

## ELAS SIM! MULHERES E PODER: A REALIDADE DE LÍDERES MUNDIAIS

Acácia Barbosa Mota\*

Cristina do Sacramento Cardôso de Freitas\*\*

**Resumo:** Este trabalho tem os seguintes objetivos: observar de que forma o aumento da maior participação de mulheres em cargos de poder contribui para que haja mais mulheres líderes nas mais diversas esferas; traçar um perfil das vinte mulheres mais poderosas do mundo, de acordo com o critério de avaliação da Revista Forbes (2017); e analisar o perfil dessas mulheres, em sua inserção política, social e econômica. A fim de atingirmos os objetivos propostos, partimos da evolução do conceito de gênero e Direitos Humanos, analisamos como estes foram desenvolvidos e demonstramos, por fim, a importância da igualdade de direitos e da equidade de gênero no mundo atual. Entendemos que a maior participação feminina em esferas de poder possa diminuir as desigualdades de gênero e capacitar mais mulheres empreendedoras, nas mais diversas esferas sociais, desde líderes de comunidades até líderes de grandes organizações governamentais e não-governamentais. Para tal, optamos pela metodologia de pesquisa exploratória, que proporciona uma maior familiaridade com o problema, e pela pesquisa bibliográfica, na busca e alocação de conhecimentos já existentes sobre o tema. Para o desenvolvimento da análise, nos baseamos nas reflexões de: Agenda 2030 da ONU, Jesus Júnior (2014), Sen (2010), Keske et al. (2017), dentre outros.

**Palavras-chave:** Gênero. Direitos Humanos. Empoderamento.

**Abstract:** This work has the following objectives: to observe how the increase in the greater participation of women in positions of power contributes to having more women leaders in the most diverse spheres; to draw a profile of the twenty most powerful women in the world, according to the evaluation criterion of Forbes Magazine (2017); and to analyze the profile of these women, in their political, social and economic insertion. In order to achieve the proposed objectives, we started with the evolution of the concept of gender and human rights, analyzed how they were developed and demonstrated the importance of equal rights and gender equity in the current world. We understand that greater female participation in spheres of power can reduce gender inequalities and empower more women entrepreneurs, in the most diverse social spheres, from community leaders to leaders of large governmental and non-governmental organizations. For this, we opted for the exploratory research methodology, which provides greater familiarity with the problem, and for bibliographic research, in the search and allocation of existing knowledge on the subject. For the development of the analysis, we based on the reflections of: UN 2030 Agenda, Jesus Júnior (2014), Sen (2010), Keske et al. (2017), among others.

**Keywords:** Gender. Human rights. Empowerment.

---

\*Departamento de Letras e Artes. Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC, Ilhéus, Bahia, Brasil. Graduada no curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais da UESC. E-mail: [acacia\\_mota@hotmail.com](mailto:acacia_mota@hotmail.com)

\*\* Departamento de Letras e Artes. Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC, Ilhéus, Bahia, Brasil. Mestre em Línguas Neolatinas pela UFRJ e professora orientadora deste trabalho. E-mail: [crisjesa4742@gmail.com](mailto:crisjesa4742@gmail.com)

## Introdução

Diante de um mundo tão desigual e competitivo, o contexto em que estamos vivendo é muito diferente do que tínhamos há 20 anos, no que concerne às relações de poder, gênero e equidade. Entendemos que o conceito de equidade de gênero está relacionado ao desenvolvimento do indivíduo, à dimensão da justiça social e à dimensão sociopolítica de determinadas instituições, levando-se em consideração o aspecto social. Para Fonseca (2005, p. 450),

Adotar a equidade de gênero como conceito ético associado aos princípios de justiça social e direitos humanos significa re-olhar o cotidiano de milhares de mulheres, indignar-se com o sofrimento e provocar transformações, sem confundir o direito à assistência digna e respeitável por serem, antes de tudo, cidadãs, com o imperativo de tê-las híidas e produtivas, por serem geradoras e mantenedoras da força de trabalho presente e futura, de quem a sociedade depende para a geração da riqueza social.

De forma geral, o estudo sobre teorias de gênero busca uma maneira de diminuir as desigualdades em razão de gênero, mediante uma análise de normas jurídicas nacionais e internacionais, tendo em vista o princípio da igualdade.

Este artigo tem por objetivo geral colher informações sobre de que forma o aumento da maior participação de mulheres em cargos de poder pode refletir ou contribuir para o aumento do número de mulheres nas mais diversas esferas de liderança, tendo como referência estudos de gênero e relações de poder. Assim, buscou-se responder à seguinte pergunta de pesquisa: de que forma o aumento da maior participação de mulheres em cargos de poder pode refletir ou contribuir para que haja mais mulheres de destaque nas mais diversas esferas de liderança a nível mundial?

Como objetivos específicos desta pesquisa, temos: primeiro, traçar um perfil das vinte mulheres mais poderosas do mundo, de acordo com o critério de avaliação da Revista Forbes do ano de 2017, levando em consideração sua constituição familiar, formação acadêmica, nacionalidade, condição financeira, estado civil, número de filhos, idade, sua participação em movimentos de engajamento social e de ativismo, e sua trajetória política em organismos mundiais; e segundo, analisar o perfil dessas mulheres e os parâmetros utilizados para ocuparem esta posição e serem consideradas líderes mundiais, em sua inserção política, social e econômica.

Como justificativa de escolha do tema, entendemos que a maior participação feminina em esferas de poder possa diminuir as desigualdades de gênero existente no mundo. É com uma maior participação feminina que poderemos proporcionar uma educação justa para todos, pois se sabe que, em países ditatoriais, as mulheres são proibidas de estudar, de alcançar sua liberdade e de, assim, conseguirem sua independência financeira. Acreditamos que mulheres livres possam ser capazes de se tornar empreendedoras, líderes de comunidades, líderes de grandes organizações governamentais e não-governamentais.

Para um melhor tratamento dos objetivos e melhor apreciação desta pesquisa, optamos pela metodologia de pesquisa exploratória, que proporciona uma maior familiaridade com o problema, e pela pesquisa bibliográfica, no momento em que se fez uso de materiais já elaborados, como: livros, artigos científicos, teses e documentos eletrônicos, na busca e alocação de conhecimento sobre a maior participação das mulheres em cargos de poder.

A fim de atingir os objetivos propostos, dividiu-se este artigo em 5 seções. Na primeira seção, apresentamos a evolução do conceito de gênero, conforme as pesquisas efetuadas por Scott (1990), Lauretis (1994), Oliveira (2000), Jesus Júnior (2014), Baden (2000), Sen (2010), além da análise de alguns aspectos do documento Diretrizes de Igualdade da ONU (2002).

Na segunda seção, enfatizamos os direitos humanos e como os mesmos foram criados por homens e para homens, demonstrando a importância da igualdade de direitos, conforme as pesquisas efetuadas por Keske et al. (2017), ONU (2002), Hunt (2009), Teles (2017), Andreopoulos e Claude (2007) e a Agenda da ONU para 2030.

A terceira seção se dedica a explicar o empoderamento feminino e suas raízes históricas, conforme princípios da ONU (2016), e como o mesmo é utilizado para promover uma maior liderança de mulheres no mundo corporativo em todos os níveis. Utilizamos ainda como fonte de pesquisa o trabalho de Sen (2010). Na quarta seção, analisamos alguns aspectos relacionados ao Relatório Global de Cotas de Gênero (2017), realizado pelo Fórum Econômico Mundial.

Na quinta seção, observamos quem são e como foram selecionadas as vinte mulheres mais poderosas do mundo, do ano de 2017, segundo a Revista Forbes, conforme as pesquisas efetuadas pela própria revista e o posicionamento de Sen (2010). A última parte está reservada às considerações finais.

## A evolução do conceito de gênero

Através dos anos, construímos uma história entre homens e mulheres por meio de diversas instituições e práticas sociais. É importante entender que as análises históricas trazem paralelos que se retroalimentam e que se conflitam entre si. Os primeiros processos sociais de mudanças ocorreram a partir da industrialização das sociedades ocidentais e acarretaram modificações na vida das mesmas, incluindo as mulheres no cenário do mundo laboral. Cabe observar ainda que o desenvolvimento alcançado em um plano intelectual, o qual provém de diferentes disciplinas, tanto das Ciências Sociais, como das Ciências Humanas, por assim dizer, permitiu que o conceito de gênero tomasse força e fosse moldado através dos ideais de liberdade e igualdade, historicamente desenvolvidos a partir da Revolução Francesa. A fim de realizar uma melhor abordagem desta temática, examinaremos nas linhas seguintes alguns conceitos de gênero elaborados por diversos pesquisadores da área.

Como nos assegura Scott (1990, p. 84), pode-se dizer que a concepção de gênero, em seu enfoque mais ‘recente’, é de uma “história de recusa da construção hierárquica da relação entre homem e mulher nos seus contextos específicos, e, contudo, uma tentativa de reverter e deslocar seus funcionamentos”. O mais importante, todavia, é constatar que tais distinções são baseadas em diferenças de sexo. Não é exagero afirmar que esses conceitos se referem a aspectos gerais, atribuídos por razões sociais e culturais.

Quando mencionamos a temática gênero e igualdade, abordamos o conceito moderno, conceito este que foi construído ao longo do desenvolvimento social, em termos de direitos humanos e das diferentes entidades internacionais. Para a Organização das Nações Unidas, a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres estão relacionados ao desenvolvimento de um melhor entendimento acerca dos conceitos de gênero e igualdade.

Conforme Diretrizes da ONU (2002), a:

igualdade entre mulheres e homens (igualdade de gênero): refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, meninas e meninos. A igualdade não significa que as mulheres e os homens se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão se eles nasceram masculino ou feminino. A igualdade de gênero implica que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens são levados em consideração, reconhecendo a diversidade de diferentes grupos de mulheres e homens. (...) A igualdade entre mulheres e homens é vista como uma questão de direitos humanos e como condição prévia para um desenvolvimento centrado nas pessoas sustentáveis e um indicador disso.

Se compararmos o que foi mencionado acima com o conceito de gênero apresentado por Scott (1990), o autor deixa claro que tais concepções foram baseadas em construções hierárquicas entre homens e mulheres. Neste contexto, para a ONU (2002), é necessário atrelar responsabilidades e oportunidades para aqueles que nasceram do gênero masculino ou feminino. O mais importante, contudo, é que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens sejam levados em consideração.

Para Scott (1990), a cultura existe precisamente como uma forma de evoluirmos e organizarmos o mundo ao redor de nós mesmos, incluindo os fatores que levam à divisão de trabalho entre homens e mulheres. Segundo a autora, este aspecto integraria o sistema de gênero, ou ordem de gênero, que está presente em cada sociedade, causando assim um sistema de privilégios entre os dois gêneros.

De acordo com Lauretis (1994), o gênero designa um sistema classificatório de representação cultural que nos divide como seres humanos, segundo diferenças sexuais, em masculino e feminino, de modo que a significação atribuída ao corpo de homens e mulheres cessou estes (homens e mulheres) de serem socializados mediante um conjunto de práticas estereotipadas em normas, atitudes, comportamentos, valores e formas de relações vivenciadas expressamente em um sistema.

Conforme Oliveira (1983, p. 13 apud PASSOS, 2000), “através do processo de socialização (...) homens e mulheres adquirem atitudes, crenças, preferências (...) consistentes com os papéis desejados e impostos pela própria cultura”. Como explicitado, quando abordamos o tema hegemônico, é muito importante entender que o marco do modelo ocidental predominante de identidade de gênero é imposto por aquilo que se deve ser. Ao abordar os papéis de gênero, observamos que o que está atribuído às mulheres, como gênero feminino, é a designação do trabalho não remunerado, o de serem esposas, reprodutoras e mães, ou seja, um objeto em função de outras pessoas. Por outro lado, o que está conferido aos homens, como gênero masculino, é o trabalho produtivo, remunerado e a função de seres provedores.

Essa lógica paradoxal (dominação masculina versus submissão feminina) deve ser compreendida em um contexto de atenção absoluta aos efeitos duradouros que a ordem social exerce sobre as mulheres, ou seja, o exercício dessa dominação acaba por se harmonizar espontaneamente com essa ordem que a elas é imposta. Os efeitos e a eficácia dessa dominação estão duradouramente inscritos no íntimo sob a forma de predisposições (aptidões, inclinações). (JESUS JÚNIOR, 2014, p. 20).

O autor deixa claro que, quando se trata dos estereótipos ligados às mulheres como parte do gênero feminino, associam-se a elas aspectos como: dependência, passividade, fragilidade,

o cuidado e o exercício da maternidade; enquanto aos homens se atribui: independência, valentia, força, poder, competitividade e racionalidade. Para Jesus Júnior (2014), o núcleo da definição de gênero repousa na conexão integral entre duas proposições: o gênero como um elemento constitutivo em que as relações sociais são baseadas nas diferenças que distinguem os sexos, e o gênero como uma forma primária que determina as relações de poder.

Para Reeves e Baden (2000, p. 07), entretanto, é preciso ir mais além, quando se trata de oportunidades de direito:

No tratamento sistemático e desfavorável das mulheres, com base em seu gênero, são negados direitos, oportunidades ou recursos. Em todo o mundo, as mulheres são tratadas de forma desigual e de menor valor, e tudo isso se reflete em decorrência de seu gênero. O acesso diferenciado das mulheres ao poder e controle de recursos é fundamental para essa discriminação em todas as esferas institucionais, ou seja, a família, comunidade, mercado e Estado. [...]. No mercado de trabalho, o salário desigual, a exclusão ocupacional ou a segregação em trabalho de baixa habilidade e de baixa remuneração, limitam os lucros das mulheres em comparação com os homens de níveis de educação semelhantes.

Com estas palavras, o autor reforça que, por todas essas razões, é notório que tal pressuposto exista de fato em função de um juízo de valor atribuído ao conceito de gênero. A melhor maneira de compreender esse processo é considerar modificar essas esferas institucionais, dando às mulheres uma maior participação em áreas de poder, aumentando o acesso ao mercado de trabalho e igualando seus níveis salariais.

É preciso aprofundar/reformular as políticas de concepção de gênero e equidade.

É necessário repensar políticas e programas para levar em conta as diferentes realidades e interesses de homens e mulheres. Assim, por exemplo, significa repensar a legislação trabalhista existente, bem como os programas de desenvolvimento, para levar em conta o trabalho reprodutivo das mulheres e sua concentração no trabalho informal desprotegido em negócios informais domiciliares. Vale a pena examinar o conteúdo das políticas, não apenas a linguagem, antes de decidir se se seguirá uma abordagem de equidade ou igualdade. (Ibidem, p. 10).

Conforme citado acima, Reeves e Baden (2000) acreditam que é preciso levar em consideração que homens e mulheres vivem em meios e realidades diferentes. Assim, reveste-se de particular importância a criação de novas políticas voltadas para as mulheres. Segundo Sen (2010, p. 51), a:

[...] autonomia das mulheres é uma das questões nucleares no processo de desenvolvimento para muitos países no mundo atual. Alguns fatores decisivos são a educação das mulheres, o seu padrão de propriedade, as suas oportunidades de emprego e os funcionamentos do mercado de trabalho. Outras variáveis menos clássicas são a natureza dos sistemas de emprego, as atitudes da família e da sociedade para com a atividade econômica das mulheres e as condições relacionadas com a mudança dessas atitudes.

É interessante ressaltar como a libertação econômica e a emancipação social das mulheres trouxeram consequências capazes de alcançar e influenciar os princípios que organizam a distribuição de bens no seio das famílias e na sociedade como um todo.

Concordemente ao supracitado, Jesus Júnior (2014, p. 18) acredita que:

Tais posicionamentos, além de delinearem as assimetrias decorrentes do relacionamento masculino-feminino, incorporam à questão da relação de poder, passando a formular, em tempos mais recentes, as formas como se desenvolvem essas redes de poder nas interações humanas, em detrimento da perspectiva de quem exerce o poder.

Na seção seguinte veremos alguns aspectos relevantes entre as diretrizes estabelecidas pelos Direitos Humanos e a questão da igualdade de direitos entre homens e mulheres em todas as esferas da sociedade.

## **Direitos Humanos e igualdade de direitos**

Os direitos humanos, como conhecemos hoje, surgiram em meio à bolha da Segunda Guerra Mundial, através da criação da Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1945. Na visão geral que tange os direitos humanos, Keske et al. (2017, p. 27) nos asseguram “(...) a ideia de que os direitos humanos são de todos os Homens indistintamente, independente de raça, cor, religião, orientação sexual, profissão, idade”.

Podemos conceituar o marco desta pesquisa como sendo a base dos consensos alcançados em matéria de direitos humanos em um mundo globalizado. Portanto, é preciso assumir que isso se dá através do acordo entre Estados e nações que faziam e fazem parte das Nações Unidas do ano de 1948 aos dias atuais. Como nos esclarece Hunt (2009), os direitos humanos são encadeados em três qualidades: naturais, iguais e universais. Pode-se afirmar que é preciso que os seres humanos, em todas as partes do mundo, devam possuí-los igualmente.

Entretanto, cabe constatar que ainda se está aprendendo a lidar com as implicações do debate de igualdade de direitos.

Nesse processo, tais direitos também aparecem ligados aos momentos históricos estabelecidos entre 1689 e 1976, designados primeiramente pelos franceses como *les droits de l'homme*, e segundo, como os direitos naturais universais, conforme os conhecemos hoje.

Para Teles (2017), a igualdade entre os sexos é desrespeitada no que se refere à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, posto que parece ter sido relacionada exclusivamente ao homem, como pessoa do sexo masculino.

O autor deixa transparecer que a construção dos direitos se reveste de particular importância e que a construção dos direitos humanos traz consigo o amargo de um processo de profundas objeções, como mudanças sociais e políticas entre o gênero feminino e o masculino, pois desde a criação dos Direitos Humanos, os homens sempre tiveram vantagens em relação às mulheres.

Para alcançar tal igualdade, seria preciso movimentar algumas esferas do conhecimento e do poder. A ONU vem se empenhando para tal, pois, dentre um de seus objetivos para a Agenda 2030, está: "garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública" (ONU, 2015).

Pode-se perceber acima que uma das metas para a Agenda 2030 da ONU é alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres, através de uma melhor distribuição dos cargos de liderança nas mais diversas esferas da sociedade, em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública dos países-membros. Para tal, pretende-se fortalecer políticas mais sólidas e criar uma legislação aplicável à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento feminino. Um caminho para o fortalecimento deste ideário é proposto por Andreopoulos e Claude (2007, p. 667):

O valor e o significado da educação em direitos humanos é enorme para os países que tentam superar um passado autoritário. A educação em direitos humanos é importante porque pode penetrar e afetar esferas sensíveis da sociedade. Na esfera de valores, os direitos humanos orientam a consciência axiológica de um povo. Na política, os direitos humanos defendem os interesses dos menos favorecidos dentro da sociedade. Finalmente, os direitos humanos tornam-se um estímulo ideológico-cultural que fortalece as pessoas. Esse fortalecimento leva a democracias mais consistentes e ações concretas, resultando em mais oportunidades para os indivíduos capacitados e para a sociedade como um todo.



Os autores deixam claro na citação acima o valor da educação em matéria de direitos humanos. E o ensino feito de uma forma consistente pode diminuir futuros temas sobre autoritarismo e acrescentar estudos de valores interligados a uma educação voltada para mulheres, principalmente em países que possuem estruturas ditatoriais. Nesses países ditatoriais é possível observar uma maior lacuna na educação de mulheres, o que pode comprometer as esferas mais básicas de uma sociedade.

Na próxima seção, analisaremos um breve histórico da questão do empoderamento feminino em termos mundiais.

### **Empoderamento Feminino: raízes históricas**

Ainda que não haja um consenso a respeito de uma data precisa sobre o início da história de criação do conceito de empoderamento feminino, alguns historiadores sugerem o ano de 1911, quando houve um grande incêndio que matou centenas de mulheres em Nova York. Um outro fato que impulsionou esse conceito foi a maior participação das mulheres nas universidades, o que possibilitou que houvesse, na década de 60, movimentos feministas que lutavam contra processos nas estruturas sociais, em que se reduzia as mulheres a posições de submissão aos homens.

Sendo assim, em anos recentes, a ONU (2016, p. 21) definiu o conceito de empoderamento como:

Dar ou adquirir poder ou mais poder. O empoderamento significa uma ampliação da liberdade de escolher e agir, ou seja, o aumento da autoridade e do poder dos indivíduos sobre os recursos e decisões que afetam suas próprias vidas. A pessoa empoderada pode definir os seus objetivos, adquirir competências (ou ter as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos), resolver problemas e desenvolver seu próprio sustento. É, simultaneamente, um processo e um resultado. Fala-se, então, do empoderamento das pessoas em situação de pobreza, das mulheres, dos negros, dos indígenas e de todos aqueles que vivem em relações de subordinação ou são desprivilegiados socialmente.

Como citamos anteriormente, a Organização das Nações Unidas, desde 2010, tem em suas bases os objetivos a serem seguidos na próxima Agenda 2030. A finalidade desta conferência é mostrar para a comunidade internacional, sociedade, empresas, Estados e blocos internacionais como é possível empoderar/dar mais poder às mulheres nas mais distintas esferas da sociedade.

Ao longo dos anos, a ONU criou uma pauta dos objetivos e foram estabelecidos sete princípios de empoderamento das mulheres. São eles: estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível; tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham em empresas; promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres; apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing; promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social; medir, documentar e publicar os progressos das empresas na promoção da igualdade de gênero.

A observação criteriosa de tais princípios se torna de fundamental importância para nossa sociedade, pois é através deles que analisamos o passado, vivenciamos o presente e reformulamos o futuro. Como nos assegura Sen (2010, p. 52):

Nada, provavelmente, será hoje em dia tão importante na economia política do desenvolvimento como o necessário reconhecimento da participação e das chefias políticas, econômicas e sociais das mulheres. Esse é, na verdade, um aspecto fundamental do reconhecimento dessa mulher na questão do “desenvolvimento como liberdade” em qualquer uma das esferas citadas.

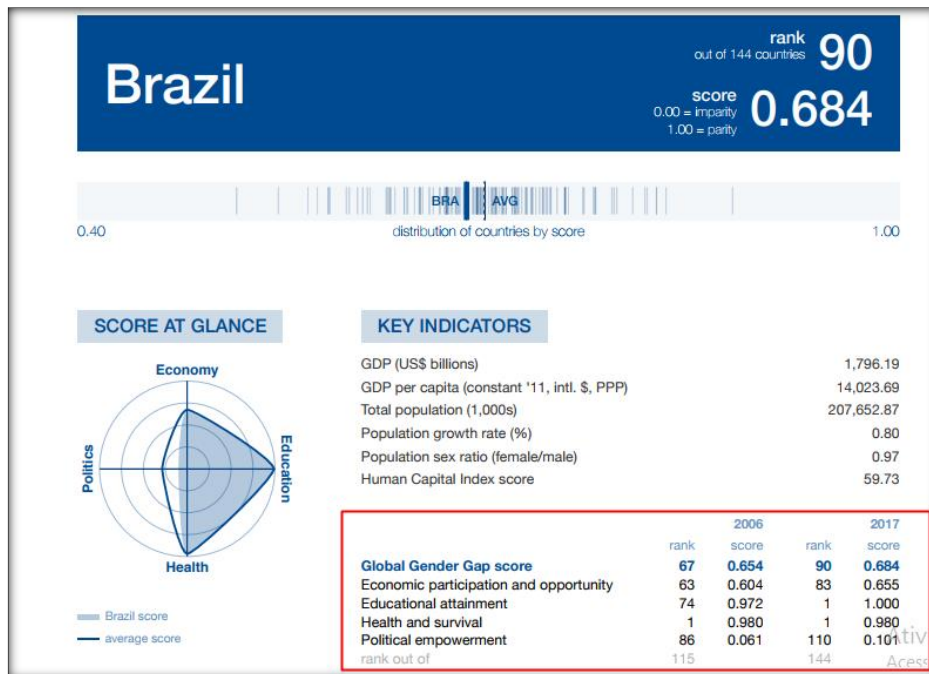
Após teorizarmos e realizarmos algumas reflexões a respeito da disparidade de gênero em termos mundiais, na próxima seção nos debruçaremos sobre dados recentes, em termos de Brasil especificamente, descritos no Relatório Global de Cotas de Gênero, referentes ao Fórum Econômico Mundial.

### **Fórum econômico mundial: análise do relatório global de cotas de gênero**

É com esse olhar crítico e abrangente que analisaremos a questão do gênero, sob o ponto de vista dos dados apresentados pelo Relatório Global de Cotas de Gênero, o qual compara 144 países sobre seu progresso no que se refere à paridade de gênero nas seguintes dimensões temáticas: Participação Econômica e Oportunidades, Formação Educacional, Saúde e Sobrevivência e Empoderamento Político.

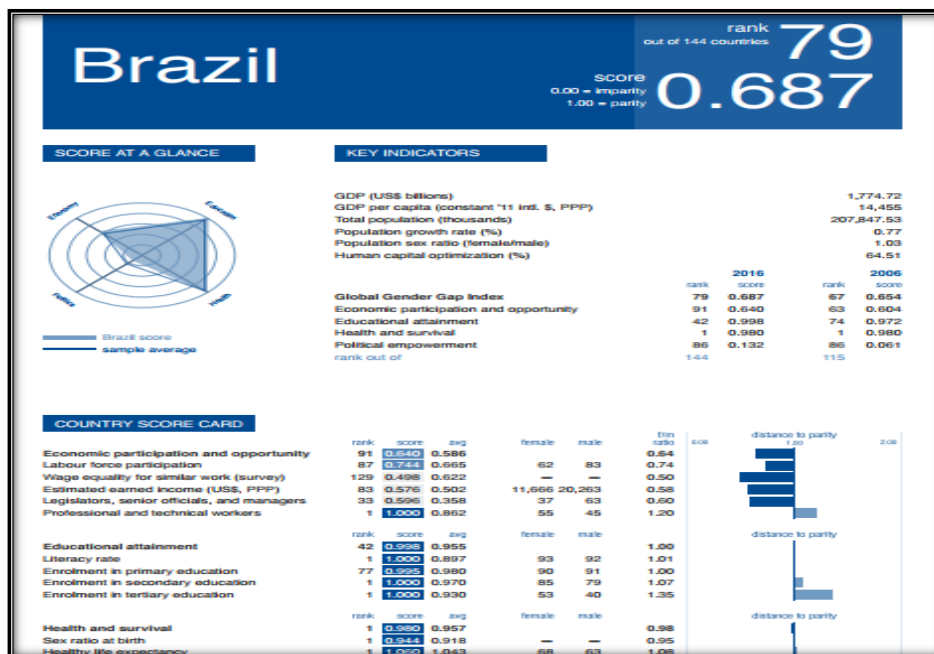
Ao vislumbrarmos a paridade de gênero em algumas dimensões, tais como formação educacional, saúde e empoderamento político, com foco no Brasil, segundo o Relatório Anual, o país vem apresentando déficits, conforme as figuras abaixo:

**Figura 1 - Global Gender Gap 2017**



*Fonte:* Global Gender Gap 2017.

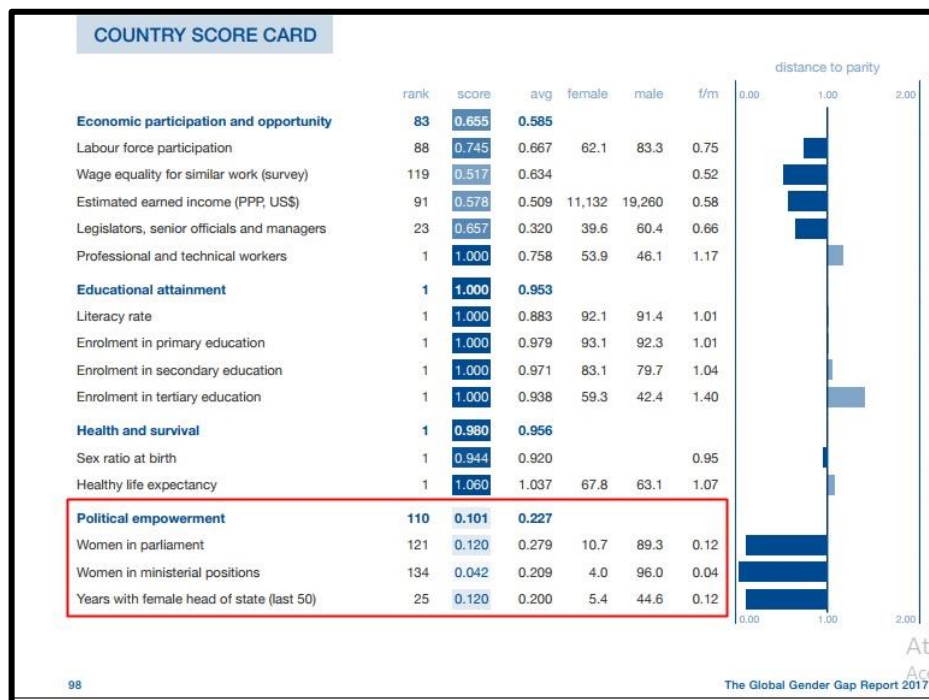
**Figura 2 – Global Gender Gap 2017**



*Fonte:* Global Gender Gap 2017

É possível observar que o Brasil caiu, em 2017, para a 90ª posição no ranking que analisa a igualdade entre homens e mulheres em mais de 144 países, posto que em 2016 o país ocupava o 79º lugar. No quadro abaixo, apesar da igualdade de condições nos indicadores de saúde e educação e de pequenas melhorias em termos de paridade econômica, as mulheres brasileiras, até aquele momento, enfrentavam acentuada discrepância em representatividade política, o que empurrava os índices do país para baixo.

Figura 3 – Global Gender Gap 2017



Fonte: Global Gender Gap 2017

Podemos perceber, ainda, enormes diferenças entre os gêneros, como, por exemplo, o fato de que, teoricamente, as mulheres brasileiras teriam que esperar 217 anos para alcançar a mesma renda dos homens e ter o mesmo nível de representatividade nos locais de trabalho. A pesquisa também sinalizou que as mulheres recebem metade dos salários dos homens, havendo uma diferença de 58% na renda entre os sexos.

Entre os pontos positivos, destacamos que o Brasil foi o único país da América Latina e um dos seis, em meio às 144 nações, a eliminar grandes desigualdades entre homens e mulheres na área de educação. Em saúde e sobrevivência, a diferença também está próxima do fim.

Entretanto, é necessário que haja metas para um maior envolvimento tático de mulheres, por nível hierárquico e função, tendo em vista um melhor planejamento estratégico das empresas, para que, com o tempo, se possa alinhar a remuneração variável da alta liderança, em prol da igualdade de gênero, buscando assim uma inclusão da temática de gênero nas ações de engajamento de esferas públicas e de interesse interno e externo.

É através deste viés que analisaremos, na próxima seção, as transformações causadas na sociedade em prol da igualdade de gênero e como o debate realizado em torno do tema empoderamento trouxe à tona mulheres mais destemidas, fortes e capazes de chegar muito mais longe. Analisaremos, portanto, quem são e o que representam as vinte mulheres consideradas mais poderosas do mundo, segundo a Revista Forbes de 2017.

### **As vinte mulheres mais poderosas do mundo em 2017**

Sen (2010, p. 50) acredita que:

Depois da concentração exclusiva nos aspectos relativos ao bem-estar, a atenção vira-se agora para os relativos à ação. As mulheres são encaradas por homens e por mulheres – não como receptores passivos de ajuda para aumento de bem-estar, mas como atores intervenientes na mudança: promotores dinâmicos de transformações sociais que podem alterar as vidas quer das mulheres quer dos homens.

Como menciona a autora, mulheres são atores intervenientes de mudança, fornecedoras das dinâmicas das transformações que mudam a vida, seja das próprias mulheres, seja de homens. Assim como todos os anos, a lista das 20 mulheres mais poderosas do mundo é baseada em quatro parâmetros, segundo a Forbes: patrimônio, presença na mídia, esferas de influência e impacto tanto na sua área de atuação como fora dela.

Desta feita, apresentaremos a seguir uma lista das vinte mulheres consideradas as mais poderosas do mundo, de acordo com o critério de avaliação, publicado na Revista Forbes, do ano de 2017.

## Da história de vida ao poder

Investigaremos a seguir, de acordo com as biografias citadas pela revista Forbes 2017, como essas mulheres superaram tanta desigualdade entre os gêneros, e como se tornaram tão poderosas, diferentes entre si e ainda assim conseguiram/conseguem deixar sua marca mundo afora.

**1- Angela Merkel**, 66 anos, possui formação na Academia Alemã de Ciências, em Berlim, na área de Física (1986), Universidade de Leipzig (1973–1978). Merkel assumiu a chancelaria da República Federal da Alemanha em novembro de 2005. Como a primeira mulher eleita pelo parlamento alemão e primeira personalidade política da Alemanha Oriental a governar o país, Merkel faz um governo marcado pela austeridade. É notório também seu empenho em defesa dos princípios estabelecidos pela União Europeia a respeito das relações econômicas entre os países da Zona do Euro. (Forbes, 2017, p. 1).

Ao analisarmos a biografia da primeira colocada como uma das mulheres mais poderosas do mundo, é notório o sucesso da chanceler alemã Angela Merkel ao continuar no topo da lista, por 9 anos consecutivos, e tendo a incrível marca de nela estar por 14 vezes. A mesma teve como desafio superar uma das maiores crises políticas já vistas na Alemanha desde a 2ª Guerra Mundial, e teve como principal foco do seu novo mandato manter a União Europeia (UE) em ascensão durante a grande “tempestade do Brexit” (divórcio entre o Reino Unido e a União Europeia) e diante do sentimento anti-imigrante crescente na Europa.

**2- Theresa Mary May**, 63 anos, primeira-ministra da Grã-Bretanha, segunda mulher a assumir o poder após Margaret Thatcher, acabou por se destacar como a única capaz de gerar consenso, provocando tranquilidade por sua competência e seriedade. Iniciou sua carreira política em 1986, quando foi eleita vereadora. Em 1997 foi eleita deputada. De 2002 a 2003, foi a primeira mulher a ocupar o cargo de secretária-geral do partido conservador. De 1999 a 2010, ocupou diversos cargos no gabinete conservador, quando o partido esteve na oposição. Em 2010, foi designada ministra do Interior, cargo que ocupou por seis anos, após uma nova vitória eleitoral conservadora. (Ibidem, p. 2).

Assim como a líder alemã, a ex-primeira ministra britânica, Theresa May, conquistou a 2ª posição, e é reconhecida por seus esforços para conduzir a saída do Reino Unido da União Europeia.

**3- Melinda Gates**, 56 anos, esposa do fundador da Microsoft, Bill Gates, é co-presidenta da Fundação Bill & Melinda Gates, que se esforça para melhorar a saúde e

a educação global. Melinda Gates nasceu em 15 de agosto de 1964, em Dallas, Texas. Em 1994, ela e seu marido co-fundaram o que viria a se tornar a Fundação Bill & Melinda Gates. Em 2006, ela reestruturou a organização. Em 2012, prometeu US \$ 560 milhões para melhorar o acesso à contracepção para mulheres em países pobres. Embora o objetivo inicial da fundação fosse colocar computadores e produtos da Microsoft em bibliotecas em todo o território dos Estados Unidos, Melinda, ao longo dos anos, expandiu a visão da organização para incluir melhorias mundiais na educação. Os esforços da Fundação Bill & Melinda Gates também vieram para tratar da pobreza global e questões de saúde. (Ibidem, p. 3).

A terceira figura feminina mais poderosa do planeta, em 2017, Melinda Gates, co-presidente da Bill & Melinda Gates Foundation, junto com seu marido Bill Gates, distribuiu mais de US\$ 40 milhões em doações até hoje e apoia organizações em mais de 100 países.

**4 - Sheryl Sandberg**, 51 anos, formada pela Harvard Business School (1993-1995), Harvard College (1987-1991), Alexander Muss High School, em Israel, e North Miami Beach High School. Diretora de operações do Facebook desde 2008, Sandberg ajudou a aumentar drasticamente as receitas na rede social. Passou seis anos como vice-presidente do Google, onde desenvolveu seus lucrativos programas de publicidade on-line. (Ibidem, p. 4).

A partir da quarta posição, registra-se um grande número de mulheres CEO's de grandes empresas, como: Facebook, GM, Youtube, Fidelity, Banco Santander, IBM, Pepsico, Oracle e NADASQ. Cabe esclarecer que CEO (abreviatura de *Chief Executive Officer*) é a pessoa que ocupa o mais alto cargo de direção dentro de uma companhia, sendo responsável por todo o seu gerenciamento e organização financeira ou comercial.

**5 - Mary Barra**, 58 anos, possui formação em Stanford Graduate School of Business (1988-1990), pela Universidade Kettering, Waterford Mott High School. Mary Barra está focada em melhorar a lucratividade da General Motors (GM), enquanto posiciona a montadora para o futuro. (Ibidem, p. 5, 6).

**6- Susan Wojcicki**, 52 anos, é formada pela Universidade da Califórnia, em Los Angeles (1996-1998). É CEO do YouTube desde fevereiro de 2014. Defendeu a aquisição do YouTube por 1,65 bilhão de dólares pelo Google em 2006; o site de vídeos vale agora cerca de US \$ 90 bilhões. (Ibidem, p. 6, 7)

**7- Abigail Johnson**, 58 anos, teve formação na Harvard Business School (1988). Em 1988, fez seu MBA em Harvard. Assumiu o lugar de seu pai, Edward "Ned" Johnson e hoje possui uma participação estimada de 24,5% da empresa Fidelity Investments. (Ibidem, p. 7).

**8 - Christine Lagarde**, 64 anos, diretora-gerente do Fundo Monetário Internacional. É parceira do escritório de advocacia internacional Baker & McKenzie, onde a parceria a elegeu como presidente da empresa de 1999 a 2005. Ingressou no governo francês em junho de 2005 como Ministra do Comércio Exterior, depois Ministra da Agricultura e Pescas, em 2007, e Ministra das Finanças e da Economia. Em 2011, tornou-se a décima primeira diretora administrativa do FMI e a primeira mulher a ocupar essa posição. (Ibidem, p. 8).

**9 - Ana Patricia Botín**, 59 anos, formada pelo Colégio Bryn Mawr (1981), Harvard Business School. Fez a maior jogada financeira de todos os tempos quando o Banco Santander adquiriu o Banco Popular (BP) em um leilão conduzido pela European

Banking Union, por 1 bilhão de euros, para se tornar o maior banco da Espanha com 17 milhões de clientes. (Ibidem, p. 11).

**10 - Ginni Rometty**, 63 anos. Formação: Universidade Northwestern, CEO da IBM. Realizou a transição da IBM para uma empresa de dados. (Ibidem, p. 12).

**11- Indra Nooyi**, 64 anos, possui formação pela Escola de Administração de Yale (1978–1980), CEO da Pepsi. (Ibidem, p. 11-12).

**12- Meg Whitman**, 64 anos. Formação: Harvard Business School (1977-1979). Ficou conhecida por levar o eBay de US \$ 5,7 milhões a US \$ 8 bilhões em vendas, como CEO, de 1998 a 2008. Foi CEO da Hewlett-Packard de 2011 a 2015. Agora é CEO da *startup* de mídia móvel Jeffrey Katzenberg, NewTV. (Ibidem, p. 13).

**13- Angela Ahrendts**, 60 anos, teve sua formação pela Universidade Estadual Ball (1981), Miller College of Business. Como vice-presidente da Apple, foi responsável pelo varejo on-line e pelas 497 lojas em todo o mundo. Ingressou na Apple pela Burberry, em 2014, e é a única mulher da equipe de liderança sênior. (Ibidem, p. 14, 15).

**14 - Laurene Powell Jobs**, 56 anos. Formação: Stanford Graduate School of Business (1991). Viúva de Steve Jobs, fundou e preside o Emerson Collective, uma organização que usa o empreendedorismo para promover reformas sociais e ajudar estudantes carentes. Ela também foi co-fundadora do College Track, um programa sem fins lucrativos que ajuda estudantes desfavorecidos a se prepararem e se formarem em faculdades. (Ibidem, p. 16).

**15 - Tsai Ing-wen**, 64 anos. Formação: London School of Economics (1984). Foi a primeira líder feminina de Taiwan. Implementou um plano de cinco setores para estimular a economia, com foco em biotecnologia e produtos farmacêuticos, defesa nacional, maquinário inteligente, energia verde e Internet das Coisas. (Ibidem, p. 17).

**16 - Michelle Bachelet**, 69 anos, formação pela Universidade do Chile (1979-1983). Primeira mulher a chegar à presidência da República do Chile. Depois de um primeiro mandato (2006-2010) em que a sua gestão foi bem valorizada pela maior parte da cidadania, apresentou novamente a sua candidatura nas eleições presidenciais de 2013, sendo escolhida para um segundo mandato (2014-2018). Também trabalhou em uma ONG de proteção à criança no Western Metropolitan Health Service. (Ibidem, p. 18-22).

**17- Federica Mogherini**, 47 anos, formação pela Universidade de Roma "La Sapienza", Instituto de Estudos Políticos de Aix-en-Provence. Ex-ministra italiana de Relações Exteriores, foi fundamental no acordo nuclear do Irã de 2015, que impediu o país de adquirir uma arma nuclear. Em 2017, fez sua primeira visita oficial à Índia para discutir as mudanças climáticas e o terrorismo, entre outros assuntos. (Ibidem, p. 23).

Na lista da Forbes das mulheres mais poderosas do mundo no ano de 2017, embora se trate de uma lista muito diversificada, é notória a presença de mulheres que estão ligadas à política e a organizações internacionais. Citadas na lista estão a atual presidenta de Taiwan e a ex-presidenta do Chile, assim como Federica Mogherini, que comanda a atual política externa da União Europeia. Embora haja um grande trabalho a ser feito, elas carregam a responsabilidade de representar uma mudança que pode gerar ganhos em termos de igualdade de gênero e direitos humanos, em um futuro próximo.

**18- Safra Catz**, 58 anos, formação pela Faculdade de Direito da Universidade de Pensilvânia (1986). Ela é uma das executivas mais bem pagas do mundo, tendo recebido US \$ 40,9 milhões em 2016. É responsável por liderar a agressiva estratégia de aquisição da Oracle, ajudando a fechar mais de 100 aquisições desde 2005. (Ibidem, p. 24).



**19- Ivanka Trump**, 38 anos, com formação na Wharton School, da Universidade da Pensilvânia. Atualmente, é vice-presidente executiva da Trump Organization e fundadora de sua própria marca de moda, a Ivanka Trump Collection. De 2006 a 2015, foi membro do Celebrity Apprentice da NBC, onde ajudou capitalizando seu famoso sobrenome e querendo ser uma voz para a mulher milenar profissional. No ciclo eleitoral presidencial de 2016, Ivanka desempenhou um papel fundamental ao ajudar as ambições de seu pai na Casa Branca, defendendo ativamente suas ideias. (Ibidem, p. 25-26).

**20- Adena Friedman**, 51 anos, formação pela Owen Graduate School of Management (1993), Williams College, Roland Park Country School. Como primeira mulher a liderar uma grande bolsa de valores dos Estados Unidos, modernizou a NASDAQ. Também comprou a eVestment Inc., fornecedora de dados para gerentes de fundos de altos investidores institucionais. (Ibidem, p. 27).

Na 19ª posição, Ivanka Trump é uma das novatas da lista. Ivanka se tornou um grande diferencial na Casa Branca, quando seu pai, Donald Trump, foi presidente. Vem desempenhando um papel importante nos Conselhos da Casa Branca, focando sua influência para obter direitos para que mães conseguissem tirar uma licença familiar remunerada. Seu maior desafio é o de aumentar a participação de mulheres na Ciência e no empreendedorismo.

Diante do ranking da Revista Forbes, podemos perceber ainda que as dimensões de avaliação e de critérios são os mais diferentes possíveis. Num mundo com mais de 7,5 bilhões de habitantes, saber que essas mulheres ocuparam o pódio das 20 mais poderosas do mundo nos ajuda a compreender as diferentes maneiras de usar, conferir ou deter poder face às outras mulheres. E são elas que fazem o mundo girar. O ranking anual da Forbes traz mulheres que conseguiram se sobressair em um mundo diante de inúmeros obstáculos e desigualdades sociais. Há representatividade entre as mais diversas faixas etárias, entre mulheres latinas, asiáticas, europeias e norte-americanas. A lista nos mostra que elas são poderosas porque ergueram e administram grandes organizações mundiais, por ditarem a moda no mundo, por trabalharem e lutarem por mais educação, saúde, justiça e igualdade de direitos, e, acima de tudo, essas mulheres são poderosas porque formam opiniões e inspiram atitudes ao redor do mundo.

## Considerações Finais

Nesta pesquisa, nos dedicamos a apresentar e desenvolver os seguintes aspectos: a evolução do conceito de gênero, a questão dos direitos humanos e da igualdade de direitos, o empoderamento feminino e suas raízes históricas, e como esses princípios foram utilizados para promover uma maior liderança de mulheres no mundo corporativo, em todos os níveis. Para tal,

analisamos o Relatório Global de Cotas de Gênero (2017), realizado pelo Fórum Econômico Mundial, e a pesquisa feita pela Revista Forbes (2017), que definiu quem eram e como foram selecionadas as vinte mulheres mais poderosas do mundo do ano de 2017.

Ao realizar este trabalho, constatamos que as diferenças entre homens e mulheres surgiram bem antes da construção dos direitos humanos, e que tais direitos foram divididos por outros aspectos da diferenciação social, como gênero e equidade de direito. Buscamos compreender a dinâmica das relações de gênero em contextos institucionais diferentes e, assim, identificar as mulheres em posição de poder, nas mais variadas esferas.

Tendo em vista a indagação deixada no início desse texto, ‘de que forma o aumento da maior participação de mulheres em cargos de poder pode refletir ou contribuir para que haja mais mulheres líderes nas mais diversas esferas sociais?’, foi possível observar a existência de concepções e contrastes em relação às interações sociais entre homens e mulheres. Tentamos expor ainda como as relações de poder e de gênero perpetuam as desigualdades ao redor do mundo. Em última instância, esta análise se move para muito além, para um lugar de inclusão na comunidade, nos mercados e nas instituições do Estado, conforme destacado ao longo deste artigo.

## Referências

AMARAL JÚNIOR, A. do; PERRONE-MOISÉS, C. (Orgs.). **O cinquentenário da declaração universal dos direitos do homem**. São Paulo: EdUSP, 1999.

ANDREOPOULOS, G. J.; CLAUDE, R. P. (Orgs.) **Educação em direitos humanos para o Século XXI**. v. 05, São Paulo: EdUSP, 2008.

BOBBIO, N.; MATEUCCI, N.; PASQUINO, G. **Dicionário de política**. 12. ed. Brasília: Editora da UNB, 2002.

FONSECA, R. M. G. S da. Equidade de gênero e saúde das mulheres. **Revista da Escola de enfermagem da USP**, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 450-459, dez. 2005. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0080-62342005000400012&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0080-62342005000400012&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 15 jul. 2020.

FORBES. Forbes Media LLC. **Forbes**, 2017. Disponível em: <<https://www.forbes.com/pictures/59f23e33a7ea436b47b468b6/no-8-christine-lagarde/?ss=power-women#7fd9849f78bb>>. Acesso em: 29 set. 2020.

HUNT, L. **A invenção dos direitos humanos**: uma história. Tradução de Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

JESUS JÚNIOR, G. de. **Mulheres em rede**: uma experiência de empoderamento feminino e sustentabilidade ambiental no Sul da Bahia. 2014. Tese (Doutorado em Desenvolvimento e Meio Ambiente da Associação Plena em Rede das Instituições) – Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, 2014.

KESKE, H. A. G.; MARTINS, L. N.; RAUBER, L. H.; CABRAL, S. M. **Direitos humanos em perspectiva**. Novo Hamburgo: Feevale, 2017.

LAURETIS, T. de. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, H. B de (Org.). **Tendências e impasses**: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994, p. 206-242.

NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**, 2018. Disponível em:  
<<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 29 jan. 2018.

ONU MULHERES. **Princípios de Empoderamento das mulheres**. Organização das Nações Unidas, 2017. Disponível em: < [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha\\_ONU\\_Mulheres\\_Nov2017\\_digital.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2018.

PASSOS, E. Gênero e sua aplicabilidade. **Seminário de Aprofundamento do Trabalho com Gênero no Pró-Gavião**. Vitória da Conquista, 2000. Disponível em:  
<<http://www.neim.ufba.br/site/arquivos/file/textosapoio1.PDF>>. Acesso em: 08 mar. 2020.

REEVES, H.; BADEN, S. **Gender and development**: concepts and definitions. Brighton, UK: University of Sussex, 2000.

SCOTT, J. **El género**: una categoria útil para el análisis histórico. Nova York: [s.n.], 1990.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

TELES, M. A. de A. **O que são direitos humanos das mulheres**. Tatuapé: Brasiliense, 2017.