



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

O setor privado: Um parceiro fundamental para promover a igualdade de género na Ibero-América

Relatório do painel “A igualdade de género como motor de transformação das novas transições”

XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano.
24 de março de 2023, Santo Domingo, República Dominicana.

segib.org

Índice

- 3 • **Prefácio**
- 5 • **Introdução**
- 12 • **XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano:
Poner el foco en las necesidades del futuro**
- 15 • A descarbonização da região implica a incorporação da abordagem de género
- 17 • Adaptação e resiliência à mudança climática para garantir o trabalho digno das mulheres
- 19 • O turismo sustentável, uma alavanca para a recuperação da região, especialmente para as mulheres
- 20 • Um século de disrupção digital que não deixe ninguém para trás
- 22 • **Relatório - A igualdade de género como motor de transformação das novas transições**
- 27 • Mesa 1: Critérios ESG: A importância da igualdade de género nas empresas
- 35 • Mesa 2: Novas e velhas desigualdades de género no setor privado
- 43 • **Conclusões do Encontro**
- 47 • Anexo: Sistematização de práticas promissoras em torno da igualdade de género do Encontro Empresarial

Prefácio:

Mais uma vez, este ano, o setor privado ibero-americano voltou a demonstrar que o seu compromisso para com a igualdade de género é incontestável. Por ocasião do XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano, pela quarta vez, a necessidade e a urgência de acabar com as disparidades de género que dificultam o empoderamento económico das mulheres da região voltou a ser um tema transversal do evento, merecendo um espaço próprio para o debate.

Embora nas últimas décadas se tenham registado progressos significativos neste domínio, as disparidades de género na nossa região continuam a refletir-se de forma determinante em todos os âmbitos da vida das mulheres e, particularmente, na participação em pé de igualdade no mercado de trabalho e no acesso a empregos de alta qualificação. Para evitar que estas desigualdades entre homens e mulheres se mantenham no tempo, há anos que os países ibero-americanos têm vindo a promover a agenda da igualdade de género, como condição necessária para alcançar uma Ibero-América mais justa e sustentável.

Os empresários e empresárias compreenderam bem este cenário, bem como o importante papel que são chamados a desempenhar para tornar as sociedades mais prósperas, e os factos assim o confirmam. A representação feminina nos conselhos de administração conduz a um melhor desempenho e, nas empresas em que predomina a paridade de género, os resultados comerciais são melhores. Além disso, a participação das mulheres no mundo profissional teve um impacto positivo na composição dos espaços de trabalho, hoje mais diversos do que nunca. Para além das razões de justiça social, sabemos agora que o investimento na igualdade de género cria valor tanto para as empresas quanto para a economia em geral.

Não há dúvida de que a Ibero-América tem empresários e empresárias dispostos a apostar na região, a investir no seu capital humano, a promover uma maior integração das mulheres e a desenvolver empresas e projetos que produzam um triplo impacto positivo, isto é, económico, social e ambiental. E, neste contexto, não há dúvida de que os Encontros Empresariais são espaços privilegiados para falar sobre a importância de promover o talento feminino e o desenvolvimento das carreiras profissionais das mulheres, destacar os benefícios que a promoção da sua liderança pode trazer para as organizações, e fomentar a igualdade e a diversidade como motores de transformação das nossas sociedades, especialmente nestes contextos de novas transições.

Andrés Allamand,
Secretário-Geral Ibero-Americano.

1 Introdução

Introdução

Nas últimas décadas, a Ibero-América tem vindo a registar progressos em matéria de igualdade de género, embora esses progressos não tenham sido homogéneos e atualmente ainda existam muitos e importantes desafios a ultrapassar. No domínio económico, estas desigualdades são particularmente evidentes e persistentes. De facto, e de acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), embora em 2018 a taxa de empregabilidade das mulheres na América Latina e no Caribe tenha pela primeira vez ultrapassado [a barreira dos 50% \(50,2%\)](#), este valor ainda é muito inferior ao dos homens, que alcança 74,4%. Além disso, esta menor participação laboral é reforçada por taxas de desemprego, subemprego e trabalho informal mais elevadas do que as dos homens, salários médios mais baixos e uma carga desproporcionada de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados em casa, em comparação com os homens. Na verdade, os dados do Fórum Económico Mundial¹ indicam que, em 2022, a diferença de participação e de oportunidades económicas entre homens e mulheres na região ainda ascendia a 35,5 pontos.



Foto da sessão inaugural do encontro; ao centro com Antonio Garamendi, Presidente da CEOE, Celso Juan Marranzini, Presidente da CONEP, Raquel Peña, Vice-Presidente da República Dominicana, e Andrés Allamand, Secretário-Geral Ibero-Americano. SEGIB.

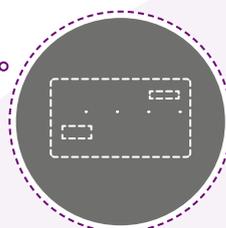
¹ World Economic Forum (2022), Global Gender Gap Index.

Por outro lado, os dados mostram que em quase todos os países da região os níveis de inclusão financeira² das mulheres são muito inferiores aos dos homens, o que constitui um fator de vulnerabilidade que dificulta a sua autonomia económica e as suas possibilidades de empreendedorismo. O investimento ainda tem uma dívida pendente para com as mulheres da região. De acordo com o Global Findex 2017³, na América Latina e no Caribe, antes da pandemia 51% das mulheres não tinha conta bancária, apenas 10% tinha crédito e 11% tinha algumas poupanças formais.

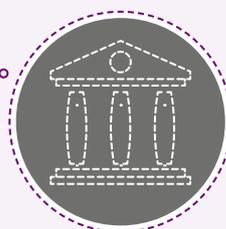
Antes da pandemia



51%
das mulheres
não tinha conta
bancária



Apenas
10%
tinha crédito



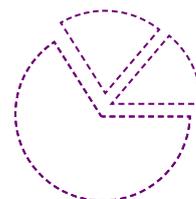
So **11%**
tinha algumas
poupanças
formais

² ONU Mulheres (2022). Inclusão financeira das mulheres. Elementos para uma recuperação transformadora da economia pós COVID-19 na América Latina e no Caribe.

³ The World Bank Group (2017). Global Financial Inclusion (Global Findex) Database.

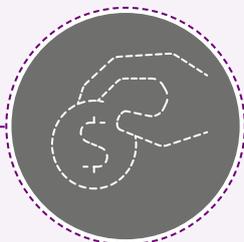
De facto, embora a região tenha uma das melhores taxas globais de empreendedorismo feminino, sendo as mulheres as que fundaram ou estão a dirigir metade das mais de 17 milhões de pequenas e médias empresas da região, de acordo com dados do [Global Entrepreneurship Monitor](#) (GEM) de 2021, os investimentos em empresas da América Latina e do Caribe lideradas por mulheres ainda são muito pouco representativos: apenas 22% são realizados em empresas com pelo menos uma mulher fundadora e a percentagem desce para 8% quando se consideram aquelas em que todas as fundadoras são mulheres. Nesta mesma direção, [dados da ONU Mulheres](#) indicam que a indústria do investimento de impacto da região só investe 10% do seu capital em empresas lideradas por mulheres.

Investimentos em empresas lideradas por mulheres



22% são realizados em empresas com pelo menos uma mulher fundadora

A percentagem desce **8%** quando se consideram aquelas em que todas as fundadoras são mulheres



A indústria do investimento de impacto da região só investe **10%** do seu capital em empresas lideradas por mulheres

Neste sentido, embora seja evidente que a agenda de género ganhou peso e já ocupa um papel central nas estratégias e planos das empresas e da economia, o setor privado da região deve continuar a desenvolver e a implementar políticas de género nas empresas por forma a garantir uma maior igualdade de oportunidades para as mulheres e uma apropriação do valor acrescentado que uma maior participação e liderança das mulheres pressupõe⁴.

As vantagens empresariais da promoção da igualdade de género no local de trabalho são também inúmeras. As empresas que apostam na diversidade, participação e liderança efetiva das mulheres são vistas como socialmente responsáveis e alcançam uma maior eficiência, mais rentabilidade e um melhor desempenho e compromisso por parte do pessoal, bem como uma melhor imagem pública. Além disso, também se observam benefícios em termos de produtividade, competitividade e inovação em consequência de integrarem a igualdade de género no local de trabalho.

Como bem salientou o **Secretário-Geral Ibero-Americano** durante o Encontro:



As empresas que integram mulheres a todos os níveis obtêm melhores resultados do que aquelas que o não fazem⁵.



Andrés Allamand,
Secretário-Geral Ibero-Americano

⁴ Fernández Laviada, A; Neira Gómez, I; Calvo, N; Samsami, M; Atrio, Y; Barros, E. (2022). *Global Entrepreneurship Monitor. Relatório GEM Espanha 2021-2022*.

⁵ Intervenção do Secretário-Geral Ibero-Americano Andrés Allamand no XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano. Disponível [aqui](#).



No entanto, os restantes desafios exigem ainda mais esforços para melhorar a conciliação da vida profissional e familiar, bem como a corresponsabilidade na prestação de cuidados; eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres; erradicar o assédio sexual no local de trabalho; e promover uma maior participação das mulheres, tanto a nível horizontal, nas indústrias tradicionalmente masculinizadas, quanto a nível vertical, nos cargos de direção de todos os setores.

As mulheres representam mais de metade da população da região e são agentes decisivos de mudança nas transições que a Ibero-América está a atravessar. A sua participação efetiva é, portanto, fundamental e estratégica para garantir um desenvolvimento empresarial diferente e um modelo de progresso que assegure um crescimento sustentável, justo, inclusivo e equitativo.



Andrés Allamand, Secretário-Geral Ibero-Americano. SEGIB.

Intensificar esforços para promover o empoderamento económico das mulheres na Ibero-América, reconhecendo a centralidade da igualdade de género para alcançar o desenvolvimento sustentável da região e o necessário compromisso do setor privado como aliado, é hoje urgente e indispensável.

Tendo em conta esta realidade, bem como os mandatos vinculativos da Conferência Ibero-Americana, e com o objetivo de fomentar espaços para partilhar experiências e aprendizagens adquiridas neste sentido, a Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB) tem vindo a promover, há já quatro edições, o debate em torno do papel do setor privado na igualdade de género nos Encontros Empresariais que antecedem as Cúpulas Ibero-Americanas das e dos Chefes de Estado e de Governo. Esse foi também o caso do XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano, efetuado no âmbito da XVIII Cúpula Ibero-Americana das e dos Chefes de Estado e de Governo, na República Dominicana, durante o qual se realizou o painel **“A igualdade de género como motor de transformação das novas transições”**, cujo relatório é apresentado na segunda parte deste documento. Um encontro fundamental que abordou as perspetivas e os desafios a ultrapassar nesta matéria para promover o compromisso e o desenvolvimento empresarial na região.

Pôr o foco as necessidades do futuro

No contexto da XXVIII Cúpula Ibero-Americana das e dos Chefes de Estado da República Dominicana, nos dias 23 e 24 de março de 2023 teve lugar o XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano.

Ao longo dos dois dias do Encontro, representantes de autoridades governamentais e personalidades de destaque de instituições, organismos multilaterais, organizações empresariais e empresas de toda a Ibero-América acordaram ideias-chave para o crescimento sustentável, justo, inclusivo e equitativo da região.

Esta 14ª edição do Encontro Empresarial Ibero-Americano abordou questões do maior interesse para fazer avançar uma Ibero-América justa e sustentável, onde aspetos tais como a inovação como alavanca de crescimento e desenvolvimento económico e a importância de apostar no talento, na diversidade e na paridade do capital humano das empresas, juntamente com a necessidade de avançar para um compromisso de maior investimento na região, foram elementos-chave do debate. Um investimento inclusivo e promotor de crescimento que gera empregos de qualidade e procura um triplo impacto positivo - económico, social e ambiental-. Neste sentido, o diálogo e as parcerias público-privadas que incorporem uma perspectiva de género serão imprescindíveis.

De acordo com dados recentes do CEIB, o investimento das empresas latino-americanas em Espanha [cresceu 92% na última década](#). Atualmente, a América Latina é o quarto maior investidor em Espanha, depois da França, Estados Unidos e Reino Unido. O México é o principal investidor latino-americano em Espanha, seguido dos capitais da Argentina e Venezuela. Neste sentido, as empresas são um motor de criação de riqueza e geram oportunidades e ativos constantes para a região. Por conseguinte, as contribuições dos fundos públicos para o investimento privado e o diálogo público-privado são um elemento indispensável para reforçar uma ideia diferente de progresso que não deixe ninguém para trás.

O investimento das empresas latino-americanas em Espanha cresceu 92% na última década.



Raquel Peña, Vice-Presidente da República Dominicana. SEGIB.

⁶ IEE (2023). Compromisso empresarial com o investimento: o papel das empresas na atual situação ibero-americana.

No entanto, tal como já se referiu na introdução, as empresas lideradas por mulheres enfrentam uma falta de acesso a créditos produtivos, o que limita a sua capacidade de investimento e estanca as suas possibilidades de crescimento, especialmente em alturas de crise. Esta situação deve-se, em grande medida, a que os níveis de inclusão financeira das mulheres ainda são muito inferiores aos dos homens⁷. Em consequência, embora a recuperação em investimento latino-americano seja real, não se pode ignorar que esse crescimento não se esteja a repercutir em igualdade de condições nos empreendimentos liderados por mulheres.

Na mesma direção, a aposta coordenada em capital humano diverso, é também considerada um fator-chave, especialmente através da capacitação e formação, mas também da representação em cargos de direção. Assim, promover políticas públicas que produzam impacto e construir uma região mais igualitária em termos de género, bem como garantir que o investimento em formação equitativa e de qualidade dê os seus frutos, determinará o crescimento e o futuro das nações.

Estas e outras questões, tais como a sustentabilidade, o compromisso social, os novos modelos de financiamento, as perspectivas económicas da Ibero-América, as infraestruturas, a energia, a transição ecológica reinante, a conectividade, a transformação digital, o investimento e o turismo como alavanca de recuperação, orientaram as conversas do mencionado Encontro. Todas elas, necessariamente atravessadas pela visão da igualdade de género como motor de transformação. Uma visão que se consolidou como elemento essencial num setor privado consciente do papel fundamental que pode desempenhar na redução das disparidades entre homens e mulheres na Ibero-América.



O empreendedorismo liderado por mulheres está a aumentar na América Latina. Fotografia de stock isenta de royalties.

⁷ ONU Mujeres (2022). Inclusão financeira das mulheres. Elementos para uma recuperação transformadora da economia pós COVID-19 na América Latina e no Caribe.

A descarbonização da região implica a incorporação da abordagem de género

O setor energético e a transição ecológica foram um dos pilares do Encontro, até porque os efeitos das alterações climáticas não se distribuem homogeneamente por todos os grupos sociais e tendem a acentuar as desigualdades preexistentes, incluindo as desigualdades de género⁸, o que é hoje um facto irrefutável. A transição para uma economia verde inclusiva e regenerativa reconhece a interligação da mudança climática com os problemas da justiça de género e das mulheres em toda a sua diversidade. Por esse motivo, a igualdade de género é uma componente essencial da transição justa e da transformação que o setor energético está a sofrer.

A este respeito, um dos principais objetivos de um setor em transformação é promover a independência energética das pessoas consumidoras finais, sendo a inovação fundamental como alavanca para ajudar as empresas a alcançar a necessária descarbonização. O crescimento das energias renováveis está marcado por alterações da oferta e, por conseguinte, das fontes de produção e procura, que serão cada vez maiores e mais exigentes, relativamente às fontes. Neste sentido, a adaptação à mudança climática impõe maiores dificuldades às mulheres, especialmente às que vivem em situação de vulnerabilidade, pois são precisamente elas as que correm maior risco de ficar de fora dos empregos que serão criados nas principais indústrias dedicadas à descarbonização⁹.



Audiência do XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano. SEGIB.

O tecido empresarial ibero-americano está muito consciente do desafio que a descarbonização representa e do caminho para as energias renováveis, e exige que a transição seja justa para todas as pessoas, comunidades e zonas afetadas, mas também justa para as empresas, especialmente para aquelas que promovem princípios de sustentabilidade, incluindo o de igualdade de género. É essencial ter em conta as suas circunstâncias, bem como o esforço e o compromisso das empresas neste processo.

⁸ OIT (2023). Relatório Empregos Verdes, uma oportunidade para as mulheres na América Latina. Mudança climática, género e transição justa.

⁹ Ibidem.

Por outro lado, embora as empresas tenham um grande desafio para concretizar esta transformação, a formulação de qualquer estratégia empresarial terá de ser apoiada pelos governos, que são, em última análise, responsáveis pela promoção das energias renováveis, pela eletrificação das utilizações energéticas e pela proteção das florestas, através de estratégias que promovam o investimento do setor privado. A importância de reforçar a participação das mulheres nesta transição passa por uma liderança com mais equilíbrio de género, bem como por garantir que as políticas destinadas a enfrentar a transformação do modelo energético sejam transformadoras e empoderem as mulheres.

Neste sentido, a participação das mulheres nos níveis de direção das companhias energéticas (produtoras e distribuidoras) é um assunto pendente que deverá ser considerado. Só assim será possível promover a igualdade de género e garantir que a visão das mulheres ibero-americanas estará representada em toda a cadeia de valor do setor energético.



Participação das mulheres na transição energética. Fotografia de stock isenta de direitos.

Adaptação e resiliência à mudança climática para garantir o trabalho digno das mulheres

A América Latina e o Caribe são a região que mais sofre os efeitos da mudança climática. Além disso, dado que as consequências deste e dos fenômenos meteorológicos extremos têm um impacto diferenciado nos homens e nas mulheres, são as mulheres que, em última instância e com maior urgência, necessitam de uma transformação do modelo de desenvolvimento.

A participação desta região nas emissões mundiais de gases com efeito de estufa (GEE) é de 8,1%, tendo crescido de forma constante nas últimas duas décadas (+61%). Quase 70% da cidadania da Ibero-América considera que a mudança climática é uma ameaça muito grave e 56% apoia uma agenda verde. Trata-se de um desafio premente para o qual existe uma verdadeira consciência social, que pode e deve ser acompanhada por políticas públicas e ações do setor privado, por exemplo, através de ações como a promoção do emprego nos setores verdes da região e a redução progressiva do emprego nos setores castanhos. A criação líquida de emprego gerada pela transição ecológica dependerá da magnitude dos investimentos e das políticas de emprego que forem ativadas para a região; e, neste contexto, será vital atender às necessidades e interesses diferenciados de mulheres e homens, isto se quisermos evitar o aprofundamento das desigualdades de género preexistentes.

De acordo com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), no caso da América Latina e do Caribe, estima-se que as transformações que facilitam a descarbonização da economia se encontram em setores económicos como a agricultura, silvicultura, energias renováveis, transportes, turismo, construção e gestão de resíduos, muitos dos quais estão ligados ao emprego feminino. O BID estima que estes setores [podem criar até 15 milhões de empregos verdes líquidos até 2030.](#)



As mulheres como actores-chave nos empregos do futuro. Fotografia de stock isenta de direitos.

Neste sentido, é evidente que as respostas de política climática não podem ser neutras em termos de género, uma vez que tal poderá constituir uma oportunidade perdida para o desenvolvimento sustentável. Por exemplo, é provável que os estereótipos profissionais de género persistam mesmo na economia verde, impedindo as mulheres de beneficiarem dos novos empregos do futuro. Por isso, é imprescindível aproveitar esta transição para que as políticas climáticas ibero-americanas façam parte de uma agenda transformadora que promova uma transição justa para alcançar sociedades mais sustentáveis e menos desiguais para as mulheres e as meninas.

Há uma série de questões fundamentais para que esta transição seja possível. Em primeiro lugar, é essencial financiar a transição através de ferramentas inovadoras com métricas que facilitem o acompanhamento das medidas propostas. Nesse sentido, um exemplo a destacar é o das emissões de Obrigações Verdes, Sociais e Sustentáveis (GSSS) nos mercados internacionais, que aumentaram de forma substancial a partir de 2015. A este respeito, os novos modelos de financiamento, como as obrigações verdes (ligadas a resultados de mitigação), devem considerar as necessidades e especificidades das mulheres e dos homens de forma diferenciada. Desenvolver indicadores associados à biodiversidade para uma verdadeira transição ecológica e mobilizar a consciencialização para que haja uma reivindicação social e com perspectiva de género, atrairá os investimentos para modelos de negócio mais sustentáveis e igualitários.

Além disso, para garantir a participação das mulheres na tomada de decisões sobre a ação climática, é necessário trabalhar com todos os setores e a partir das políticas públicas, inclusivamente através da promoção de programas de liderança e de mentoria para as mulheres, da análise e correção das desigualdades salariais entre homens e mulheres e da criação de condições que favoreçam o desenvolvimento de vocações científico-técnicas, em condições de igualdade, especialmente nas disciplinas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) onde, de acordo com dados da CEPAL¹⁰, na maior parte dos países da Ibero-América, a participação das mulheres não ultrapassa os 40%.

Por último, será possível tornar essa transição verde e justa numa realidade graças a parcerias entre países com objetivos claros e à utilização equilibrada de instrumentos de cooperação internacional com perspectiva de género, reforçando o desenvolvimento de capacidades, alinhando as regras e políticas públicas com a transferência de tecnologia e assegurando uma coerência entre os esforços nacionais e internacionais¹¹.



Transição energética e o papel das energias renováveis. Fotografia de stock isenta de direitos.

¹⁰ CEPAL (2023). A igualdade de género e a autonomia das mulheres e das meninas na era digital: contributos da educação e da transformação digital na América Latina e no Caribe.

¹¹ Um exemplo a considerar é o “Pacto Verde” da União Europeia (UE). Uma demonstração de como as parcerias internacionais, em coordenação com os governos, o setor privado e a sociedade civil, podem apoiar os países da Ibero-América na adoção de novos padrões e regulamentos internacionais.

O turismo sustentável, uma alavanca para a recuperação da região, especialmente para as mulheres



A indústria do turismo é uma das indústrias mais dominadas pelas mulheres. Fotografia de stock isenta de direitos.

O turismo é um dos setores mais transversais da economia, sobretudo na América Latina e no Caribe. Por exemplo, na República Dominicana, o setor do turismo representa 20% do Produto Interno Bruto (PIB) e em Espanha entre 12 e 14%.

Na região, o setor do turismo é altamente feminizado. A nível mundial, estima-se que entre 55% e 65% dos empregos associados à atividade turística são ocupados por mulheres (em comparação com cerca de 40% na economia em geral). Além disso, mais de metade dos negócios turísticos da América Latina são liderados por mulheres¹².

Por outro lado, este também foi um dos setores mais atingidos pela pandemia e, por se tratar, tal como já se disse, de uma indústria altamente feminizada, foi um dos setores em que as mulheres mais sofreram os prejuízos da crise sanitária. Por isso, atualmente este setor, renovado, e com potencial de se tornar numa alavanca de transformação social para impulsionar a recuperação da região, também representa uma oportunidade única para promover o empoderamento das mulheres.

Tal como se salientou no Encontro, o roteiro do setor caminha para um turismo mais sustentável, em busca de destinos menos massificados. Nesse caminho, é necessário que o setor inclua a sustentabilidade como um objetivo em toda a sua cadeia de valor. Esta abordagem proporciona um valor superior ao setor do turismo. Trata-se de trabalhar por um turismo social, com sustentabilidade económica, valores locais e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹² OIT (2018). Perspetivas internacionais sobre as mulheres que trabalham na hotelaria, restauração e turismo.

Um século de disrupção digital que não deixe ninguém para trás

Na sequência da pandemia, o crescimento do mundo digital foi exponencial: ligações, comércio eletrônico, teletrabalho, educação em plataformas... Isto revelou, entre outras coisas, o bom estado das infraestruturas, capazes de suportar um aumento de 40% no tráfego de dados. Mas, ao mesmo tempo, também pôs em evidência grandes desigualdades e a desconexão de muitas zonas e pessoas, especialmente das que vivem em zonas rurais e/ou em situação de vulnerabilidade. A este respeito, a conectividade e a digitalização, quando implementadas de forma inclusiva, têm o potencial de mudar vidas e de promover uma inclusão nunca antes vista.

Neste sentido, dado que a conectividade é o primeiro passo para a realização da revolução digital, esta deve assegurar o acesso em condições de igualdade a todas as pessoas. No entanto, atualmente as mulheres enfrentam maiores barreiras de conectividade em termos de acesso a boas ligações e entre 2013 e 2019 a disparidade de género no acesso à Internet aumentou 55%, particularmente em termos de acesso a dispositivos eletrónicos (apenas 45% das mulheres têm acesso a um computador), mas também no que se refere à implementação das competências tecnológicas necessárias para utilizar esses dispositivos¹³. Por outras palavras, embora a transformação digital tenha trazido novas formas de criar valor com efeitos positivos na sociedade, também criou novos desafios para as mulheres, que já partiam de uma situação de desigualdade.



A transformação digital coloca grandes desafios às mulheres. Fotografia de stock isenta de direitos.

¹³ CEPAL (2023). A igualdade de género e a autonomia das mulheres e das meninas na era digital: contributos da educação e da transformação digital na América Latina e no Caribe.



Apresentação da Carta Ibero-Americana de Princípios e Direitos em ambientes digitais. SEGIB.

Além disso, o ecossistema digital também conduziu ao aparecimento de novos empregos que exigem maiores competências tecnológicas nos domínios STEM. Por conseguinte, o risco da substituição dos empregos desempenhados por mulheres por outros mais competitivos, quando 59,6% das mulheres estão em setores de baixa produtividade e sem automatização, é cada vez mais elevado. Esta desigualdade nos empregos de alta intensidade é também evidente na inovação, onde apenas 28% dos grupos de investigação que registam patentes na América Latina têm pelo menos uma mulher¹⁴.

Conclui-se, portanto, que face a uma conectividade desigual e a um menor desenvolvimento das competências mais exigidas nos novos domínios da inovação e da digitalização entre homens e mulheres, é prioritário desenvolver políticas públicas e regulamentações atualizadas que promovam soluções inovadoras baseadas na combinação de diferentes tecnologias de acesso e formação em digitalização com perspectiva de género.

A este respeito, a Ibero-América tem dado uma grande centralidade à necessidade de identificar, difundir e defender os direitos digitais da cidadania, o que se reflete na recentemente lançada [Carta Ibero-Americana de Princípios e Direitos em Ambientes Digitais](#). Uma Carta que não só evidencia a existência de um fosso digital de género neste domínio, mas também se compromete a promover a adoção de políticas públicas para o reduzir e, assim, garantir a participação em pé de igualdade das mulheres na transformação digital.

¹⁴ Ibidem.

2

Relatório:

A igualdade de género como motor de transformação das novas transições

Tal como já se referiu na introdução, durante o segundo dia do Encontro Empresarial Ibero-Americano, no dia 24 de março, teve lugar o painel sobre a igualdade de género no setor privado como motor de transformação das novas transições



Dada a enorme importância e o seu carácter transversal para o Encontro, este foi o único painel e eixo temático que teve duas mesas de participação, em vez de só uma como os restantes. O referido painel foi dividido em duas mesas, compostas por representantes de empresas e autoridades governamentais especialistas nessa matéria da região, e teve como objetivo promover o diálogo sobre a importância e a necessidade de fomentar a igualdade de género como parte integral dos critérios ambientais, sociais e de boa governação (ESG), bem como analisar as novas e velhas desigualdades de género no setor privado, atribuindo um especial destaque à reduzida participação das mulheres nos órgãos de direção das empresas ibero-americanas.

O painel foi apresentado por Mayra Jiménez, Ministra da Mulher da República Dominicana, a qual sublinhou que a luta para garantir a igualdade de género em todos os espaços da sociedade constitui um motor de transformação, sobretudo quando se trata do papel do setor empresarial, pois tal representa um grande impulso para avançar para o desenvolvimento sustentável.

A Ministra Mayra Jiménez também insistiu na importância de promover a igualdade de género, não só numa perspetiva social, mas também económica, já que acrescenta valor e proporciona padrões de qualidade e sustentabilidade numa Ibero-América onde os investimentos, a inovação e o desenvolvimento se devem continuar a orientar para não deixar ninguém para trás. Neste sentido, a ministra referiu que os benefícios que as empresas podem obter quando decidem implementar políticas inclusivas “são enormes”, e que as oportunidades para promover a igualdade de género são diversas e vão desde equilibrar a presença de mulheres e homens em cargos diretivos e de gestão, até garantir perspetivas e experiências de vida diversas para promover a criatividade e atingir uma maior projeção e capacidades para resolver problemas.



Mayra Jiménez, Ministra da Mulher da República Dominicana, acompanhada por uma participante no encontro. SEGIB.

Uma visão empresarial mais paritária contribui significativamente para o sucesso económico e também para o bem-estar social.

Mayra Jiménez,
Ministra da Mulher da
República Dominicana

A Ministra também destacou que, embora atualmente apenas 20% dos cargos dos conselhos de administração a nível global sejam ocupados por mulheres, e esta taxa seja ainda mais baixa na América Latina, com 10,4%¹⁵, a participação das mulheres na tomada de decisões em todas as esferas da vida está a aumentar, pelo que é necessário continuar a reforçar as políticas públicas de género e o quadro jurídico que permitirá alcançar uma igualdade real e efetiva.

¹⁵ Deloitte (2022). As Mulheres nos Conselhos de Administração. Uma Perspetiva Global.

A Ministra Mayra Jiménez salientou ainda a necessidade de continuar a trabalhar na redistribuição do trabalho não remunerado de prestação de cuidados, dado o seu elevado impacto no tempo das mulheres. A este respeito, recordou que a prestação de cuidados deve ser uma responsabilidade partilhada entre os vários atores da sociedade: famílias, comunidades, empresas e Estado.

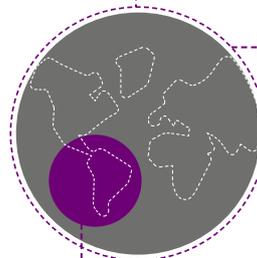
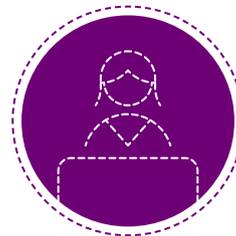


Tal só será possível se forem adotadas medidas e estratégias que garantam às mulheres o tempo necessário para entrarem efetivamente no mercado de trabalho, na educação e na vida pública, com verdadeira autonomia.



Mayra Jiménez,
Ministra da Mulher da
República Dominicana

Mulheres no Conselhos de Administração



20%
A nível global

10,4%
América
Latina

Assegurar a paridade no setor empresarial é o grande desafio. Por isso, a Ministra salientou o aproveitamento e o alcance das tecnologias como o motor essencial de crescimento económico e de empregabilidade das mulheres.

Com o vigoroso final “o futuro tem rosto de mulher”, a Ministra Jiménez instou a combinar políticas públicas com medidas e ações do setor privado para garantir o progresso da igualdade de género na Ibero-América.



O futuro tem rosto de mulher.



Mayra Jiménez,
Ministra da Mulher da
República Dominicana



Mayra Jiménez, Ministra da Mulher da República Dominicana. SEGIB.

Mesa 1: Critérios ESG: A importância da igualdade de género nas empresas

A primeira mesa redonda refletiu sobre as medidas que o setor privado pode implementar para melhorar a igualdade de género e foi moderada por **Marlen Estévez, Presidenta da Women in Legal World e Sócia da Roca Junyent**, contando com a participação das seguintes oradoras:

Participação



Marlen Estévez,
Presidenta da Women in
Legal World e Sócia da
Roca Junyent

Marlen Estévez, abriu o painel apresentando as oradoras e agradecendo à SEGIB o seu contínuo impulso para promover o diálogo sobre os avanços e desafios da igualdade de género no setor privado no contexto dos Encontros Empresariais.

Com o objetivo de iniciar uma troca de ideias com as oradoras convidadas, colocou a primeira questão do debate: no contexto atual em que é cada vez mais habitual incorporar critérios ESG na gestão empresarial, *que pode o setor privado fazer para melhorar a igualdade de género nas empresas?*



María Noel Vaeza,
Diretora Regional da
ONU Mulheres

María Noel Vaeza, Diretora Regional da ONU Mulheres, foi a primeira oradora a responder a esta questão, sublinhando o papel fundamental do setor privado para a concretização da igualdade de género.



Andrea Grobocopatel,
Presidenta da
Fundação Liderança
e Organizações
Responsáveis FLOR

Isto é particularmente relevante e necessário no contexto pós-pandémico, uma vez que a crise provocada pela COVID-19 gerou retrocessos significativos na participação das mulheres no mercado de trabalho devido à falta de sistemas integrais de prestação de cuidados, afirmou a directora.



Yolanda Mayora,
Administradora
Corporativa de
Sustentabilidade da
AGEXPORT



Eduardo Cruz,
Diretor Executivo do
Grupo Humano



Moderadora y panelistas de la Mesa 1: Critérios ESG: A importância da igualdade de género nas empresas



Para além de ser uma obrigação moral e de direitos humanos, garantir as mesmas oportunidades às mulheres é um bom negócio, uma vez que aumenta significativamente o crescimento económico na Ibero-América.



María Noel Vaeza,
Diretora Regional da ONU Mulheres

¹⁶ ONU Mujeres (2021). Inclusão financeira das mulheres. Para a igualdade de género nos serviços financeiros: diagnóstico e proposta.

A este respeito, a Sra. Vaeza referiu que a criação de uma nova indústria de prestação de cuidados não só é uma necessidade urgente, mas também terá um efeito multiplicador. Por um lado, criará novas oportunidades de emprego e, por outro lado, permitirá uma maior incorporação das mulheres no mercado de trabalho, libertando-as do tempo despendido no trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerados, que normalmente recai exclusiva ou maioritariamente sobre elas. Além disso, observou que a pandemia também permitiu uma maior flexibilidade laboral, que o setor privado começa a entender como um elemento de produtividade. Neste sentido, indicou que o desenvolvimento de medidas que promovam uma maior corresponsabilidade e redistribuição dos cuidados permitirá uma maior incorporação das mulheres no mercado de trabalho.

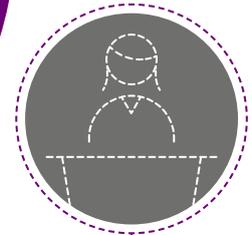
Outro aspeto importante referido pela Diretora Regional foi que para impulsionar a entrada das mulheres no mercado de trabalho, é urgente apoiar as mulheres com níveis mais elevados de financiamento para poderem expandir os seus empreendedorismos. “As mulheres recebem, em média, menos 25% de crédito do que os homens e 10% das mulheres têm acesso a crédito relativamente a 13% dos homens¹⁶”, sublinhou.

Assim, embora estas registem níveis menores de crédito malparado, têm menos acesso a créditos bancários. Isto é especialmente significativo no domínio digital, em que as mulheres recebem apenas 2% dos investimentos de risco para capital em matéria tecnológica¹⁷, afirmou. Esta diferença no acesso ao crédito entre homens e mulheres é uma consequência dos estereótipos e preconceitos de género. Estereótipos que os dados desmentem, pois as mulheres devolvem 98% dos empréstimos, disse.

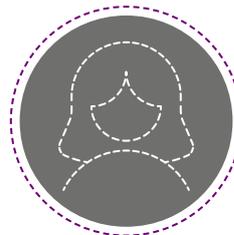
Andrea Grobocopatel, Presidenta da Fundação FLOR, insistiu na necessidade de intensificar os esforços para acelerar a obtenção de resultados. A este respeito, falou da experiência da sua fundação com as empresas com que trabalha a nível integral em matéria de diversidade, incluindo a sensibilização para a igualdade de género a todos os níveis e criando agentes de mudança. Entre as suas principais estratégias, também promove programas de mentoria para mulheres executivas, bem como formação em liderança, negociação, oratória e marca pessoal. Igualmente importante, insistiu, é incentivar as compras inclusivas nas empresas, bem como promover a criação de produtos financeiros específicos para mulheres empreendedoras, razão pela qual a Fundação FLOR também trabalha com instituições financeiras e bancos, incentivando-os, por exemplo, a reduzir as taxas de juro para empresas lideradas por mulheres.

Por último, a Sra. Grobocopatel também incidiu na necessidade de promover medidas que facilitem um maior equilíbrio entre a vida familiar e profissional, o que já demonstrou ter efeitos positivos na produtividade.

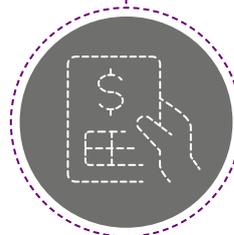
Créditos e investimentos



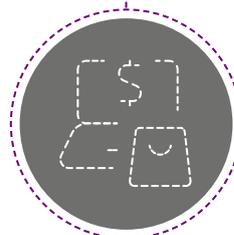
As mulheres recebem em média **25%** menos de empréstimos do que homens



Apenas **10%** têm acesso ao crédito, contra **13%** para homens



No âmbito do digital apenas recebem **2%** dos investimentos de risco para capital no domínio da tecnologia



¹⁷ Ibidem.

Eduardo Cruz, Presidente Executivo do Grupo Humano, apresentou a experiência da sua empresa, na qual a presença de mulheres é maioritária, incluindo a nível de direção. A este respeito, salientou a importância e o grande sucesso da complementaridade e do contributo diferente e diferenciado que as mulheres representam para as empresas.

Pelo que é importante fomentar a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, sublinhando o importante papel do setor privado nesse sentido, por exemplo, através da implementação de ações tão simples como não feminizar ou masculinizar os empregos nas descrições dos postos de trabalho.

Além disso, o Sr. Cruz sublinhou a importância de promover uma maior participação das mulheres em cargos de direção, evitando distorções discriminatórias e assegurando a paridade nas candidaturas e a meritocracia nos processos de seleção, salientando o grande sucesso da complementaridade e da contribuição diferencial das mulheres em cargos de direção e nos conselhos de administração.



As mulheres têm perspectivas e abordagens diferentes das dos homens, o que é essencial para promover a inovação nas empresas.



Eduardo Cruz,
Presidente Executivo do Grupo Humano



Presidente Executivo do Grupo Humano. SEGIB.

Yolanda Mayora, Administradora Corporativa de Sustentabilidade da AGEXPORT, salientou a persistência de importantes disparidades de género na Guatemala, não só quanto à presença de mulheres em cargos de direção, mas também relativamente à sua taxa de participação no mercado de trabalho. A este respeito, observou que as mulheres que têm a possibilidade de gerar rendimentos se tornam agentes de mudança nas suas famílias e comunidades e recordou que diversos estudos demonstram que as mulheres tendem a investir uma percentagem muito mais elevada do seu rendimento económico na educação e saúde das suas famílias do que os homens.



Yolanda Mayora, Administradora Corporativa de Sustentabilidade da AGEXPORT. SEGIB.

Neste sentido, a Sra. Mayora insistiu em que as políticas de género das empresas são fundamentais para eliminar os obstáculos que impedem as mulheres de acederem ao mercado de trabalho. A título de exemplo, referiu a necessidade de garantir infraestruturas adequadas para a incorporação de mulheres em setores altamente masculinizados, como a construção; bem como a importância de habilitar espaços que também respondam às necessidades específicas das mulheres, como salas de amamentação nas empresas.



E urgente rever os preconceitos de género inconscientes que possam estar a prejudicar os processos de contratação e seleção de pessoal e promover mais formação para as mulheres em competências suaves para poderem reforçar a sua liderança e aceder a cargos de direção.



Yolanda Mayora,
Administradora Corporativa de Sustentabilidade da AGEXPORT

Marlen Estévez, reuniu os contributos das oradoras, apontando para um conceito interessante, o da InoDiversidade, que implica capacidade organizativa para gerir conjuntamente a inovação e a diversidade, a fim de melhorar a competitividade. Nesse sentido, convidou as oradoras a partilharem as suas reflexões: *será que contar com mais mulheres nos cargos de direção, para além de ser uma questão de justiça e de ética, também é um bom negócio para as e os investidores?*

María Noel Vaeza, salientou que, a nível mundial, 89% das decisões de compra de bens e serviços dos agregados familiares são tomadas por mulheres¹⁸. Neste sentido, as empresas que não respondem a esta realidade e não se dirigem ao público feminino estão a perder quota de mercado. Uma maior diversidade e representação das mulheres em todos os cargos e níveis hierárquicos de uma empresa implicarão uma maior compreensão desse público-alvo. Por conseguinte, a promoção da igualdade de género a todos os níveis é claramente um bom negócio, afirmou.

A este respeito, a Diretora Regional convidou o setor privado a aderir aos [Princípios para o Empoderamento das Mulheres](#), promovidos pelo Pacto Mundial das Nações Unidas e pela ONU Mulheres, que atualmente estão plenamente em vigor e procuram fomentar uma maior participação e liderança das mulheres nas empresas.

Sublinhando que a igualdade de género é um bom investimento, a Sra. Vaeza deu o exemplo da Noruega, o primeiro país que, em 2003, adotou legislação para promover que 40% dos conselhos de administração das empresas fossem integrados por mulheres. No caso da América Latina, a Sra. Vaeza observou que a experiência é incipiente, mencionando que o Panamá, um país pioneiro na adoção de legislação nesse sentido, já conseguiu um aumento da participação de mulheres nos conselhos de administração do país, passando de 16,3% em 2018 para 22,5% em 2021, ou seja, quase 6 pontos percentuais em três anos¹⁹. Estas experiências evidenciam o sucesso de combinar políticas públicas com ações e estratégias concretas no setor privado, concluiu.

89% das
decisões de compra
de bens e serviços dos
agregados familiares
são tomadas por
mulheres



María Noel Vaeza,
Diretora Regional da ONU Mulheres



María Noel Vaeza, Diretora Regional da ONU Mulheres. SEGIB.

¹⁸ The Nielsen Company (2019), Nielsen Global Diversity and Emerging Women Survey 2016.

¹⁹ OIT, CoNEP/ENRED (2022), As mulheres no desenvolvimento empresarial. Relatório WED Panamá.



Face à influência da educação patriarcal que todas as pessoas recebem, hoje em dia a educação é a pedra angular da mudança para uma verdadeira paridade.



Andrea Grobocopatel,
Presidenta da Fundação FLOR

Andrea Grobocopatel, a este respeito, sublinhou de novo a importância de promover a educação das mulheres que estão a emergir e a crescer nas suas empresas e de desenvolver uma mentoria específica para mulheres. Por outro lado, destacou que as suas diferentes experiências proporcionam às empresas um ponto de vista diferente e muito valioso para a tomada de decisões. Além disso, exortou à coragem e a que não sejamos tímidas nestas medidas. Não devemos ter medo de objetivos desafiantes, para que um dia, nestes fóruns, deixe de ser necessário falar de igualdade de gênero.



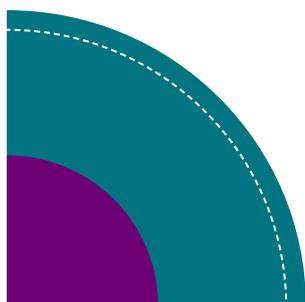
Andrea Grobocopatel, Presidenta da Fundação Liderança e Organizações Responsáveis FLOR. SEGIB.

Eduardo Cruz, reforçou que a igualdade de género não é apenas um bom negócio, mas também uma necessidade de justiça social. Nesse sentido, salientou que, desde a sua criação, o Grupo Humano tem tido uma elevada representação de mulheres a todos os níveis, especialmente no Conselho de Administração, por considerar que as mulheres trazem uma perspectiva, visão, empatia e compreensão dos problemas que é complementar à dos homens.

Yolanda Mayora, insistiu na importância de medir os progressos de todas as questões relacionadas com os critérios ESG, a fim de promover uma maior transparência e prestação de contas. A este respeito, sublinhou a necessidade de dispor de indicadores adequados para tornar visíveis estas realizações, por exemplo, no que respeita às disparidades salariais, medindo, entre outros, a percentagem de mulheres em cargos de direção e as horas de formação e capacitação nas empresas, desagregadas por homens e mulheres, para assim poder contar com dados que facilitem a adoção de ações para a obtenção de resultados de impacto.

A Sra. Estévez concluiu esta primeira mesa pedindo uma última frase a cada uma das oradoras, que unanimemente salientaram que:

As empresas podem desempenhar um papel fundamental na promoção de um desenvolvimento económico que inclua as mulheres e que, em última análise, conduza a um setor privado mais competitivo e sustentável, uma vez que a igualdade de género é um bom negócio.



Mesa 2: Novas e velhas desigualdades de género no setor privado

Esta segunda mesa refletiu sobre outra das grandes disparidades de género no mundo empresarial e sobre a baixa participação das mulheres nos órgãos de decisão, bem como sobre as razões que conduzem a esta realidade e a possibilidade de ativar políticas e ações para reverter a situação. Foi moderada por **Cristina Rico**, Diretora do **CTRASA**, e contou com a participação dos seguintes oradores:

Participação



Cristina Rico,
Diretora do CTRASA

Cristina Rico, introduziu a segunda mesa do painel recordando que, embora se tenham registado grandes progressos e atualmente haja mais mulheres do que nunca no mercado de trabalho, continuam a ser-lhes sistematicamente negados os mesmos direitos laborais que aos homens e persistem enormes desigualdades.



Viviana Araque,
Presidenta da Bancamia
- Fundação BBVA
Microfinanças



Juana Barceló,
Presidenta da Barrick
Pueblo Viejo

Hoje em dia precisamos de homens e mulheres que sejam modelos a seguir e que, com o seu testemunho, possam ajudar a encontrar soluções.



Arlina Peña, Diretora
de Comunicação e
Assuntos Corporativos
da DP World



Iago Andreu, Diretor da
CEA Andorra

Cristina Rico
Diretora do CTRASA

Sendo a presença de mulheres em cargos de direção e em postos de tomada de decisões uma das alavancas para a igualdade real, *por que razão não há mais mulheres nesses espaços e qual é a vossa opinião sobre a eficácia das quotas para alcançar essa igualdade?*



Moderadora y panelistas de la Mesa 2: Novas e velhas desigualdades de género no setor privado. SEGIB.

Juana Barceló, presidenta da Barrick Pueblo Viejo, referiu claramente que a situação se deve à existência de estereótipos de género e de uma cultura empresarial que afirma que os homens são os únicos com as competências de liderança necessárias para os cargos de decisão, tendo as mulheres falta de ambição e de capacidade de liderança. E, apesar de obviamente não ser certo, isto conduz a uma falta de oportunidades e de acesso, uma vez que, em consequência destes estereótipos, não se oferecem às mulheres as mesmas oportunidades que aos homens para ocupar esses cargos. As mulheres são subestimadas e frequentemente associadas ao trabalho de prestação de cuidados e às chamadas “competências suaves”. Além disso, a subjetividade dos processos de recrutamento e, mais uma vez, a falta de mentoria para mulheres constituem um obstáculo.

A Sra. Barceló também insistiu em que existem muitos mais mentores para homens e que ela própria está na posição em que está graças a mentores homens. Neste sentido, apelou a mais mentorias dirigidas a mulheres e referiu que uma das práticas para inverter esta realidade é o estabelecimento de quotas nas empresas. Na sua experiência, explicou, as quotas são necessárias e vitais para colmatar e acabar com as disparidades de género nas empresas. São uma ferramenta para poder alcançar o que seria natural, mas que atualmente não existe: uma verdadeira paridade, disse ela.



A única maneira de mudar as coisas na Pueblo Viejo foi estabelecendo o compromisso de que 50% das novas contratações fossem mulheres. Era uma meta muito rigorosa, mas que nos ajudou a alcançar os nossos objetivos de igualdade.

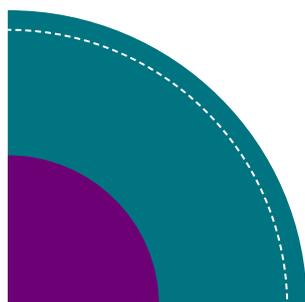


Juana Barceló
Presidenta da Barrick Pueblo Viejo



Juana Barceló, Presidenta da Barrick Pueblo Viejo. SEGIB.

Viviana Araque, Presidenta da Bancamia, entidade da Fundação Microfinanças BBVA, afirmou que a presença de mulheres nos conselhos de administração ganhou muita força nos últimos anos porque, muito embora a sua participação paritária seja um mecanismo rentável de sustentabilidade para as empresas, números, dados e factos que se foram observando, mostram que ainda há um longo caminho a percorrer. Como exemplo dos benefícios da participação das mulheres na tomada de decisões, recordou com orgulho que, das cinco entidades da Fundação Microfinanças BBVA da América Latina, três são presididas por mulheres.



Por outro lado, a diretora também salientou que outro motivo que explica a disparidade de gênero nos conselhos de administração está muito relacionado com a educação. Nesta linha, sublinhou que é essencial trabalhar em questões como a aversão ao risco por parte das mulheres, sobretudo em setores como o financeiro, onde se identificam grandes diferenças de gênero.



As quotas e os critérios ESG são necessários e essenciais para acelerar a velocidade com que se estão a colmatar as diferenças entre homens e mulheres.



Viviana Araque
Presidenta da Bancamí

O setor privado não se pode dar ao luxo de esperar que esse nível mais elevado de retorno - que já foi demonstrado - chegue à região. Tem de o acelerar. Portanto, as empresas têm a responsabilidade de abrir linhas e caminhos de liderança para que o empoderamento das mulheres se torne possível, explicou. A Sra. Araque apelou ainda a que se trabalhe “de dentro para fora”, com medidas que defendam a eliminação dos preconceitos de gênero, promovam a formação e o conhecimento e ajudem as mulheres a “acreditar”. Elas têm de acreditar, caso contrário a verdadeira igualdade nunca chegará.

Neste sentido, a educação é fundamental: o conhecimento é poder e vai eliminando as inseguranças ao longo do caminho. A diretora acrescentou que também é vital destacar a grande responsabilidade das mulheres em cargos de direção. Concretamente, “o compromisso de partilhar experiências e de ajudar a identificar essas disparidades e barreiras para as poder abordar”.



Viviana Araque, Presidenta da Bancamí. SEGIB.

Arlina Peña, Diretora de Comunicação e Assuntos Corporativos da DP World, concordou com as colegas e explicou que a sua empresa tem uma estratégia de sustentabilidade que visa aumentar a participação das mulheres nas áreas de direção, nomeadamente no setor da logística. Como parte deste trabalho, explicou que desenvolveram programas dirigidos a promover a liderança das mulheres, bem como a cultivar as aptidões e competências mais procuradas no contexto da sua profissão.

Referiu, como exemplos, programas como o “Mentor Her”, que ajuda a identificar perfis que alcançaram posições de liderança na organização e selecionam pessoas do meio para estabelecer mentorias e partilhar boas práticas e aprendizagens; e o programa “Women on Board”, que durante seis meses proporciona formação específica em gestão e competências financeiras, bem como outras que, infelizmente, muitas vezes não são consideradas necessárias para as mulheres.

Iago Andreu, Diretor-Geral da CEA Andorra, destacou o impacto positivo da presença de mulheres nos conselhos de administração



A presença de mulheres faz com que as reuniões sejam mais executivas, mais diretas e mais responsáveis na utilização dos recursos; em suma, são uma influência totalmente positiva. Para além do que dizem as estatísticas - que o dizem -, tudo isto pode também ser confirmado e constatado na realidade.



Iago Andreu
Diretor-Geral da CEA Andorra



Iago Andreu, Diretor-Geral da CEA Andorra. SEGIB.

As quotas são necessárias, isso é verdade, não para fazer um favor às mulheres, mas sim às empresas. Os dados empíricos confirmam o impacto positivo nas empresas da presença de mulheres em cargos de decisão. Além disso, o executivo salientou que, na sua experiência, quando se fala de quotas, a primeira coisa a compreender é que estas devem ser assimiladas não como algo excepcional, mas como algo que deve fazer parte da normalidade, como um instrumento de melhoria. A este respeito, deu o exemplo de Andorra, que recentemente aprovou uma lei sobre contratos públicos que inclui critérios destinados a promover a igualdade de género, como por exemplo, contar com a presença de mais mulheres nos conselhos de administração. Estes critérios permitirão que as empresas obtenham mais pontos para terem um melhor acesso aos contratos públicos, sendo este um grande incentivo para as empresas.

Cristina Rico elogiou os exemplos de sucesso apresentados pelos oradores, insistindo na importância das quotas como instrumento de correção de uma situação à qual não se chega de forma natural: a igualdade real. Seguidamente, abordou um caso que a pandemia evidenciou mais do que nunca, a dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida familiar. *É possível ser uma mulher de sucesso e conciliar esse sucesso com uma vida familiar gratificante? Quais poderiam ser algumas propostas inovadoras a promover pelo setor privado para uma verdadeira conciliação? O que é que as empresas devem mudar para que essa conciliação seja efetiva?*

Juana Barceló, respondeu, assegurando que sim é possível. Referiu que para o conseguir, ter uma equipa em quem confiar e que verdadeiramente nos apoie em ambas as áreas (família e empresa) é vital para conseguir liderar uma empresa e conciliar essa liderança com a vida pessoal e familiar. Salientou que a chave é habilitar possibilidades a partir do âmbito privado para que as mulheres se sintam à vontade no ambiente de trabalho, através da promoção de políticas de conciliação concretas e adaptadas às necessidades das mulheres. Finalmente, destacou a importância de educar os homens para uma “nova masculinidade”, propondo medidas e políticas que facilitem a corresponsabilidade na prestação de cuidados.

Viviana Araque, explicou como a partir da missão de reduzir a pobreza e a vulnerabilidade nos países onde opera, a sua empresa implementou medidas para trabalhar a favor da inclusão financeira das mulheres. Concretamente, deu o exemplo de um projeto na Colômbia sobre empreendedorismo produtivo para a paz, que está em curso há quatro anos e que teve impacto num total de 104 000 mulheres. O projeto promove formação para o empreendedorismo e o fortalecimento empresarial, com acesso a produtos e serviços financeiros, acompanhando a distribuição das atividades de prestação de cuidados no núcleo familiar, o que permite que as mulheres tenham mais tempo para se dedicarem aos seus empreendimentos e repercutindo diretamente no progresso das suas famílias. A este respeito, a executiva salientou que, com este projeto, conseguiram reduzir em 1,5 horas por dia os cuidados que anteriormente apenas eram realizados por mulheres, o que se traduziu num aumento do rácio de vendas e excedentes das microempresas destas mulheres, com um crescimento estável ao longo do tempo. Daí a importância de uma rede de cuidados, insistiu, um apoio vital para que as mulheres possam conciliar a sua faceta pessoal e familiar com os seus empreendimentos como forma de gerar essa equidade.



Participantes no segundo dia do XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano. SEGIB.

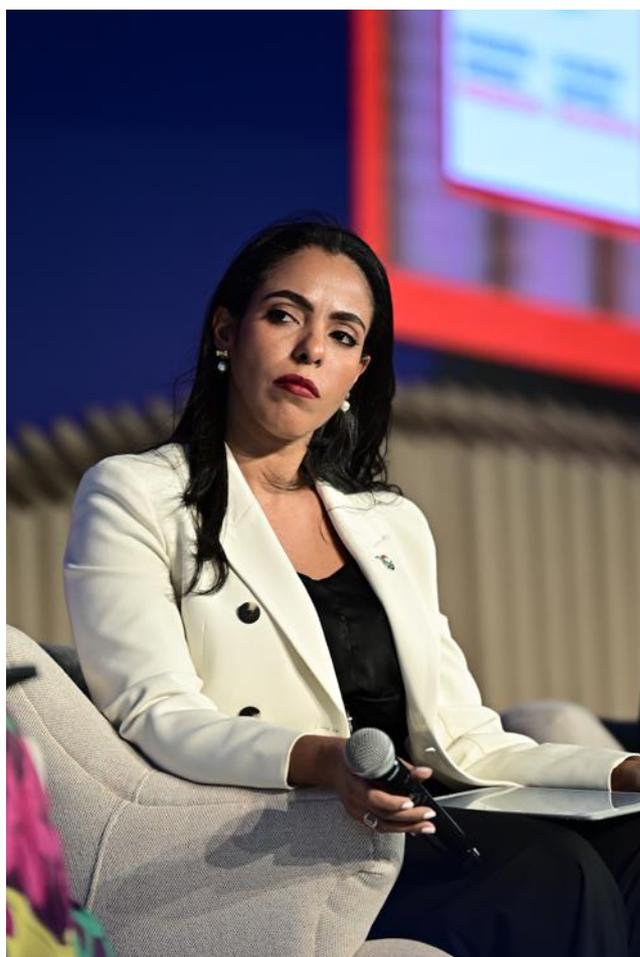


Precisamos de exemplos de verdadeira equidade, em que a responsabilidade não tenha de estar num lado ou no outro, para que sirvam de referência.



Arlina Peña,
Diretora de Comunicação e Assuntos
Corporativos da DP World

Arlina Peña também refletiu sobre a viabilidade real de poder ter êxito no trabalho e de o conciliar com a vida pessoal, tendo em conta a prevalente e acentuada diferença entre homens e mulheres na responsabilidade dos cuidados. Deve ser um exercício partilhado e é por isso que a corresponsabilidade é essencial para alcançar uma verdadeira igualdade, afirmou. Neste sentido, instou a que se procurem formas de dar mais visibilidade aos exemplos de mulheres bem-sucedidas que conseguem conciliar a vida profissional e familiar, bem como aos homens que, para além do trabalho, também demonstram o seu papel de protagonismo na família e nos cuidados familiares.



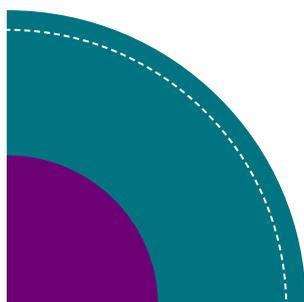
Arlina Peña, Diretora de Comunicação e Assuntos Corporativos da DP World. SEGIB.

Iago Andreu, por seu lado, referiu as políticas de igualdade nas empresas e refletiu sobre como aquelas que incorporem Planos de Igualdade irão traçar um roteiro que começará a colmatar as disparidades de género no setor privado. A isso, acrescentou que é também necessário abordar as barreiras e dificuldades hoje existentes, tais como as que afetam as mulheres quando regressam às suas carreiras após uma interrupção devida ao cuidado das suas famílias. Para isso, são necessários planos e formação específica que ajudem as pessoas mais velhas a regressar ao trabalho, especialmente em aspetos como a fratura digital, afirmou.

A Sra. Rico terminou esta segunda mesa concluindo que:

Homens e mulheres que trabalham em conjunto obtêm melhores resultados.

Tal como as e os oradores referiram, esta deve ser a máxima do setor privado e empresarial, não só por uma questão de justiça, mas também porque a empresa privada tem um objetivo de crescimento e rentabilidade que a igualdade de género facilita e torna realidade.



3 Conclusões do Encontro

Num cenário internacional complicado e incerto, com tensões crescentes e inflação elevada, este painel de género, efetuado no âmbito de um Encontro tão relevante, foi fundamental para partilhar as preocupações existentes em torno da igualdade de género no mundo empresarial e para encontrar soluções e medidas conjuntas.

Um Encontro Empresarial Ibero-Americano considerado histórico por vários motivos: foi o primeiro Encontro “pós-pandemia” e consagrou-se como um evento fundamental para demonstrar o compromisso do setor privado e a sua aliança com o setor público, para avançar para a recuperação e o crescimento sustentável, igualitário e justo na Ibero-América. Um evento com muita participação: 61 oradores (26 dos quais mulheres), de 15 países com 7 Chefes de Estado e de Governo e 1.200 participantes presenciais.

Do Encontro também resultou o [Manifesto do Compromisso Ibero-Americano para com o Investimento](#), um documento que se estrutura em torno de dez pontos e transmite uma mensagem clara sobre o papel das empresas nas nossas sociedades. Evidencia, entre outros aspetos, as propostas do setor privado para que a Ibero-América possa alcançar um verdadeiro desenvolvimento sustentável e o papel fundamental do investimento privado no crescimento económico, apelando a que a região recupere o seu atrativo como destino dos investimentos mundiais.

Um compromisso firme para aumentar o investimento na região, que não deverá ser apenas regido por critérios financeiros e de maximização dos lucros, mas também por critérios que contemplem as dimensões económica, social e ambiental e promovam a inclusão financeira das mulheres, diz o manifesto. Este é um exemplo claro de como o setor empresarial reconhece a existência das grandes diferenças de género que condicionam o desenvolvimento das sociedades ibero-americanas e propõe soluções para continuar a trabalhar no sentido de alcançar a igualdade de género no âmbito empresarial, evitando qualquer forma de discriminação arbitrária.



Do mesmo modo, neste Encontro o setor privado também defendeu um novo pacto social que garanta o crescimento e empregos de qualidade nos países de forma inclusiva e sem deixar ninguém para trás. Por outras palavras, um pacto que assegure parcerias público-privadas para promover a inovação e a digitalização com perspectiva de género, e que fomente o empreendedorismo, especialmente o das mulheres, como alavanca de uma transformação justa que se concentre em potenciar e promover o talento, a diversidade e o capital humano, como força motriz das empresas e garantia de desenvolvimento das sociedades.

Neste sentido, pode considerar-se um marco o de, apesar das diferenças estruturais existentes na região, ter sido explícito o compromisso de todos os agentes de alcançar uma Ibero-América mais justa e sustentável, que realce a necessidade de continuar a trabalhar para atingir a igualdade de género.

Promover a adoção de medidas e políticas concretas em matéria de igualdade de género no setor privado é um bom negócio, uma vez que, como salientou Mayra Jiménez, Ministra da Mulher da República Dominicana, na abertura do painel, “a plena incorporação das mulheres no mercado de trabalho até 2025 aumentará o Produto Interno Bruto à escala mundial em 28 mil milhões de dólares”²⁰. A chave é criar oportunidades.

Todos os atores participantes na reunião, sublinharam a necessidade de continuar a trabalhar para atingir a igualdade de género, como um elemento indispensável para alcançar uma Ibero-América mais justa e sustentável.

²⁰ McKinsey&Company (2015). The power of parity: how advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth.



Com dados como estes, é evidente que as mulheres são indispensáveis para promover o desenvolvimento económico sustentável na região. O roteiro para o futuro é claro: financiamento, segurança jurídica, igualdade de oportunidades, redistribuição da prestação de cuidados e não discriminação.

O crescimento é necessário para que as organizações e as economias sobrevivam e prosperem, e o futuro do crescimento deve ser sustentável, inclusivo e promover a igualdade de género. Que a Ibero-América avance para a transição energética e digital exigirá inovação e colaboração, dentro e entre as organizações, mas tal não terá sentido se metade da população ficar relegada. É indispensável aumentar as competências, avançar em tecnologia e fazê-lo estimulando a inovação, sem prejudicar o planeta e integrando as mulheres na sua diversidade.



A chave é criar oportunidades.



Mayra Jiménez,
Ministra da Mulher da República Dominicana. SEGIB.



O encontro contou com a presença de uma grande representação de mulheres do sector empresarial. SEGIB.

Anexo:

Sistematização de práticas promissoras em torno da igualdade de género do Encontro Empresarial

A incorporação de um eixo estratégico sobre a igualdade de género, bem como a realização pela quarta vez consecutiva de um painel específico sobre este tema, demonstra o compromisso do setor privado em eliminar as disparidades de género que impedem e limitam o empoderamento e a autonomia económica das mulheres na região. Em conformidade com este compromisso, no último Encontro Empresarial, realizado na República Dominicana, foram recolhidos alguns exemplos de práticas promissoras com resultados muito representativos que se apresentam de forma sistematizada na tabela seguinte:



A igualdade de género esteve presente de forma transversal em todos os painéis do Encontro. SEGIB.

Organização promotora	Descrição da prática promissora	Mais informações
FUNDAÇÃO FLOR	<ul style="list-style-type: none"> O programa <i>“Mulheres nas decisões”</i> prepara as mulheres líderes para melhorarem as suas competências com vista a ocuparem cargos de direção. O <i>“Prémio Flor à Diversidade”</i> tem como objetivo destacar o trabalho das organizações em que a gestão da diversidade faz parte das suas estratégias e valores. 	flor.org.ar
DP WORLD	<ul style="list-style-type: none"> A iniciativa a <i>“Mentor Her”</i>, centra-se na identificação de perfis da organização que tenham alcançado posições de liderança e que sirvam para criar programas de mentoria. O programa <i>“Woman on Board”</i>, consiste numa formação específica em competências de gestão que a organização coloca à disposição das mulheres trabalhadoras da empresa. 	dpworld.com
FUNDACIÓN BBVA MICROFINANZAS	<ul style="list-style-type: none"> O projecto <i>“EMPROPAZ”</i>, procura redistribuir as atividades da economia da prestação de cuidados no seio do núcleo familiar, de modo a que as mulheres tenham mais tempo livre para promoverem os seus empreendimentos. 	fundacionmicrofinanzasbbva.org
BARRICK PUEBLO VIEJO	<ul style="list-style-type: none"> El compromisso de que 50% dos novos recrutamentos da organização sejam mulheres, para garantir que se avança no sentido de uma maior representação das mulheres trabalhadoras na empresa. 	barrick.com

XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano

Santo Domingo, República Dominicana
23 y 24 de março de 2023

Com o apoio de



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana