

GUIA PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO
NAS EMPRESAS DA AMÉRICA LATINA E DO CARIBE



DIMENSÃO 3

Desenvolvimento e liderança das mulheres

Analía Avella · Julia Hakspiel · María Teresa Villanueva

Esta dimensão faz parte da
***'Guia para promover a igualdade de gênero
nas empresas da América Latina e do Caribe'***

Baixe a publicação completa [AQUÍ](#)
para explorar todas as dimensões que ele inclui.

1 Compromisso e desenvolvimento de estratégias

2 Atração e seleção inclusiva de talento

3 Desenvolvimento e liderança das mulheres

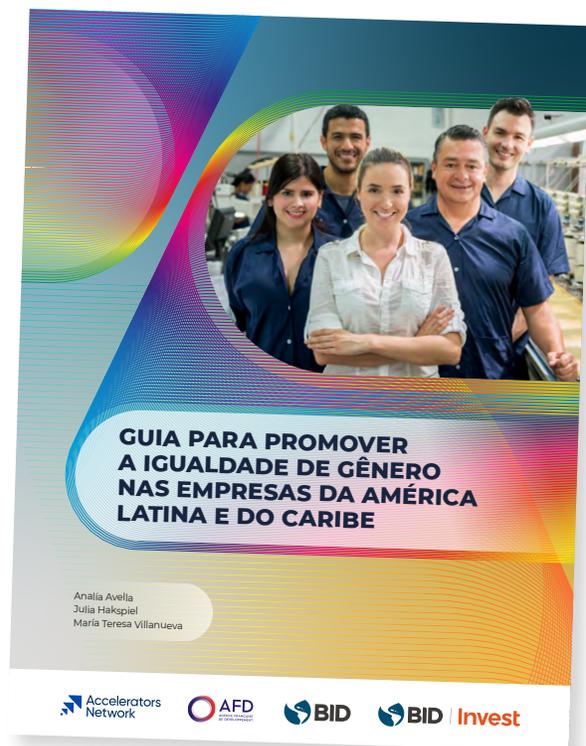
4 Igualdade nas compensações

5 Conciliação e corresponsabilidade nos cuidados

6 Convivências saudáveis e livres de violência de gênero

7 Elaboração inclusiva de produtos e serviços

8 Cadeias de valor inclusivas





Desenvolvimento e liderança das mulheres

Mesmo contando com as competências e habilidades necessárias, as mulheres ainda enfrentam barreiras que limitam oportunidades de ocupar cargos de liderança.

Contexto e evidências

Apesar dos avanços das últimas décadas, ainda há muito a ser feito na região para garantir uma representação equitativa das mulheres em cargos de liderança, tanto no setor empresarial quanto nos governos e no setor público. **A ausência de mulheres nesses espaços traz não apenas custos diretos para elas como consequências mais amplas em termos de eficiência**, pois, apesar de contarem com as habilidades necessárias — ou até mesmo maior formação — muitas continuam sendo sistematicamente excluídas dos cargos de liderança nos contextos em que atuam. Esse fenômeno é conhecido como teto de vidro, ou seja, uma barreira invisível, porém intransponível, que limita o crescimento das mulheres em suas carreiras (ver [Quadro 5](#)).

Na América Latina e no Caribe, as mulheres têm níveis educacionais mais altos do que os homens. No entanto, **a carga desigual nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos, a falta de serviços de cuidado infantil e as normas sociais e organizacionais são alguns dos obstáculos que limitam suas trajetórias profissionais**. Trata-se de barreiras que se agravam ainda mais para determinados grupos de mulheres devido à interseccionalidade. Por exemplo, mulheres migrantes, indígenas, afrodescendentes, LGBTQ+ e/ou com deficiência enfrentam desafios adicionais. Para além disso, a falta de progressão em suas carreiras e a sub-representação nos cargos mais altos se tornam fatores determinantes da desigualdade salarial de gênero (ver Seção 4.4).

Um dos principais fatores associados à menor presença de mulheres nas lideranças empresariais se deve à formação das famílias. **Com a chegada dos filhos, as mulheres (ao contrário dos homens) sofrem penalizações no mercado de trabalho**. Os efeitos da maternidade sobre o emprego foram documentados empiricamente em países desenvolvidos como Áustria, Dinamarca, Alemanha, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos (Kleven et al., 2019). As evidências emergentes da região indicam um efeito semelhante, embora as diferenças regionais agravem esse impacto, já que **muitas mulheres não conseguem se reinserir no setor formal e acabam buscando mais flexibilidade em empregos informais, conciliando suas responsabilidades familiares e profissionais**.

Em todas as economias da região, as mulheres estão sub-representadas nesses cargos, ainda que haja diferenças entre países. Segundo Flabbi et al. (2016), **as mulheres representam, em média, 5,6% dos cargos de CEO e 10,6% dos membros dos conselhos de administração nas empresas de capital aberto da região**. Os países do Caribe apresentam maior representação, com 6,7% e 20,1%, respectivamente, enquanto os países do Cone Sul estão abaixo das médias regionais (3,9% e 7,3%).

As estimativas do BID baseadas em dados do LinkedIn de 2023 também mostram que, embora mais de 45% dos cargos de nível inicial da região sejam ocupados por mulheres, elas ocupam apenas pouco mais de 20% dos cargos de alta direção. **Quanto mais alto o nível hierárquico dentro de uma empresa, menor a**



proporção de mulheres no topo (BID, 2023)¹. Outro estudo, realizado com grandes empresas dos Estados Unidos e do Canadá, revela uma disparidade significativa nas promoções iniciais da carreira, o que resulta em um canal de talentos (*pipeline*) mais estreito de candidatas mulheres para os patamares superiores das organizações (McKinsey e LinkedIn, 2023).

Estudos emergentes buscaram identificar o impacto de uma maior presença feminina em conselhos de administração e na direção executiva sobre o desempenho das empresas. Essas pesquisas apontam efeitos positivos, especialmente quando há um número significativo de mulheres nessas posições.

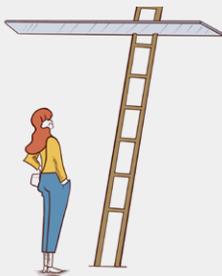
O estudo de Flabbi et al. (2016) identificou uma **correlação positiva entre a proporção de mulheres nos conselhos de empresas da região e seus resultados financeiros**, especialmente quando a presença feminina ultrapassa o patamar de 30% nesses espaços de influência. No âmbito internacional, um estudo no setor manufatureiro da Itália observou efeitos positivos no desempenho empresarial quando a liderança executiva passou a ser exercida por uma mulher: as vendas por colaborador aumentaram entre 3,2% e 18,5%, conforme crescia a proporção de mulheres na organização (Flabbi et al., 2019).

Embora barreiras culturais e sociais ainda limitem os objetivos profissionais das mulheres e dificultem suas trajetórias, os ambientes de trabalho atuais podem oferecer oportunidades para superar esses desafios e promover a igualdade de gênero nas posições de liderança. **A realidade é que não faltam mulheres com capacidade de liderar; o que geralmente falta são oportunidades para que elas ocupem esses cargos.** As mudanças tecnológicas, os modelos de trabalho flexíveis e o avanço da agenda de gênero são alguns dos fatores que podem reconfigurar as oportunidades e a forma como as mulheres exercem a liderança em seus ambientes profissionais. As organizações podem fomentar culturas mais inclusivas que promovam a equidade na liderança e ofereçam as ferramentas necessárias para que as mulheres ocupem esses espaços.

1. Para essas estimativas, a equipe do BID usou dados de 2023 obtidos do LinkedIn por meio da Data for Development Partnership.

QUADRO 5
SEIS CONCEITOS QUE ILUSTRAM AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NOS AMBIENTES DE TRABALHO

Quando se fala em promover diversidade, equidade e inclusão nos ambientes de trabalho, é comum ouvir sobre a necessidade de eliminar os tetos e paredes de vidro ou as escadas quebradas. Mas o que significam esses termos e como impactam no desenvolvimento profissional das mulheres?


TETOS DE VIDRO

Uma barreira intangível dentro da hierarquia de uma organização, que dificulta o avanço e o desenvolvimento das mulheres em cargos de liderança. A participação feminina diminui à medida que aumenta o nível hierárquico.


TETOS DE CIMENTO

Refere-se às poucas oportunidades que as mulheres têm para chegar a cargos de liderança em setores altamente masculinizados.


PAREDES DE VIDRO

Barreiras invisíveis dentro de uma organização, que restringem as mulheres a determinadas funções (por exemplo, áreas de apoio administrativo), limitando o acesso a espaços mais estratégicos e de maior influência dentro da organização.


PENHASCOS DE VIDRO

Situações em que mulheres são promovidas a cargos mais altos quando o contexto indica maior probabilidade de fracasso. Por exemplo, isso pode ocorrer em tempos de crise, tensão política ou recessão econômica.


ESCADAS QUEBRADAS

Refere-se à interrupção das trajetórias profissionais e das carreiras das mulheres diante da necessidade de assumir tarefas de cuidado não remuneradas com crianças e pessoas dependentes.


CHÃO PEGAJOSO

Esse fenômeno pode ocorrer quando as mulheres permanecem estagnadas em cargos de menor qualificação, menos valorizados e com maiores níveis de precariedade.

Mais do que as particularidades de cada caso, esses conceitos descrevem as barreiras que limitam o acesso, a participação e o desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho, e reforçam a necessidade de promover iniciativas para avançar na eliminação dessas disparidades nas organizações.



Ações potenciais

Enfrentando as desigualdades de gênero nas lideranças

A seguir, são apresentadas algumas diretrizes flexíveis que as empresas podem adaptar aos seus contextos e realidades específicas para promover a liderança das mulheres em suas organizações.

A Acompanhamento, desenvolvimento de habilidades e networking

- **Mentorias e modelos de referência.** A mentoria é um conceito amplo que engloba uma variedade de atividades, como compartilhamento de informações, aconselhamento profissional, promoção de oportunidades de aprendizagem e atuação como modelo de referência (*role model*). Por meio dessas atividades, membros de níveis hierárquicos superiores podem aumentar a produtividade e as possibilidades de crescimento de colegas de níveis inferiores com quem interagem. **As políticas de mentoria se tornaram comuns em muitas organizações e podem ser uma forma promissora de apoiar o desenvolvimento profissional das mulheres.** No entanto, avaliações sistemáticas desses programas ainda são pouco frequentes, especialmente na região.

Alguns estudos, como o de Athey et al. (2000), analisaram os efeitos de programas de mentoria implementados especificamente entre pessoas do mesmo gênero. Essas pesquisas sustentam que tais práticas são um mecanismo poderoso para explicar a ausência de mulheres em cargos de liderança. Contudo, também podem ser uma ferramenta política importante se utilizadas de forma intencional para reduzir essa sub-representação. Ou seja, ainda que a tendência de homens darem mentoria a outros homens possa contribuir para a escassez de mulheres em posições de liderança, essa mesma estratégia, de mentoria entre pessoas do mesmo gênero, pode ser utilizada para enfrentar o problema. **Quando mulheres em posições de liderança atuam como mentoras de outras mulheres e se tornam modelos de referência, é possível aumentar a presença feminina nesses cargos, com efeitos positivos para a próxima geração de líderes².**

- **Patrocínio (*sponsorship*).** Em contexto profissional, o patrocínio refere-se ao apoio ativo que uma pessoa com poder de influência oferece a outra para ajudá-la a progredir em sua carreira e acessar novas oportunidades de desenvolvimento profissional. Essa prática, geralmente promovida por lideranças seniores e com ampla trajetória, é uma ferramenta promissora para dar visibilidade e reconhecimento às contribuições das mulheres dentro e fora da organização, podendo facilitar o acesso a conexões em redes profissionais e sociais.
- **Formação em liderança.** Combinar diferentes momentos de formação e acompanhamento pode potencializar o aprendizado. Além das mentorias e dos patrocínios, **cursos de liderança, presenciais ou virtuais, oferecem outra alternativa para fortalecer as capacidades e habilidades das mulheres.** A modalidade virtual permite maior escalabilidade e flexibilidade, facilitando a conciliação entre os estudos e

2. Como resultado dessa perspectiva, a mentoria entre mulheres tem sido explicitamente promovida dentro de empresas e organizações para lidar com a sub-representação das mulheres em cargos de liderança. Veja, por exemplo, Hansford, Ehrich e Tennent (2004), Allen et al. (2004) e Hezlett e Gibson (2005).



as responsabilidades familiares e pessoais. Esses programas também podem ser complementados com momentos presenciais para maximizar sua eficácia.

- **Redes de contato (*networking*).** As empresas podem facilitar e incentivar as mulheres a estabelecer conexões que ampliem suas redes profissionais, tanto dentro quanto fora da organização. As mulheres costumam participar menos de momentos de *networking* do que os homens, seja por não serem convidadas, seja porque esses eventos são programados em horários pouco convenientes em razão de suas responsabilidades familiares e domésticas — o que frequentemente as exclui dessas oportunidades e dos espaços de socialização profissional.

B Representação em espaços de influência, promoções e oportunidades em cargos não tradicionais

- **Cotas.** As políticas de cotas para cargos de liderança nas empresas são uma iniciativa bastante difundida. A abordagem mais utilizada se concentra, em geral, **nos conselhos de administração, por se tratar de espaços de maior influência nas organizações e onde a sub-representação feminina é mais evidente.** As cotas geralmente são respaldadas por normas ou políticas públicas, podendo acarretar consequências legais ou administrativas em caso de descumprimento.

Embora essas práticas aumentem, de fato, a proporção de mulheres nos conselhos de administração, as evidências ainda não são conclusivas quanto ao seu impacto sobre a representação feminina em geral. No entanto, como sua implementação na região ainda é recente, pode ser prematuro avaliar e identificar com clareza seus efeitos.

Na América Latina e no Caribe, alguns países implementaram cotas obrigatórias por lei, especialmente nos conselhos de empresas públicas e entidades estatais. No entanto, um número crescente de países está promovendo cotas voluntárias para empresas privadas (ver Quadro 6). As cotas voluntárias representam metas que não implicam sanções em caso de não serem alcançadas, mas é fundamental que as organizações identifiquem e enfrentem os obstáculos que dificultam seu cumprimento e desenvolvam estratégias eficazes para avançar rumo a esses objetivos.

- **Promoções.** Os planos de sucessão ou desenvolvimento são ferramentas que ajudam a identificar cargos-chave e perfis de liderança dentro das empresas. No entanto, é importante garantir que os processos de avaliação de desempenho e potencial sejam justos e livres de vieses de gênero, para evitar que essas etapas prejudiquem as oportunidades de promoção das mulheres. Por exemplo, durante licenças prolongadas como a licença-maternidade, **é importante reavaliar os objetivos e prazos previamente estabelecidos, ajustando-os ao tempo efetivamente trabalhado.** Isso ajuda a evitar penalizações injustas nas avaliações de desempenho das mulheres, que poderiam afetar negativamente suas oportunidades de progressão na carreira.

Por outro lado, as políticas de cotas para promoções representam uma medida mais recente nas empresas. Embora as evidências ainda sejam iniciais, estudos indicam efeitos positivos sobre a representação feminina em cargos de liderança, sem comprometer a eficiência.

- **Cargos não tradicionais.** Promover a inserção de mulheres em áreas centrais ou estratégicas da organização, como as operacionais, financeiras e técnicas, pode ser benéfico para fortalecer o pipeline feminino rumo a cargos de liderança. **Ter experiência nessas áreas, principalmente em setores masculinizados, proporciona maior conhecimento da atividade específica — fator frequentemente valorizado para o**



acesso a posições hierárquicas. Parcerias e acordos com universidades e escolas técnicas podem apoiar a formação de mulheres para sua inserção nesses setores.

C Retenção em cargos de liderança

- **Flexibilidade.** Os arranjos flexíveis de trabalho podem promover uma mudança nas normas sociais e equilibrar as oportunidades no ambiente de trabalho — mas **só se forem incentivados de maneira equitativa entre homens e mulheres.** Quando esses esquemas são exclusivos ou voltados desproporcionalmente para as mulheres, podem reforçar inadvertidamente os papéis de gênero e manter as mulheres afastadas de cargos de alto nível, de aumentos salariais, de oportunidades de desenvolvimento profissional e de espaços de *networking*.

Um estudo com empresas dos Estados Unidos e do Canadá identificou que uma em cada cinco mulheres considera que a flexibilidade foi fundamental para manter seu emprego (McKinsey e LeanIn, 2023). Outras pesquisas também indicam que, após a licença-maternidade, as mulheres têm mais chances de retornar ao trabalho em tempo integral e de se candidatar a cargos mais altos quando podem adotar um formato híbrido (International Workplace Group, 2023). Esses regimes podem melhorar a conciliação entre vida pessoal e profissional para todo o quadro de funcionários e atender às expectativas das gerações mais jovens, que demonstram crescente interesse em priorizar sua vida pessoal e familiar sem abrir mão de suas metas de desenvolvimento e crescimento profissional.

- **Sensibilização.** Para garantir o reconhecimento das iniciativas e programas destinados a promover a liderança feminina, é importante divulgá-los entre todos os funcionários, bem como realizar ações de sensibilização sobre os vieses de gênero e masculinidades não restritivas. Envolver os homens — que ocupam a maioria dos cargos de liderança — como aliados na promoção da igualdade de gênero pode ser um catalisador da mudança rumo a culturas mais equitativas, que favoreçam o acesso e a permanência das mulheres em espaços de liderança.
- **Redes profissionais.** A criação de redes profissionais é uma ferramenta cada vez mais popular que pode influenciar as expectativas, percepções e normas sociais sobre mulheres líderes em áreas como ciência, política, esportes, medicina e tecnologia. Essas redes aproveitam as mídias sociais e o *networking* online para criar plataformas que promovem e destacam o trabalho de mulheres líderes em seus respectivos campos de atuação.



QUADRO 6

POLÍTICAS DE COTAS NAS EMPRESAS: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E REGIONAIS

EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS	
Noruega	Foi pioneira ao estabelecer em 2003 uma cota obrigatória de 40% de mulheres nos conselhos de administração de empresas de capital aberto, com sanções severas por descumprimento. Essa lei foi muito influente, impulsionando normas semelhantes na Europa e em outras partes do mundo.
União Europeia	A Diretiva da União Europeia, proposta em 2012 e aprovada uma década depois, em 2022, exige 40% de representação feminina nos conselhos de administração das empresas listadas em Bolsas de Valores.
EUA e Reino Unido	Ambos os países promovem o cumprimento voluntário de cotas de gênero em grandes empresas. No entanto, alguns estados dos EUA optaram por uma abordagem mais rigorosa de cotas obrigatórias. A Califórnia foi o primeiro estado a exigir uma cota de gênero nos conselhos de administração, em 2003.
Austrália	A Austrália foi um dos primeiros países a adotar relatórios de divulgação, em 2012. As empresas com mais de 100 funcionários devem informar a composição de gênero de seus conselhos diretivos. A abordagem da Austrália é semelhante à dos EUA e do Reino Unido do que a da União Europeia, pois não impõe cotas numéricas explícitas.
EXPERIÊNCIAS REGIONAIS	
Brasil	Por meio da Lei 12.846, de 2014, estabeleceu a obrigação de informar a composição de gênero dos conselhos de administração das empresas públicas. Essa lei não impõe uma cota obrigatória, mas promove a transparência e a igualdade de gênero nas lideranças corporativas.
Chile	Implementou uma cota de pelo menos 40% de participação de mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas e sociedades estatais por meio da Lei 20.902, de 2016. No entanto, esses percentuais são metas, não limiares obrigatórios.
Colômbia	Estabeleceu uma cota de 30% de participação de mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas por meio da Lei 1474, de 2010.
Costa Rica	Instituiu uma cota de 50% de participação de mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas por meio da Lei 9343, de 2016.
Equador	Por meio da Lei Orgânica para a Igualdade de Gênero, de 2022, estabeleceu que empresas privadas com conselhos diretivos de ao menos três cadeiras devem reservar ao menos uma delas para mulheres.
México	A partir da reforma constitucional de 2019, implementou uma política de paridade obrigatória de composição de gênero nos conselhos diretivos de empresas listadas em Bolsa de Valores.
Panamá	Estabeleceu uma cota de 30% de representação de mulheres de forma obrigatória nos conselhos de administração de empresas estatais e do setor financeiro, por meio da Lei 56, de 2017.
Peru	Estabeleceu uma cota de 30% de participação de mulheres nos conselhos diretivos de empresas públicas e privadas por meio da Lei 30309, de 2015.

Fonte: elaboração própria.



Ferramentas e recursos

GUIAS E PROGRAMAS	
MOOC de Liderança Feminina: Potencialize suas habilidades e impulse a mudança³	<ul style="list-style-type: none">Curso de formação em liderança para mulheres inseridas no mercado de trabalho. Oferece ferramentas práticas e conhecimentos para desenvolver e fortalecer as competências e habilidades de liderança feminina. O programa é ministrado por especialistas do Grupo BID e da Escola de Negócios INCAE. É gratuito, online e tem duração de 20 horas. <p>Entidade: BID / + Explora</p> <p><i>Curso disponível em espanhol.</i></p>
Um roteiro para potencializar a liderança feminina na ALC	<ul style="list-style-type: none">Kit de ferramentas para desenvolver e implementar um programa de liderança feminina. Além disso, oferece conselhos práticos e recomendações de ações para apoiar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. <p>Entidades: BID, BID Invest / + Explora</p> <p><i>Ferramenta disponível em espanhol e em inglês.</i></p>
Escola de Conselheiros	<ul style="list-style-type: none">Programa executivo para formação de conselheiros corporativos profissionais, lançado pela Escola de Negócios da Universidad de las Américas (UDLA), no Equador, com apoio do BID Invest. Incorpora uma perspectiva de gênero com o objetivo de fortalecer as habilidades técnicas das mulheres e fomentar sua participação em conselhos diretivos. <p>Entidades: UDLA / BID Invest + Explora</p> <p><i>Ferramenta disponível em espanhol.</i></p>
Guia para mentorias no local de trabalho	<ul style="list-style-type: none">O guia baseia-se em práticas internacionais para desenvolver e implementar um programa de mentoria personalizado dentro das organizações. <p>Entidade: ONU Mulheres / + Explora</p>
Trabalho flexível com perspectiva de gênero	<ul style="list-style-type: none">Modelo de política de trabalho flexível para apoiar empresas e organizações signatárias dos WEP na criação de um sistema de trabalho remoto. <p>Entidade: ONU Mulheres / + Explora</p> <p><i>Ferramenta disponível em espanhol.</i></p>
ALIANÇAS E COMUNIDADES	
Clube dos 30%	<ul style="list-style-type: none">Campanha global liderada por presidentes e diretores de empresas para aumentar a presença de mulheres em conselhos diretivos e comitês executivos. Está presente em mais de 20 países a nível global, incluindo Brasil, Chile e México. Sua missão é alcançar pelo menos 30% de representação feminina nesses espaços a nível mundial. <p>Entidade: Clube dos 30% / + Explora</p> <p><i>Ferramenta disponível em inglês.</i></p>

Fonte: elaboração própria.

3. MOOC é o acrônimo de *Massive Online Open Course* (curso aberto on-line massivo). Esses cursos oferecem educação pela internet a um grande número de participantes. Geralmente são gratuitos e oferecem conteúdo como vídeos, leituras, exercícios e fóruns de discussão, permitindo que os alunos aprendam em seu próprio ritmo.



Estudos de caso

Práticas empresariais em nível global e regional.

GLOBAL

Shiseido

Aceleração da paridade de gênero na alta liderança por meio de políticas trabalhistas inclusivas e do desenvolvimento de habilidades.

- **Indústria:** cosméticos.
- **País:** atuação global, com sede no Japão.

Em 2017, a Shiseido lançou uma campanha para alcançar 40% de representação feminina em cargos de liderança no Japão até 2020, com uma iniciativa multifacetada focada no avanço profissional das suas colaboradoras. As soluções internas da iniciativa incluíram o desenvolvimento de habilidades e mentoria para as funcionárias, treinamentos sobre vieses inconscientes para toda a organização e mudanças nas políticas de contratação e trabalho para superar as barreiras existentes. A iniciativa teve especial êxito graças à liderança do CEO e sua contribuição direta ao programa, assim como aos sólidos mecanismos de responsabilização, que vinculavam os resultados em termos de participação feminina na liderança à remuneração dos executivos seniores. A Shiseido também colaborou com empresas líderes para promover a paridade de gênero na comunidade empresarial japonesa. Entre 2017 e 2022, a empresa alcançou um aumento de 24% na proporção de mulheres em cargos de liderança e ampliou sua meta para 50% até de 2030.

O caso completo desta empresa está disponível no relatório [DEI Lighthouse 2023](#), do Fórum Econômico Mundial.

REGIONAL

FEMSA

Aprimoramento da representação de mulheres em cargos de liderança, por meio do programa de capacitação e coaching personalizado.

- **Indústria:** bebidas e comércio varejista.
- **País:** atuação global, com sede no México.
- Empresa integrante do Grupo de Liderança na IPG do México.

Como parte da estratégia global de equidade de gênero da companhia, a FEMSA lançou em 2019 o programa **Para você, Para Todas**, uma iniciativa que oferece capacitação e coaching personalizado para impulsionar o desenvolvimento profissional de mulheres em diversas unidades de negócio e países onde a empresa atua. O programa baseia-se em aprendizado vivencial e experiência em grupo, com duração de



6 meses, e inclui oficinas presenciais e sessões individuais de coaching. Seus objetivos incluem fortalecer a liderança, abordar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, identificar barreiras internas e externas à ascensão dentro da organização e definir necessidades individuais de desenvolvimento de carreira. Desde seu início, 90 mulheres participaram do programa. Nos últimos três anos, a empresa aumentou em 9 p.p. a presença de mulheres em cargos de liderança, alcançando 30%. Com esse avanço, foi estabelecida a meta de atingir 40% até 2030.

Consultar o caso completo desta empresa no Anexo 5.1.

Fonte: elaboração própria, com base no relatório DEI Lighthouse 2023, do Fórum Econômico Mundial, e em informações fornecidas pelas empresas.



Esta publicação foi elaborada pelo Grupo BID em colaboração com o Fórum Econômico Mundial e com financiamento da Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD).

Banco Interamericano de Desenvolvimento
1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org

Copyright © 2025 Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Os termos e condições indicados no link URL devem ser atendidos e o respectivo reconhecimento deve ser concedido ao BID.

Além da seção 8 da licença acima, qualquer mediação relacionada a disputas decorrentes de tal licença deve ser conduzida de acordo com as Regras de Mediação da OMPI. Qualquer controvérsia relacionada ao uso das obras do BID que não possa ser resolvida amigavelmente deverá ser submetida à arbitragem de acordo com as regras da Comissão das Nações Unidas sobre Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). O uso do nome do BID para qualquer finalidade que não seja atribuição e o uso do logotipo do BID estarão sujeitos a um contrato de licença por escrito separado entre o BID e o usuário e não está autorizado como parte desta licença.

Observe que o link inclui termos e condições que são parte integrante desta licença.

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente a posição do Banco Interamericano de Desenvolvimento, de sua Diretoria Executiva, ou dos países que eles representam.



