



Prezados Senhores,

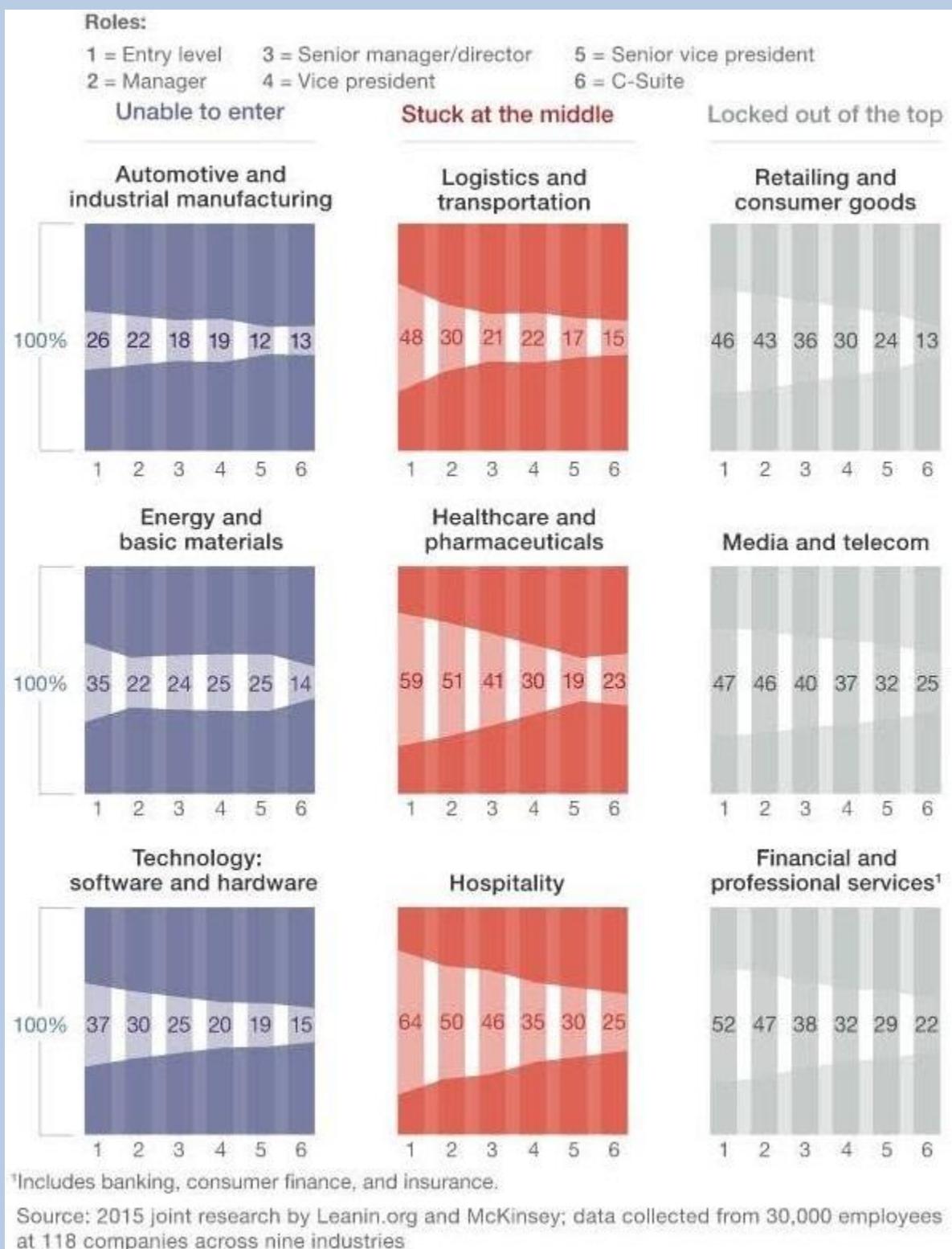
Atualmente, se estuda muito a presença das mulheres nas organizações, inclusive no Brasil. Sem levar em conta o aspecto ético ou legal, o fato é que essa inserção gera resultados positivos, não apenas para a empresa em questão, como para a própria sociedade.

Particularmente, um gráfico interessante a seguir.

Ver... [www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/breaking-down-the-gender-challenge?cid=mckwomen-soc-twi-mkq-mck-oth-1603&kui=1dYnBvej-CAiqfGL1kniSg](http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/breaking-down-the-gender-challenge?cid=mckwomen-soc-twi-mkq-mck-oth-1603&kui=1dYnBvej-CAiqfGL1kniSg)

Por exemplo, a partir de uma amostra elevada de empresas, são qualificados três tipos possíveis de comportamento em relação à presença feminina.

- No primeiro caso, as mulheres têm extrema dificuldade em até entrar no próprio setor (situação qualificada como “unable to enter”). Essa é uma situação, por exemplo, registrada na indústria automobilística ou na de TI.
- No segundo caso (“stuck at the middle”), as funcionárias conseguem entrar na empresa, mas ficam limitadas ao nível inferior da carreira. As indústrias de saúde e de transporte estão nesse grupo.
- Por fim, o último grupo (“locked out of the top”), onde as mulheres só conseguem subir até o nível médio, sendo vedados, a partir daí, maiores promoções. O setor de seguros estaria nessa situação.



Cordialmente,

Francisco Galiza

[www.ratingdeseguros.com.br](http://www.ratingdeseguros.com.br)

[twitter.com/ratingdeseguros](https://twitter.com/ratingdeseguros)