

Women in business: o caminho para a liderança

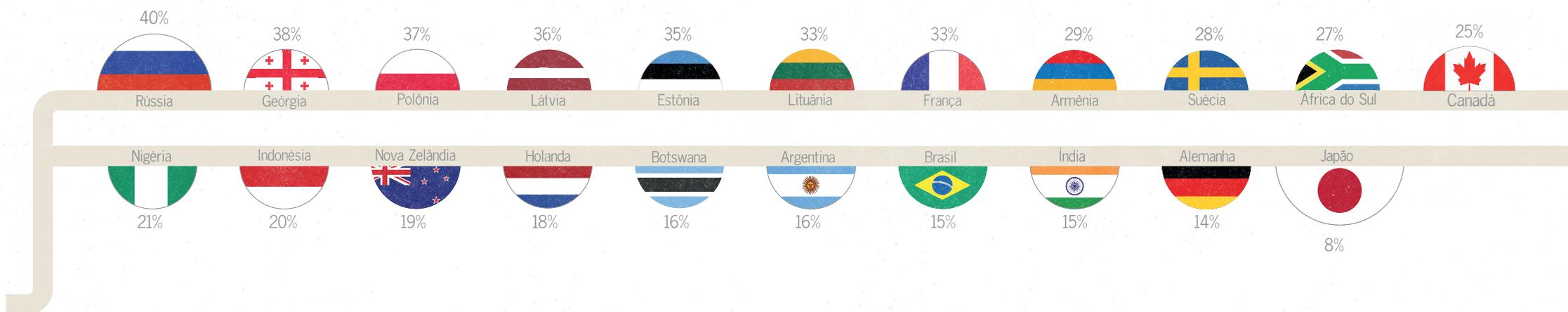
Grant Thornton International Business Report 2015



A liderança feminina mundial

A proporção de mulheres em posição de liderança ao redor do mundo manteve-se praticamente a mesma ao longo da última década, passando de 19% em 2004 para 22% em 2014.

Liderança feminina por país - 2014



Retrato global

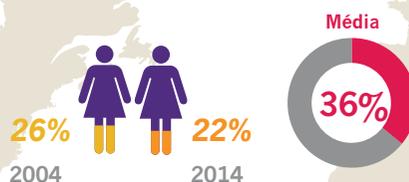
América do Norte

Apresentou pouca mudança durante a última década. O Canadá (25%), está em ascensão em relação aos EUA, pois a proporção de empresas sem nenhuma líder mulher caiu de 30% em 2012 para 22% em 2015.



União Europeia

Houve grande melhoria (+9pp*) em funções de liderança ocupadas por mulheres desde 2004, puxada por França, Espanha (ambas introduziram legislação) e Suécia. No entanto, ainda é comum encontrar empresas sem liderança feminina. Reino Unido e Alemanha apresentaram pouca mudança em 10 anos, sendo que 59% das empresas alemãs informaram não ter nenhuma líder.



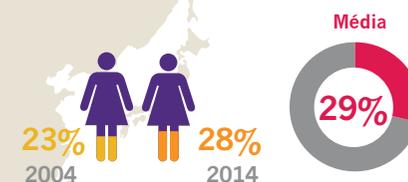
Europa Oriental

Possui sete economias entre as 8 primeiras posições de mulheres na alta administração. A Rússia e a Polônia têm o menor número de empresas sem mulheres em cargos de liderança. Nenhuma mudança significativa foi vista ao longo da última década além da Turquia (+6pp*). Porém, os índices de longo prazo da Rússia (39%) e da Polônia (34%) são os mais altos do mundo.



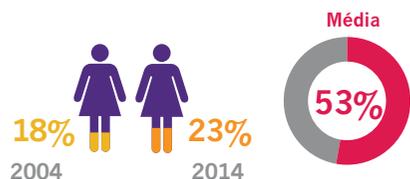
Ásia-Pacífico emergente

A volatilidade significativa nos resultados em comparação com o ano anterior sugere que as empresas da região estão longe de estarem homogêneas. Houve uma queda da participação feminina ao longo dos últimos 12 meses, especialmente na China, na Indonésia e, talvez não tão inesperadamente na Tailândia, dada a sua situação política. A Índia permanece na antepenúltima posição em todo o mundo.



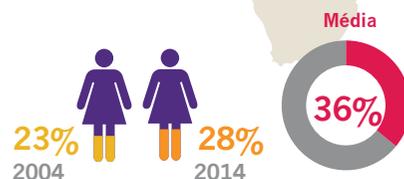
América Latina

Apesar da forte presença feminina na política, a região recuou (-10pp*) desde 2009. O Brasil está entre as últimas posições do ranking (57% das empresas não têm nenhuma líder mulher). A recessão na Argentina pode ter diminuído 3pp em seu resultado médio de longo prazo. A situação no México manteve-se estável durante a última década, ligeiramente acima da média da região.



África

Há pouca mudança na África do Sul em termos de funções sênior ocupadas por mulheres desde 2004 (+1pp*); Botsuana mostrou um desempenho surpreendente em 2015. Este é o primeiro ano que incluímos a Nigéria nas entrevistas.



Ásia-Pacífico desenvolvida

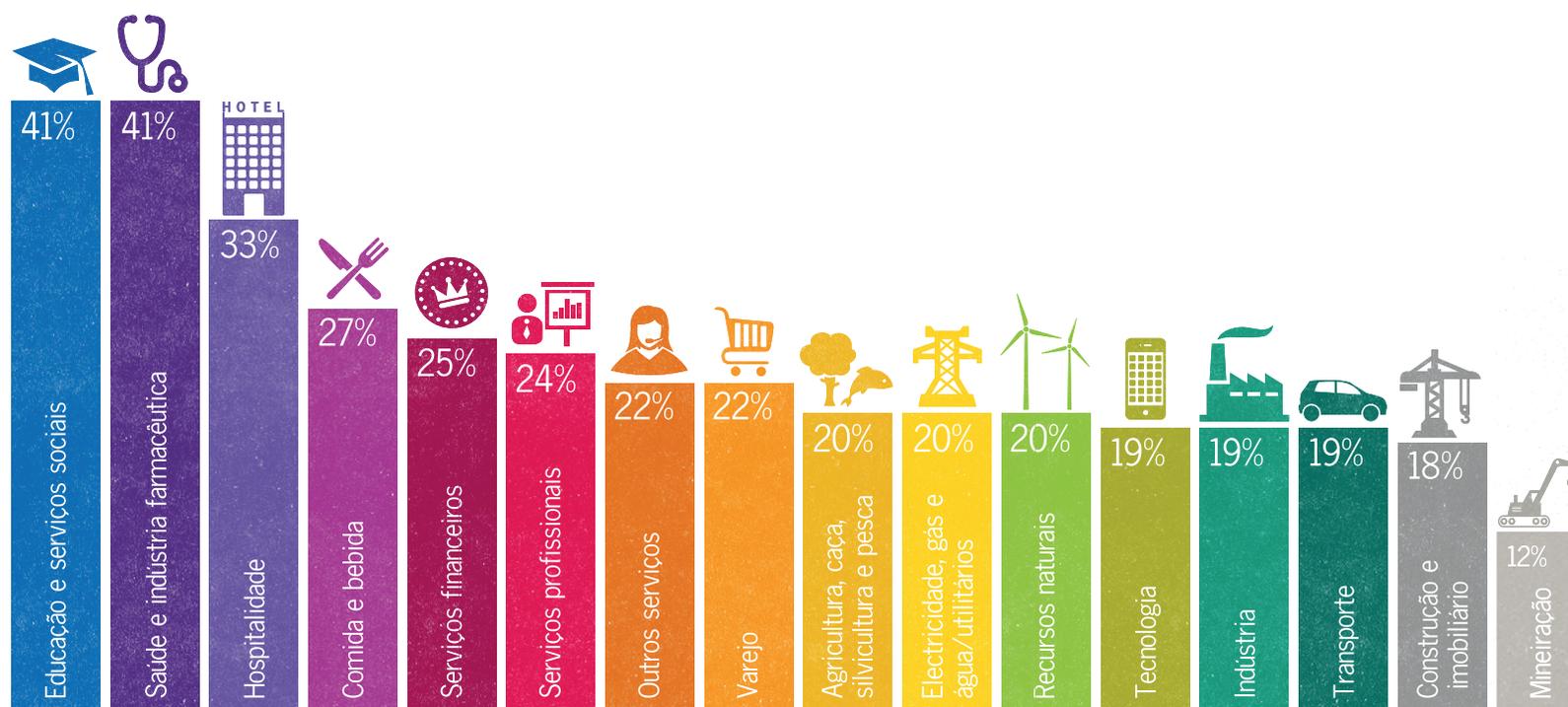
A participação de mulheres na força de trabalho permanece baixa no Japão, o que prejudicou a média regional. O país registrou apenas 8% de mulheres em cargos de liderança durante a última década. Tanto a Austrália quanto Cingapura se situam em pé de igualdade com a média da região, porém não houve melhora desde 2004.



Representação por setor

A proporção da liderança feminina varia por seguimento. Elas estão bem representadas em setores como: educação, saúde, hotelaria e turismo. Já nos setores de indústria, transporte, construção e mineração há pouca presença de mulheres líderes.

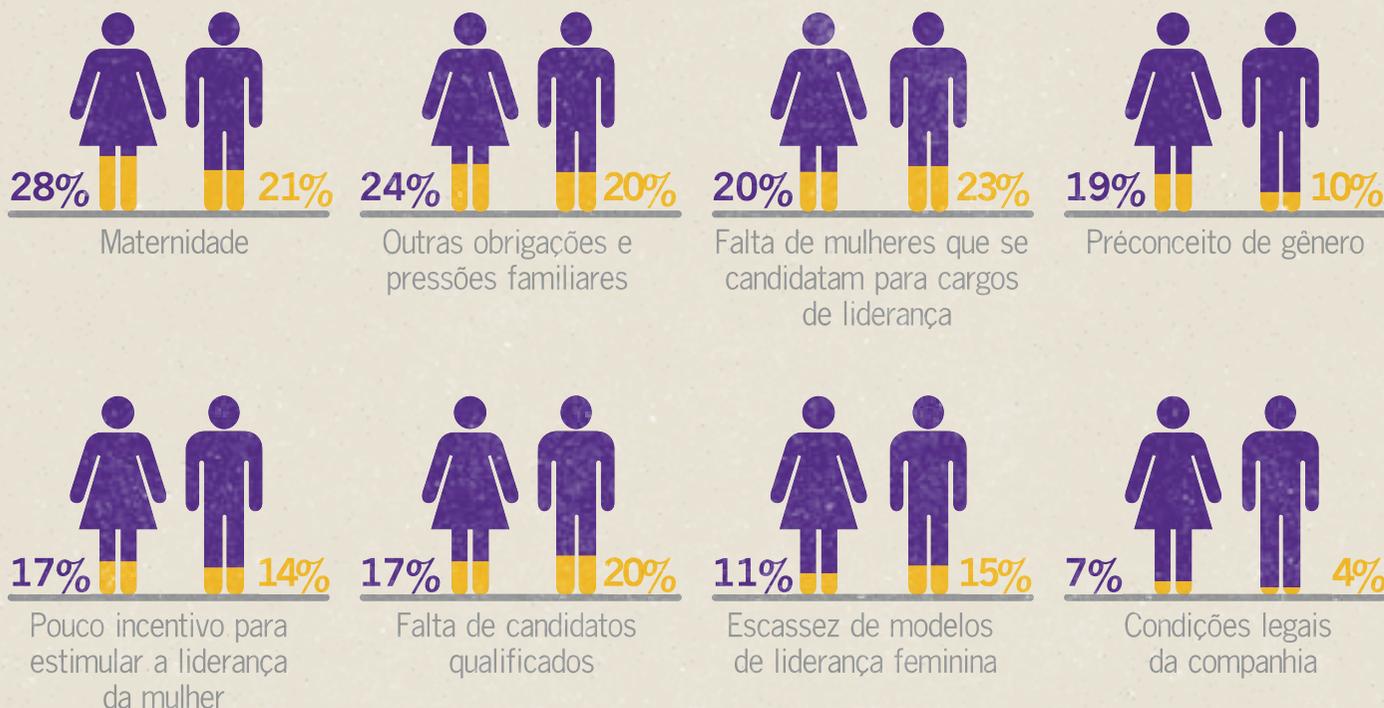
Proporção de mulheres em cargos de liderança por indústria



O caminho para a promoção

A maioria das mulheres citaram a maternidade como uma barreira para chegar em cargos de liderança (28%). Outras dificuldades mencionadas são a falta de candidatas que se colocam à disposição para estes cargos e a falta de modelos para estimular a liderança feminina.

Principais barreiras citadas que dificultam o alcance das mulheres a cargos de liderança nas organizações



● Opinião Feminina ● Opinião Masculina

Recomendações

O estudo da Grant Thornton sugere recomendações concretas para mudar o cenário atual de representação de mulheres em cargos de liderança.

- 1** Considerar o estabelecimento de cotas para alta liderança.
- 2** Investir em programas de aconselhamento nas empresas para o desenvolvimento de lideranças.
- 3** Fazer com que as mulheres saiam de sua zona de conforto e demonstrem suas competências.
- 4** Incentivar a licença paternidade e tratar com naturalidade as mulheres chefes de família e os homens que priorizam os cuidados com os filhos

IBR 2015 metodologia

O International Business Report da Grant Thornton é a principal pesquisa mundial de companhias de médio porte, entrevistando a cada trimestre aproximadamente 2.500 executivos sênior de empresas listadas e de capital fechado em todo o mundo. Lançada em 1992 em nove países europeus, a IBR entrevista anualmente mais de 10.000 empresas líderes em 35 economias, fornecendo informações sobre as questões econômicas e comerciais que afetam mundialmente as perspectivas de crescimento das empresas.

Os dados deste relatório foram extraídos de 5.404 entrevistas realizadas entre setembro e dezembro de 2014 com diretores executivos, administradores, presidentes e outros tomadores de decisão de todos os setores da indústria de companhias de médio porte em três economias. Outras 20 entrevistas detalhadas foram realizadas com líderes empresariais de dentro e fora da Grant Thornton.

A definição de “médio porte” varia ao redor do mundo: na China continental, nós entrevistamos empresas de 100-1000 funcionários; nos Estados Unidos empresas com receita anual entre 20 milhões e 2 bilhões de dólares; na Europa, organizações de 50 - 499 funcionários.

Para fins desta pesquisa, gerência sênior é definida como aqueles que ocupam postos de trabalho C-Suite, como diretor executivo (CEO), diretor operacional (COO) ou diretor financeiro (CFO), diretores ou sócios.

Ama Marston, diretora da Marston Consulting, atuou como principal consultora técnica neste relatório.

Grant Thornton Brasil

Uma firma-membro da Grant Thornton International, que oferece uma linha ampla de serviços, incluindo auditoria, consultoria tributária, trabalhista, empresarial, finanças corporativas e outsourcing para empresas privadas e empresas públicas, sediadas no Brasil ou no exterior. Sendo reconhecida pelo mercado como especialista em middle market.

A Grant Thornton tem 8 escritórios e mais de 1.100 funcionários, que colaboram para a excelência no atendimento e prestação de serviços aos clientes e parceiros.

Mais informações:

Site: www.grantthornton.com.br

Publicações: www.grantthornton.global

Metodologia: www.grantthornton.global

Dados: dataviztool.internationalbusinessreport.com



Grant Thornton

An instinct for growth™

© 2015 Grant Thornton International Ltd.

“Grant Thornton” refere-se à marca sob a qual as firmas-membro da Grant Thornton prestam serviços de auditoria, impostos, consultoria e outsourcing.

A Grant Thornton International LTD (GTIL) e as firmas-membro não constituem uma parceria mundial. A GTIL e cada firma-membro é uma pessoa jurídica separada. Os serviços são prestados pelas firmas-membro. A GTIL não presta serviços a clientes. A GTIL e suas firmas-membro não são agentes não obrigam e não são responsáveis pelos atos ou omissões umas das outras.

Curious Agency 1502-03

Este relatório foi produzido em colaboração com
Linstock Communications e Marston Consulting.

Linstock
communications

marston
consulting
Strategy and Leadership for the Future