



RECURSOS HUMANOS • MARIA JOSÉ CURY

EQUIDADE ENTRE OS GÊNEROS: A COISA CERTA – E MAIS INTELIGENTE – A FAZER

Vivemos um momento de profunda transformação social na história mundial e do país. A diversidade, em todas as suas dimensões, que perpassam por gênero, orientação sexual, geração, raça/etnia, entre outras, extrapolou a agenda das áreas de recursos humanos e passou a integrar a pauta dos diretores executivos (CEOs). Minha escolha pelo artigo masculino ao me referir aos CEOs é proposital: apesar de representarem 43% da população economicamente ativa, as mulheres ocupam apenas 13% dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas brasileiras. Nos Conselhos de Administração, a participação das mulheres é de apenas 7,9%.

As vantagens competitivas da diversidade são decorrentes de uma fórmula simples: pessoas diferentes olham de maneiras distintas para o mesmo problema e, conseqüentemente, há mais chances de obter soluções com melhores resultados. Segundo pesquisa da McKinsey & Company, a igualdade de gênero poderia acrescentar US\$ 28 trilhões ao produto interno bruto (PIB) global até 2025. Tal dado já seria suficiente para levar a equidade entre os gêneros a um ponto estratégico na agenda dos líderes, porém outra informação muito importante é que a presença de mulheres em cargos de liderança – e os demais esforços rumo à equidade – também aumenta a rentabilidade das organizações. Estudo global realizado pelo Instituto Peterson de Economia Internacional revela que empresas com mais de 30% de mulheres nos cargos de alta liderança, por exemplo, podem ter sua rentabilidade 15% superior em relação a empresas sem mulheres líderes.

Minha experiência de mais de 30 anos atuando em auditorias e consultorias para instituições financeiras, somada ao meu aprendizado diário nos temas de diversidade, especialmente gênero, me permite afirmar que precisamos dar mais atenção para o assunto, buscando ações para ampliar a diversidade no

setor. Não há dados específicos para o Brasil, mas na América Latina a participação feminina em posições de diretoria no mercado financeiro é a menor do mundo, segundo reportagem da *IstoÉ Dinheiro* de março deste ano. Por outro lado, estudo do Fundo Monetário Internacional (FMI) com mais de 800 bancos de centenas de países indica que aqueles com maior porcentagem de mulheres em posição de liderança se mostram mais resilientes e estáveis.

Para subsidiar organizações em suas jornadas pela diversidade, realizamos pesquisas e estudos sobre o tema, especialmente em questões de gênero.

Divulgada em julho deste ano, a pesquisa *Seeing is believing: clearing the barriers to women's progress in financial services* aponta que 54% das mulheres profissionais do setor financeiro acreditam que gênero, raça/etnia e idade podem ser uma barreira no progresso profissional. Para contornar esse cenário, o estudo sugere cinco principais ações que os empregadores devem adotar para melhorar as oportunidades de carreira para mulheres: criar processos de promoção e avaliação justos e transparentes; investir em programas de treinamento e

educação continuada; apresentar uma definição clara das funções, níveis e critérios de promoção e o que é esperado para chegar ao próximo nível; utilizar avaliações que ajudem a entender os pontos fortes e as áreas de desenvolvimento; e, por fim, alterar a cultura do local de trabalho para apoiar a equidade nas oportunidades de progressão (por exemplo, acompanhar métricas-chave alinhadas a objetivos de diversidade). Uma ação que acrescentaria à lista é: eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres. A PricewaterhouseCoopers (PwC) criou o *Equal Salary*, serviço único para apoiar as organizações a superarem esse desafio. São tanto estudos e pesquisas, que podemos afirmar que não se trata somente da coisa certa a fazer, mas também da mais inteligente.

ESTUDO DO FMI
INDICA QUE BANCOS
COM MAIOR NÚMERO
DE MULHERES NA
LIDERANÇA SÃO MAIS
RESILIENTES
E ESTÁVEIS.