

EMPODERANDO MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO

ESTRATÉGIAS DE TALENTOS: DIVERSIDADE DE GÊNERO E LIDERANÇA

ROBERT WALTERS

EMPODERANDO
MULHERES



INTRODUÇÃO

FUTURAS ESTRATÉGIAS DE TALENTOS: DIVERSIDADE DE GÊNERO E LIDERANÇA

À medida que a escassez global de talentos se aprofunda, novas formas de envolver e desenvolver os líderes empresariais de amanhã são necessárias para oferecer estratégias sustentáveis de talentos para o futuro.

As empresas estão investindo em seus funcionários, mas esquecem de abordar as questões pelas quais as mulheres estão deixando a força de trabalho e por que as mulheres ainda estão sub-representadas nas empresas a nível gerencial.

A questão não é mais por que as mulheres deixam o campo de trabalho, mas o que os empregadores podem fazer para atrair e manter mulheres talentosas em seus negócios.

Esta pesquisa, baseada em um estudo com quase 500 mulheres que trabalham em diversas disciplinas, explora a eficácia das estratégias atuais para capacitar e promover mulheres no local de trabalho, examinando pontos como trabalho flexível, orientação, liderança e inclui perguntar às mulheres o que constitui uma carreira de sucesso.

CONTEÚDO

- 03 Introdução
- 04 Sobre a Robert Walters
- 06 Políticas e abordagens de diversidade de gênero
- 07 Estratégias de aquisição de talentos para mulheres
- 08 Mantendo mulheres talentosas em sua empresa
- 10 Políticas familiares e de maternidade
- 11 Representação das mulheres em liderança empresarial
- 12 Transformando mulheres em futuras líderes empresariais
- 14 Descobertas chave

SOBRE A ROBERT WALTERS

UMA DAS CONSULTORIAS ESPECIALIZADAS EM RECRUTAMENTO MAIS IMPORTANTES DO MUNDO

A Robert Walters é uma das consultorias de recrutamento mais importantes do mundo e se concentra em colocar profissionais de alto calibre em vagas permanentes e temporárias em todos os níveis profissionais.

Nossos escritórios no Brasil, Chile e México buscam selecionar profissionais com padrões e certificações globais para contratações permanentes especializadas nas áreas de varejo, bancos e seguros, contabilidade e finanças, engenharia (indústria e cadeia de suprimentos, energia, imóveis e infraestruturas), TI e Digital, marketing e vendas e RH.

Buscamos agregar valor aos nossos clientes por meio de nossa inteligência de mercado. Nossa pesquisa consiste em conhecimentos e pesquisas sobre os principais problemas de contratação, tendências de recrutamento e informações sobre salários e bônus.



ESTUDO DE CASO

Uma das maiores figuras bancárias globais demonstrou o compromisso que possui com a gestão adequada e a promoção da diversidade, com um plano de ação para eliminar as disparidades salariais entre os gêneros e aumentar a representação feminina nos níveis gerenciais.

Este plano inclui três programas, com objetivos e abordagens diferentes em diversos níveis de gerenciamento:

- Engaje-se: este programa tem como principal função despertar a ambição em mulheres com cargos não gerenciais, mas com potencial para ser.
- Impulsiona: o programa ajuda o progresso profissional das mulheres em cargos de gerência média, impulsionando seu crescimento e evitando sua estagnação nessas posições.
- Supera: um programa que visa dar visibilidade às mulheres em cargos de gerência, para inspirar a próxima geração de líderes profissionais.

Desde a implementação deste plano, 35% das mulheres subiram para posições mais altas de responsabilidade e as classificações de desenvolvimento e desempenho aumentaram. Isso atraiu um grande número de profissionais, juntamente com oportunidades flexíveis de trabalho e boas políticas orientadas para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

POLÍTICAS E ABORDAGENS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO



78% das mulheres acreditam que as empresas devem ter uma abordagem clara da diversidade no nível gerencial

86% das mulheres mencionaram que as políticas de diversidade de gênero são importantes.

No entanto, 4 em cada 10 acreditam que seu empregador não possui políticas claras de diversidade de gênero.

Sem políticas claras sobre como alcançar a diversidade de gênero, é improvável que as empresas tenham sucesso e estarão mais propensas a ficar para trás da concorrência à medida que a guerra global pelos melhores talentos cresce.

As empresas enfrentam dois desafios principais: o primeiro, desenvolver uma estratégia eficaz para garantir a diversidade em seus negócios, e o segundo desafio é comunicar essas estratégias a seus funcionários e possíveis funcionários.

68% das mulheres pesquisadas consideram importante que as estratégias de diversidade da empresa sejam apresentadas no momento da introdução no local de trabalho e 78% consideram que as políticas de diversidade de gênero devem estar em andamento para ajudar as empresas a criarem uma força de trabalho que represente a diversidade da comunidade em geral.

Das mulheres entrevistadas, muitas acharam que as estratégias que focam no indivíduo, e não no gênero, são mais benéficas, com 80% indicando que programas de mentoria personalizados são importantes, em comparação com a metade que favorece grupos de redes específicas de gênero.



KEVIN GIBSON
CEO LATAM, Robert Walters

“As empresas que não conseguem entender as diferentes motivações que levam as mulheres a mudar de emprego correm o risco de perder na guerra por talentos, pois os empregadores que têm uma estratégia para atender às diferentes necessidades e exigências das mulheres garantirão os melhores talentos.”

ESTRATÉGIAS DE AQUISIÇÃO DE TALENTOS PARA MULHERES



37% das mulheres pesquisadas mencionaram que um trabalho gratificante e enriquecedor é uma de suas principais prioridades profissionais

26% das mulheres mencionaram que um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é a principal razão pela qual elas mudariam de emprego.

No entanto, um trabalho mais gratificante, um salário mais alto e um melhor desenvolvimento profissional são fatores com quase o mesmo nível de importância.

As mulheres pesquisadas foram divididas quase igualmente em quatro partes em termos de sua principal motivação para mudar de emprego. Um equilíbrio melhor entre trabalho e vida pessoal, um trabalho mais gratificante, um salário mais alto e melhores oportunidades de desenvolvimento profissional eram quase igualmente importantes.

Isso apresenta desafios e oportunidades para os empregadores ao projetar suas estratégias de aquisição de talentos, mas a mensagem principal é que uma abordagem universal pode não fornecer os melhores resultados.

Razões pelas quais as mulheres em disciplinas profissionais mudariam de emprego.



Melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal



Um trabalho mais gratificante



Salários e bonificações mais altos



Melhores oportunidades de desenvolvimento profissional



Responsabilidade adicional



Treinamento ou a oportunidade de obter qualificações profissionais

RETENDO TALENTOS FEMININOS NA EMPRESA



53% das mulheres que fizeram uma pausa profissional, sentiram-se em desvantagem quando voltaram ao trabalho

97% classificou pagamento e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tão importantes quanto a satisfação no trabalho.

91% mencionou que um local de trabalho colaborativo e ético também é importante.

Um trabalho gratificante, um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional e um salário competitivo são fatores importantes para as mulheres que pesquisamos, com 97% classificando esses fatores tão importantes quanto a satisfação no trabalho.

A cultura do trabalho também tem um impacto profundo na capacidade das empresas de reter mulheres em suas empresas.

As entrevistadas atribuíram grande importância à oportunidade de dar feedback regular a seus empregadores (90%) e de trabalhar para uma empresa com práticas comerciais éticas (91%).

As empresas devem observar que um ambiente colaborativo, focado no trabalho em equipe, é importante para a grande maioria das profissionais do sexo feminino (91%).

Mais importante, porém, é garantir o apoio à sua equipe feminina. 44% das mulheres pesquisadas mencionaram que trocariam de emprego por uma empresa com uma melhor política de maternidade.



RODOLFO OVIEDO
Country Manager, Robert Walters Mexico

“As mulheres valorizam muito um trabalho satisfatório e gratificante. Garantir que seu processo de entrevista ajude a identificar os candidatos apaixonados pelo trabalho que você realiza pode ajudar a reduzir as taxas de saída.”

52%

das mulheres pesquisadas acreditam que a dificuldade de retornar ao trabalho após ter um filho é uma das maiores razões pelas quais as mulheres estão sub-representadas na liderança.



ESTUDO DE CASO

Uma empresa global de FMCG tem como objetivo tornar-se um importante destino de emprego para mulheres na Europa. Parte de seu plano se concentra na criação de um grupo de recursos para mulheres em todas as suas divisões europeias, que busca capacitar as mulheres da empresa a usar suas habilidades, conhecimentos e talentos únicos para desempenhar um papel importante no sucesso das mulheres dentro da organização.

Também oferecem outros incentivos para atrair e reter mulheres em seus negócios, incluindo “horário de verão”, onde os funcionários podem terminar o trabalho às 12h às sextas-feiras, se as horas da semana tiverem sido concluídas, eles têm opções de horário de trabalho flexíveis e a opção de trabalhar em casa, bem como férias flexíveis. E, mais importante, eles também oferecem a possibilidade de compartilhar trabalhos em cargos seniores.

POLÍTICAS FAMILIARES E DE MATERNIDADE



44% das mulheres pesquisadas mudariam seu trabalho para encontrar uma empresa com melhores políticas de maternidade.

Oito em cada dez mulheres classificaram as opções de trabalho flexível como importantes, mas apenas a metade dos empregadores oferece isso.

Equilibrar a vida familiar e a carreira profissional é uma das principais razões pelas quais as mulheres estão sub-representadas em cargos de gerência sênior.

Mais da metade das mulheres que fizeram uma pausa na carreira se sentiram em desvantagem quando retornaram (53%). 56% tiveram dificuldade em retornar ao mesmo nível.

Ter uma estratégia coerente para apoiar a equipe durante a licença de maternidade e fornecer uma estrutura para o retorno ao trabalho é vital para combater a erosão observada entre as mulheres que deixam o emprego para iniciar uma família.

As políticas familiares mais importantes para mulheres



80%

Acordos de trabalho flexíveis



60%

Oportunidade de retornar ao trabalho como meio período



59%

Licença maternidade com direito legal



42%

Empregadores que mantêm contato regular com os funcionários durante a licença maternidade



CARLA REYES
Senior Manager, Robert Walters Chile

“Oferecer benefícios adicionais de licença maternidade e garantir que as mulheres permaneçam de plantão durante o descanso podem fazer uma grande diferença para garantir seu retorno ao trabalho após a licença maternidade.”

REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES EM LIDERANÇA COMERCIAL



50% das mulheres pesquisadas acreditam que pressões e compromissos familiares fora do trabalho são o que atrasa as mulheres

77% das mulheres pesquisadas acreditam que estão sub-representadas na liderança empresarial.

4 em 10 enfatizam a falta de modelos femininos no trabalho.

Enquanto as mulheres nos níveis inferiores estão menos convencidas disso, a percepção permanece forte em todos os níveis da hierarquia. No geral, 77% dos entrevistados acreditam que as mulheres estão sub-representadas na liderança empresarial.

A maioria das entrevistadas acredita que a principal causa de disparidade de gênero na liderança é a preferência dos gerentes seniores em promover homens sobre mulheres.

No entanto, questões relacionadas ao retorno ao trabalho após o início da família também são consideradas influenciadoras do número de mulheres em cargos de gerência. 52% mencionam que a dificuldade de retornar ao trabalho após ter um filho é um fator significativo e 50% das pressões e compromissos familiares fora do trabalho é o que impede as mulheres de progredirem em posições de liderança.

Mais de um terço das entrevistadas acreditam que más estratégias de desenvolvimento profissional e a falta de modelos femininos também contribuem para os desafios que as mulheres enfrentam na busca de posições de liderança.

Por que as mulheres pensam que estão sub-representadas em cargos de gerência?



57%

Gestores promovem homens antes de mulheres



52%

Dificuldade em retornar ao trabalho depois de ter um filho



50%

Pressões familiares ou compromissos fora do trabalho



34%

Uma cultura no local de trabalho que não incentiva a vida, diversidade, inclusão e igualdade

DESENVOLVENDO MULHERES EM FUTURAS LÍDERES DE EMPRESAS



Um terço das mulheres acredita que a falta de modelos profissionais contribui para menos mulheres em posições de liderança.

Nove em cada dez mulheres dizem que um caminho claro para o desenvolvimento na carreira é importante.

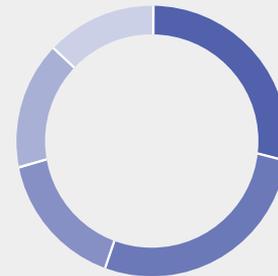
89% acreditam que os planos de desenvolvimento personalizado são importantes para ajudá-las a se destacar.

À medida em que as estratégias de gestão de talentos se concentram cada vez mais na compreensão do indivíduo, as empresas têm a oportunidade de criar estratégias que não apenas desenvolvem líderes do futuro, mas também melhoram a diversidade de gênero na liderança.

Um caminho claro de desenvolvimento profissional é considerado muito importante para as mulheres que entrevistamos. Treinamento modular e personalizado em todos os níveis profissionais, com 89% das entrevistadas mencionando que esta é uma importante estratégia de desenvolvimento profissional.

Quando pedimos às mulheres que identificassem o fator mais importante para ajudá-las a ter sucesso, 35% mencionaram que ter um mentor ou patrocinador, uma quarta mencionou que programas de treinamento personalizados seriam mais benéficos para alcançar seus objetivos profissionais.

Perguntamos às mulheres: Qual é a estratégia de desenvolvimento profissional que mais a ajudaria a alcançar o sucesso profissional?



- **35%** Um mentor ou patrocinador de alto nível
- **24%** Programas de treinamento personalizados
- **14%** Oportunidades para fazer conexões dentro da empresa
- **14%** Um programa formal de fluxo rápido para funcionários de alto potencial
- **13%** Um treinamento formal de liderança patrocinado pelo seu empregador



80%

das mulheres entrevistadas consideram que os programas de orientação são estratégias para criar diversidade de gênero

DESCOBERTAS CHAVE

77%

das entrevistadas acreditam que as mulheres estão sub-representadas na liderança empresarial



Oito em cada dez mulheres classificam as opções de trabalho flexíveis para os pais como importantes



Apenas metade dos empregadores oferecem opções de trabalho flexíveis para os pais

44%

das mulheres entrevistadas mudariam de emprego para encontrar uma empresa com melhores políticas de maternidade

Por que as mulheres acreditam estar sub-representadas em cargos de gerência?



57%

Gestores promovem homens antes de mulheres



52%

Dificuldade em retornar ao trabalho depois de ter um filho



50%

Pressão familiar ou compromissos fora da vida profissional



34%

Uma cultura no local de trabalho que não incentiva a vida, diversidade, inclusão e igualdade

Bom equilíbrio vida-trabalho 97%

Salários e bonificações competitivas 97%

Trabalho gratificante e compensatório 97%

Marca com valores positivos e práticas éticas 91%

Um lugar de trabalho colaborativo 91%

Por que as mulheres acreditam que estão sub-representadas em cargos de gerência?



Por que as mulheres acreditam que estão sub-representadas em cargos de gerência?

26%



Trabalho mais gratificante

23%



Salários e bônus

21%



Melhor evolução profissional

20%

53%

das mulheres que fizeram uma pausa profissional, sentiram-se em desvantagem quando voltaram ao trabalho



SOBRE O PROGRAMA DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO

A pesquisa Robert Walters Empoderando Mulheres no Local de Trabalho, foi formulada para criar discussões e conectar profissionais, fornecer conselhos para ajudar as mulheres a alcançarem seu desenvolvimento profissional, além de oferecer informações aos empregadores e empresas sobre como elas podem criar melhores estratégias e políticas para garantir a diversidade de gênero no local de trabalho.

ENTRE EM CONTATO

Para participar de pesquisas, eventos ou acessar os conselhos e pesquisas mais recentes produzidos como parte do programa Empoderamento das Mulheres no Local de Trabalho, ou discutir suas necessidades de recrutamento com mais detalhes, entre em contato com o seu consultor de recrutamento da Robert Walters, pelo e-mail contato@robertwalters.com ou entre em contato com um de nossos escritórios:

SÃO PAULO

Rua do Rócio
350, 4º andar
Vila Olímpia
São Paulo
04552-000
T : +55 11 2655 0888

SANTIAGO

Isidora Goyenechea 2915 Piso 2
Las Condes
+ 52 2 2402 4901

CIDADE DO MÉXICO

Av. Paseo de la Reforma 296
Piso 24
Colonia Juárez
6600
+52 55 7100 4777

AUSTRALIA
BELGIUM
BRAZIL
CANADA
CHILE
CHINA
FRANCE
GERMANY
HONG KONG
INDIA
INDONESIA
IRELAND
JAPAN
LUXEMBOURG
MALAYSIA
MEXICO
NETHERLANDS
NEW ZEALAND
PHILIPPINES
PORTUGAL
SINGAPORE
SOUTH AFRICA
SOUTH KOREA
SPAIN
SWITZERLAND
TAIWAN
THAILAND
UAE
UK
USA
VIETNAM