“Igualdade gera competitividade”
Saadia Zahidi

A economista do Fórum Econômico Mundial diz que o equilíbrio de gêneros faz bem para a economia. Aqui, Saadia Zahidi responde às questões de dez CEOs brasileiros sobre o assunto

Igualar as oportunidades de homens e mulheres é imperativo para a criação de sociedades economicamente prósperas e competitivas. É o que afirma a economista **Saadia Zahidi**, paquistanesa de 29 anos responsável pelo maior estudo já feito sobre igualdade entre os gêneros no mundo. A tese é facilmente explicada: metade da população mundial é de mulheres. Se elas não tiverem boas condições para se desenvolver, perde o planeta. No levantamento Gender Gap Report, conduzido pelo Fórum Econômico Mundial em 134 países, o Brasil caiu nove posições e aparece em 82º lugar, puxado, principalmente, pelo mau desempenho no desenvolvimento de lideranças políticas. Aqui, Saadia responde a perguntas de dez presidentes de empresas.

Michel Levy presidente da Microsoft Brasil

1. Entendo que o mundo corporativo já trata corretamente de temas ligados à mulher, como licença-maternidade e flexibilidade de horário. Entretanto, garantir às mulheres as mesmas oportunidades dadas aos homens ainda permanece como o grande desafio da sociedade. Como a senhora vê essa questão?

Ter horários flexíveis de trabalho, uma boa política para licença-maternidade ou a possibilidade de trabalhar de casa são ferramentas que podem, realmente, assegurar oportunidades de crescimento para as mulheres nas empresas. A grande questão está em verificar se essas ações estão sendo implementadas corretamente. Se existem, mas não recebem o devido suporte da alta liderança da empresa ou de políticas governamentais, é muito provável que seu impacto seja nulo ou negativo.

Ricardo Pelegrini presidente da IBM Brasil

Este artigo é exclusiva para assinantes

2. Qual a sua opinião sobre a relação entre o sucesso de uma organização e a liderança distribuída entre homens e mulheres?

Estudos de economia comportamental têm comprovado que uma equipe muito homogênea não consegue enxergar o problema da forma mais ampla, interpretá-lo corretamente e solucioná-lo da maneira mais eficiente. Quanto maior a diversidade em uma companhia, mais apta ela está para inovar. Pessoas com a mesma mentalidade resolvem as questões de formas muito semelhantes. Em um mundo dirigido pela inovação, a empresa precisa de todos os tipos de ideias, opiniões, experiências de vida e comportamentos para encontrar as respostas mais criativas. Por isso, é importante pensar na composição da liderança quando se olha para o futuro da empresa.

Roberto Setubal presidente executivo do Itaú Unibanco

3. O mercado de trabalho mundial passa por um momento de valorização da sustentabilidade. Nesse contexto, a participação da mulher tem sido cada vez mais significativa. Quais os maiores desafios para o desenvolvimento profissional das mulheres no curto e médio prazos?

Devemos pensar de duas diferentes perspectivas. A primeira tem a mulher como consumidora. Sendo responsável por quase 80% das decisões de compra no mundo, ela precisa estar diretamente envolvida nesse processo de conscientização sobre sustentabilidade [e sobre consumo consciente]. Da segunda perspectiva, as empresas precisam entender essa cliente. Não me parece muito provável que uma diretoria constituída somente por homens vá conseguir compreender essas consumidoras. Nos dois casos, acredito que há uma relação muito forte entre mulheres e sustentabilidade. Não sou psicóloga. Mas quem estuda esse assunto diz que elas têm uma visão naturalmente mais holística que a dos homens e pensam no longo prazo. Na Índia, um estudo mostrou que elas gastam mais em produtos sociais como educação, saúde e desenvolvimento da comunidade. Já os homens gastam a maior parte do dinheiro em produtos e serviços necessários no curto prazo.

Fernando Alves presidente da PricewaterhouseCoopers Brasil

4. Das quatro categorias do estudo Gender Gap Report, qual você acredita que traria um maior impacto se recebesse mais investimentos?

Depende do país sobre o qual estivermos falando. Ficou muito claro que os países que têm a maior desigualdade entre os gêneros apresentam indicadores muito ruins nas quatro categorias. Também ficou claro que é a educação que faz a maior diferença, pois ela tem um efeito multiplicador muito poderoso na redução da taxa de mortalidade de crianças e de mães, no aumento da renda, na conquista de benefícios para a comunidade. Em um país como o Brasil, que já avançou muito no ensino primário e secundário, a grande questão é reduzir a

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais

desigualdade no nível universitário e assegurar que todo esse investimento em educação básica e saúde traga retorno. A sociedade precisa se beneficiar de todo esse esforço a partir da maior participação da mulher na economia e das estruturas de tomada de decisões econômicas e políticas.

Roger Ingold presidente da Accenture Brasil

5. Qual o impacto do ingresso das mulheres da geração Y no mercado de trabalho?

Os jovens são extremamente conectados e se sentem confortáveis com a internet, a tecnologia e as mídias sociais. Essas ferramentas ajudam muito quando é preciso estar em casa cuidando dos filhos ou de outras tarefas. Por isso, acredito que, no longo prazo,

Patrick de Larragoiti Lucas presidente da SulAmérica

6. A participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu significativamente nas posições de gerente e diretor. Essa mudança cria um efeito positivo no desenvolvimento das pessoas e para os programas motivacinais nas corporações?

Algumas pesquisas já demonstraram que ter mais mulheres em cargos de liderança ajuda a criar um ciclo virtuoso dentro das empresas. Quanto maior o número de executivas, mais mulheres tendem a ascender na carreira corporativa. Algumas evidências mostraram, entretanto, que para ter voz ativa, as executivas devem ocupar pelo menos 30% dos cargos de liderança. Não que esse seja um número mágico. Mas o fato é que começamos a ver alguma diferença dentro das companhias quando, por exemplo, em uma diretoria de dez pessoas, há três mulheres.

Alexander Triebnigg presidente da Novartis Brasil

7. Considerando todas as iniciativas para melhorar a posição das mulheres na economia, quando você considera possível que a desigualdade deixará de existir?

Certa vez li que se a redução da desigualdade entre homens e mulheres continuar no atual ritmo, essa distância terá desaparecido por volta do ano 4 000 [Risos]. Mas quando analisamos nosso relatório, o cenário fica muito mais otimista. Aplicamos a metodologia e calculamos o

A reprodução deste artigo é exclusiva para fins educacionais

índice de forma retroativa para 39 países. O resultado mostrou que, entre 2000 e 2009, houve uma redução média de 10% na desigualdade em nações como Espanha, Japão e Turquia. Isso significa que milhões de mulheres estão mais saudáveis, mais educadas, têm um emprego ou fazem parte das estruturas de tomada de decisão. Isso demonstra que, se o país dispõe de políticas corretas, a mudança acontece e de uma forma rápida. Mas também há lugares que ficaram piores: cerca de 19% dos países pesquisados regrediram.

Carla Lacerda presidente da Esso Exploração Santos Brasileira

8. O relatório mostra que as mulheres brasileiras estão adquirindo uma certa paridade com os homens em educação e saúde mas ainda ficam atrás quanto às posições de gerenciamento e liderança política. Isso acontece em outros países também. Como essa diferença pode ser explicada?

Infelizmente isso acontece mesmo em muitos países, não apenas no Brasil. Normalmente, a desigualdade na liderança política é sempre a última a ser reduzida. Quando olhamos o indicador de igualdade para as quatro categorias, em primeiro lugar aparece saúde (com 95%), seguida de educação (com 90%), economia (com 60%) e, em último lugar, poder político (com 16%). O que temos observado é que falhas na educação parecem ser o primeiro entrave. Acredito que a solução para esse problema é garantir ensino de boa qualidade para as mulheres.

Tarek Farahat presidente da Procter & Gamble Brasil

9. Quais as características das lideranças femininas que podem realmente contribuir para o crescimento da corporação?

Uma característica muito interessante é que as mulheres tendem a estimular a colaboração entre as pessoas para a tomada de decisões. E isso é extremamente positivo para a empresa. Processos colaborativos trazem diferentes pontos de vista a uma discussão, o que enriquece em muito o resultado. Além disso, acredito que toda empresa que possui mulheres como maioria de seus clientes deve contar com executivas na diretoria. É uma forma de entender mais rapidamente o que as consumidoras desejam.

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais

Marcelo Rabach presidente da Arcos Dourados Brasil, empresa responsável pelo McDonald's no Brasil

10. Estimular adiversidade de gênero nas companhias é importante para atrair e reter jovens da geração Y?

Acho que toda empresa deve levar em conta que o atual perfil do trabalhador é muito diferente do que existia há 30 anos. Hoje, as pessoas trocam de emprego mais rapidamente. As companhias devem lembrar que inovação exige ideias diferentes e, portanto, diversidade. Os profissionais qualificados que não receberem o suporte necessário pedirão demissão assim que encontrarem uma oportunidade.

Fonte: Época Negócios. Disponível em: <http://epocanegocios.globo.com>. Acesso em: 16 dez 2009.

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais