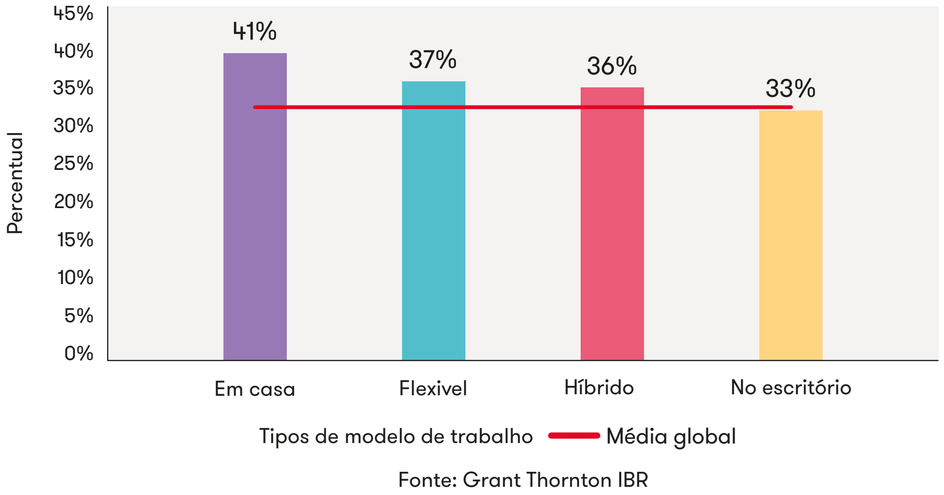
Nathalie Margraitte, sócia da Grant Thornton França, diz:

> "É fantástico ter uma mistura de trabalho em casa e no escritório – tanto para homens como para mulheres – pois é possível ter um equilíbrio muito melhor entre vida profissional e pessoal. Ao mesmo tempo, você não quer que os colaboradores mais jovens se sintam sozinhos e, por isso, é importante que eles possam te ver pessoalmente, se necessário."

Boel Hansson, sócia de Auditoria e membro do Conselho da Grant Thornton Suécia, considera que a flexibilidade é um elemento crucial para reter e promover as mulheres: "Para as funcionárias que tiram licença-maternidade, o trabalho híbrido é fundamental para mantê-las e ajudá-las a prosseguir na carreira, assim que se consideram prontas para retornar ao trabalho".

Para incentivar e reter talentos femininos, as empresas precisam considerar cuidadosamente as práticas de trabalho que oferecem. A pesquisa acima sugere que estas decisões estão sendo tomadas por homens – mostrando a importância de garantir que também haja uma mulher na liderança envolvida na tomada de decisões relacionadas a DE&I. Se as empresas insistirem demasiadamente no retorno ao escritório, poderão involuntariamente anular alguns dos progressos alcançados pelas mulheres na alta administração, fruto da adoção de práticas de trabalho flexíveis.

Impacto das práticas de trabalho na porcentagem de cargos de liderança ocupados por mulheres



Fonte: Grant Thornton IBR

Siga os caminhos

Siga os caminhos

O avanço no percentual de cargos de liderança ocupados por mulheres nas empresas de médio porte tem sido muito lento. Sem uma maior determinação para seguirmos mudando, e rapidamente, o progresso que fizemos corre o risco não apenas de estagnar, mas também de retroceder.

As empresas têm uma oportunidade clara de tomar medidas práticas e tangíveis e seguir os nossos três caminhos para acelerar a equidade de gênero:

1. **Ter um líder da alta administração, de qualquer gênero, e uma líder da alta administração do sexo feminino que assumam a responsabilidade e liderem DE&I.**
É extremamente importante contar com a adesão da equipe de alta administração, juntamente com a experiência vivida por uma mulher na liderança.

2. **Definir uma estratégia autônoma de DE&I e revisá-la para garantir que ela contenha os elementos certos para aumentar a porcentagem de mulheres em cargos de liderança.** Deve haver etapas claramente definidas sobre como as empresas aumentam esse número e o sucesso deve ser medido. Não basta medir apenas os elementos exigidos por lei.

3. **Reconsidere quaisquer decisões tomadas em relação aos pedidos de retorno da força de trabalho ao escritório.**
As empresas devem garantir que tomam decisões sobre este elemento com base na criação de uma forma de trabalhar que capacite todos os colaboradores a serem inspirados, confiáveis e responsáveis – e não apenas nas suas métricas de desempenho empresarial.

Este ano demonstra que a posição das mulheres na alta administração das empresas de médio porte é frágil. À medida que a economia se adapta continuamente às mudanças cada vez maiores, não podemos perder o foco. É muito fácil desacelerar a Diversidade, a Equidade e a Inclusão em meio à instabilidade; no entanto, nossa pesquisa descreve etapas que podem manter as empresas no caminho certo. Proteger o progresso alcançado nos últimos 20 anos e, ao mesmo tempo, redobrar os esforços para promover a equidade continua a ser vital no caso dos tempos difíceis que podem vir pela frente.

A Grant Thornton continua comprometida. Continuará a monitorar o progresso, a construir a compreensão e a compartilhar o que é aprendido. Esperamos que as empresas de médio porte aceitem as nossas recomendações e que vejamos um progresso acelerado.

Grant Thornton

Referências

1. ‘The Great Break-up’: Why female leaders are ditching their companies | Euronews
2. Why high-flying women face less time at the top than men (telegraph.co.uk)
3. gov - What is the Gender Pay Gap Information Act 2021? (www.gov.ie)
4. Japan’s Economy Would Gain With More Women in Science and Technology (imf.org)
5. Leading to success (un.org)
6. Change towards gender equality at work (fundacionmicrofinanzasbbva.org)
7. Brazil’s Congress passes equal pay law - Brazil Reports
8. Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency - Consilium (europa.eu)
9. Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries : Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org)
10. The Cost of Gender Inequality
11. Goldman just threw down the gauntlet in the remote work reckoning. Your company could follow its lead. (businessinsider.com)
12. Return-to-Office Mandates Are Bringing More Sick Workers to the Water Cooler | Inc.com

Colaboradores

Peter Bodin
CEO Grant Thornton International

Karitha Ericson
Líder global de Capacidade e Cultura da rede da Grant Thornton International

Pallavi Joshi Bakhru
Sócia e líder do corredor Índia-Reino Unido na Grant Thornton Bharat

Priyanka Gulati
Sócia de Consultoria de Human Capital da Grant Thornton Bharat

Boel Hansson
Sócia de Auditoria e membro do Conselho da Grant Thornton Suécia

Maddie Wollerton Blanks
Diretora de Consultoria de Pessoas da Grant Thornton Reino Unido

Michelle Alphonso
Sócia e líder de Consultoria de Transações Nacionais e Private Equity da Grant Thornton Canadá

Dan Holland
Sócio de Auditoria e líder de DE&I da Grant Thornton Irlanda

Holly Stiles
Sócia e líder nacional de Finanças Corporativas e patrocinadora executiva da GEN na Grant Thornton Austrália

Nathalie Margraitte
Sócia da Grant Thornton França

Isabel Perea
Sócia de Auditoria da Grant Thornton Espanha

Joan Vall
Sócia de Auditoria da Grant Thornton Espanha

Himashini Weeraratne
Lider de Tributos para Serviços Financeiros e líder de Tributos para ESG da Grant Thornton Austrália

Ngozi Ogwo
CEO Grant Thornton Nigéria

Metodologia

O International Business Report (IBR), da Grant Thornton, é o principal estudo mercado de médio porte mundial, entrevistando aproximadamente 5.000 executivos sêniores em empresas listadas em bolsas de valores e de capital fechado em todo o mundo.

Lançado em 1992 em nove países europeus, o relatório examina anualmente aproximadamente 10.000 líderes empresariais em 28 países, fornecendo informações sobre as questões econômicas e comerciais que afetam as perspectivas de crescimento das empresas em todo o mundo.

As descobertas deste relatório foram extraídos de aproximadamente 5.000 entrevistas realizadas entre outubro e novembro de 2023 com CEOs, diretores administrativos, presidentes e outros tomadores de decisão sêniores de todos os setores da indústria em empresas de médio porte em 28 países.

A definição de empresas de médio porte varia em todo o mundo: na China continental, entrevistamos empresas com receita de US$ 5 milhões a US$ 500 milhões; nos Estados Unidos, com receita anual de US$ 100 milhões a US$ 4 bilhões; na Europa, geralmente são as com 50 a 500 funcionários.

Arredondamos as porcentagens e pontos de dados explorados neste relatório para o número inteiro mais próximo. Por isso, alguns gráficos podem não totalizar 100%.

Nós somos a Grant Thornton. Vamos além do básico nos negócios, para que você também possa ir além.

A Grant Thornton é uma rede de serviços profissionais premiada e mundialmente reconhecida e é uma das organizações líderes mundiais em serviços de auditoria, consultoria e tributos. Investimos em ouvir, construir relacionamentos e entender suas preocupações para entregar uma experiência mais pessoal, ágil e proativa. Trabalhamos no ritmo que importa: o seu. É por isso que celebramos novas ideias e perspectivas diversas para encontrar as melhores soluções. Não prevemos o futuro - nós ajudamos você a moldá-lo.

Abraçamos o que torna cada mercado único, em escala mundial.

Somos uma rede global de 73.000 pessoas em firmas-membro em 150 mercados com um objetivo comum: ajudá-lo a concretizar as suas ambições. É por isso que a nossa rede combina escala e capacidade globais com conhecimentos e compreensão locais.

Portanto, quer você esteja crescendo em um mercado ou em vários, procurando operar de forma mais eficaz, gerenciando riscos e regulamentações ou obtendo valor para as partes interessadas, nossas firmas-membro têm os recursos de auditoria, consultoria e tributos que você precisa com a qualidade que você espera.

Acesse grantthornton.global hoje para descobrir como podemos te ajudar.

© 2024 Grant Thornton International Ltd (GTIL) – Todos os direitos reservados. “Grant Thornton” refere-se à marca nos termos da qual as firmas associadas da Grant Thornton prestam serviços de auditoria, consultoria e tributos aos seus clientes e/ou refere-se a uma ou mais firmas-membro, conforme o contexto exigir. A GTIL e as firmas-membro não constituem uma parceria mundial. A GTIL e cada uma das firmas-membro são pessoas jurídicas separadas. Os serviços são fornecidos pelas firmas-membro. A GTIL não fornece serviços a clientes. A GTIL e as suas firmas-membro não são agentes e não são obrigadas de forma mútua, bem como não são responsáveis pelos atos ou omissões umas das outras.