

Women in business

Novas perspectivas sobre risco e oportunidade



Pesquisa Internacional
Grant Thornton

5.500
entrevistados

36
economias

Evolução histórica
mundial em 13 anos



Alcançamos o **maior percentual** já registrado em cargos de liderança

Apesar dos avanços, a **evolução da presença feminina** na liderança das organizações **ainda é lenta**



Globalmente, uma em cada quatro posições de liderança é ocupada por mulheres

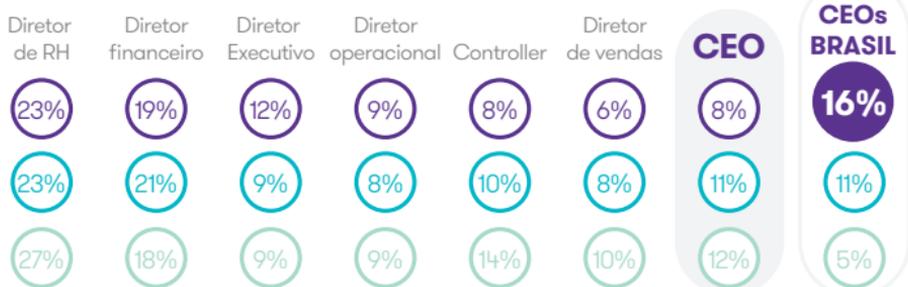


É a percentagem de empresas sem mulheres na liderança sênior



Ascensão feminina em cargos de liderança

○ 2017 ○ 2016 ○ 2015



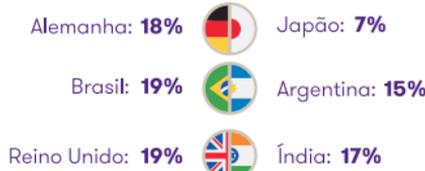
Diversidade de gênero em cargos de liderança ao redor mundo

As diferenças culturais podem explicar a participação de executivas por região

+ 6 mais +



- 6 menos -



Diferenças na percepção de riscos e oportunidades de acordo com gênero

Mundialmente, os gêneros enxergam os riscos e oportunidades de maneira diferente

○ % de voto Mulheres ○ % de voto Homens

	ALTO RISCO		ALTA OPORTUNIDADE	
Mudança política	30% (=3)	34% (3)	20% (7)	22% (6)
Mudança econômica	40% (1)	45% (1)	35% (1)	40% (1)
Mudança social	14% (9)	20% (8)	13% (10)	17% (9)
Mudança tecnológica	17% (8)	22% (7)	26% (4)	31% (=2)
Mudança legal/regulatória	30% (=3)	32% (4)	24% (5)	25% (5)
Mudança ambiental	18% (7)	19% (9)	17% (8)	18% (8)
Segurança	26% (5)	23% (6)	23% (6)	19% (7)
Pessoal	25% (6)	30% (5)	29% (=3)	29% (4)
Atividade do concorrente	36% (2)	35% (2)	29% (=2)	31% (=2)
Atividade de mídia	13% (10)	14% (10)	15% (9)	16% (10)
Total:	249%	274%	231%	248%

Panorama América Latina

As mulheres veem os **riscos inerentes** aos seus negócios

31% **26%**

% total de voto em alto risco

Elas conseguem **gerar e criar oportunidades** para o crescimento na adversidade

30% **28%**
% total de voto em alta oportunidade para os pontos indicados na pesquisa

A América Latina é uma das economias onde no geral, **homens e mulheres**, tem **maior propensão** de responder aos riscos, comparado ao resto do mundo

○ Mulheres ○ Homens



Recomendações Grant Thornton para melhorar a cultura corporativa e nutrir a liderança feminina

GESTÃO DE RISCO	Não seja complacente: continue a defender a diversidade em toda a empresa, não apenas nas posições mais altas	DIVERSIDADE NA LIDERANÇA	Construa equipes de gêneros mistos para uma gestão eficaz do risco
	Incentivar diversos estilos e modelos de liderança		Forneça às mulheres oportunidades de liderança que as tornem familiarizadas com o risco
	Investir em programas de patrocínio, e não apenas em mentoria		Crie uma cultura onde assumir riscos calculados é parte da estratégia de negócios bem-sucedida, não algo a evitar
	Utilize termos neutros como "conscientes do risco" em vez de "aversão ao risco" ou "amor ao risco" para evitar estereótipos de gênero		Incluir oportunidades no registro de risco da empresa
			Desenvolver o processo de gestão de risco de forma mais colaborativa