

#BreakTheBias

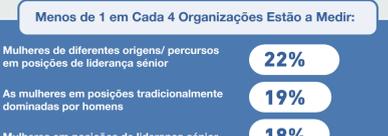
Equidade de Género no Trabalho

A rentabilidade está provada. As organizações com mais mulheres em funções de liderança têm um melhor desempenho. Pode parecer que este problema está resolvido. Mas os dados dizem-nos que não. Sabemos que o que importa é medido, e o que é medido é feito. Para saber o que pode ser feito para acelerar o progresso para a paridade, perguntámos a **39.000 empregadores em 40 países** como estão a medir a equidade de género no trabalho.

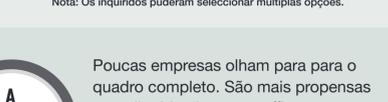
1. O QUE É MEDIDO, É BEM-SUCEDIDO

85% das empresas estão a medir a paridade de género a algum nível - quer se trate de equidade salarial ou do número de mulheres ou colaboradores diversos na liderança.

A medição da equidade salarial é a prioridade da maior parte das organizações:



Menos de 1 em Cada 4 Organizações Estão a Medir:



Nota: Os inquiridos puderam seleccionar múltiplas opções.

“
Os dados são claros: as empresas com mulheres em funções de liderança têm um melhor desempenho. As organizações que trabalhem de forma ativa a cultura da empresa no sentido da inclusão, vão concretizar a mudança em termos de paridade de género, ao mesmo tempo que aceleram o seu crescimento.
”

— Jonas Prising, Chairman & CEO, ManpowerGroup



A LETRA PEQUENA

Poucas empresas olham para para o quadro completo. São mais propensas a medir objectivos específicos em vez de adotar uma perspectiva holística.

2. QUEM ESTÁ A LIDERAR O CAMINHO?

Quando se trata de medir o progresso da paridade de género, algumas sectores estão a definir o caminho e o ritmo de evolução.

MAIS ATRASADOS



OS PIONEIROS



Mapeamento de Objectivos Pelo Mundo:

60% dos empregadores inquiridos em Espanha medem regularmente a equidade salarial, seguidos pela Itália (58%), Países Baixos (48%), França (47%), Reino Unido (46%) e Alemanha (44%). Nos EUA, apenas 43% estão a fazê-lo.

33% dos empregadores do Reino Unido medem regularmente o número de mulheres em posições seniores de liderança, seguidos pela Alemanha (25%), França e Espanha (ambos 23%), Itália e Países Baixos (ambos 21%). Nos E.U.A., 27% medem regularmente estes dados.

A LETRA PEQUENA

3. A LEGISLAÇÃO CONDUZ À AÇÃO

As prioridades variam de país para país, dependendo das restrições legais, mas algumas das mais importantes incluem:



4. MEDIR O PROGRESSO

Quanto mais curta for a linha temporal para alcançar os objectivos, maiores são as probabilidades de sucesso.

- A maioria das empresas espera alcançar os objetivos até 2023 ou antes
- As empresas que estabelecem objetivos a curto prazo têm mais probabilidades de cumprir ou estar à frente do planeado

Quase 1 em cada 4 empresas está atrasada em pelo menos um dos seguintes objetivos:

1. Aumentar o # de mulheres em posições seniores de liderança
2. Equidade salarial
3. Aumentar o # de mulheres em cargos de gestão

5. A EXECUÇÃO ESTÁ DENTRO DO PRAZO?

Objetivos com um âmbito limitado e de curto prazo são melhores.



A urgência é real. A maioria das organizações estabeleceram 2022 ou 2023 como a data prevista para o cumprimento dos seus objetivos de diversidade.



75% das organizações que estabelecem 2022 como prazo para atingir os objetivos dizem estar adiantadas ou no bom caminho.



O Ingrediente Secreto: Responsabilização

As organizações que devem prestar contas sobre a concretização dos seus objetivos são mais propensas a anteciparem ou cumprirem os prazos definidos (57%-87%).

67% das organizações que não reportam os resultados, estão atrasadas

Mais de 90% das organizações que estabelecem objetivos dizem que são responsáveis pelo cumprimento desses resultados. Em especial perante o seu conselho de administração (40%), através dos relatórios anuais (33%) ou perante os seus colaboradores (31%).

A LETRA PEQUENA

QUATRO FORMAS DAS EMPRESAS PROMOVEREM A PARIDADE DE GÉNERO EM 2022

- 1. Conhecer os números e medir o seu progresso.**
Prestar contas pelos progressos mensuráveis alcançados e seguir os resultados em termos de representação, contratação e promoção.
- 2. Alinhar a sua estrutura de gestão.**
Definir um objectivo para incluir mais mulheres nas chefias de primeiro nível, tornando mais fácil a sua ascensão a postos seniores de liderança.
- 3. Dar oportunidades de desenvolvimento e crescimento às colaboradoras**
Ajudando-as a desenvolver competências técnicas e humanas, identificando conjuntos de competências transferíveis para novas funções, e demonstrando como breves períodos de formação podem agilizar a passagem de um emprego para o seguinte.
- 4. Ir ao encontro das preferências das trabalhadoras**
É mais provável que as mulheres valorizem a flexibilidade no local e horário de trabalho, incluindo a opção de uma jornada de trabalho de quatro dias, bem como tempo livre para dedicar à saúde mental e bem-estar.