



Equidade de Gênero Mulheres

E-BOOK



O mês de março é o mês de comemoração pelo Dia Internacional da Mulher, fizemos este e-Book porque é importante falarmos sobre este dia em todos os momentos. Sem dúvida, é uma data que nos proporciona profundos momentos de reflexão sobre a posição das mulheres nas mais variadas esferas de nossa sociedade: política, socioeconômica, corporativa, entre outras.

Desde já podemos afirmar com orgulho que o lugar da mulher é onde ela quiser! E só podemos dizer isso graças aos avanços que temos tido sobre o tema diversidade e da inclusão, e nesse caso, principalmente os avanços dentro da equidade de gênero.

De acordo com a EY Brasil, podemos ver em nosso país um pequeno avanço para que as mulheres alcancem as mesmas oportunidades que os homens, principalmente em posições de gestão e de liderança.

No entanto, precisamos acelerar as ações afirmativas, segundo um estudo de 2020 do Fórum Econômico Mundial, os números mostram que a equidade de gênero só será alcançada nas corporações em 136 anos.

Devemos comemorar todo avanço das mulheres em prol da equidade de gênero, mas não podemos nos enganar achando que está tudo bem ou que já alcançamos os resultados desejados.





Os dados a seguir mostram a realidade:

- ✓ Dentro todos os CEO's das empresas listadas na Fortune 500, apenas 8.1% são mulheres
- ✓ Na América Latina, a porcentagem de mulheres nos conselhos administrativos nas empresas é de 4.2%;
- ✓ No Brasil, apenas 14.7% das posições nos conselhos das empresas são detidas por mulheres.
- ✓ No Oriente Médio, essa mesma porcentagem cai para 0.9%
- ✓ Segundo dados da Corporate Women's Director International, apenas 16.7% dos cargos de diretoria pública a nível mundial são ocupados por mulheres.
- ✓ Mulheres negras detém apenas 4% dos cargos C-level nas empresas.
- ✓ De acordo com o Fórum Econômico Mundial, ainda levaremos 257 anos para alcançarmos a equidade de gênero em todos os setores públicos e privados.
- ✓ De acordo com a ONU, menos de 30% dos pesquisadores do mundo são mulheres.





Além disso, não podemos nos esquecer que a pandemia iniciada em 2020 também trouxe consigo novas dificuldades, principalmente para as mulheres. De acordo com a última pesquisa anual da McKinsey & Co intitulada Mulheres no Local de Trabalho, a pandemia cobrou o seu “pedágio das mulheres”, mais do que os homens. Apesar de certos avanços na diversidade e inclusão em termos de representatividade e de mais mulheres na liderança, elas têm sofrido mais com o burnout, isto é, exaustão, muito mais do que os homens.

Essa pesquisa da McKinsey mostra ainda que as mulheres no local de trabalho estão cada vez mais à altura das dificuldades que a pandemia trouxe para as empresas. Na verdade, elas estão indo muito além, se posicionando com uma forte liderança e assumindo uma carga de trabalho ainda maior, o que é corroborado pelos dados da pesquisa.

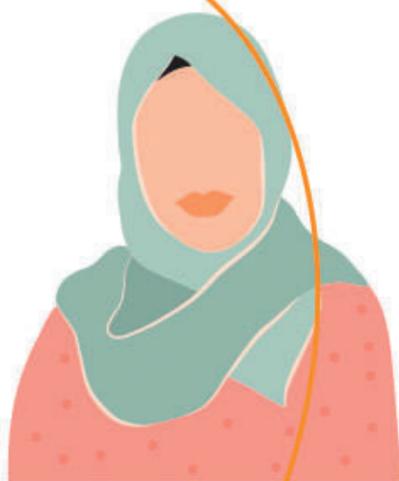
Quando comparamos homens e mulheres do mesmo cargo, elas têm dado um maior suporte para suas equipes em prol do avanço da diversidade e inclusão, além de se aliarem mais do que os homens com as mulheres negras, grupo que sofre mais com o preconceito graças à interseccionalidade (quando uma pessoa se encaixa em mais de um grupo social minorizado, neste caso gênero e raça).

Porém, um dos motivos pelo qual as empresas ainda demoram para investir na diversidade de gênero é justamente a falta de conhecimento sobre os benefícios que essa diversidade traz. Por exemplo, segundo dados da International Corporate Governance Network, mais mulheres em cargos de alta liderança nas empresas abre novas portas para maior inovação e melhor desempenho. Confira o e-Book Diversidade & Inclusão & Equidade & Pertencimento com pesquisas sobre os benefícios da Diversidade e da Inclusão.

Corroborando com esses dados, o último relatório da ONG americana Catalyst, as empresas listadas no Fortune 500 com a maior representação de mulheres no conselho obtiveram maior performance financeira do que aquelas com menor representação. Além disso, o relatório afirma que empresas que têm três ou mais mulheres no conselho possuem performance notavelmente superior.

Esse estudo observou três medidas financeiras cruciais: retorno em equidade, retorno em vendas e o retorno do capital investido, e comparou a performance das empresas com o maior índice de mulheres no conselho com as empresas com menor índice. A pesquisa ainda demonstrou que existe uma correlação forte entre a performance financeira e a diversidade de gênero.

O fato incontestável é que a diversidade de gênero e os pensamentos e experiências traz melhores resultados, e empresas inteligentes sabem que a presença das mulheres no conselho pode trazer mais inovação.



Inteligência de Gênero

Homens e mulheres agem de maneira bem diferentes – se comunicam, tomam decisões, resolvem conflitos e lidam com emoções de maneiras diferentes – e isso é muito bom, desde que as empresas saibam como utilizar os pontos fortes de cada para trabalhar com eficiência a inteligência de gênero, tema fundamental para o sucesso nas corporações.

Muitas vezes enxergamos as diferenças entre homens e mulheres como algo negativo. Por não saber como valorizar as diferenças, cria-se uma competição entre homens e mulheres que prejudica as corporações através da perda de talentos, falta de trabalho em equipe e vieses inconscientes que vão minando a inovação e os bons resultados.

Uma pesquisa realizada pela Barbara Annis Associates (BAA) nos Estados Unidos, conclui que 82% das mulheres se sentem excluídas no ambiente corporativo, seja numa reunião formal, num encontro ou conversa informal, eventos e ao receber feedback.



Uma outra pesquisa também realizada pela BAA, com 2.400 mulheres que deixaram os cargos de liderança em empresas listadas na Fortune 500, apontam os 5 principais motivos para elas pediram demissão:

68%

não se sentiam valorizadas

65%

sentiam-se excluídas

64%

estavam em ambientes dominados por homens

55%

não tinham a mesma oportunidade dos homens para avançar

30%

problemas para conciliar a vida pessoal e profissional



O primeiro passo para criar relações profissionais saudáveis, baseadas na confiança, é conhecer as interpretações equivocadas que acontecem no caminho.

Vamos ver um exemplo típico de interpretação equivocada: os homens tendem a fazer piada com outro homem, brincam para fazer amizade e quando cometem um erro costumam fazer brincadeira.

O outro homem tende a aceitar, mas as mulheres tendem a interpretar como uma depreciação, insulto ou podem até se sentir inferiorizadas. Como os homens não têm certeza da reação das mulheres, e as vezes não sabem lidar com a reação emocional delas, acabam reduzindo ainda mais as interações.

Outra interpretação equivocada: as mulheres por sua vez, costumam expressar os sentimentos e emoções abertamente, já os homens não racionais e não são emotivos. Isto não é verdade!

Todos nós somos seres emocionais, mas os homens foram ensinados desde pequenos a não falar, e até esconder os seus sentimentos. Por isto que tendem a não mostrar pouca emoção no trabalho e às vezes extravasam as emoções de forma mais agressiva.



O segundo passo é entender e valorizar as diferenças entre homens e mulheres, trazendo uma conscientização e entendimento profundo da outra pessoa. Desta forma, a empresa estará cultivando uma cultura inclusiva e este é o fator mais fundamental para chegar aos resultados.

Vamos conhecer uma pesquisa da Deloitte, que mostra que as organizações com cultura inclusiva onde as pessoas se sentem respeitadas e valorizadas têm:

2X

mais probabilidade de atingir ou exceder as metas financeiras

3X

mais probabilidade de ter alto desempenho

6X

mais probabilidade de ser inovadora e ágil e

8X

mais chances de obter melhores resultados de negócios.

Além disto, os cérebros masculinos e femininos juntos têm uma força incrível no ambiente de trabalho para resolver problemas, tomar decisões e liderar. Para chegar neste ponto, estudos comportamentais mostram que as pessoas precisam se sentir ouvidas, respeitadas, pertencentes e então contribuirão com suas melhores ideias.

Agora as perguntas que ficam é: a sua empresa tem se posicionado favoravelmente à diversidade de gênero? Ela tem se esforçado ativamente para que mais mulheres alcancem os cargos de liderança e alta liderança? Ela já oferece treinamento especializado em diversidade de gênero para as lideranças?

A CKZ Diversidade tem inúmeras soluções para que a sua empresa alcance uma maior representatividade feminina em todo o pipeline, principalmente na alta liderança. Entre em contato conosco e conheça todas as nossas soluções.





11^o Super Fórum

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

26 e 27 de Outubro de 2022
S a v e t h e d a t e

Fica aqui um convite muito especial: se você tem sido impactado e impactada pelos nossos conteúdos de diversidade e inclusão, e reconhece o potencial transformador que a diversidade tem, venha conhecer de perto o nosso trabalho e os cases de empresas de diversos segmentos que estão fazendo acontecer em DIEP, através do Super Fórum Diversidade e Inclusão, agora em sua 11ª Edição!

Faça agora mesmo a sua inscrição pelo link
<https://ckzdiversidade.com.br/11-super-forum/>
e garanta o seu lugar. Faça parte dessa história!

Quer saber mais sobre este
tema e as nossas soluções?

Acesse nosso site:
www.ckzdiversidade.com.br

contato@ckzdiversidade.com.br

Siga nossas Redes Sociais



CKZ Diversidade



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Relatório Anual de Empoderamento Feminino da EY Brasil, disponível em:
https://www.ey.com/pt_br/corporate-responsibility/empoderamentofeminino

Referência sobre mulheres negras compondo apenas 4% dos conselhos:
<https://fortune.com/2022/02/01/black-women-on-boards-representation-executives-diversity/>

Referência sobre 8.1% de CEOs mulheres na Fortune 500:
<https://fortune.com/2021/06/02/female-ceos-fortune-500-2021-women-ceo-list-roz-brewer-walgreens-karen-lynch-cvs-thasunda-brown-duckett-tiaa/>

Referência das mulheres no conselho da América Latina:
<https://www.brasildefato.com.br/2017/05/24/mulheres-representam-apenas-42-dos-ceos-da-america-latina>

Referência das mulheres no conselho do Oriente Médio:
https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/7f0b3535-54ef-4136-9c4c-84ad9b7dc1a9/MENA_Women_Entrepreneurs_Jun07.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-7f0b3535-54ef-4136-9c4c-84ad9b7dc1a9-jkC.U6y

Referencia da Women's Corporate International sobre mulheres no conselho:
https://www.ey.com/en_gl/assurance/how-to-get-more-women-in-the-boardroom

Referencia do Fórum Econômico Mundial e Equidade de Gênero:
<https://www.weforum.org/projects/closing-the-gender-gap-accelerators>

Referência da ONU:
<https://www.un.org/en/observances/women-and-girls-in-science-day>

Fonte da McKinsey – Mulheres no Local de Trabalho:
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

Dados da International Corporate Governance Network:
https://www.icgn.org/sites/default/files/2021-06/ICGN_Gender-Diversity_2015%20Web.pdf

Referência da Spencer Stuart no Brasil:
<https://www.ibgc.org.br/blog/pesquisa-diversidade-mulheres-conselhos-no-Brasil>