

## MARGARET MUSSOI LUCHETTA GROFF

---

*Maria José Remédios e Natividade Monteiro*

*A Margaret é uma defensora da igualdade e da paridade e liderou na Itaipu o programa de Equidade de Género, levando a empresa a destacar-se internacionalmente pelas oportunidades concedidas às mulheres no acesso aos lugares de topo. Fale-nos do projecto que implementou e que trouxe grandes mudanças às mulheres que ali trabalham.*

A Itaipu é uma empresa binacional que pertence ao Brasil e Paraguai e que abastece 17% de energia elétrica consumida no Brasil. É uma empresa que, por sua natureza, tem mais homens, engenheiros em todas as áreas, já que é uma grande usina hidroelétrica. É uma empresa mais masculina e, conseqüentemente, mais machista. Eu sou empregada de carreira na Itaipu e vivi todas essas fases da empresa, desde a sua construção até a completa operação da usina e tivemos muitas dificuldades – como mulher – de ascender aos cargos do topo de carreira.

Em 2003, iniciámos um programa de equidade de gênero na Itaipu. A empresa foi uma das protagonistas nesse assunto no Brasil.

Em 2005, foi implantado um comitê de equidade de gêneros na empresa e consolidada a forma de inserir o tema na gestão, inclusive, no plano estratégico e nos programas da Entidade. Também neste mesmo ano, a Itaipu passou a participar do programa do Selo de Pró-Equidade de Gênero e raça do governo brasileiro, liderado pela Secretaria de Política para Mulheres do Brasil, participando das cinco edições do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Em 2010, ao conhecer a plataforma dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, sigla em inglês para *Women's Empowering Principles*), a empresa foi uma das primeiras a contribuir para a sua divulgação no Brasil.

Em 2011, a Itaipu foi uma das pioneiras na implantação da Política de Equidade de Gênero, aprovada pelos Conselhos de Administração e Diretorias Executivas da hidroelétrica dos dois países (Brasil e Paraguai).

Em sete anos do programa, a Itaipu dobrou o número de mulheres em cargos de liderança e já virou um caso de sucesso no Brasil, saímos de 10% para 20%.

Nosso programa de equidade de gênero, que já tem 12 anos, atua em três perspectivas: corporativa, comunidade e institucional. Nos últimos 10 anos, a Itaipu Binacional tem realizado investimentos significativos para a inclusão das mulheres como protagonistas da economia local e, mais recentemente, incentivando a inclusão das mulheres no desenvolvimento da tecnologia, pesquisa e inovação. Também continuamos a fortalecer as relações institucionais com o governo e o setor privado no sentido de avançar na equidade de gênero no Brasil e trabalhar com instituições internacionais que promovem o desenvolvimento sustentável, principalmente as Nações Unidas.

*O seu empenho em prol da cultura da igualdade de gênero no ambiente de trabalho foi reconhecido com o galardão “Negócios pela Paz”, atribuído pelo Comitê dos Prêmios Nobel da Paz e da Economia. Que significado confere a este prêmio para si própria e para o Brasil?*

Em 2013, tive a honra de ser reconhecida pelo *Oslo Business for Peace Award 2013*, como líder no desenvolvimento de ações de equidade de gênero no âmbito corporativo. Esse reconhecimento fez com que eu me comprometesse ainda mais com a causa me tornando uma das grandes entusiastas pelo tema.

O prêmio concedido pelo Comitê de vencedores do Prêmio Nobel da Paz e de Economia foi um reconhecimento a minha liderança em ações de equidade de gênero, não só na Itaipu mas principalmente com instituições e grupos em que atuo. Participo também do grupo de lideranças nos WEPs da ONU Mulher e Pacto Global das Nações Unidas, plataforma para as empresas desenvolverem ações de incentivo do empoderamento das mulheres. Também participo como fundadora e conselheira do Espaço das Mulheres Executivas do Paraná, MEX-PR, que tem o objetivo de fortalecer as relações empresarias e desenvolver ações de empoderamento das mulheres.

É muito gratificante saber que fui a primeira brasileira a receber esse prêmio e a primeira mulher na América Latina. Portanto, significa muito para mim e para a minha empresa, Itaipu Binacional, e também para o Brasil. Ao mesmo tempo, aumentou o meu compromisso e me motivou a continuar com mais responsabilidade, desenvolvendo ações que promovam o crescimento sustentável dos negócios, inserindo e promovendo as mulheres para a inclusão social e empoderando as mulheres no ambiente corporativo.

*A Margaret empenhou-se na criação do Prémio WEPs (Women's Empowerment Principles) Brasil que visa o empoderamento das mulheres e reconhece as empresas com melhores práticas na equidade de género. Fale-nos das razões que sustentaram esta ideia e do grau de envolvimento da Itaipu e empresas associadas a este galardão, com a chancela da ONU Mulheres e do Pacto Global?*

Ao longo do tempo, no desenvolvimento de ações de equidade de género, fui tendo a convicção que as empresas podem ser realmente um grande veículo para promover a equidade. Que as empresas devem se preocupar com a equidade de género – valorizar a diversidade é ter mais qualidade e melhores resultados.

Na nossa avaliação, foi muito produtiva a realização do Prémio WEPs Brasil 2014, porque conseguimos sensibilizar diretamente um número relevante de empresas, 186, que participaram do processo de auto avaliação; empresas de todos os tamanhos (pequenas, médias e grandes), e das diversas regiões do Brasil. Temos acompanhado as empresas vencedoras do prémio e muitas têm implementado ou melhorado suas ações voltadas para a equidade de género, bem como têm feito a adesão aos princípios dos WEPs.

Atualmente, estamos processando a edição do Prémio WEPs Brasil 2016, cuja premiação ocorrerá em março daquele ano.

*O acesso das mulheres aos cargos mais elevados nas empresas é uma preocupação transversal a muitos países. Em Portugal, a secretária de Estado da Igualdade desafiou as empresas cotadas na Bolsa a aderir a práticas de maior equidade. A Margaret pensa incentivar, também, os parceiros portugueses da Itaipu a instituir um prémio idêntico ao que idealizou para o Brasil?*

O Prémio WEPs Brasil incentiva as empresas a participar e incentivar seus fornecedores a participar também. O site [www.premiowepsbrasil.org](http://www.premiowepsbrasil.org) tem todas as informações para as empresas sobre o tema e também um *road map* que possibilita a outros países implementar o prémio.

*As previsões apontam para daqui a 80 anos a concretização da verdadeira equidade de género. Em sua opinião, que iniciativas e medidas poderão acelerar o processo?*

Faz-se necessário uma mudança de cultura.

É importante destacar que o crescimento e o poder das empresas estão nas mãos dos homens, assim como o poder da família está na mão das mulheres, todos nós fomos criados nesta cultura. Hoje, a realidade é outra, as mulheres precisam estar no mercado de trabalho, elas também exercem o papel de provedoras da família e, portanto, devem ter a oportunidade de participar das decisões.

Se precisamos empoderar as mulheres para chegarmos ao desenvolvimento sustentável, temos que mudar o comportamento das pessoas, isto é mudança de cultura. Eu tenho a convicção que as empresas têm um importante papel nesta mudança e devem implementar ações concretas contribuir com estas mudanças.

Se tivermos uma participação de mulheres mais expressiva em cargos de liderança certamente mudaremos essa realidade.

Na minha opinião, de imediato, faz-se necessária uma reflexão consistente para encontrar alternativas e agilizar o processo, não devemos esperar 50 anos. Por exemplo, ao colocarmos em discussão a possibilidade de cotas para as empresas, já passaremos a acelerar essa reflexão. Minha posição não é favorável a cotas, mas se precisar, porque não?

*A sensibilidade para as questões de género e a determinação em lutar contra os “tectos de vidro” que impedem as mulheres de aceder aos cargos com poderes de decisão foram adquiridos no ambiente familiar ou devem-se a experiências de vida?*

Isto faz parte da nossa história, da nossa educação. Como a maioria dos altos cargos nas empresas são exercidos pelos homens, sempre é mais fácil para eles escolher um homem, que está mais próximo deles, para ser chefe do que ir prospectar uma mulher para a chefia. Também faz-se necessário que as mulheres mostrem mais suas competências no ambiente de trabalho para que elas possam ser vistas e escolhidas. E que as mulheres que estão no poder também valorizem e promovam outras mulheres.

*A tecnologia e as preocupações ambientais também combinam com a igualdade de género. Fale-nos dos projectos que está a desenvolver com os parceiros portugueses na área da mobilidade eléctrica.*

Itaipu Binacional e Centro para a Excelência e Inovação na Indústria Automóvel (CEIIA), com sede em Portugal, formaram uma parceria para desenvolver novas soluções para a mobilidade eléctrica com base em fontes renováveis. O programa, chamado MOB-I, também tem nas suas ações avançar a participação feminina no desenvolvimento de tecnologias amigas do ambiente. Desde o início, o projeto busca manter 50% de mulheres nos cargos de liderança e incentivou os fornecedores para incorporar ações de empoderamento das mulheres em suas operações. A parceria MOB-I promove estágios e oportunidades de aprendizagem, incentivando as mulheres jovens em escolas secundárias e universidades locais para serem desenvolvedoras e atoras na tecnologia e inovação.

*Que palavras gostaria de dirigir às mulheres portuguesas, empenhadas na igualdade de direitos e oportunidades no acesso aos poderes de decisão política, económica e financeira, de forma a construir sociedades mais justas e mais preocupadas com o futuro das pessoas e do planeta.*

O empoderamento das mulheres é fundamental para alcançarmos o desenvolvimento sustentável, tanto que está presente em todos os objetivos do desenvolvimento sustentável, em aprovação pelos chefes de Estado nas Nações Unidas. É nosso entendimento que o equilíbrio de gênero somente acontecerá com fortes investimentos em projetos bem estruturados e qualificados, que executem a real inclusão econômica e social das mulheres, com gestão transparente e monitorada por indicadores.

Destaco para as mulheres em Portugal, que são líderes nesta temática, que depende muito mais de nós mulheres esta mudança, portanto, devemos buscar ocupar cargos de liderança e ajudar a empoderar outras mulheres. E também já sabemos que é fundamental inserir os homens para evoluir na equidade de gênero, pois um mundo mais equilibrado é melhor para mulheres e homens. Convoco todos os homens de Portugal a aderir ao movimento *He for She* e a se engajar nesta causa, acessando o site [www.heforshe.org](http://www.heforshe.org).

A mobilização das mulheres, a busca da superação e a persistência no desenvolvimento de ações é que possibilitará alcançar a meta da ONU Mulheres de um planeta 50 50 em 2030.