

LIDERANÇA NO FEMININO

A propósito do Dia Internacional da Mulher, é importante manter o foco no talento, garantindo um maior equilíbrio nas empresas, tendo por base o princípio da meritocracia.

No que diz respeito à igualdade de género, de certa forma têm-se feito alguns avanços, mas longe do alvo da paridade. Na Ásia, **Yuriko Koike** teve uma vitória histórica na corrida ao cargo de governadora de Tóquio. Nos EUA, o partido Democrata apoiou o seu primeiro candidato presidencial do sexo feminino (**Hillary Clinton**) e o Senado está empenhado em ter mais mulheres do que nunca. Na Europa, **Theresa May** está à frente do Brexit e **Angela Merkel** foi mais uma vez nomeada a mulher mais poderosa do mundo. Primeiras-ministras na Dinamarca e na Noruega não são novidade. Ainda se contam pelos dedos, mas já há fortes exemplos de mulheres a comandarem a governação dos respectivos países: Escócia, Croácia, Lituânia, Maurícias, Chile, Libéria, Nepal e Taiwan. Isto para além das rainhas, como a veterana Isabel II em Inglaterra ou Margarida da Dinamarca.

Ao nível das **organizações**, porém, as empresas ainda têm dificuldade em acelerar a igualdade de género, no topo e na entrada. A participação feminina no mercado laboral estagnou: 54% das mulheres, globalmente, e 81% para os homens, de acordo com dados avançados no Fórum Económico Mundial. O número de mulheres em posições seniores permanece resolutamente baixo, apesar de muitos países terem agora tantas ou mais mulheres com formação universitária.

Os empregadores estarão cada vez mais sob os holofotes, à medida que se exige maior transparência e regulamentação. Em **Portugal**, as empresas cotadas têm de integrar 20% de mulheres nos órgãos de gestão até 2018. Uma medida que não é consensual. Por exemplo, no PSI 20, existem quatro empresas sem mulheres na administração. Das 17 que actualmente compõem o principal índice da bolsa de valores portuguesa, 11 terão de fazer alterações nos conselhos de administração. Hoje, são seis as empresas cotadas que cumprem o limite mínimo imposto pelo governo para o próximo ano. Em 2020, a fasquia aumenta para 33,3%. E aqui, apenas duas cumprem, para já, os requisitos.

As organizações, que são transparentes em relação aos seus números e acções, tornar-se-ão destinos atraentes para o talento. A **Boyden** acredita que as empresas com uma cultura de inclusão consciente preencherão as suas fileiras com talento, arranjanado soluções que permitam às mulheres



progredir na carreira em igualdade de circunstâncias com os homens – sem necessidade de imposição de quotas. Como pode [ler aqui](#), a posição de Rui Rio, partner da Boyden. Já o [artigo seguinte](#), sublinha a importância do equilíbrio de géneros na Era Transformacional.

A próxima newsletter será dedicada à Escolha do Board. Até lá, continue connosco [na nossa página de Facebook](#), para estar a par das tendências mais recentes em Liderança, Gestão, Estratégia e Negócios.

[Fernando Neves de Almeida, CEO da Boyden Portugal](#), foi o moderador escolhido para conduzir a “Conversa de Presidentes” entre Paula Panarra, presidente da Microsoft Portugal, e Ângelo Ramalho, presidente da Efacec, na XIII Conferência Human Resources Portugal.

[Um momento singular](#), com três líderes de referência nacional, ocorrido no passado dia 16 de Março, na sala Verdi, no Hotel Dom Pedro Palace, em Lisboa, perante uma plateia de mais de 400 gestores de topo.