



26 de Agosto  
São Paulo - 9h

WEBINAR

## O Impacto da Liderança Feminina **SEM** Privilégios Preconceitos

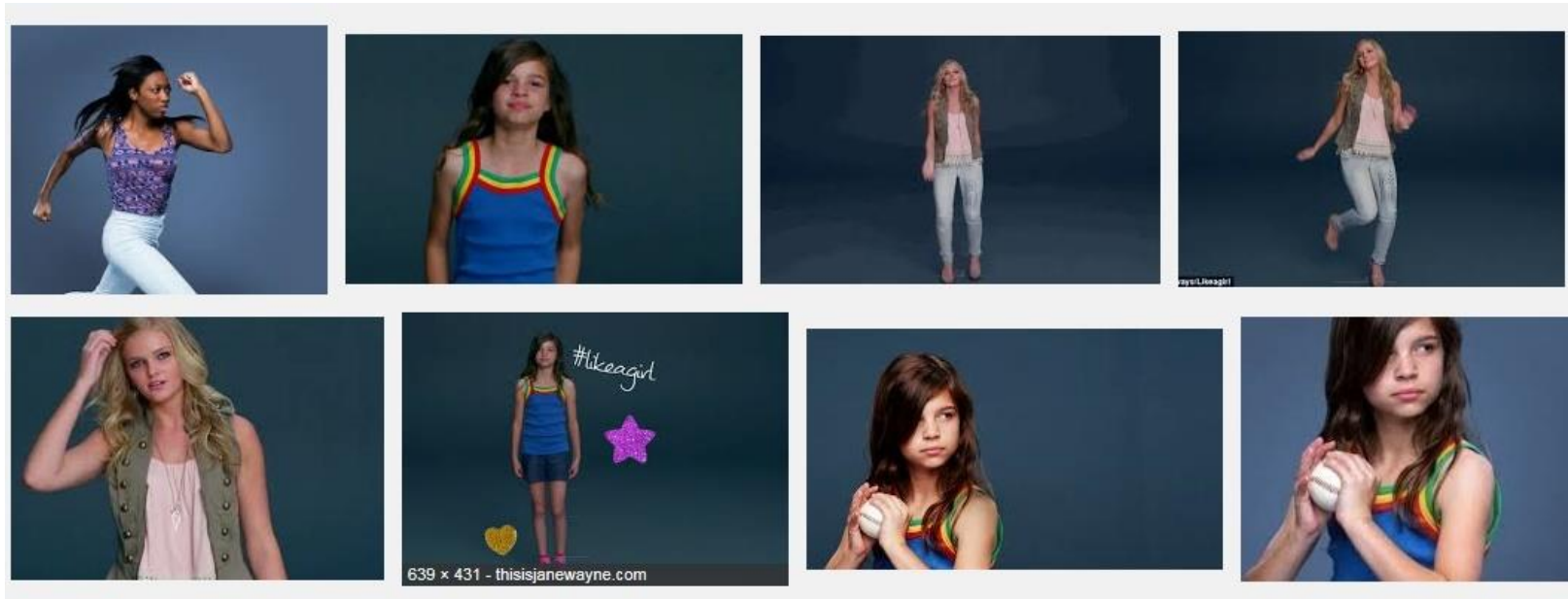


Maria do Carmo Melo  
Consultora Sênior



Ana Giamarino  
Consultora Sênior

# Like a Girl



[https://bit.ly/ddi br videolikeagirl](https://bit.ly/ddi_br_videolikeagirl)

**#LikeAGirl**



MULHERES NO TRABALHO

# “CONFRONTO COM MUDANÇAS” Conferência

Registro

Atualizações

Palestrantes

- As organizações usam o potencial feminino de forma plena e justa?
- Quão legítimas são as denúncias de discriminação?
- O que o governo está fazendo para garantir um tratamento justo e que novas medidas podem ser esperadas?



1966

## 'Confrontation With Change'

# Personnel Division Conference Looks At 'Women in the Work Force'

With increased attention currently being focused on women's rights, the Personnel Division of NYSPA plans to devote this year's first conference — on November 19 at the Commodore Hotel in New York—to the subject of "women in the work force." The conference is the



Mildred E. Katzell

second of a series headed "Confrontation With Change."

According to its chairman, Mildred E. Katzell, Past-Pres-

ident of the Division, and the Coordinating Chairman of the conference series, William C. Byham, discussion will include the following topics:

- Are business organizations fully and fairly using women workers?
- What will be the effect on employment and promotion practices of the groups that are arising to represent women?
- What has government done to assure fair treatment, and what new measures can be expected?
- What are the psychological barriers to equal employment and what additional research is needed?
- How can a business or-

ganization effectively cope with the challenges of fair and equal employment?

The conference is designed for those who are "personnel-oriented in industry, education, consultation and government," according to its sponsors.



William C. Byham

Presentations will be non-technical in nature, aimed at presenting solutions as well as identifying problems.

(Continued on Page 2)

# Mulheres na Liderança

McKinsey 2019

6.6%  
CEOs Fortune 500

22%  
Executivas  
C-Suite

29%  
VPs

34%  
Diretoras

38%  
Gerentes

53%

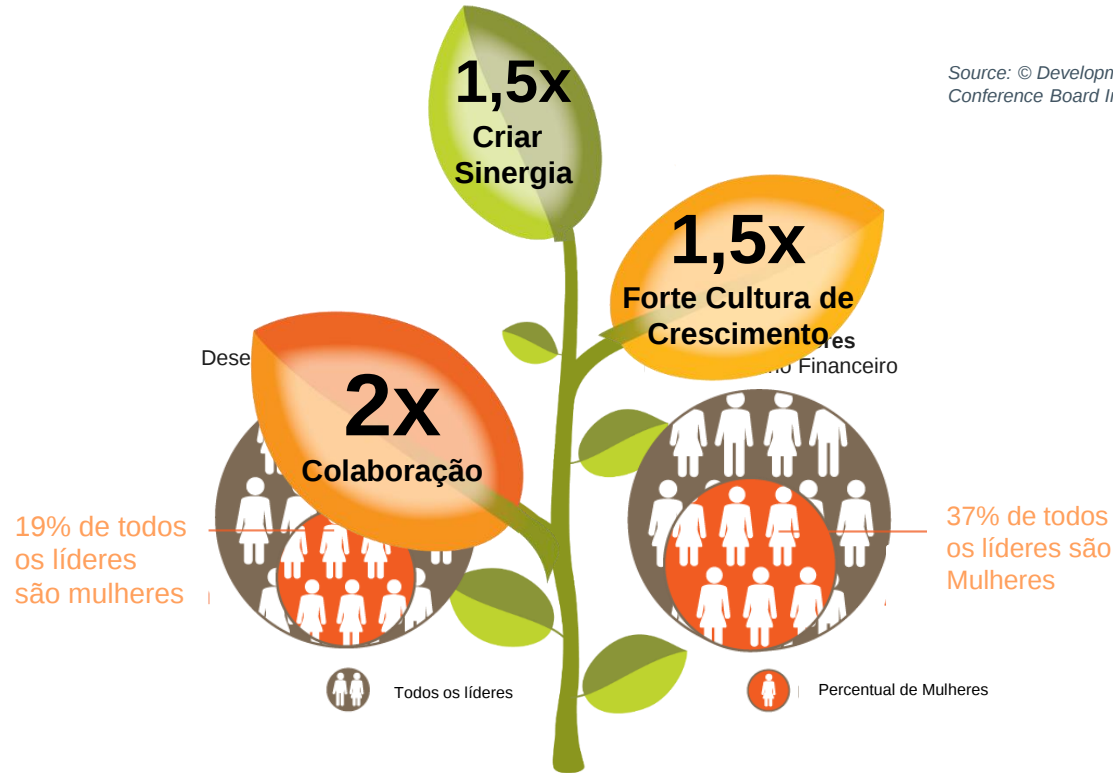
Contribuidoras Individuais



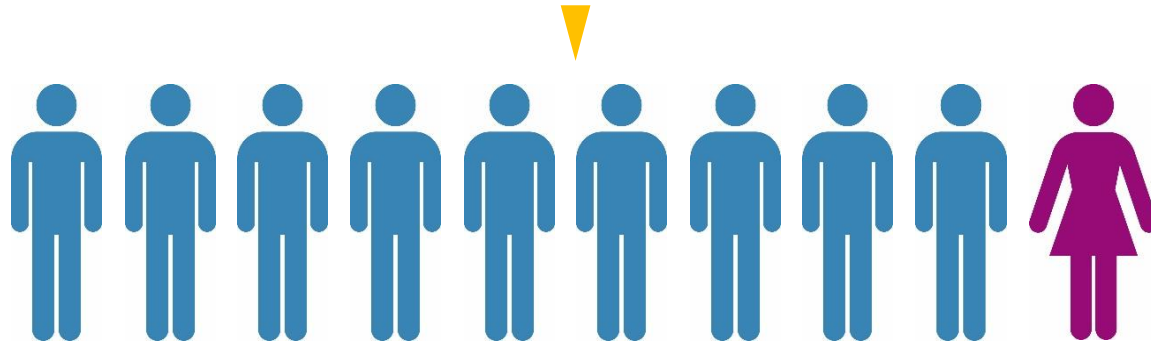
# Questão de Negócios

# Mais Mulheres, Melhor Desempenho

Source: © Development Dimensions International, Inc., The Conference Board Inc., EYGM Limited. 2018. All rights reserved.



**45% dos homens e 28% das mulheres  
acreditam que esse time de executivos tem  
“diversidade de gênero.”**

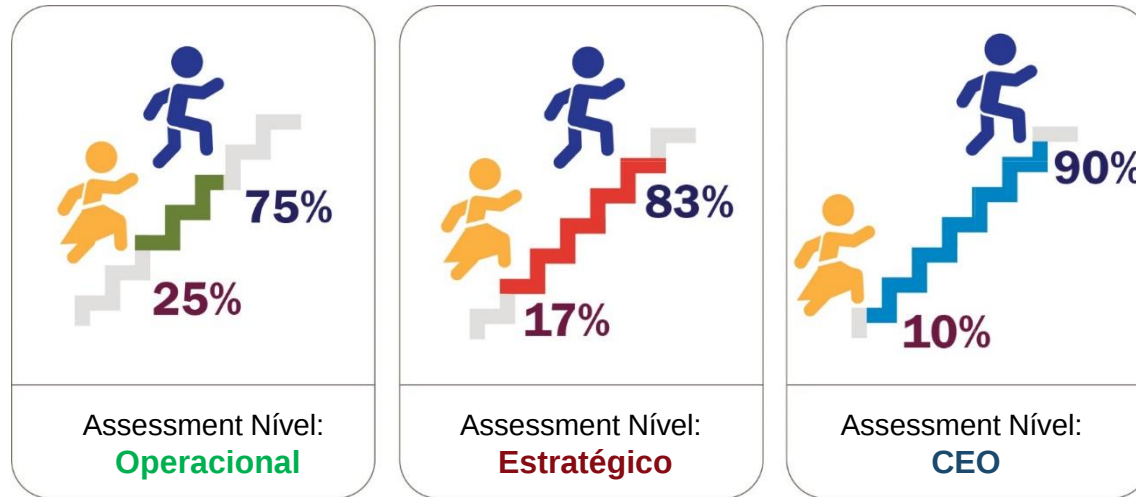


**Time de Executivos**

\*Source: McKinsey's "Women In the Workplace" study with the *Lean In* Foundation (2018)

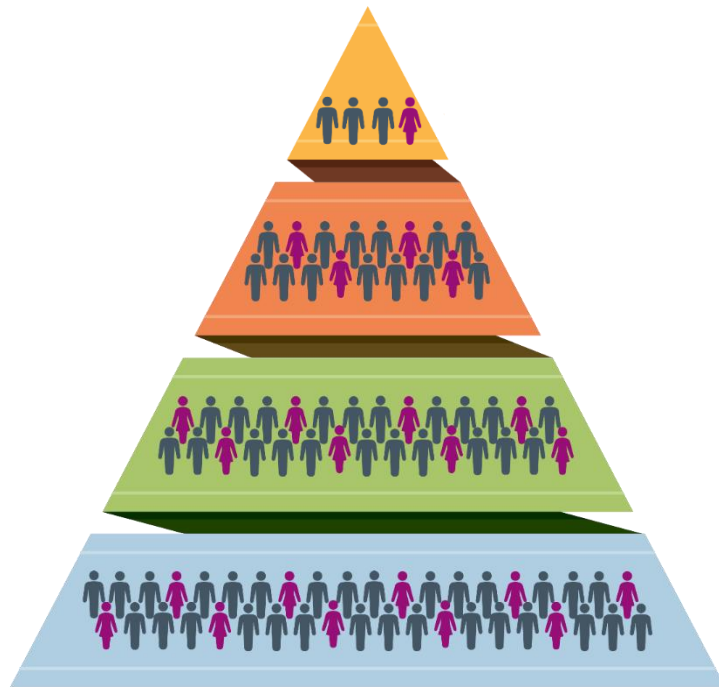
# 50% dos homens e 35% das mulheres pensam que seus gestores consideram um grupo diversificado de candidatos

\*Source: McKinsey's "Women In the Workplace" study with the *Lean In* Foundation (2017)



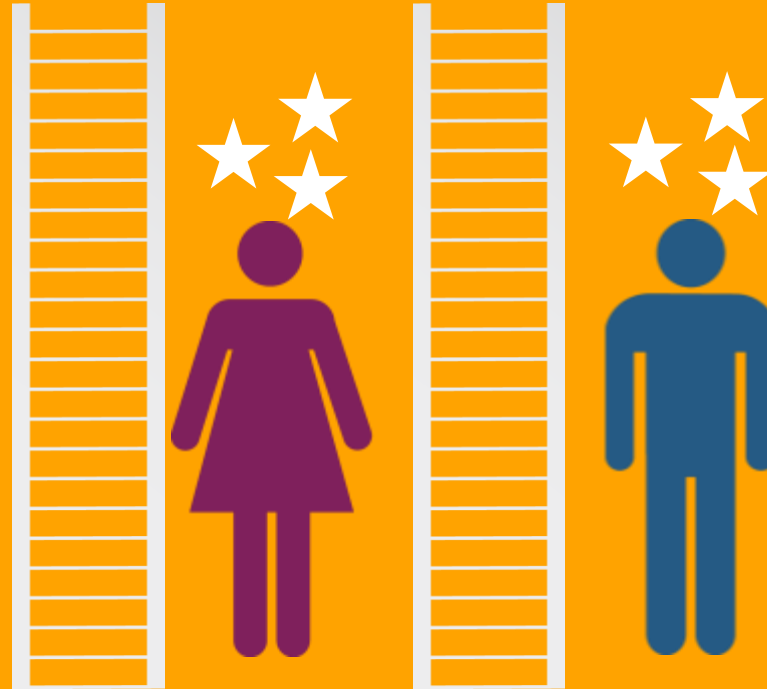
©Development Dimensions International, Inc., 2015. All rights reserved.

# Apenas 1 em 4 do grupo de altos potenciais é mulher



Source: © Development Dimensions International, Inc., The Conference Board Inc., EYGM Limited. 2018. All rights reserved.

# Lacuna de Habilidades



# Setores

| Setor                                                                                                         | Talento Organizacional | Conhecimento de Negócios | Coaching + Desenv. Outros | Comunicação convincente | Cultivar relacionamentos | Foco no Cliente | Conduzir a Execução | Conduzir para Resultados | Inspirar Excelência | Tomada de Decisão | VUCA |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|------|
|  Finanças/Seguros            | ★                      | —                        | ★                         | ★                       | ★                        | —               | —                   | —                        | —                   | —                 | ↓    |
|  Saúde                       | ★                      | ×                        | ×                         | —                       | —                        | ★               | ★                   | —                        | —                   | —                 | ↓    |
|  T I / Telecomunicações      | —                      | —                        | —                         | —                       | —                        | —               | ★                   | ★                        | ★                   | ★                 | ↑    |
|  Farmacêutica                | ×                      | —                        | —                         | —                       | —                        | ×               | —                   | —                        | —                   | —                 | ↑    |
| Serviços Profissionais                                                                                        | —                      | —                        | —                         | —                       | —                        | —               | —                   | —                        | —                   | —                 | ↔    |
|  Varejo                      | —                      | ★                        | ★                         | ★                       | ★                        | —               | —                   | —                        | —                   | —                 | ↓    |
|  Manufatura: Eletrônicos     | —                      | —                        | —                         | —                       | —                        | —               | —                   | ★                        | ★                   | ★                 | ↑    |
| Manufatura: Industrial                                                                                        | —                      | —                        | ×                         | —                       | ×                        | ×               | —                   | ×                        | ×                   | ×                 | ↔    |
|  Manufatura: Petróleo/Carvão | —                      | ×                        | —                         | ×                       | —                        | —               | ×                   | ×                        | ×                   | ×                 | ↔    |
|  Manufatura: Transportes     | ×                      | ★                        | —                         | ×                       | ×                        | ★               | ×                   | —                        | —                   | —                 | ↔    |



Fortaleza

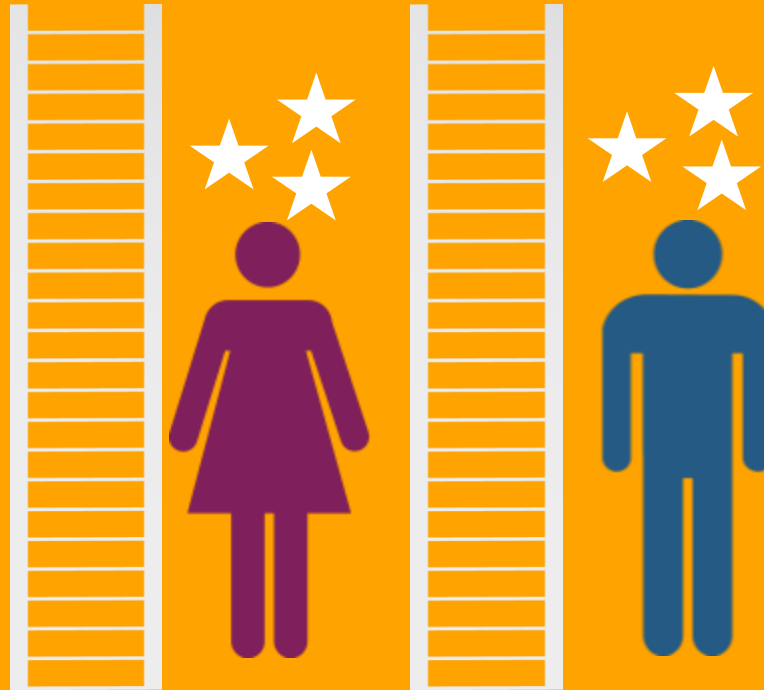


Médio

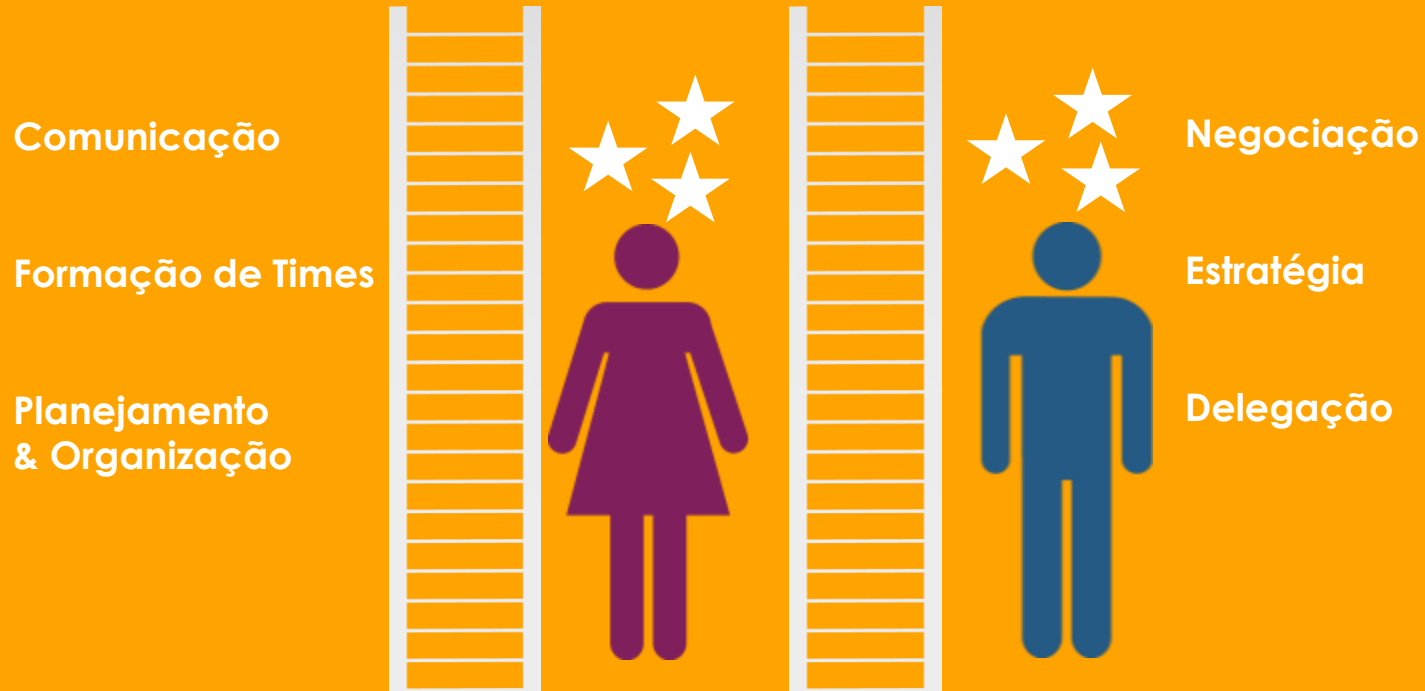


Fraqueza

# Lacuna de Habilidades



# ~~Lacuna de Habilidades~~ Engano



# Onde estão realmente as Lacunas?



# Ações Efetivas para Causar Impacto



# Ações Efetivas para Causar Impacto





Conselho: Revele-se

## Revele-se, não se defenda

Peça o que você quer para a sua carreira (equilíbrio, promoções, atribuições, oportunidades, salário)



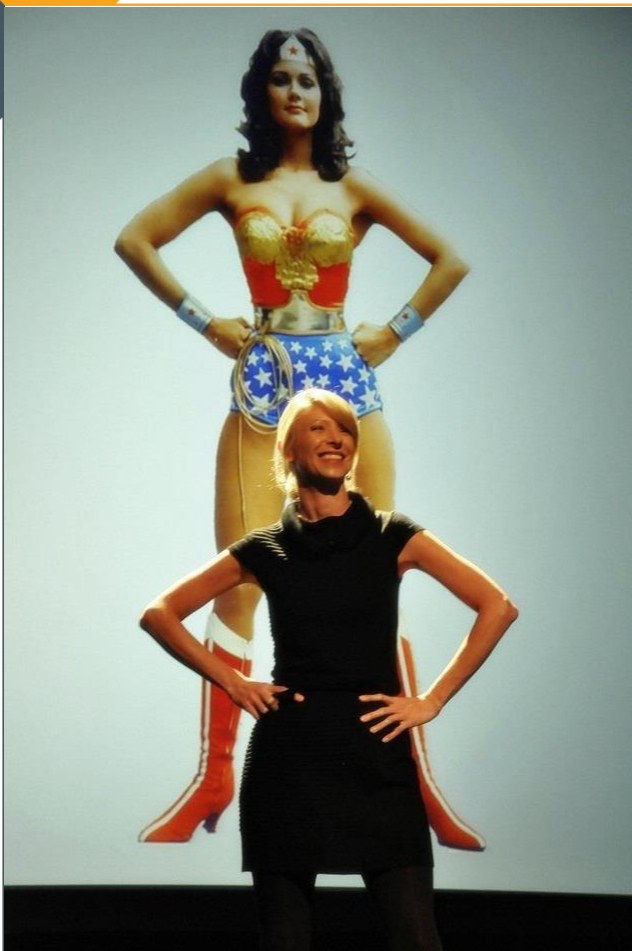
**Amplifique: fale a favor delas e “cutuque-as”.**



# Ações Efetivas para Causar Impacto



Revele-se



## Postura de Poder

Amy Cuddy

**“Visualize até  
tornar essa visão  
Realidade”**

[https://bit.ly/ddi\\_br\\_videosuperheroipose](https://bit.ly/ddi_br_videosuperheroipose)

> CONSELHO: Irradie Confiança

**COMECE:**

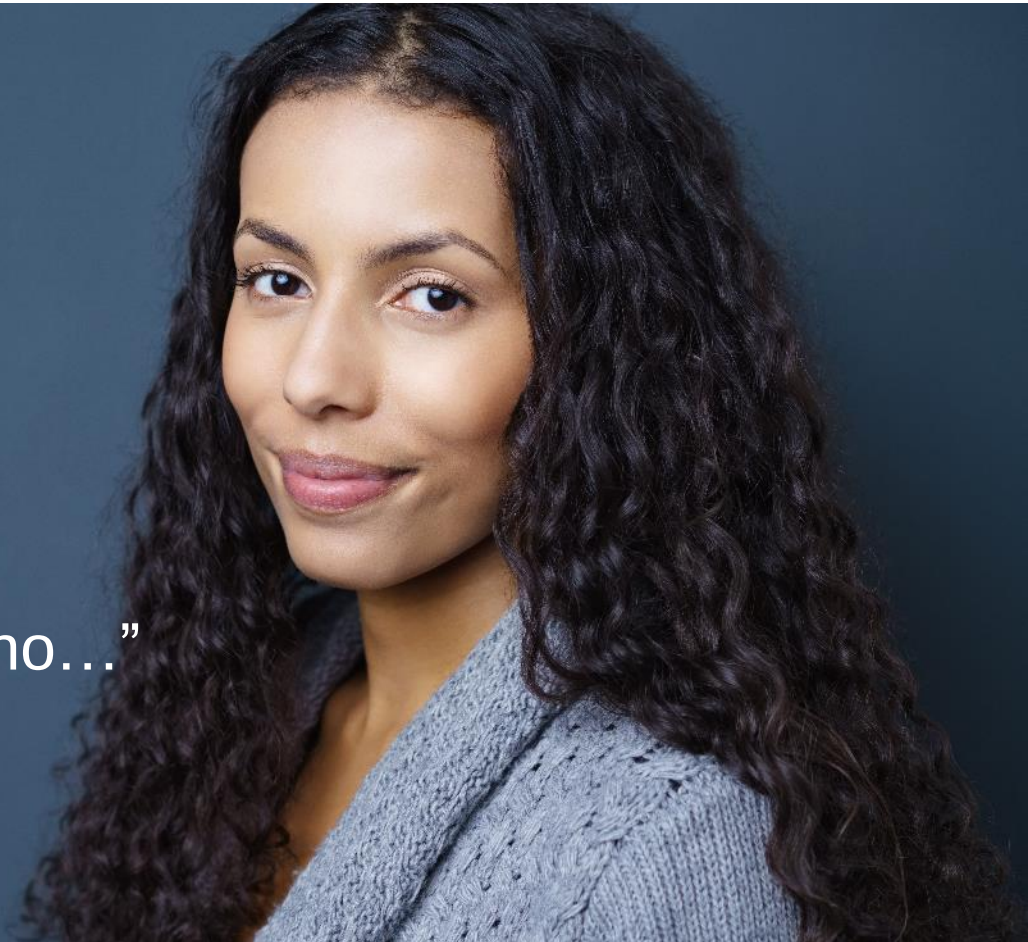
Use “Eu”

Diga “Eu sei...”

vs.

“Eu espero /Eu sinto/Eu acho...”

*Palavras importam*



➤ CONSELHO: Irradie Confiança

**PARE:**

~~“Eu posso estar errada, mas...”~~

~~“Desculpe perguntar, mas...”~~

~~“Eu não sou uma pessoa de números, mas...”~~

~~“Eu só queria checar...”~~

*Palavras importam*



➤ CONSELHO: Irradie Confiança

“Como disse a Bete...”

“Rachel, você queria salientar algo sobre esse tópico?”

“Eu me lembro que Estela teve uma grande ideia para resolver este problema ...”

*Palavras importam*



**Amplificar:** Encoraje-as a encontrarem sua voz

# Ações Efetivas para Causar Impacto



Revele-se



Irradie  
Confiança



➤ CONSELHO: Aprenda com os Erros

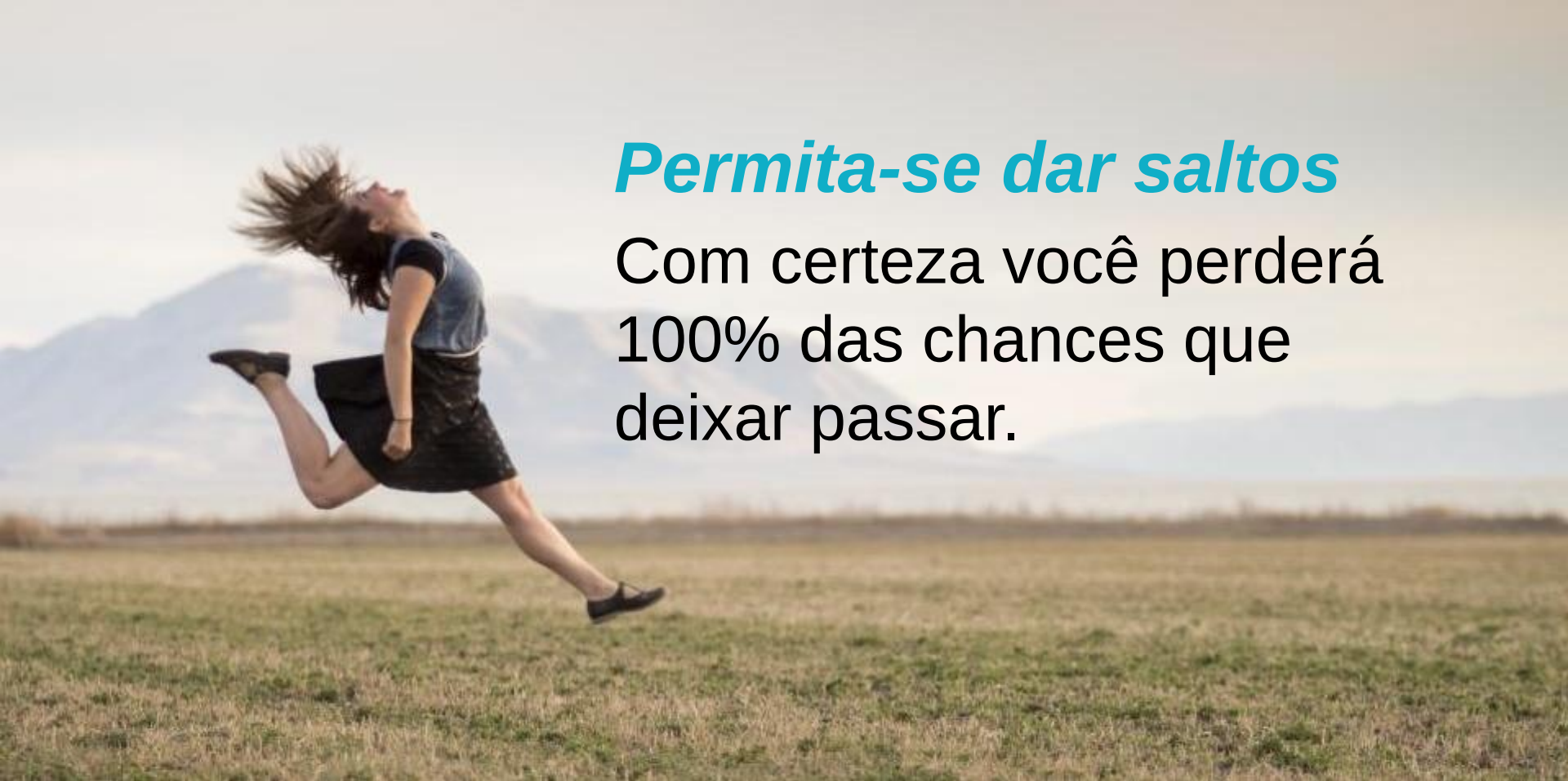
Dê a si mesma permissão  
para falhar

Aja em relação ao que  
aprendeu

Assuma riscos



**Amplifique:** Encoraje as mulheres a buscarem projetos fora da sua zona de conforto



## *Permita-se dar saltos*

Com certeza você perderá  
100% das chances que  
deixar passar.

# Ações Efetivas para Causar Impacto



Revele-se



Irradie  
Confiança



Aprenda com  
os Erros



# Todos Precisam de 6 Tipos de Networks





## Mulheres com mentores formais:

- **1,4x** mais probabilidade de serem **promovidas** dentro de 5 anos
- **45%** mais probabilidade de receberem atribuições/projetos mais **significativos**
- **52%** relataram ter menos **barreiras no desenvolvimento.**

*(DDI GLF, 2014/2015)*

# “A MELHOR Mentee que eu já tive...”



1. Maximize o relacionamento com o seu mentor
2. Ser relacional é a chave
3. Tenha um ponto de partida
4. Peça lição de casa
5. Desenvolva suas fraquezas e Ative suas fortalezas
6. Você já tem a sua habilitação. Agora Dirija

➤ **CONSELHO:** Potencialize o seu Network

Seja determinada e corajosa

Encontre um  
Micro\_Mentor/Mentor/Padrinho

Adicione valor a cada conexão em sua  
rede

Seja a “Melhor Mentee de todos os  
tempos”



**Amplificar:** Seja um mentor / padrinho que aumenta a visibilidade delas junto aos principais stakeholders

# Ações Efetivas para Causar Impacto



Revele a  
Sua Marca



Irradie  
Confiança



Aprenda com  
os Erros



Potencialize  
seu Network

# Amplifique!

## Prontos para liberar o potencial feminino



Revele sua Marca



Irradie Confiança



Aprenda com os  
Erros



Potencialize o seu  
Network

- Agende um conversa para falar sobre isso
- Crie um **Programa Customizado** para impulsionar Iniciantes na Carreira ou Altos Potenciais, com soluções premiadas de assessment e desenvolvimento, assim como sessões específicas para **Líderes Homens como Aliados**.
- Aborde **preconceitos inconscientes** e seu impacto.
- Desenvolva **líderes** que promovam inclusão, diversidade e empowerment.

# Mulheres na Liderança - Sessões de 2 horas





***“A mulher é como um sachê de chá. Você nunca sabe quão forte ela é até que ela entre na água quente”***

*- Eleanor Roosevelt*



# Filme - Feitiço do Tempo



**Sua vez:**

Quais CONSELHOS vocês vão compartilhar?

**Compartilhe agora!**



Maria do Carmo Melo  
Ana Maria Giamarino



@TacyByham  
@DDIworld

#AmplifyWomen

Visite DDI : [www.ddiworld.com](http://www.ddiworld.com)