



Aj_Watt_CANVA

REPRESENTATIVIDADE AINDA É DESAFIO

NÚMERO DE MULHERES CEOS DOBRO NO BRASIL EM CINCO ANO

Com mais de mil entrevistados, entre homens e mulheres, o levantamento destaca que empresas com lideranças diversas são percebidas como mais inovadoras e abertas a novas soluções

A Bain & Company acaba de lançar a pesquisa Sem atalhos: o caminho para a representatividade da mulher no topo e o valor para as empresas, que buscam entender a percepção da comunidade empresarial sobre a presença de mulheres na gestão corporativa e explorar as principais barreiras para que elas alcancem o topo. A consultoria ainda aponta as ações necessárias para criar um ambiente favorável à ascensão de talentos femininos no Brasil.

"Precisamos ressaltar que houve uma evolução e a representatividade da mulher em cargos de liderança virtualmente dobrou nos últimos cinco anos, mas ainda está longe da equidade. Diante do crescente questionamento sobre a validade dos investimentos em diversidade, a pesquisa destaca a importância de lideranças diversas para o crescimento sustentável das empresas, expõe as barreiras à ascensão feminina e sugere ações para acelerar esse avanço", observa Luiza Mattos, sócia da Bain responsável pelo estudo, líder das práticas de Saúde e Customer Experience na América do Sul e responsável pelo grupo de afinidade Women at Bain.

Segundo uma análise da Bain com base nas 250 maiores empresas do Brasil, entre 2019 e 2024, o número de mulheres CEOs cresceu de 3% para 6%. Já a de executivas subiu de 23% para 34% e o de conselheiras aumentou de 5% para 10%. Com base nesses dados, é possível verificar que as mulheres começam a perder representatividade nos cargos de liderança quando chegam à média gerência, conforme o gráfico abaixo.

Vantagens da diversidade

A pesquisa aponta que a implementação de ações concretas voltadas à diversidade favorece a equidade de gênero e, adicionalmente, fortalece a competitividade, demonstrando que a inclusão é um motor essencial para o sucesso organizacional sustentável.

Há também a percepção de que empresas com liderança diversa são mais inovadoras e abertas a novas soluções. Além disso, elas são, em média, 1,8 vezes mais identificadas como companhias mais orientadas para a ação, com foco na geração de valor e na



redução de burocracias. Outras vantagens percebidas são a incorporação da voz do cliente nas decisões e a atração de talentos.

Falta de aspiração é mito

Mulheres aspiram e confiam que podem chegar ao topo tanto quanto os homens e ambos consideram o desejo de participar de decisões estratégicas e gerar impacto como os principais fatores de influência. Contudo, os homens buscam a liderança 1,7 vezes mais que as mulheres para atender a pressão social e da família e são 1,3 vezes mais motivados pelo status associado. Já as colaboradoras buscam a liderança 1,2 vezes mais motivadas pela oportunidade de desenvolvimento pessoal e equilíbrio entre vida pessoal e carreira.

Geralmente as pessoas tendem a avaliar melhor o próprio gênero em comparação ao oposto. Os homens consideram as mulheres de forma mais positiva em aspectos de trabalho em equipe, mas mostram menor reconhecimento em áreas ligadas à resolução de problemas. Por outro lado, as mulheres tendem a avaliar como significativamente mais baixo o desempenho da liderança masculina no desenvolvimento dos times. Outra diferença está na percepção de equidade nos processos de seleção e promoção, que apresenta divergências relevantes entre homens e mulheres, especialmente em posições mais sêniores.

Quatro ações para impulsionar a presença das mulheres em cargo de liderança

Para ampliar a equidade de gênero e garantir um ambiente corporativo mais inclusivo, a Bain resalta que é necessário investir em quatro estratégias que enfrentem os desafios estruturais e culturais, promovendo práticas que impulsionem a diversidade e a valorização do talento feminino:

1 Utilizar dados para embasar decisões: definir estratégias de DEI e monitorar os resultados, sempre que possível vinculando-os a indicadores de negócio para maximizar o impacto;

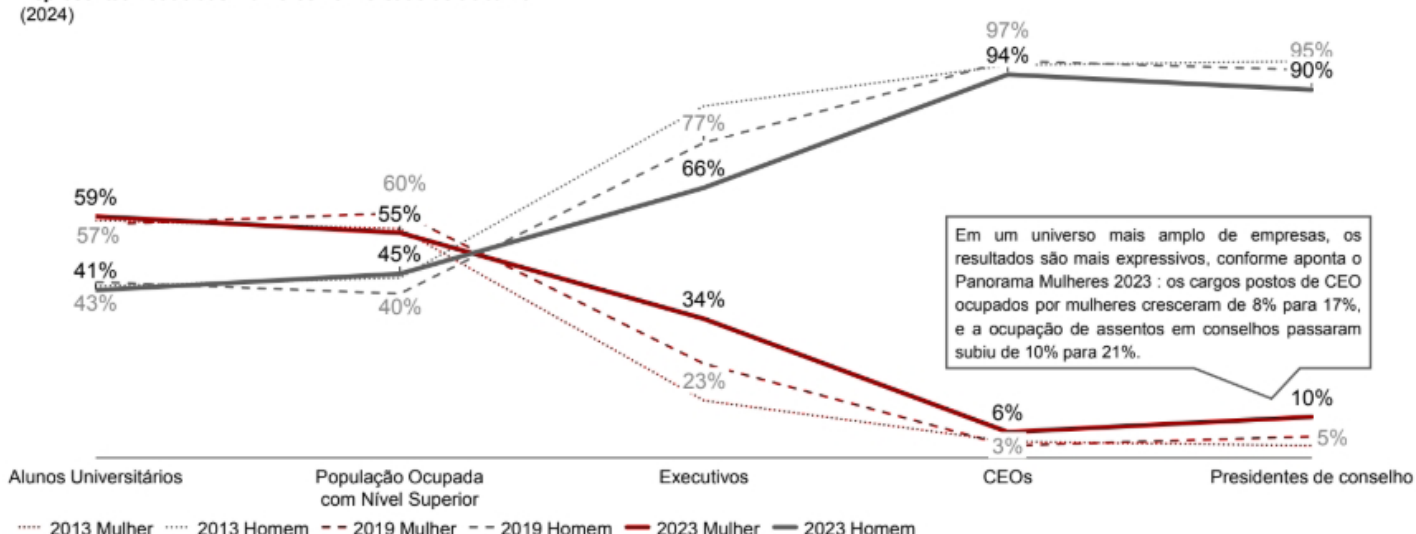
2 Revisar processos e iniciativas com impacto de liderança: desenhar um plano de ação específico para a alta liderança, com ações eficazes e de longo prazo, acompanhado de metas claras que orientem a organização;

3 Comunicar com intenção e construir um ambiente inclusivo: divulgar objetivos e avanços em diversidade de forma intencional, promovendo uma narrativa de liderança inclusiva e uma cultura de oportunidades iguais para todos;

4 Engajar a liderança e promover corresponsabilidade: identificar aliados e promover o engajamento profundo da liderança, aproximando os líderes das soluções, com corresponsabilização de todos, incluindo o conselho administrativo

Como conclusão, o levantamento da Bain aponta que a implementação de ações concretas voltadas à diversidade favorece a equidade de gênero e, adicionalmente, fortalece a competitividade e a inovação empresarial, demonstrando que a inclusão é um motor essencial para o sucesso organizacional sustentável.

Representatividade das mulheres no mercado de trabalho (2024)



Nota: Representatividade nas posições executivo, CEO e Presidente de conselho mapeado para as 250 maiores empresas do Brasil de acordo com ranking do Valor Econômico 2024. Fonte: INEP, PHAD, IBGE, Inspier, Valor Econômico, Relatório das empresas, Desk Research. "Panorama Mulheres 2023". Inspier, Talenses, 2023. <https://talensesgroup.com/panorama-mulheres/>