

## Desafio de organizações é reter mulheres que chegam ao topo

Mercado de Trabalho Desigualdade de gênero

# Desafio de empresas é reter mulheres

— Pesquisas apontam que companhias têm dificuldades em proporcionar um ambiente inclusivo para líderes do sexo feminino; especialista diz que elas estão mais exigentes

.....  
**LUCIANA DYNIEWICZ**  
.....

Pressionado pela sociedade, o mundo corporativo ampliou, nos últimos anos, os esforços para contratar mulheres como líderes. Práticas como ter obrigatoriamente mulheres na lista final de candidatas a uma vaga sênior se tornaram comuns. As iniciativas para reduzir a desigualdade de gênero no trabalho, porém, não vão muito além. Em geral, elas não têm garantido um ambiente inclusivo, segundo estudos de consultorias. O resultado disso é que as empresas estão vendo uma grande rotatividade de mulheres nos cargos mais elevados.

Nos Estados Unidos, para cada diretora que é promovida para o próximo nível, duas mulheres no mesmo patamar hierárquico estão optando por deixar a empresa, segundo estudo da consultoria McKinsey feito em parceria com a Lean In, organização que promove a liderança e a inclusão feminina no mercado de trabalho.

“As mulheres estão exigindo mais do trabalho e estão deixando suas empresas em números sem precedentes. As mulheres líderes estão trocando de emprego na taxa mais alta que já vimos – e em uma taxa mais alta do que a dos homens na liderança”, diz o relatório da McKinsey e da Lean In.

**FENÔMENO GLOBAL.** Não há levantamento semelhante no Brasil, mas especialistas na área apontam que o mesmo ocorre no País. “Esse é um fenômeno global. Estamos enxu-

.....  
**Debandada**  
**Nos EUA, para cada diretora promovida, duas mulheres do mesmo nível deixam a companhia**  
.....

gando o chão com a torneira aberta”, diz Margareth Goldenberg, gestora executiva do Mulher 360 – movimento empresarial que trabalha por empoderamento feminino e equida-

de de gênero.

Entre os fatores que explicam esse fenômeno – batizado de “porta giratória” – estão, por um lado, o aumento da demanda por líderes mulheres (justamente em razão da pressão da sociedade) e, por outro, a falta de medidas de retenção dos talentos femininos por parte das organizações, o que inclui políticas de inclusão nas empresas.

“Mulheres executivas estão sendo muito seduzidas por novos cargos. Tem um roubo-monte no mercado. Se a mulher está em uma empresa com condições para se desenvolver, entende que o ambiente é justo, mesmo que receba proposta com salário melhor, ela pode não sair.

Caso contrário, a retenção não é efetiva”, diz Goldenberg.

Pesquisa da Korn Ferry com 823 entrevistados na América Latina aponta que o recrutamento de talentos sub-representados é visto como um desafio por 72% das organizações, enquanto a retenção desses talentos está em último lugar da lista, com 56%. Segundo relatório da consultoria, a ênfase excessiva ao recrutamento, mas não à retenção, indica que as empresas ainda não trabalham com maturidade as questões de diversidade e inclusão. ●

**Veículo:** Impresso -> Jornal -> Jornal O Estado de S. Paulo

**Seção:** Economia & Negócios **Caderno:** B **Página:** 1