

AÇÕES PELO DIREITO DE TER LUGAR À MESA DE DECISÃO

CELINA

ANDRÉ MACHADO
andre.machado@oglobo.com.br

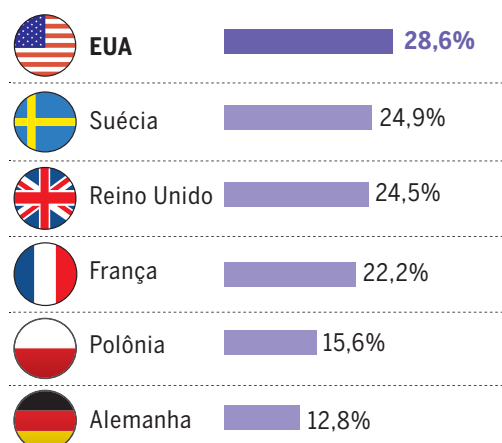
As iniciativas para aumentar a presença de mulheres em postos de comando e no conselho das empresas estão se multiplicando. E não é à toa: pesquisa da Fundação Allbright baseada nas 30 maiores empresas de uma série de países mostra que nos EUA a presença feminina nos conselhos subiu para 28,6%, em seguida aparece a Suécia, com 24,9%. O levantamento — que não inclui o Brasil — mostra sinais de avanço em relação ao ano anterior, mas um percentual ainda longe da equidade.

Na Alemanha, um projeto de lei prevê elevar a presença feminina no topo da cadeia de comando, com ao menos um assento em conselhos de empresas com mais de três administradores. A nomeação de mulheres seria obrigatória nos conselhos de firmas que têm o governo como acionista.

A Bolsa eletrônica Nasdaq busca a aprovação do órgão regulador americano para exigir critérios de diversidade nos conselhos das mais de 3 mil empresas listadas. Quem não

PAÍSES COM MAIS MULHERES NOS CONSELHOS DE EMPRESAS

Média total baseada nos benchmarks nacionais



Fonte: Fundação Allbright, baseada nas 30 maiores empresas de cada país; Women On Board Brasil

EMPRESAS COM MAIS MULHERES NOS CONSELHOS	EMPRESAS BRASILEIRAS COM PELO MENOS 2 MULHERES NO CONSELHO		
Cisco Systems	50%	B3	
JP Morgan Chase	50%	Hospital Albert Einstein	
American Express	40%	Arezzo	
Walmart	40%	BMG	
Pernod-Richard	40%	Natura	
H & M	38%	Santander	
Danone	38%	Renner	
Procter & Gamble	37%	PagSeguro	
Goldman Sachs	33%	Casas Pernambucanas	
Verizon	33%	Cetesb	
Visa	33%	Furnas	
BP	33%	Copel	
L'Oréal	33%	Colégio Santa Cruz	
Astra Zeneca	33%	Grupo Fleury	
Coca-Cola	30%	Ser+	
Disney	30%	WWF	
		Great Place to Work	
		IBGC	

estivesse em conformidade, seria retirado do índice. No semestre passado, o Goldman Sachs anunciou que só trabalharia em lançamentos de ações de firmas com ao menos um membro representando a diversidade no conselho.

No Brasil, o caminho a percorrer ainda é mais longo, embora existam sinais de otimismo. Como mostrou a coluna Capital, a empresa de recrutamento de executivos ZRG Brasil ouviu 30 presidentes de conselhos de companhias abertas no país e prevê aumento de 50% na presença de mu-

lheres a partir de março ou abril, quando ocorre a renovação dos mandatos.

Segundo a consultoria, no Brasil as mulheres ocupam cerca de 10% das vagas de titulares nos conselhos. Mesmo com avanço significativo, o país ainda ficaria abaixo de metas como a do movimento 30% Club, criado no Reino Unido, que defende presença feminina mínima de 30%.

Para Adriana Carvalho, diretora associada de Diversidade e Inclusão da consultoria EY para a América do Sul e ex-gerente do programa Ganha-

Ganha da ONU Mulheres, existem dois caminhos para alavancar a presença feminina nos postos de comando. A primeira é adotar iniciativas como a 30% Club, que estimula as empresas a alcançarem um patamar mínimo. A outra opção é fixar cotas por legislação, neste caso uma ação de governo.

Segundo a Fundação Allbright, empresas americanas, como Cisco Systems e o banco JP Morgan Chase, têm 50% de mulheres no conselho. A American Express e a Walmart têm 40%. A francesa Da-

ne tem 38%, e a L'Oréal, 33%. Na Inglaterra, os exemplos são British Petroleum e GlaxoSmithKline, com 33%.

Existem ainda iniciativas como o Women On Board (WOB), que prevê a inclusão de ao menos duas mulheres no conselho, e confere um selo às empresas que alcançam esse patamar. No Brasil, Hospital Albert Einstein, Arezzo, BMG, Natura, Santander, Renner, PagSeguro e Casas Pernambucanas já detêm o selo. No exterior, o grupo já advoga pela presença de metade do efetivo feminino.

Mas a trajetória é longa. Levantamento da consultoria Heidrick & Struggles aponta que no mundo apenas 5% dos diretores executivos (CEOs) são mulheres. A taxa mais alta é da Irlanda (15%). O Brasil está no fim da fila, com 0%.

Para Jennifer Wending, diretora de RH da biofarmacêutica BMS, que tem 55% de mulheres em cargos de chefia, é

preciso criar uma cultura focada na diversidade.

— A empresa precisa criar um ambiente onde é natural falar sobre a diversidade e onde os funcionários e os gestores entendam isso. É preciso lembrar da diversidade quando aparece uma vaga e os candidatos que surgem são todos homens — diz Jennifer. — Se você não está intencionalmente incluindo, pode estar acidentalmente excluindo.

Para a empresária Sofia Gancedo, cofundadora e diretora de Operações da Bricksave, empresa de crowdfunding para investimentos mobiliários, a preparação da mulher para a liderança deve começar cedo.

— É preciso estimular a menina a estudar tecnologia, matemática — diz, destacando que teremos um bom patamar quando a liderança corporativa feminina não for mais tópicos de conversa, como por exemplo, o voto feminino, um ponto que se tornou óbvio.

ENTREVISTA

Wiebke Andersen, CODIRETORA DA FUNDAÇÃO ALLBRIGHT

'DIVERSIDADE DE GÊNERO É QUESTÃO DE CEO, NÃO DO RH'

ANDRÉ MACHADO andre.machado@oglobo.com.br

Para especialista alemã, é necessário que as empresas percebam as vantagens de ter uma gestão focada em diversidade.

Quais as estratégias mais relevantes para fomentar mulheres em cargos de chefia?

É fundamental que as empresas vejam as vantagens de ter uma gestão diversificada e trabalhem para superar os estereótipos limitantes de gênero. Os três países com a maior porcentagem de mulheres na alta administração (EUA, Suécia, Reino Unido) não têm cota obrigatória, mas uma forte consciência da diversidade e da dinâmica de preconceitos e



DIVULGAÇÃO

igualdade de oportunidades. A pressão pública é muito alta nos países que estão se saindo melhor. É quase impossível apresentar uma equipe de liderança exclusivamente masculina nos EUA, no Reino Unido ou na Suécia. Um amplo debate público baseado em fatos, em vez de emoções ou ideologia, é muito importante para isso.

O que precisa ser feito para a diversidade de gênero avançar no ambiente corporativo?

O tom, o exemplo do topo, é crucial: a diversidade de gênero é uma questão do CEO e não deve ser delegada ao departamento de RH. As empresas devem definir uma meta para maior participação de mulheres em suas equipes de gestão e certificar-se de que elas a alcancem, por exemplo, vinculando bônus de gerente à promoção de mulheres.

Como fica a questão da

estrutura familiar?

As empresas devem tornar mais fácil para homens e mulheres combinarem trabalho e família, por exemplo, dispensando a cultura presencial e reuniões regulares após as 16h, para que os pais possam pegar seus filhos na escola sem perder informações importantes sobre o trabalho. E devem encorajar especialmente os homens a fazerem uma parte justa do trabalho familiar a fim de alcançar melhor equilíbrio entre as carreiras masculina e feminina. Diversidade não é só uma questão da mulher.

Como "virar a chave" do ambiente corporativo?

As mulheres devem ser promovidas como são, por seus méritos, em vez de a companhia simplesmente mantê-las ocupadas, treinando-as para se encaixarem melhor em um sistema dominado por homens. Em vez disso, a diversidade na liderança deve ser abraçada.

Google ameaça bloquear acesso a ferramenta de busca na Austrália

Medida é retaliação a código que prevê pagamento pela exibição de conteúdo

SIDNEY

O Google ameaçou bloquear o acesso a sua ferramenta de busca na Austrália, se o governo não alterar o projeto de lei que visa a forçar a empresa a pagar pelo uso de conteúdo feito pela mídia local.

A ameaça foi feita pela diretora-geral do Google Austrália, Mel Silva, em audiência em uma comissão do Senado sobre as novas regras. A iniciativa faz parte de um movimento

mundial que visa proteger o jornalismo independente e que cobra mais transparência das chamadas big techs.

— Se esta versão do código se tornar lei, não teremos escolha a não ser suspender o Google Search na Austrália — disse Mel.

O governo australiano está trabalhando em um código de conduta que vai regulamentar as relações entre a mídia e os gigantes que dominam a internet. O projeto prevê penalida-

des em caso de infração e é direcionado a companhias como Google e Facebook.

Segundo as novas regras, as gigantes de tecnologia devem negociar os pagamentos pelo conteúdo que aparece em suas plataformas com editoras e emissoras locais. Se não conseguirem chegar a um acordo, um árbitro nomeado pelo governo decidirá por eles.

As declarações da executiva do Google provocaram reação imediata do primei-

ro-ministro australiano, Scott Morrison:

— A Austrália é quem estabelece as regras do que pode ser feito na Austrália. É o nosso Parlamento que decide. Pessoas que desejam trabalhar dentro dessa estrutura na Austrália são bem-vindas. Mas não cedemos a ameaças.

Semana passada, o Google já havia deixado de oferecer a alguns usuários australianos o acesso a diversos sites de informações do país.

A iniciativa australiana não é isolada e faz parte de um debate sobre o papel e a regulação das big techs. Na quinta-feira, o Google informou que assinou um acordo que abre caminho para a remuneração da imprensa francesa pelo uso de conteúdo produzido pelos veículos de mídia locais.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E ESPORTE
SE/PE
 Ato Prorrogação - Aviso de Licitação: Processo Licitatório nº0134.2018.CPL. III.PE.0045. SEDUC Objeto FRP para eventual aquisição de materiais e equipamentos para laboratórios específicos de segurança de trabalho para atendimento das escolas técnicas da Secretaria de Educação e Esportes do Estado de Pernambuco, conforme especificações contidas no Termo de Referência (TR) e seus anexos, para atender às demandas da Secretaria de Educação e Esportes. Valor máximo aceitável: R\$ 1.102.253,2218. Início da Disputa: 08/02/2021 às 10:00h (Horário de Brasília). O Edital encontra-se disponível nos endereços: www.licitacoes.pe.gov.br e www.peintegrad.pe.gov.br. Data 22/01/2021. Pregoeira/Presidente da CPL III: Maria das Graças de Souza Braga Arruda

Vitrine CLASSIFICADOS DO RIO

Veja estas e outras ofertas no Caderno de Veículos

T-Cross

R\$ Confira!

Distac

Você encontra essa oferta na página 03 no Classificados de Veículos.

Captur

R\$ Confira!

Azzurra Renault

Você encontra essa oferta na página 06 no Classificados de Veículos.

Jeep Renegade

R\$ Confira!

Azzurra Jeep

Você encontra essa oferta na página 01 no Classificados de Veículos.

Nova Tracker LTZ 1.0 Turbo 2020/2021

R\$ 104.500,00

Simcauto

Você encontra essa oferta na página 04 no Classificados de Veículos.

Nissan kicks SV 2021

A partir de R\$ 104.190,00

Keiko Nissan

Você encontra essa oferta na página 08 no Classificados de Veículos.

Nivus

R\$ Confira!

Distac

Você encontra essa oferta na página 03 no Classificados de Veículos.