

QUALITY

MAGAZINE

NOTA CENTRAL

O PAPEL DA MULHER NA INSPIRAÇÃO DE
NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS

As mulheres são uma grande inspiração
nas organizações para suas realizações
profissionais e pessoais

Lic. Maria Leticia Centurion

Mulheres na liderança geram negócios
socialmente responsáveis

Lic. Scarlett Rodrigues da Cunha

A participação activa do equidade
de gênero e igualdade nas empresas

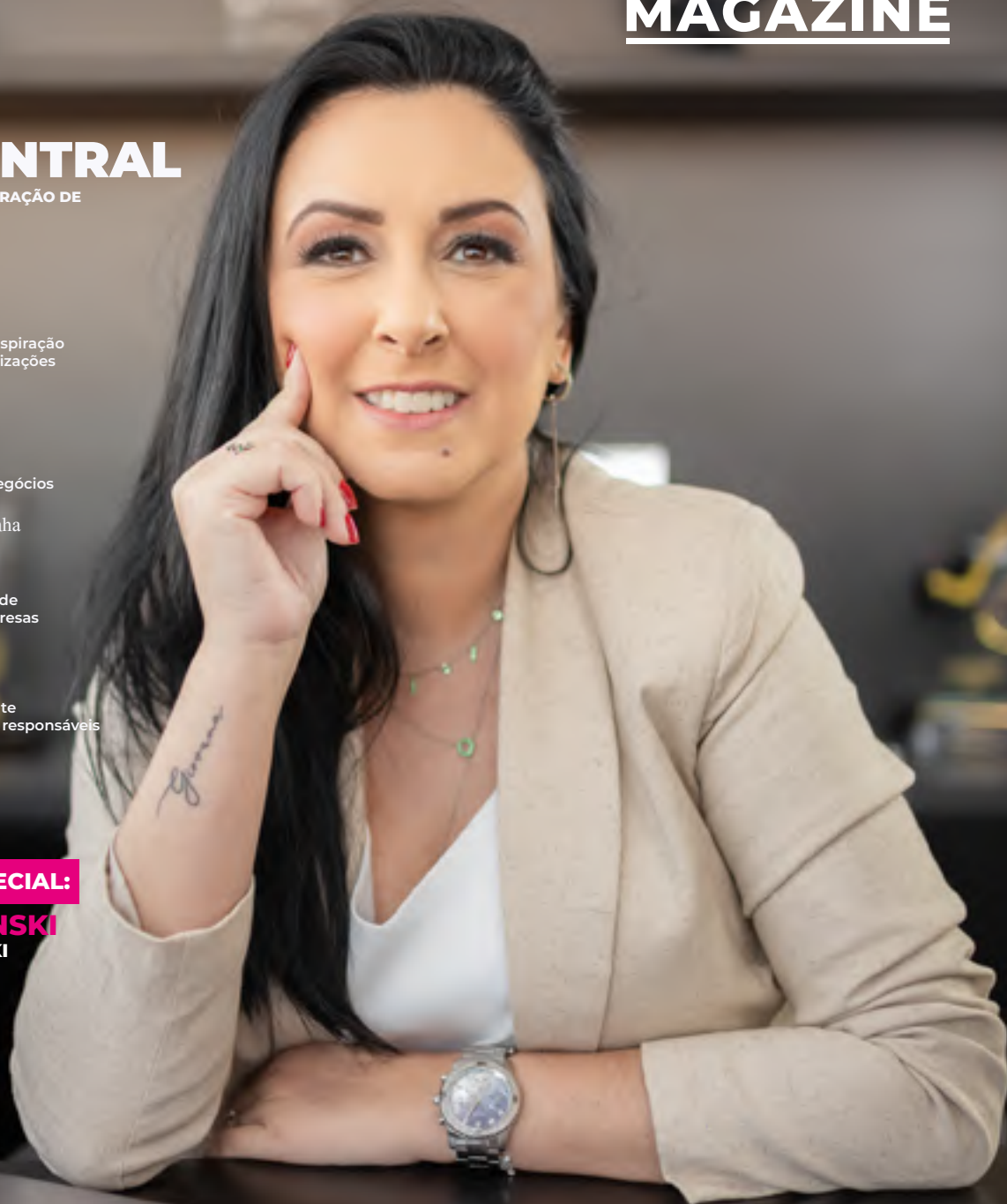
Lic. Rocío M. Collantes G.

O papel das mulheres como fonte
de inspiração para as empresas responsáveis

Ing. Mariela Tello Rojas

REPORTAGEM ESPECIAL:

SIMONE BAGUINSKI
DRA. SIMONE BAGUINSKI



ENTREVISTA ESPECIAL

LIC. PRISCILA CAMPOS
CEO - GRUPO INTERNATIONAL

+16
PERFIS
EMPRESARIAIS

LA RED DE MAYOR CRECIMIENTO MUNDIAL



MENTORES GLOBALES RGM

AQUÍ COMIENZA
TU CAMINO A LA
JERARQUIZACIÓN
PROFESIONAL

BMP

Basic
Mentoring
Practitioner



01



FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

ACADEMIA VIRTUAL + CENTROS OFICIALES

3 NIVELES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

CXPM

Certified Expert
Professional
Mentor

03

CPM

Certified
Professional
Mentor

02

COMUNIDAD GLOBAL DE MENTORES CERTIFICADOS

- PRESTIGIO
- OPORTUNIDADES
- BENEFICIOS

Encuentra la información completa en
www.rgmentores.org/certificaciones



ÍNDICE

- 06** | **PALAVRAS DA VICE-PRESIDENTE**
LIC. PAULA PONTES
- 08** | **O PAPEL DA MULHER NA INSPIRAÇÃO DE NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS**
- 09** | **AS MULHERES SÃO UMA GRANDE INSPIRAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PARA SUAS REALIZAÇÕES PROFISSIONAIS E PESSOAIS**
Lic. Maria Leticia Centurion
- 13** | **MULHERES NA LIDERANÇA GERAM NEGÓCIOS SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS**
Lic. Scarlett Rodrigues da Cunha
- 19** | **A PARTICIPAÇÃO ACTIVA DO EQUIDADE DE GÊNERO E IGUALDADE NAS EMPRESAS**
Lic. Rocío M. Collantes G.
- 22** | **O PAPEL DAS MULHERES COMO FONTE DE INSPIRAÇÃO PARA AS EMPRESAS RESPONSÁVEIS**
Ing. Mariela Tello Rojas
- 25** | **ENTREVISTA ESPECIAL:**
GRUPO INTERNATIONAL
CEO - Priscila Campos
- 31** | **NOTA CENTRAL**
O PAPEL DA MULHER NA INSPIRAÇÃO DE NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS
- 38** | **REPORTAGEM ESPECIAL:**
SIMONE BAGUINSKI
Dra. Simone Baguinski
- 44** | **REPORTAGENS:**

45	PETZÂNIA
48	LA VIENNE DERMATOLOGIA E NUTROLOGIA
52	BOX BRASIL TRANSPORTADORA
55	GREGATTI E ROCHA ADVOGADOS
58	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
62	BELLEI & PERES SOCIEDADE DE ADVOGADOS
65	REPRESENTACIONES MEDICAS M&M S.A.C
69	KLEANPRO
72	CORPORACIÓN INDUSTRIAL INDEPENDENCIA SAC
76	MARYAH ONILCE ACCOUNTING
79	ASSEMED - ASSESSORIA MÉDICA EM DIAGNÓSTICO POR IMAGEM LTDA
83	ESCUELA EUROPEA DE GERENCIA
86	RIBELS: INNOVACIÓN EN RIESGOS
89	GRUPO SOLUZIONI
90	UNIVERSIDAD DE PAMPLONA



DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA
CEO - LAQI
PUBLISHER - LAQI QUALITY MAGAZINE
daniel@laqi.org

LIC. PAULA PONTES
VICEPRESIDENTE EJECUTIVA
paula@laqi.org

LIC. JUAN LUIS CORREA
DIRETOR GERAL
QUALITY MAGAZINE
jlcorrea@laqi.org

LIC. THIAGO MONTANARI
EDITOR CHEFE
thiago@laqi.org

LIC. LUIS TIZON
GERENTE DE SISTEMAS
luis@laqi.org

LIC. LUCAS WILLIAM MACHADO
JORNALISTA
lucas@laqi.org

LIC. SEBASTIÁN CÁCERES
COMUNICAÇÃO SOCIAL
sebastian@laqi.org

LIC. GIULIANNA RIOJA
MANAGER - PROJETOS ESPECIAIS
giulianna@laqi.org

LIC. KIMBERLY SOUZA
MANAGER - LAQI MEMBERS BRAZIL
kimberly@laqi.org

LIC. IRAIMER GOMEZ
MANAGER - LAQI MEMBERS LATAM
iraimer@laqi.org

LIC. EMILIO DANINO
LOGISTICA INTERNACIONAL
emilio@laqi.org

PALAVRAS DA VICE-PRESIDENTE

Bem-vindos à edição 261 da nossa Quality Magazine!

Não é um conhecimento novo de que a criatividade, visão e coragem são características da personalidade da mulher, ainda mais quando elas ocupam lideranças no mundo corporativo, onde os desafios se apresentam como uma constante.

Essa realidade é o que trazemos nesta edição, no mês em que se comemora o Dia Internacional da Mulher (8 de março), destacando “O papel da mulher na inspiração de negócios responsáveis”. Queremos, com conteúdos que impulsionam a busca pela Responsabilidade Total, enfatizar tal importância para o âmbito empresarial.

Ao mesmo tempo, não podemos deixar de elencar pontos que precisam de avanços e que contam com o auxílio dos líderes empresariais, tais como a disparidade de gênero, a diferença nas oportunidades, as mais variadas formas de violência e assédios. Essas pautas precisam ser consideradas quando citamos o papel da mulher nos negócios responsáveis.

Também ressaltamos que a LAQI integra, desde 2013, as ações do “Princípios de Empoderamento das Mulheres” (Women’s Empowerment Principles - WEPs), um conjunto de princípios que oferece às empresas orientação para a promoção da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Trazemos o perfil de 16 organizações, pertencentes a nossa rede membros, que contam com empresárias e colaboradoras engajadas em fazer a diferença no mundo corporativo, sem deixar a qualidade, a excelência e os caminhos da sustentabilidade.

Despeço-me reforçando, já no fim deste mês tão especial para as mulheres, minha mais profunda gratidão a cada um de vocês, #LAQInoamericanos, de modo particular às empresárias e às especialistas da nossa rede LAQI!

Um fraterno abraço!

Lic. Paula Pontes
Vice-presidente executiva
Latin American Quality Institute





Certificamos que

QUALITY MAGAZINE

es socio de la

SOCIEDAD

INTERAMERICANA DE PRENSA

SECRETARIO

PRESIDENTE

M

S

G

**O PAPEL DA MULHER NA INSPIRAÇÃO
DE NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS**

As mulheres são uma grande inspiração nas organizações para suas realizações profissionais e pessoais



Por: Lic. Maria Leticia Centurion

Somos empreendedoras, mães, executivas, mas acima de tudo, mulheres que ao longo da história foram ganhando espaço em todas as áreas como resultado dessa força interior que nos move a nos superar, a alcançar metas, e realizar projetos, nossa casa e contribuir para uma sociedade mais equitativa para todos.

Conseguimos isso com nossa preparação, com nossa experiência no mundo corporativo e uma ampla capacidade de influenciar através do conhecimento e da liderança. Hoje, as mulheres profissionais alcançam mais cargos de gestão. Geramos pluralidade de gênero em altas estruturas, em cargos de gerência, com um estilo de liderança

horizontal, empático, participativo, inovador e criativo.

Motivados a alcançar nossos sonhos, encontramos o equilíbrio entre o papel de mulher, mãe, em muitos casos chefes de família e o que o nosso desenvolvimento profissional implica. O empreendedorismo feminino e a presença de mulheres nas equipes diretivas influenciam positivamente as motivações sociais.

Esse avanço no mundo do trabalho não é apenas um avanço da sociedade como um todo, mas também das empresas para as quais trabalhamos. Empresas que reconhecem que o nosso papel é essencial para gerar mudanças evolutivas no mundo.

As mulheres fazem parte de um setor da sociedade que sofreu uma discriminação incomparável, uma história marcada por lutas e superações, vendo esse crescimento na participação empresarial, é uma grande fonte de inspiração.

De acordo com um relatório da OIT na América Latina e no Caribe, as mulheres atualmente superam os homens em termos de desempenho acadêmico superior e, nos últimos 20 anos, as mulheres aumentaram as filas de empregos profissionais e cargos gerenciais médios e superiores. Esses fatores indicam que o conjunto de talentos fe-

mininos é grande e bem desenvolvido; no entanto, poucas mulheres na região avançaram para os mais altos cargos de liderança, como CEO e membros do conselho diretivo.

Hoje, parte do setor empresarial reconhece que a contribuição das mulheres nas organizações é essencial para que elas atinjam seus objetivos e mantenham sua posição. Somos nós que criamos ambientes mais humanizados graças à nossa capacidade de gerar altos níveis de empatia. Somos produtivas, com uma atitude de serviço, com características organizacionais e de planejamento, temos a facilidade de trabalhar em equipe e de nos relacionarmos de forma eficaz. Esta influência que geramos reflete uma maior motivação, tendo um impacto positivo na produtividade.

Nesses 16 anos trabalhando como assessora de negócios, descobri que as empresas que têm um alto percentual de mulheres em cargos executivos, têm melhores resultados financeiros e de posicionamento.

Nós, mulheres, somos melhores em gerenciar crises e se adaptar

à mudança. Essa capacidade de gerenciar processos de mudança e tolerar incertezas e ambiguidades é fundamental para o sucesso de qualquer empresa.

A diversidade é positiva, oferece-nos um leque mais amplo de visões que ajudam a descobrir problemas e soluções, a detectar rapidamente oportunidades.

Não viemos para competir, viemos para contribuir a partir da nossa peculiaridade, da nossa diferença.

Liderar no feminino traz consigo certas características, hoje apoiadas em estudos científicos e que são predominantes entre as mulheres líderes, motivando para essa capacidade de ouvir, e de se conectar com o nosso ambiente de uma forma diferente, através da empatia, com o objetivo de resolver conflitos, formar consensos, liderança com alta orientação para as pessoas, tendência à cooperação e atenção ao risco, empreendedoras por excelência, criativas e detalhistas. Colocamos nosso toque nos lugares onde estamos, alegria, carisma, emotividade.

Uma empresa equilibrada na diversidade toma melhores decisões por ter posições mais objetivas, além de entender melhor as necessidades dos clientes se conectando de forma mais eficaz com eles.

Ainda há um longo caminho a percorrer no acesso das mulheres a cargos de gerência nas empresas, alcançando igualdade de condições e oportunidades, salários justos. É preciso criar políticas públicas que promovam a educação e a igualdade nas condições de trabalho, para as mulheres, precisamos de uma mudança de pensamento, romper com esse teto de vidro que ainda nos limita ou nos leva a avançar muito lentamente obstáculos decorrentes da desigualdade de gênero no mercado de trabalho a todos os níveis.

É um desafio para todos nós, como sociedade, assumir o compromisso de promover esse papel feminino, tanto masculino quanto feminino, bem como os setores público e privado.

Alcançaremos sociedades mais prósperas quando as pessoas, in-

dependentemente de seu gênero, status social ou raça, tiverem oportunidades iguais de avançar com suas vidas, projetos e sonhos. As mulheres são protagonistas da mudança, estamos marcando este novo milênio com uma realidade diferente: saímos da “esfera privada” rompendo com limitações e hoje estamos ativamente presentes em todas as profissões.

Estamos aqui para fazer um balanço, para inspirar, para mudar o mundo que temos para o mundo que queremos para as próximas gerações.

Fontes:

<https://www.forbes.com.mx/mujeres-clave-del-exito-en-las-empresas/>

La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe informe de la OIT



Trabajando por la
Inclusión y el desarrollo
de las personas con
síndrome de Down

1

de cada 750 bebés
nacidos tiene
síndrome
de Down



Colectivo **21**
Perú

¿Qué es el síndrome de Down?

Una condición genética que se presenta cuando la persona tiene un cromosoma extra en el par 21 de las células del cuerpo. Se caracteriza por un grado variable de discapacidad cognitiva y ciertas características físicas que le dan a la persona con la condición un aspecto reconocible.

¿Quiénes somos?

Somos una asociación sin fines de lucro que nace con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, su inclusión en el medio familiar, educativo, social, deportivo, laboral y civil, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades y promoviendo su viabilidad como parte de la sociedad.

En el Perú hay cerca de
30.000 personas con
síndrome de Down



Trabajar en beneficio de las personas con síndrome de Down, orientando nuestros esfuerzos a hacer valer sus derechos, mejorar su calidad de vida, sensibilizar a la sociedad, promover una sociedad justa y lograr su total inclusión con igualdad de oportunidades, promoviendo el máximo grado de bienestar, autodeterminación, desarrollo personal, respeto y dignidad.



Lograr una sociedad en la que las personas con síndrome de Down participen en igualdad de condiciones y gocen de las mismas oportunidades que el resto de la población.

Nuestras líneas de trabajo:



Familia: Talleres de empoderamiento a padres, Talleres de sexualidad, Talleres de autoconcepto y autoconocimiento.



Salud: a la fecha, 12 campañas gratuitas de salud en diferentes distritos de Lima.



Educación Inclusiva: a la fecha 20 Campañas de concientización a alumnos, docentes y padres de familia en escuelas nacionales y particulares.



Inclusión Laboral: Talleres de preparación para el trabajo.



Deporte: 1ra Escuela gratuita de fútbol para niños, niñas y jóvenes con síndrome de Down.

Mulheres na liderança geram negócios socialmente responsáveis



Por: Lic. Scarlett Rodrigues da Cunha

No dia 08 de março, celebra-se o “Dia Internacional da Mulher”, uma data formalizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) na década de 1970 e, na contramão do que é visto na mídia, a data é carregada de muitas lutas das nossas ancestrais por direitos, proteção e respeito, no mercado de trabalho, nos direitos políticos, perante a sociedade e em outras instâncias. Sendo assim, é importante que tenhamos em mente o quão simbólico é a data, considerando todo o seu escopo de luta que antecede o dia 08 e perdura até os dias de hoje.

E por falar nos dias de hoje, mais de 50 anos após a determinação da data, se faz necessário admitir que ainda

temos muito o que percorrer, muito o que transformar, uma vez que as mulheres (em suas diversidades) estão sempre no epicentro, como as principais impactadas pelas desigualdades sociais, econômicas, territoriais e afetadas pelos extremos climáticos, ampliando os gargalos históricos. Trazendo para o contexto brasileiro, no qual 51.1% da população brasileira é de mulheres (PNAD, 2021), tem-se que:

- O Brasil é considerado 94º no ranking de desigualdade de gênero que reúne 146 nações, tendo um dos piores índices da América Latina e Caribe (Fórum Econômico Mundial – Relatório Global de Desigualdade de Gênero, 2022);
- Houve um aumento em 22% dos casos de feminicídio, segundo o Fórum de Segurança Pública (2020);
- 66% das mulheres assassinadas em 2021, eram negras (Atlas da Violência, 2021);
- Houve um aumento da diferença salarial entre homens e mulheres (22%) em 2021, segundo o IBGE;
- A taxa de desemprego entre mulheres é de 54% maior que a dos homens, de acordo com o IBGE (2022). Apesar de apresentar uma queda ao longo dos anos, ainda não é suficiente para reduzir a distância.

Os dados anteriores demonstram um diagnóstico macro a respeito das mulheres, isso porque quanto mais recortes sociais, econômicos e territoriais adicionamos, mais complexo fica, devido às somas de dores. Quanto mais marcadores em um mesmo corpo, maiores são os dilemas, desafios e as cicatrizes das desigualdades históricas. Nesse sentido, um dos caminhos para transformação desse cenário é o alcance das mulheres em espaços de tomada de decisão estratégicas na sociedade. Historicamente vemos homens em todos os seus privilégios ocupando cargos de liderança e de tomadas de decisões, então como esperar que as mulheres sejam prioridades se ainda há uma manutenção do poder? Somente quando mulheres alcançarem esses espaços é que teremos uma real priorização das pautas que nos acompanham. E essa luta para ocupar espaços de poder está intrínseca na própria data do dia 08 de março.

Somado à essa reflexão, um dos espaços que se tem mostrado extremamente estratégico e crucial para o enfretamento das desigualdades são os cargos de lideranças das empresas. O setor privado tem se tornado, cada vez mais, relevante na luta contra as desigualdades socioeconômicas e territoriais, uma vez que possuem influência e po-

der social e econômico para transformar o seu entorno. Vale destacar que as empresas têm reconhecido a sua importância, em especial, na promoção e garantias de direitos e devem construir práticas e políticas pautadas na responsabilidade social. E diante disso, trago duas provocações.

Quando escolhemos nossas representações — seja na política ou em outros espaços —, sempre buscamos trazer pessoas capazes de olhar para as nossas demandas e levar a nossa voz para espaços que não conseguimos ocupar. O mesmo deve acontecer quando falamos das lideranças empresariais. Há estudos que mostram os impactos significativos da composição das lideranças nas empresas com o processo de tomada de decisão, inovação e até mesmo de impactos sociais. Mulheres ocupando cargos de liderança nas empresas, estão contribuindo não só para a redução das desigualdades internas, mas também com a luta pela igualdade na sociedade como um todo. E aqui cabe a minha primeira provocação: trazer a importância de termos mais representatividade em espaços estratégicos e de decisões.

Dentre os impactos e benefícios de ter mulheres na liderança das empresas, temos:

- A cada 10% da elevação da diversidade de gênero impacta em um acréscimo de quase 5% de produtividade (ID_BR, 2022)

- Investir em diversidade de gênero apresenta a probabilidade de 93% de obter desempenho financeiro superior aos seus concorrentes

- 52% das empresas de capital aberto com alta pontuação na agenda ESG/ASG possuem mulheres nas lideranças (Monique Cardoso – FGV, 2021)

Ou seja, mulheres em espaços de liderança não só contribuem para que outras mulheres possam romper grilhões, mas contribuem para a construção de políticas e práticas que coloquem as mulheres no centro das discussões e das soluções, construindo empresas socialmente responsáveis, com modelo de negócios responsáveis, influenciando até mesmo a cadeia de valor e stakeholders. Os diferentes perfis das mulheres em espaços de tomadas de decisão são essenciais para a promoção da inovação, sendo um diferencial quando analisamos o mercado (clientes e investidores estão, cada vez mais, críticos e críticas com relação as empresas e estão cobrando ações de inclusão e de direitos humanos) e quando analisamos o próprio ambiente organizacional. Se a sua empresa

quer ser reconhecida e entendida de forma genuína como um negócio socialmente responsável, é imprescindível que invista nas agendas de diversidades, trazendo, cada vez mais, pessoas diversas para espaços estratégicos e para a construção conjunta de soluções.

Para que mais mulheres alcancem esses espaços, é fundamental que as empresas construam políticas, uma vez que temos mais de 100 anos de distância para alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Dentre as práticas esperadas pelas empresas estão contratações diretas para níveis de liderança, promoção das diversidades dentro das empresas, remuneração justa e equitativa, promoção do background educacional, política de maternidade e paternidade, combater cotidianamente as violências, promover uma rede de apoio, dentre outras. Isso porque não adianta apenas chegarem nesses espaços, as mulheres precisam permanecer neles e possibilitar que outras também cheguem.

A segunda provocação que eu faço gira em torno da pluralidade de mulheres ocupando esses espaços. Sendo assim, é imprescindível que as diversidades de mulheres estejam presentes nesses espaços também. Que possamos ver mais

mulheres negras como lideranças das empresas (que hoje, representam apenas 3% em cargos de liderança, segundo a Gestão Kairós, 2022), mais pessoas LGBTQIAP+, PCD's, mães, entre outros recortes que devem ser considerados de forma interseccional e transversal. Não somos apenas “uma coisa”, somos um conjunto de

marcadores, fruto das diferentes trajetórias, vivências e construção social e que nos torna quem somos e quanto mais olharmos para esses indicadores, mais representativo e plural esses espaços vão ficar, logo, mais parecidos com a realidade da sociedade também. Vale até mesmo refletir sobre a própria data do dia 08, que possamos alterar a singularidade no nome da data e começar a utilizar “das mulheres” no plural, bem como somos na sociedade, plurais e diversas.

Por fim, entende-se a importância das mulheres em liderar os espaços estratégicos nas empresas, não só para pensar e construir políticas e práticas que reduzam as desigualdades, mas em práticas que combatam às violências. E para além desse impacto gigantesco na sociedade, a presença de mulheres

contribuem para o cumprimento de metas e compromissos globais nos quais o Brasil é signatário, como a Agenda 2030 com o ODS 5 (Igualdade de Gênero). Somente com uma presença forte, diversa, plural de mulheres nesses e em outros espaços é que teremos ações mais coerentes, assertivas e inovadoras. Que possamos utilizar não só o dia 08 de março, mas todos os dias para refletir no contexto das mulheres no Brasil, o que cada ator social (e cada indivíduo) pode realizar para contribuir com a luta, para reduzir as desigualdades e promover uma sociedade mais justa, sustentável, respeitosa, inclusiva, garantindo a dignidade humana para todas as pessoas.



f  [img.compaygroup](https://www.instagram.com/img.compaygroup)
www.imedia360.com



A participação activa do equidade de gênero e igualdade nas empresas



Por: Lic. Rocío M. Collantes G.

Em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, destacamos sempre o valor da equidade e igualdade de gênero, pois é uma forma de ensinar às gerações futuras a importância da participação ativa das mulheres no setor empresarial e da inovação.

De acordo com Beatrice E. Avolio e Giovanna F. Di Laura em seu relatório “Progresso e evolução da inserção das mulheres em atividades produtivas e empreendedoras na América do Sul” -Revista da CEPAL No. 122 · Agosto de 2017, “a participação das mulheres no mercado de trabalho varia de país para país, pois reflete diferenças no desenvolvimento econômico, normas sociais, níveis de educação e acesso

a serviços de cuidados infantis. A taxa de participação da força de trabalho feminina é um motor de crescimento, de modo que a análise deste indicador pode dar pistas sobre o potencial de crescimento de um país. Pagés e Piras (2010) apontam que a promoção do emprego feminino tem impacto direto no crescimento econômico, não só das mulheres, mas também de suas famílias, ao aumentar a renda e a segurança financeira” (CEPAL, 2017).

A diferença entre homens e mulheres a nível mundial manteve-se constante até 2008, altura em que a disparidade de gênero aumentou como consequência da crise financeira internacional. Isso estava relacionado à contração do mercado de trabalho e à desaceleração do crescimento da taxa de emprego feminino em todas as regiões. Na América do Sul, provavelmente como resultado da crise financeira, houve uma estagnação na taxa de emprego feminino em 2009. No entanto, esta situação recuperou-se a partir de 2010 e a tendência para a redução do fosso entre homens e mulheres prosseguiu, devido ao facto de a taxa de emprego masculina ter crescido numa proporção menor do que a das mulheres (CEPAL, 2017).

As conquistas dos ambiciosos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente aqueles que afetam a igualdade de gênero e o em-

poderamento das mulheres, exigem mudanças transformadoras, abordagens integradas e soluções inovadoras. Com base nas tendências atuais, as intervenções existentes não serão suficientes para alcançar um Planeta 50-50 até 2030. A inovação é fundamental para superar a situação atual e fazer com que os ODS cheguem a todas as pessoas. A ONU Mulheres priorizou a inovação e a tecnologia como um dos “fatores impulsionadores da mudança” em seu novo projeto de Planejamento Estratégico 2018-2021 (ONU, 2019).

A estratégia de inovação da ONU Mulheres se concentra em:

- Conscientizar o mercado, investir e tomar medidas no nível da indústria como um todo para impulsionar um mercado de inovação que promova a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas. A ONU Mulheres lançou uma Coalizão Global de Inovação para a Mudança para promover intervenções em todo o setor;
- Desenvolver ferramentas e metodologias com parceiros industriais para adotar uma abordagem sensível ao gênero com respeito à inovação;
- Fomentar a inovação e o empreendedorismo entre as mulheres;
- Investir em inovações e tecnologias que respondam às necessidades das mulheres. (ONU Mulheres, 2019).

Mais de 57% das empresas participantes disseram que suas iniciativas de diversidade de gênero contribuem para

melhorar o desempenho de seus negócios. Quase 3/4 das empresas que promoveram a diversidade de gênero em cargos de gerência viram seu lucro aumentar de 5 para 20%, variando de 10 a 15% na maioria das empresas. A diversidade de gênero resulta em benefícios para os negócios se as mulheres ocuparem pelo menos 30% dos cargos de liderança e gerência. No entanto, este objetivo não é atingido por quase 60% das empresas que são, por conseguinte, incapazes de aceitar as vantagens que essa diversidade traria. Por outro lado, como em quase metade das empresas analisadas na pesquisa, menos de um terço das recrutadas em cargos gerenciais básicos são mulheres, seus quadros, incluindo cargos de alta gerência, são privados de todo o talento necessário para efeitos de gestão (OIT, 2019).

Yolanda Kakabadse, do Equador, em seu Ensaio “Usando os princípios da Carta da Terra para avaliar a justiça social e econômica na América Latina”, do livro: “A Carta da Terra em Ação: Rumo a um Mundo Sustentável”, de 2005, menciona que: “Na América Latina não podemos falar de um grande setor produtivo visionário e consciente de sua responsabilidade social e ambiental. No entanto, em cada país existe uma associação de líderes do setor produtivo, formal ou informal, que tem manifestado e colocado em prática novos valores baseados na equidade e na solidariedade. Esses processos são caracterizados por relações que exaltam os valores humanos e rejeitam modelos tradicionais que perpetuam desigualdades. Uma das áreas de maior

progresso diz respeito ao Princípio 11: 'Afirmar a igualdade de gênero e a equidade como pré-requisitos para o desenvolvimento sustentável e garantir o acesso universal à educação, saúde e oportunidades econômicas'. No campo político, foi promulgada a legislação sobre a obrigação de preservar a equidade de gênero nos processos eleitorais. Além da lei, a participação das mulheres na esfera política é cada vez mais marcada; no setor privado tem havido um aumento na liderança de mulheres que se destacam por suas qualidades profissionais. No campo acadêmico, o equilíbrio de gênero é irrefutável. No entanto, esse fenômeno é mais comum nas classes econômicas mais altas do que entre os pobres e marginalizados. O acesso à educação para meninas e mulheres carentes ainda é limitado. O aspecto mais relevante é que o debate foi gerado entre as autoridades encarregadas de formular políticas de desenvolvimento, e que a sociedade se conscientizou dos desafios no reconhecimento dos direitos e deveres do Estado e de seus cidadãos".

Em conclusão, devemos ensinar às gerações futuras o valor da Equidade e Igualdade de Gênero para que não haja discriminação econômica, social e racial, com base na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas. O Dia Internacional da Mulher foi institucionalizado em 8 de março de 1975 com o objetivo de buscar equidade e igualdade entre homens e mulheres no setor acadêmico e profissional,

sem discriminar ou menosprezar ambos os sexos. Continuemos a colocar em prática a ética e os valores baseados nos 4 pilares e 16 princípios da Carta da Terra, que nos chama à ação para amar o nosso Planeta Terra e seguir o Caminho Adiante, porque somos uma Família Humana e é nosso dever como Sociedade Civil continuar semeando a paz para que não haja violência, como nos diz o teólogo brasileiro Leonardo Boff. Certamente, o Setor Empresarial tem o dever de ensinar aos empresários a importância da Justiça Social e Econômica baseada na Equidade e na Igualdade.

BIBLIOGRAFIA

CEPAL, B. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Lima, Perú: Revista de la CEPAL N° 122.

ONU, M. (2019). ONU Mujeres. Obtido de Inovação e Tecnologia: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/innovation-and-technology>

Organización Internacional del, T. (22 de Maio de 2019). OIT. Obtido de: Las mujeres en puestos directivos contribuyen a aumentar el rendimiento empresarial: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701791/lang--es/index.htm



**A 15 AÑOS EN EL
MERCADO DE VENTAS**

**DE MAQUINARIAS E
IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS
Y REPUESTOS EN GENERAL**

**Brindamos atención y asistencia
técnica al campo en todo el Paraguay.**



Central Santa Rita +595 982 474 528 / Sucursal Bella Vista +595 983 569 676
Sucursal Katuete +595 982 / Sucursal Campo 9 +595 986 212 100

El papel de las mujeres como fuente de inspiración para las empresas responsables



Por: Ing. Mariela Tello Rojas

O setor empresarial foi duramente atingido após os últimos eventos em todo o mundo, eventos que exigiram que as empresas obtivessem a melhor versão de seu capital humano e criassem novos planos de ação para continuar.

No entanto, há muitos anos as mulheres buscam e trabalham para ocupar um lugar no ambiente de negócios. Aumentar o número de mulheres pelo número total de colaboradores e acordar ou eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres continua sendo um desafio dos nossos dias. Com as crises globais, a única coisa que aconteceu foi as mulheres deixarem o setor empresarial. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho: “uma perda significativa de emprego por parte das mulheres deveu-se à escassez as alternativas existentes no con-

texto de crise, às dificuldades em conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho remunerado devido ao encerramento de centros educativos e de assistência, entre outros”.

Tabela 1.

Disparidade de género no mercado de trabalho de acordo com cada região antes e durante a pandemia Imagem 1.

Región	Antes de la pandemia	Durante la pandemia
Centroamericana	13%	31%
Cono Sur	20%	35%
Andina	24%	33%

Disparidades de género no trabalho em fevereiro de 2020 e meados de 2021 por sub-região.



Fuente: Encuesta telefónica de alta frecuencia del Banco Mundial y PNUD (2021), Fase 2, Onda 1.

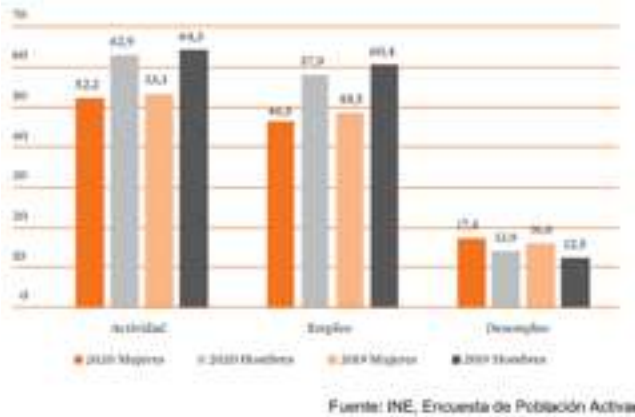
Fonte: Encuesta telefónica de alta frecuencia del Banco Mundial y PNUD (2021), Fase 2, Onda 1.

Región Centroamericana	Región Cono Sur	Región Andina	Región Caribeña
Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y la República Dominicana	Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y Brasil.	Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador	Antigua y Barbuda, Belice, Haití, Guyana, Santa Lucía, Dominica y Jamaica

Por outro lado, é crucial revisar a taxa de atividade, emprego e desemprego entre homens e mulheres entre 2019 e 2020.

Imagem 2.

Evolução da atividade, das taxas de emprego e desemprego, 2019 - 2020



Fonte: INE, Encuesta de Población Activa

De acordo com as tendências atuais, é pouco provável que a igualdade econômica seja alcançada até 2096.

A Unilever, empresa líder em bens de consumo, diz que “criar oportunidades para as mulheres é fundamental para erradicar a pobreza e acelerar o desenvolvimento global”. Ela garante que equipes que são formadas por aproximadamente o mesmo número de homens e mulheres, conseguem tomar melhores decisões, beneficiando a empresa: “Eles assumem posições mais equilibradas, entendem melhor as necessidades, desejos e preocupações de seus consumidores”.

Cada vez mais, as empresas em todo o mundo procuram cumprir com uma cota que reflita a menor diferença entre homens e mulheres, inclusive como requisito para poder contratar fornecedo-

res ou atrair novos clientes. Isso não só se tornou importante — porque é—, como as empresas responsáveis tomaram medidas sobre o assunto e implementaram políticas que colocam em prática o que hoje é de interesse internacional.

Então, quando falamos em buscar novas políticas para que as mulheres sejam cada vez mais inseridas no mundo do trabalho e as lacunas entre homens e mulheres sejam reduzidas, do que estamos falando? Falamos sobre a importância de reconhecer que tanto as mulheres como os homens podem complementar-se em vários setores de negócio, que ambos podem formar uma equipe; que cada um, a partir da sua competência, pode acrescentar e criar valor para as organizações.

É relevante esclarecer que não se trata de forma alguma de ocupar ou substituir o desempenho de nenhum dos dois, pelo contrário, falamos de complementaridade. É por isso que encorajo cada vez mais empresas dos vários sectores a reconsiderarem esquemas que permitam uma maior participação das mulheres na economia e, naturalmente, dos homens nos espaços familiares.

Afinal, a liderança do futuro exige um novo modelo baseado na criatividade, sensibilidade e comunicação, que são as principais características que as mulheres possuem e que favorecem amplamente a dinâmica empresarial.

Fontes:

Informe mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro, Consejo Económico y Social – España (2022) Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022, Organización Internacional del Trabajo (2022)



**SOMA
EXPRESS
CARGAS**

LOGÍSTICA NO ESTADO DA BAHIA

Somos uma empresa especializada em distribuição de Medicamentos e Biológicos, além de atender a diversos segmentos fracionados tais como E-commerce, Varejo, Armazenamento e Paletização.



WWW.SOMAEXPRESS.COM.BR

ENTREVISTA

ESPECIAL



**EMPRESA:
GRUPO INTERNATIONAL**

GRUPO INTERNATIONAL



CEO - Priscila Campos

Com unidades em São Paulo e no Rio de Janeiro, corporação atua na implantação de empresas estrangeiras no Brasil, prezando pela Responsabilidade Total.

Implantar empresas estrangeiras no Brasil. Esta é a principal atividade do Grupo International, que atende, ainda, às necessidades para a constituição dessas corporações, como demandas voltadas à emissão de vistos para estrangeiros, consultoria de marketing, BPO e outsourcing, e representação legal para estrangeiros domiciliados no exterior.

A CEO Priscila Campos chama a atenção, também, para o atendimento vol-

tado às necessidades ligadas à abertura de empresas no exterior (offshore) e explica que o público do Grupo se concentra em investidores estrangeiros que queiram expandir ou abrir corporações no Brasil. Atualmente, conta com unidades na cidade de São Paulo (SP), Guarulhos (SP) e Rio de Janeiro (RJ).

Ela se recorda de que as atividades do Grupo International se iniciaram em 2000, como International Consulting. Com a expansão, tornou-se referência internacional pela agilidade e a confiança passada, uma vez que, para uma empresa ou um investidor estrangeiro se estabelecer no Brasil, são imprescindíveis um representante legal e um administrador domiciliado no país.

Apaixonada por seu trabalho, Priscila sempre foi motivada por grandes desafios, inclusive conquistou seu espaço, ainda nova na área, destacando-se com seu conhecimento nas Câmaras de Comércio França e Portugal, tornando-se referência. Hoje, sente-se orgulhosa de todas as suas conquistas, sendo a maior delas o que se tornou hoje.

“Constituí a minha empresa sem capital, sem funcionários e sem fonte de renda. Iniciei sozinha e com uma filha recém-nascida”, destaca. Ela enfatiza, ainda, que o foco do Grupo é desenvolver a satisfação total do cliente, além de se pautar pela gerência participati-

va, constância de propósitos, melhorias contínuas, delegação e não aceitação de erros.

Para tanto, as mudanças e evoluções ocorrem em um curto espaço de tempo. “Implantar a gestão de processos internos foi algo desafiador, pois apenas com muita disciplina e comprometimento, garantimos a excelência em todos os serviços prestados e zero erro”, comenta. Entre os serviços estão os de assessoria contábil.

No departamento de contabilidade, a atividade passa pela definição de plano de contas e centro de custo; classificação da contabilidade de acordo com as normas e princípios contabilísticos; emissão de balancetes mensais; elaboração de balanço anual, DRE, DFC e notas explicativas; elaboração de livros contábeis; e elaboração de relatórios de contabilidade gerencial.

“Somos um dos líderes na terceirização de serviços administrativos, contábeis, tributários, financeiros, gestão de pessoas e processos, criados a partir da identificação das necessidades de back office de nossos clientes”, ressalta, explicando que há também os departamentos fiscal e pessoal.

No fiscal, os serviços são estes: exame da documentação no aspecto fiscal; exame da documentação do ponto de vista fiscal; conservação dos livros fiscais exigidos por lei; cálculo e emissão de formulários fiscais; elaboração e apresentação de obrigações federais, estaduais e municipais; e atendimento a fiscalizações.

E no departamento pessoal, ocorre a manutenção de cadastros de funcionários e serviços relacionados; elaboração de folhas de pagamento, liquidações, bem como recibos de recolhimento de encargos sociais e tributos correlatos; e cumprimento de outros requisitos estabelecidos na legislação, bem como qualquer procedimento de fiscalização.

Busca pela Sustentabilidade e Atenção ao Cliente

Priscila destaca a presença dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no Grupo International. Ela comenta que, para a corporação, tal agenda é de extrema importância, uma vez que representa a busca por direitos humanos e um desenvolvimento que considera os âmbitos econômico, ambiental e social.

“É um marco na busca por um mundo melhor para esta e as futuras gerações. Além disso, determina ações para acabar com a pobreza, promover a prosperidade e o bem-estar para todos, proteger o meio ambiente e enfrentar as mudanças climáticas”, elenca a CEO, chamando a atenção para os projetos da empresa na área ambiental e na Responsabilidade Social.

À vista disso, a organização orienta seus colaboradores para que evitem



desperdícios, adotando algumas práticas como desligar os monitores dos computadores após o trabalho, assim como todas as lâmpadas; usar de forma consciente folha de papel e descartar o lixo corretamente; e não desperdiçar água.

Todas as normas adotadas já foram concluídas. “Sempre que possível, estamos orientando, e a preferência é pelo uso de energia limpa, como é o caso da solar e eólica”, comenta. Hoje, inclusive, Priscila atua como representante legal e administradora de um projeto eólico localizado na região nordeste do Brasil.

Entre as práticas adotadas, desde 2019, a CEO elenca também, reforçando e resumindo as ações do Grupo Internacional: nada de copos descartáveis; economia de papel e energia; investimento na reciclagem; utilização de equipamentos econômicos; e investimento pelo uso de energia limpa. Essas práticas contam com o apoio de toda a equipe.

Já no âmbito da Responsabilidade Social, a empresa desenvolveu um programa de capacitação profissional para jovens e adultos. Trata-se de cursos variados para diversas áreas de administração, gestão financeira e empreendedorismo. “Conseguimos êxito, pois oferecemos aos

jovens oportunidades de carreira e oportunidades no mercado de trabalho”, comenta.

Práticas também são adotadas para garantir a qualidade, credibilidade e satisfação do público. Priscila explica que, inicialmente, a empresa acredita que tudo é de dentro para fora: “Com isso, oferecemos aos nossos clientes internos um ambiente de satisfação e qualidade em todos os processos”.

Essas práticas passam pelo entendimento de quem é o cliente; atendimento das necessidades e objetivos do público; ser simpático e humano; estar sempre presente para auxiliar e orientar nas tomadas de decisões;

e investir sempre na qualidade e nas ferramentas para garantir a agilidade no atendimento do cliente interno e externo.

A empresa investe no atendimento rápido ao cliente, pelo qual tenta atender a todas as necessidades com a maior agilidade possível, garantindo total satisfação. Por sua vez, críticas são consideradas como algo construtivo, uma vez que a equipe se dedica a encontrar estratégias e medidas para a rápida solução.

Priscila comenta, ainda, que a auto-avaliação como feedback é um dos primeiros procedimentos adotados na empresa, visto que não existe muita complexidade. A primeira



etapa ocorre internamente, onde o colaborador deve responder a um questionário que o faça refletir sua atuação em atividades e resultados, identificando os pontos fortes e fracos.

Já a segunda parte é avaliada pelos clientes externos, que analisam os serviços prestados, assim como a agilidade no retorno e soluções das necessidades. A CEO ressalta que, para garantir a satisfação, o Grupo investe em marketing, elaboração de conteúdos que contribuam para o desenvolvimento de empresas e na tomada de decisões de empresários e investidores.

Além disso, algumas regras foram estabelecidas na corporação para garantir uma estrutura qualificada e satisfeita. Essas diretrizes são adotadas por todos que integram a empresa, sendo funcionários, gestores, parceiros ou fornecedores. Um dos pontos dessa pauta é a definição de uma estrutura bem construída a partir do mapeamento de riscos.

Ainda nesta relação constam: elaborar um plano de conduta e ética bem definidos, manter sempre uma equipe qualificada, oferecendo treinamento para garantir a qualidade dos processos, uma gestão comprometida e acompanha-

mento de ajustes contínuos para a otimização dos processos e um canal de denúncia.

Este último é considerado uma das ferramentas mais importantes de todo o processo de implementação do Compliance. É por meio dele que o Grupo aumenta a credibilidade das ações diante dos funcionários, o que pode resultar no maior envolvimento da equipe nos processos e nas medidas.

“Para nós, o maior desafio foi implantar, pois o canal de denúncias deve garantir segurança do denunciante, o anonimato dos envolvidos na denúncia e, principalmente, deve servir como porta de entrada para informações que serão apuradas e, uma vez constatadas, solucionadas com a aplicação das sanções previstas no Código de Ética”, explica.

Priscila resume que esse conjunto de ações se configura em uma gestão eficaz, que é essencial para garantir mais credibilidade aos clientes e parceiros. “Tem como grande relevância manter nossa competitividade em alta no mercado, tornando-nos referência na excelência dos serviços prestados. Com isso, fica mais simples conquistar e fidelizar clientes”, conclui.



NOTA CENTRAL

NOTA CENTRAL

O papel da mulher na inspiração de Negócios Responsáveis



Por: LAQI

A paridade de gênero no mundo é uma pauta que, cada vez mais, ganha espaço nas conferências no âmbito empresarial, especialmente em ocasiões de tomada de decisão. Atentos ao público — que não se satisfaz apenas com o serviço ou a entrega de um produto, mas se volta a todo o processo de prestação ou produção —, os líderes empresariais estão ampliando a visão sobre o tema.

À vista disso, as corporações têm parte importante na mobilização dos meios necessários para a construção de uma parceria global revitalizada, em atenção à Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU). E isso envolve também diferentes setores, uma vez que cada parte precisa do empenho da outra.

Para compreender esse panorama e ancorar estratégias para o alcance de resultados positivos, primeiramente, é preciso compreender os números que ainda envolvem a disparidade de

gênero nas corporações. Com base na Organização Internacional do Trabalho (OIT), a crise causada pela pandemia de covid-19 ainda reflete nos mercados de trabalho da América Latina e do Caribe.

Nessas regiões, houve um impacto maior sobre as mulheres, apresentando o desafio de enfrentar um retrocesso sem precedentes na igualdade de gênero no trabalho. Em dados, dos 23,6 milhões de postos de trabalho de mulheres perdidos no pior momento da crise, cerca de 4,2 milhões ainda não tinham sido recuperados até o fim de 2021.

Por sua vez, segundo a OIT, no caso dos homens, os 26 milhões de empregos perdidos já haviam sido quase totalmente recuperados. No começo da década de 1990, a taxa de participação regional das mulheres, que estava em torno de 41%, aumentou de forma constante para 25,3% em 2019. Já em 2020, no mesmo período, caiu para 47%.

Em 2021, a taxa de participação registrou uma recuperação insuficiente, uma vez que subiu para 49,7% - 2,5 pontos percentuais abaixo dos níveis pré-pandemia. Ao mesmo tempo, no terceiro trimestre daquele mesmo ano, a taxa média de desocupação para as mulheres ficou em 12,4% - a mesma de 2020, mostrando que não houve melhora.

Tais dados podem ser reflexo de medidas que foram adotadas em meio à crise sanitária, como o fechamento de unidades educacionais e de cuidados em geral, onde a predominância é a participação feminina no trabalho. Além disso, os setores, como comércio, restaurantes e hotelaria, também tiveram impactos, refletindo na mão de obra feminina.

Já o emprego informal registrou maiores impactos, especialmente nas micro, pequenas e médias empresas, onde, de acordo com a OIT, o emprego feminino também é predominante. Um exemplo é o trabalho doméstico - no qual 91% são constituídos pelo público feminino e 72% são informais - que foi afetado de forma considerável por perdas de empregos.

A OIT frisa, ainda, que a pandemia ressalta as desigualdades, frisando que as disparidades de gênero, tanto na participação quanto na renda, ocorrem de forma persistente em mulheres de menor renda e menor escolaridade. Nisso, enquadram-se as mulheres rurais, chefes de família com crianças pequenas, com menos formação e educação, as indígenas e afrodescendentes.

Ainda em fase de recuperação, o mundo empresarial tende, agora, a visar às estratégias para mudar

esse panorama, contribuindo, assim, com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a aplicação de políticas, leis e regulamentos que levem à tomada de decisão de forma consciente.

Violência e assédio no trabalho

Outro dado que chama a atenção é que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas, quase 23%, sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual, de acordo com a OIT. E tal realidade se torna um desafio, dado que apenas metade das vítimas em todo o mundo havia revelado suas experiências para outra pessoa.

Segundo a Organização, as mulheres eram mais propensas a compartilhar suas experiências do que os homens, ficando em 60,7% contra 50,1%, respectivamente. Globalmente, 17,9% dos homens e mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológicos em sua vida profissional, e 8,5% disseram ter enfrentado violência e assédios físicos.

Os grupos com maior probabilidade de serem afetados por diferentes formas de assédio relacionam jovens, migrantes e mulheres e homens assalariados. As mulhe-

res jovens tinham o dobro da probabilidade dos homens jovens de ter enfrentado violência e assédio sexuais, já as mulheres migrantes tinham quase o dobro da probabilidade das não migrantes.

Neste ponto, a Organização das Nações Unidas (ONU) ressalta que eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas se configura em uma das metas do ODS 5, que aborda a igualdade de gênero. Destaca, ainda, que a prevenção da violência de gênero é necessária para que ela não ocorra em primeiro lugar.

Na série de metas desse ODS, está a ação de acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte, assim como eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, além de garantir a participação plena e efetiva e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis.

A violência de gênero, inclusive, já mobilizou diversas agências devido aos dados alarmantes. Segundo a ONU, em 2021, ao menos 4473 mulheres foram vítimas de feminicídio na América Latina e Caribe. Isso representa, ao menos, 12 mortes violentas de mulheres

por razão de gênero a cada dia na região.

Dos 18 países e territórios da América Latina que expõem as características sobre o tema, 11 apresentam uma taxa igual ou superior a uma vítima de feminicídio por 100 mil mulheres. As maiores taxas na América Latina foram em Honduras (4,6 casos por 100 mil mulheres) e República Dominicana (2,7 casos por 100 mil mulheres).

Já no Caribe, 28 mulheres estão entre vítimas de violência letal de gênero em 11 países e territórios que enviaram informações correspondentes ao ano de 2021. Belize e Guiana tiveram as maiores taxas de feminicídio no Caribe (3,5 e 2,0 por 100 mil mulheres sequencialmente), enquanto o maior número absoluto de vítimas foi na Jamaica (nove em 2021).

Para a OIT, todos os países, com o apoio do mundo empresarial, devem ratificar e implementar a Convenção 190 da instituição, que visa acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Sustenta, ainda, que tais práticas prejudicam vidas e meios de subsistência, seja no local de trabalho, em espaços públicos ou em casa.

A C190 da OIT reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e as-

sédio, incluindo violência e assédio baseado em gênero. Ela também destaca que as mulheres e outras pessoas pertencentes a grupos vulneráveis estão em maior risco e pede a adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero.

Caminhos e busca pela mitigação

Um dos caminhos apresentados pela ONU Mulheres, uma organização das Nações Unidas dedicada à igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, é uma relação de princípios, que passa pelo estabelecimento de uma liderança de alto nível para a dignidade de gênero. Isso inclui tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras; e promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.

O método considera também implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres, promover a igualdade através de iniciativas de defesa comunitária e mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

Outro índice que pede atenção e ações é o ritmo de progresso para a plena igualdade de gênero, que pode levar 300 anos para ser alcançado. O dado consta no relatório feito em conjunto com a ONU Mulheres e o Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais, que aponta, ainda, que tais realidades de violência estão exacerbando mais as disparidades de gênero.

Em países da América Latina, como o Brasil, a disparidade social deixa muitas mulheres e meninas em situação de vulnerabilidade. Um exemplo é o acesso à energia limpa. O relatório revela que meninas brasileiras em áreas rurais com acesso à eletricidade têm 1,5 vezes mais probabilidade de concluir o Ensino Fundamental aos 18 anos.

O acesso à saúde também ganha destaque, uma vez que municípios com alta incidência de pobreza e desigualdade e recursos de saúde limitados têm maior mortalidade materna quando comparados com os municípios com melhor infraestrutura social e de saúde. E esses pontos precisam ser considerados pelo mundo empresarial, visando também à Responsabilidade Social.

Envolvendo a comunidade externa e famílias, inclusive de colaboradores, as desigualdades de gê-

nero e outras violações dos direitos humanos persistem também no âmbito familiar. Segundo a ONU, as mulheres continuam entrando no mercado de trabalho, contudo, o casamento e a maternidade reduzem suas taxas de participação.

Os dados mostram, ainda, que metade das mulheres casadas que têm entre 25 e 54 anos participa da força de trabalho. Esse número é comparado aos dois terços das mulheres solteiras e 96% dos homens casados. Uma das principais causas da desigualdade é que as mulheres continuam realizando três vezes mais cuidados não remunerados.

Entre os caminhos apontados, com base na ONU, as empresas podem participar com sugestões quanto ao investimento de serviços públicos, especialmente em saúde reprodutiva, para expandir as escolhas das mulheres e meninas, assim como promover sistemas de proteção social, como licença parental remunerada.

Podem apresentar, também, ideias para a garantia da segurança das mulheres através da implementação de leis para eliminar a violência contra mulheres e meninas e fornecer justiça e apoio aos sobreviventes da violência. Tais realidades e uma série de ações particulares em cada organização

podem servir de dados para a proteção e busca da igualdade de gênero.

LAQI comprometida com o tema

Não é um conhecimento novo de que a criatividade, visão e coragem são características da personalidade da mulher, ainda mais quando elas ocupam lideranças no mundo corporativo, onde os desafios se apresentam como uma constante.

Ao mesmo tempo em que o papel da mulher nas corporações ganha destaque, provoca debates quanto à igualdade, valorização e participação delas na tomada de decisões. E neste mês, no qual se comemora o Dia Internacional da Mulher (8 de março), o Latin American Quality Institute (LAQI) ressalta seu compromisso com o tema.

Desde o início do projeto de Responsabilidade Total em toda a região, em 2001, a LAQI proporciona às empresas associadas um modelo ideal de organização que promove ações baseadas em boas práticas corporativas. Com todos esses conceitos, incluídos atualmente no Modelo de Excelência Latino-Americano (LAEM), o papel da mulher como líder no mundo corporativo ganha destaque.

Essa importância é ressaltada devido à ligação do LAEM aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que, por sua vez, envolvem as ações ESG. Esse modelo desenvolvido pela LAQI atende, ainda, às necessidades de empresas e organizações na América Latina, relacionando em sua base as 40 + 10 ações LAQI e reunindo um conjunto de ações.

Nesse âmbito, o LAEM atua com os participantes desempenhando um papel de liderança no estabelecimento e sustentação de uma infraestrutura regional de Qualidade, que aumenta a competitividade do sistema econômico latino-americano. Aumenta, ainda, os compromissos com a gestão da Qualidade Total nas organizações latino-americanas.

A LAQI também integra, desde 2013, as ações do Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles - WEPs), um conjunto de princípios que oferece às empresas orientação para a promoção da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Os WEPs foram estabelecidos pelo Pacto Global da ONU e pela ONU Mulheres e são informados por padrões internacionais de direitos humanos e trabalhistas e funda-

mentados no reconhecimento de que as organizações têm interesse e responsabilidade pela igualdade de gênero e pelo empoderamento das mulheres.

Referências

<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/empoderamento-economico/empresas/>

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_838554/lang--pt/index.htm

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_863224/lang--pt/index.htm

<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>

<https://brasil.un.org/pt-br/208824-agencias-da-onu-fazem-apelo-diante-de-novos-dados-de-violencia-de-genero>

<https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>

<https://news.un.org/pt/story/2019/06/1677851>

<https://www.laqualityinstitute.org/laem.php>

<https://www.weps.org/>



REPORTAGEM ESPECIAL

SIMONE BAGUINSKI



Dra. Simone Baguinski

Incansável na educação de negócios, escritório se volta ao planejamento dos negócios e do patrimônio particular de clientes, pautando-se pelas ações ESG e pela agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O Simone Baguinski Advocacia é um escritório moderno cujo atendimento especializado de sua sócia, a Dr.^a Simone Baguinski, permite o planejamento dos negócios e do patrimônio particular da sua rede de clientes, com inteligência tributária. As atividades se iniciaram em 2016 e tal trajetória congrega as áreas tributária, sucessória, societária, civil, governança corporativa e compliance.

Esses campos contam com uma grande rede de parceiros de áreas multidisciplinares, que possibilitam uma prestação de serviço de excelência. De acordo com a Dr.^a Simone, cada caso é um verdadeiro trabalho de alfaiataria. Ela também ministra aulas em todas as principais cidades brasileiras, e com uma sólida rede de negócios e parceiros, atende às principais regiões do Brasil.

Hoje, o escritório fomenta as relações interdisciplinares, seus parceiros e a educação. “Empreender em um país, como o Brasil, é um verdadeiro ato de coragem. Empreender no segmento de prestação de serviços é um desafio diário”, comenta, ressaltando que o início do escritório foi concomitante à gestação de seu segundo filho.

“Eu havia trabalhado em grandes bancas de advocacia, fui sócia de importantes escritórios brasileiros e tive uma experiência como head jurídico de uma companhia aberta brasileira, de grande porte. Sempre tive o sonho de realizar a advocacia como planejamento, de estratégia, de resolução de conflitos”, comenta.

Em meio a isso, as dificuldades foi a elaboração de uma metodologia de trabalho eficaz, oportunizando aos clientes um olhar menos “bélico”, com foco no planejamento extrajudicial, formação

de uma rede de pessoas com propósitos e valores congruentes, formada por parceiros de trabalho nas mais variadas áreas, como contábil, administração, auditoria, psicologia, entre outros.

“Colocar-se no mercado, mesmo com uma vasta experiência, requer resiliência, trabalho focado e contínuo, estudo permanente e a compreensão das necessidades globais do cliente”, comenta. Ela explica que o escritório também busca parcerias para o atendimento das necessidades dos clientes externos.

Trata-se de uma empresa que amplia o foco da prestação de serviços, não se limitando às soluções jurídicas do seu cerne, mas às necessidades globais que trazem áreas multidisciplinares. À vista disso, a ideia é dividir esforços e multiplicar resultados, em uma efetiva corrente em que todos ganham.

“O cliente precisa compreender quem são as pessoas que realizam a entrega que ele necessita. Reuniões constantes, hoje facilitadas pelas ferramentas virtuais, treinamentos aos sócios e colaboradores e antecipação de soluções aos problemas são diferenciais que aproximam e travam relações de longo prazo”, pontua.

Os canais de comunicação são medidos, em especial, em constante contato com os alunos, no segmento de educação. Segundo a Dr.^a Si-

mone, a visibilidade digital oportuniza incorporar sugestões e reavaliar procedimentos quando as críticas chegam. “Nenhuma comunicação deve ser desdenhada, o crescimento depende do quanto se está disposto à escuta ativa”, frisa.

Mudanças também foram necessárias, como as reuniões, que nos últimos anos foram altamente concentradas nas plataformas digitais, o que, de certa forma, oportunizou a aproximação a um público maior. “Entendemos que, para nossas áreas de atuação, os aspectos positivos são o ganho de escala, economia de custos e de tempo”, ressalta.

Sustentabilidade e Responsabilidade Social

A Dr.^a Simone ressalta que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são o diferencial do novo mundo corporativo. Ela frisa que as empresas focadas na mobilização social e desenvolvimento sistêmico em prol das melhores práticas para um mundo melhor, sem dúvida, serão as melhores corporações para trabalhar.

“Entendemos que educação de qualidade e parcerias para o atingimento das metas são as práticas colaborativas mais intensas do nosso escritório em busca da paz e justiça mundial”, pontua, afirmando que todos os ODS são “relevantíssimos” e o escritório tem projetos permanentes em dois deles: educação de



Pâmela Fiuza - contadora - projeto Educação

qualidade e parcerias em prol de metas.

Ainda neste âmbito, ela enfatiza que o alinhamento aos 17 ODS da Agenda 2030 é um compromisso permanente, em especial para que as ações coordenadas do governo, empresas e sociedade tenham o respaldo jurídico diante do olhar atento às realidades dos universos dos clientes e todo o público que os cerca.

O core business do escritório é voltado às melhores práticas empresariais, particulares ou patrimoniais. “O Brasil é um país com uma diversidade gigante, inclusive legislativa, e, embora não exista uma norma específica sobre o tripé ESG, essas práticas são exigências em vários segmentos, especialmente nas companhias que buscam a confiança dos seus investidores”, garante.

O Simone Baguinski Advocacia diag-

nostica o momento presente dos seus clientes, prospectando os cenários que conduzirão à excelência do modelo de negócio. Assim, o jurídico precisa compreender a estratégia, tanto para meio ambiente quanto para a responsabilidade social. Já os oito princípios da governança corporativa são aliados na execução tática do que é planejado.

Além disso, ética e responsabilidade social são fundamentais na organização como ferramentas de trabalho. A prestação de serviços objetiva justamente a entrega do trabalho pautada nesses dois princípios. À vista disso, a área de atuação congrega profissionais que preparam os clientes para a implantação da governança corporativa de acordo com o tamanho e necessidades.

“Somos incansáveis na educação de negócios. Oferecemos cursos on-line e presenciais que alcançam em tor-

no de 2 mil pessoas por ano”, explica. Hoje, a empresa funciona em um local compartilhado, um coworking, com o objetivo de dividir os espaços de forma sustentável, inteligente e com custo compartilhado.

“É a união de profissionais independentes que procuram um espaço democrático para desenvolver projetos sem o isolamento do home office e com a possibilidade de ampliar horizontes, em todos os sentidos. Muitos profissionais se reinventaram nos últimos anos. Esse modelo se alinha ao momento do país, que está estabelecendo novos alicerces econômicos e de valores”, resume.

Com isso, o escritório mantém o ideal de estabelecer, mesmo nas crises, verdadeiras oportunidades de crescimento: intelectual, econômico, de negócios, de pessoas e de afetos. “Compartilhar para crescer é uma tendência mundial e de negócios, e nossa forma de contribuir é também pelo ensino”, reforça.

Enquadrado como Sociedade Individual de Advocacia, o escritório associa uma rede de colaboradores e parceiros, que não são sócios ou empregados efetivos e garante relações de verdadeiros ganhos mútuos no atendimento macro das necessidades nacionais e internacionais. Funciona, ainda, no sistema de parceria em 14 estados brasileiros.

O escritório tem um Código de Ética alinhado às diretrizes da Ordem dos

Advogados do Brasil (OAB) e todos os contratos estão alinhados à Lei Anticorrupção brasileira. Essas ferramentas são diretrizes para todos os parceiros, formalizados por Acordos Comerciais e Parcerias de Negócios. O maior desafio é multiplicar essas ferramentas na rede de negócios, em especial no cliente final.

“Não há dúvidas de que o empresário visionário já percebe a importância da sistematização de normas customizadas ao seu negócio, com o objetivo de responsabilidade social e corporativa. A empresa moderna é a que busca, tal como um trabalho de alfaiataria, implantar o compliance adequado à estrutura e que multiplique resultados”, explica.

A Dr.^a Simone resume que a prestação de serviços, a indústria, o comércio, o ensino, o serviço público, ou seja, qualquer segmento é altamente impactado quando a gestão é falha ou deficitária. Com isso, ela ressalta que a boa gestão é requisito para negócios sustentáveis no longo prazo e para estabelecer a confiança no mundo altamente competitivo empresarial.

“Nosso papel, como advogados, é justamente estarmos alinhados à necessidade de criação e implementação das ferramentas que possam segmentar o fluxo da comunicação transparente entre os próprios sócios, empresa e colaboradores e, claro, toda a cadeia que se relaciona com a empresa”, finaliza.



SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —



SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —

Almirante Tamandaré, 103/1901 – Caxias do Sul/RS

RE POR TA GENS



PETZÂNIA

A Petzânia é um novo conceito de Pet Shop, com Pet Store, Centro de Estética, Clínica e Pet Parque. No mercado desde dezembro de 2011, volta-se ao varejo e a tutores de cães e gatos. Para tanto, conta com um histórico de conhecimento das especificidades do mercado pet, da rede de fornecedores, do perfil do cliente e da criação e alinhamento de processos.

A diretora de Serviços e Relacionamento, Rúbia Helany Nogueira Campos, ao explicar as implementações, pontua que, neste primeiro ano, o desafio é criar inteligência de processos e, em seguida, implantar o programa de Qualidade Total, uma vez que o atendimento é pautado pela excelência visando à satisfação do cliente.

Como um dos pontos primordiais nesse processo estão os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Rúbia Helany ressalta que essa agenda, criada pela ONU como alvo a ser alcançado, é ousada, mas extremamente importante. “Todas as organizações devem se perceber como parte da solução, corresponsáveis por contribuir com o desenvolvimento da sociedade”, frisa.

Nesse âmbito, um programa de educação e cuidado ambiental da Petzânia está em fase de planejamento. Já no campo da Responsabilidade Social Corporativa, a empresa conta com programa de desenvolvimento de habilidade no cuidar de animais de companhia, feiras e eventos de adoção e conversão de lucro pela compra de produtos específicos a ONGs de apoio aos animais.





Rúbia Helany explica que, na primeira etapa dessa iniciativa, a organização possibilitou a formação de pequenos cuidadores, curso de higiene e cuidados faciais de braquicefálicos, eventos de adoção e venda de brinquedos, com conversão de 100% do lucro à Organização Não Governamental “Adote com consciência”.

“Os resultados foram extraordinários. Ressaltamos, entre eles, o fantástico aprendizado das crianças no cuidado com os animais. Eles aprenderam com veterinários, adestradores e groomers diversas novas habilidades e competências para serem cuidadores responsáveis”, elenca quanto aos frutos colhidos das iniciativas de Responsabilidade Social.

Ela considera, ainda, como o programa mais relevante nesta área, o desenvolvimento de habilidades no cuidar de

animais de companhia, por promover conhecimentos importantes para criação adequada dos animais no ambiente familiar. Tal ação vai, também, ao encontro das diretrizes em busca da sustentabilidade.

Já em relação à satisfação dos clientes e fornecedores internos e externos, a empresa entrega qualidade, com um atendimento atencioso e comprometido, transmitindo valores de responsabilidade, ética, respeito e empatia. A diretora resume que a Petzânia contribui para que a vida seja mais agradável e feliz.

Para tanto, pesquisas de satisfação são aplicadas com clientes internos e externos, pelas quais é possível analisar, com muita atenção e respeito, possíveis críticas ou sugestões. “Aprendemos com nossos clientes, crescemos e evoluímos com eles”, comenta, citando, ainda, os stakeholders, que recebem atenção especial: “Avaliamos suas expectativas e interesses individualmente”.

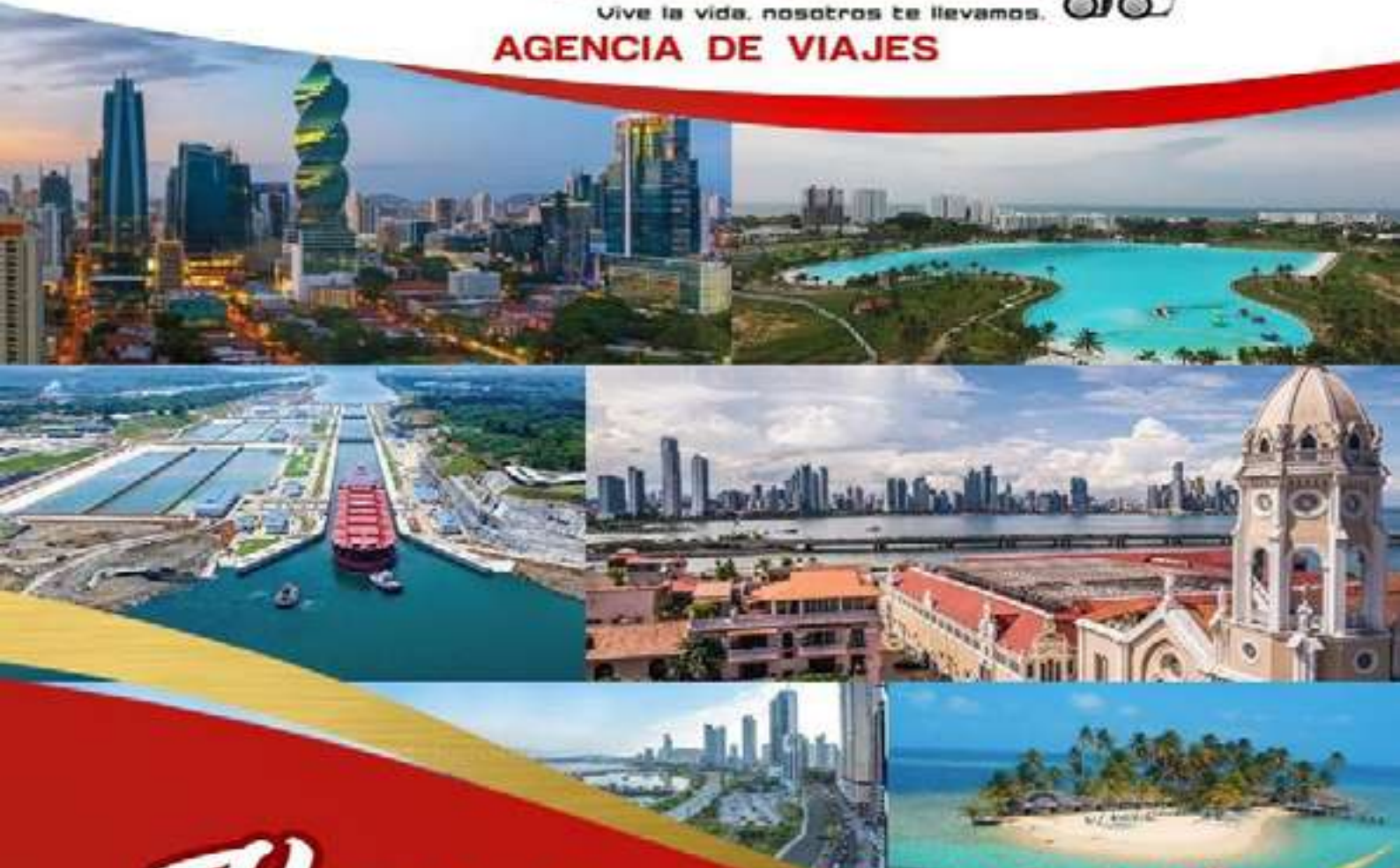
Rúbia Helany ressalta que todas essas ações integram uma boa gestão, essencial para a construção da boa reputação corporativa. “A cultura da organização reflete muito a dos próprios gestores. Seus princípios e valores podem ser notados em cada tomada de decisão e no perfil ético de atendimento de cada colaborador”, conclui.

PANA**Traslados**

Vive la vida, nosotros te llevamos.



AGENCIA DE VIAJES



Ven a conocer ★ Panamá ★

- **Traslados Aeropuerto / Hotel.**
- **Paquetes turísticos (San Blas, playas, montañas, tránsito por el canal, city tour, resorts todo incluido).**
- **Hospedajes.**
- **Traslados a Playa Blanca y**
- **Puerto de cruceros.**

Reservas y Cotizaciones:

☎ +507 6500-7970 ☎ Oficina +507 345-6870

✉ panatraslados@gmail.com 📱 panatraslados507

LA VIENNE DERMATOLOGIA E NUTROLOGIA

A La Vienne está no mercado desde 2015 e se situa na cidade de Cotia, na Grande São Paulo, embora seus líderes, Dr.^a Larissa Viana e Dr. Raphael Viana, tenham uma vasta experiência, dado que são médicos desde 2001 e atuaram por 13 anos em outras clínicas em Osasco, também no estado de São Paulo.

A Dr.^a Larissa atende na Dermatologia Clínica, mas, hoje, a maior parte de seu atendimento se volta à Dermatologia Estética. É também criadora do Método de Embelezamento Facial La Vienne, que, através de uma análise computadorizada, exame do paciente e atenção

aos seus desejos, faz uma programação de tratamentos individualizada para resultados naturais e harmônicos.

Já o Dr. Raphael é especialista em emagrecimento e melhora da qualidade de vida de pacientes. Por meio de seus conhecimentos em Nutrologia e Medicina do Esporte, com atendimento diferenciado, com tempo para fazer bioimpedância, escuta de queixas e desejos dos pacientes, obtém excelentes resultados.

Pautada pela qualidade, a clínica tem todos os processos de atendimento





por escrito. Eles contam que todos os dias os colaboradores são lembrados, pela gerência, de tudo o que deve ser seguido. Além disso, uma vez por semana é feita uma reunião para saber o feedback de clientes. “O gerente monitora todos os processos de atendimento feitos pelas secretárias pelo whatsapp”, explicam.

A empresa também é favorável ao desenvolvimento sustentável e conta com ações que ajudam nesse âmbito, como receitas on-line, para evitar uso de papel, assim como a não utilização de sacolas plásticas para entregar amostras aos pacientes, dando lugar a saquinhos de organza. Além disso, segue todas as normativas da Vigilância Sanitária, inclusive de descarte de amostras grátis.

“Para evitar que vençam, sempre fazemos cestas de produtos e damos aos nossos melhores pacientes. Mas,

se vencem, entregamos aos laboratórios que forneceram para que façam o devido descarte”, frisam. As ações também estão relacionadas à proximidade com o público, no caso, os pacientes, e com todos os colaboradores.

Como o Dr. Raphael trabalha com emagrecimento, ele estimula que funcionários tenham uma alimentação correta, façam exames periódicos e orientam tratamentos caso necessário. Além disso, algumas vezes por ano, promove competição entre funcionários para ver quem perde mais gordura e ganha mais massa muscular em um determinado período.

Eles comentam que, para satisfazer clientes e funcionários, é necessário, antes de tudo, entendê-los e saber o que esperam. “Para isso, internamente, fazemos reuniões periódicas e com pacientes, além de termos uma consulta muito mais demorada que o

usual, o que faz com que possamos entender os desejos do paciente e tentar satisfazê-los”, elencam.

Os médicos também seguem o Código de Ética Médica, o sistema de atendimento tem toda a segurança de dados dos pacientes, as funcionárias são treinadas para atendimento toda semana e há, por escrito, a visão, missão e valores da clínica, lembrando sempre os colaboradores. Além disso, todas as decisões são baseadas nesse tripé.

Eles frisam que o foco não é a satisfação de outros médicos ou mesmo da sociedade de médico, mas, sim, os pacientes. “A boa gestão traz novos clientes, faz com que eles nos indiquem, com que tenhamos funcionários e clientes satisfeitos, enfim, faz com que possam crescer progressivamente”, conclui.



LA VIENNE

**DERMATOLOGIA
NUTROLOGIA**



Há 21 anos transformando
as vidas de nossos
estudantes!

**A escola técnica
mais premiada
do Brasil!**

**Enfermagem
Estética
Gastronomia
Nutrição
Radiologia**

 **dnananindeua**

 **91 98883-7901**

 **cursosdna.com.br**



BOX BRASIL TRANSPORTADORA

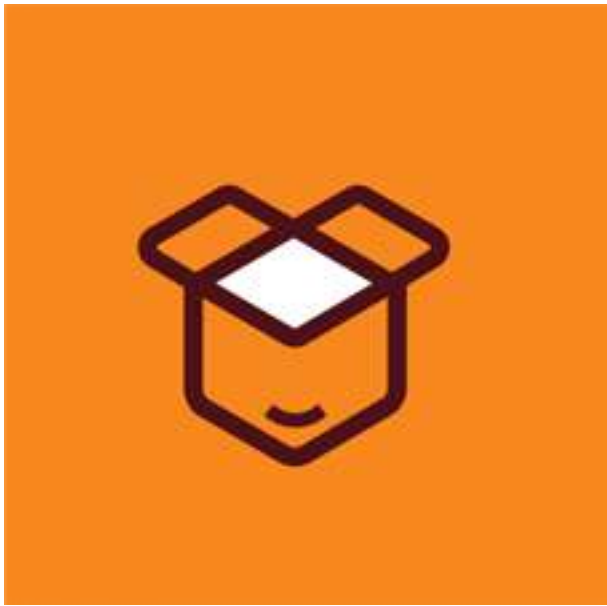
A Box Brasil é uma empresa do ramo de comércio exterior, importação e exportação. Está no mercado desde 2004, quando iniciou suas operações no Brasil, e tem se destacado na área de transportes aéreos internacionais. Está situada em Rio Grande da Serra, no estado de São Paulo, e conta com filial em São Caetano do Sul, no mesmo estado.

A CEO, Michelle Onishi, e o diretor de Marketing, Jefferson Ribeiro, explicam que, a princípio, a ideia era atender a lojistas que residem em outros países. Contudo, com as paralisações dos meios convencionais de envios durante a pandemia de covid-19, eles perceberam que são um serviço essencial, não somente para lojistas, mas para qualquer pessoa.

Eles comentam, ainda, que os serviços vão do envio de um envelope com documentos a toneladas, desde as compras até os envios. À vista disso, a qualidade é um dos compromissos com os clientes, dado que a empresa cresceu por indicações. “Nosso grau de satisfação é altíssimo, pois a Box Brasil dá importância para cada atendimento, de forma personalizada e humanizada”, citam.

A empresa considera a agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) extremamente importante, inclusive contribui nas ações de minimizar males, como a fome nas comunidades próximas à empresa, proteger e cuidar do meio ambiente através da conscientização e ações como coletas e descarte correto de materiais recicláveis.





Um dos pilares das ações ESG, a questão ambiental é ressaltada nas pautas da Box Brasil. Um destaque é a coleta de materiais recicláveis. “Estamos no início, porém já avaliamos como um bem comum necessário e queremos evoluir ainda mais, para melhorar as nossas contribuições tanto como empresa quanto pessoal”, explicam.

Já no campo da Responsabilidade Social Corporativa, a empresa se volta ao auxílio a pessoas com condições limitadas com alimentos e à redução do impacto de produtos no meio ambiente. Além disso, a ética está presente em todas as ações, tanto que os contratos asseguram 100% a segurança de dados, tanto de clientes quanto de organizações.

Michelle e Jefferson destacam que a Box Brasil tem um grau de satisfação de altíssimo desempenho com colaboradores, clientes, fornecedores e prestadores de serviços. “Nosso trabalho preza sempre pelo atendimento humanizado, personalizado para cada setor, atendi-

mento único que é feito com muito carinho e dedicação todos os dias”, explicam.

Eles frisam, ainda, que tal reputação garantiu o crescimento e o comprometimento em todos esses anos de empresa, sendo que o maior marketing sempre foi a indicação de clientes satisfeitos com os serviços, o famoso boca a boca. Também no atendimento, há uma NPS pela qual o cliente consegue avaliar os serviços por notas ou deixando sugestões e informações.

A partir disso, um setor responsável coleta esses dados, transformando-os em pautas para reuniões, em que se discute caminhos para a busca de melhorias. Mensalmente, são realizadas conferências, onde todos os colaboradores podem dar sugestões e apresentar opiniões para que, juntos, analisem como foi o mês anterior da empresa em todos os aspectos.

Michelle e Jefferson reforçam a importância de se ter uma boa gestão para o andamento positivo da corporação. “Nós, da Box Brasil, prezamos pela excelente imagem que nossa empresa carrega e transmite. Mesmo com todo o crescimento que tivemos nesses anos, mantivemos a transparência com todos os nossos clientes em todos os processos e etapas”, concluem.





**PUBLI PLUS
TEXTIL**



CONFECCIÓN DE UNIFORMES Y ROPA INDUSTRIAL



¿QUIENES SOMOS?

Publi Plus Textil es una empresa que se dedica a la confección y producción de ropa industrial y a la manufactura de merchandising.

¿QUE PRODUCTOS OFRECEMOS?

Somos una empresa que ofrece diversos productos y artículos como: mamelucos, chalecos, poleras, camisas, pantalones, casacas, conjuntos deportivos, gorros, mochilas, portalunch, canguros, etc.

983 279804
941 351684

publi.plus@hotmail.com
www.ropaindustrial.confeccionespibliplus.com

SÍGUENOS:



GREGATTI E ROCHA ADVOGADOS

O Gregatti e Rocha Advogados é um escritório que tem como principais atividades consultoria e assessoria jurídica para empresas do ramo Imobiliário e para o setor do Agronegócio. Fundado em 2021, nasceu da vontade dos sócios, Dr.^a Melina Gregatti e Dr. Carlos Henrique Rocha, em construir uma advocacia diferente, personalizada e com novos paradigmas.

Eles explicam que os anos de atuação em grandes bancas da capital de São Paulo, nos mais diferentes ramos do Direito Empresarial, permitiram desenvolver senso crítico aguçado e, a partir dessa perspectiva, decidiram unir suas experiências e valores, tendo como principal objetivo oferecer aos clientes do escritório a melhor experiência em inteligência jurídica.

De acordo com os sócios-fundadores, desde o início do escritório, uma das

grandes preocupações foi adotar o conceito paperless, que na tradução literal significa “sem papel”, uma vez que o fluxo de documentos em papel, além de restringir o alcance geográfico do escritório, contribuiria para a produção de grandes volumes de papel, aumentando a quantidade de lixo já existente.

Eles enfatizam que isso também ocuparia lugares do escritório que poderiam ser melhor aproveitados, com a adoção, por exemplo, de Salas de Descompressão, desenhadas aos colaboradores, dando maior qualidade durante a jornada de trabalho, estimulando a criatividade e o senso crítico, de modo a promoverem soluções inovadoras para seus casos.

“O cotidiano em escritório de Advocacia requer celeridade, conhecimento aprofundado, atualizações diárias e proati-



Melina Gregatti
Cofundadora



Carlos Henrique Rocha
Cofundador

vidade. Colocando essas necessidades em perspectiva, notamos que o rendimento dos colaboradores seria afetado, e isso refletiria na produtividade de toda equipe. Por isso, consideramos as Salas de Descompressão tão necessárias”, afirmam.

Os sócios-fundadores garantem que a medição do impacto ambiental positivo do conceito paperless pode ser acompanhada em tempo real pelo site do escritório. “Basta clicar no selo ‘Escritório Sustentável’ que o visitante poderá acompanhar os índices de preservação de árvores, de economia de água e de redução na emissão de CO2, promovidos pelo GeR”, explicam.

Atualmente, os fundadores, por convênio mantido entre a Ordem dos Advogados do Brasil - Seção São Paulo e a Defensoria Pública do Estado de São Paulo, atuam como advogados, tanto no âmbito judicial, como extrajudicialmente, trabalhando em prol das pessoas necessitadas, sem qualquer ônus aos atendidos.

O escritório também tem atuação pro bono, com iniciativas de compartilha-

mento do conhecimento com instituições que promovam relevantes contribuições. “Os trabalhos pro bono são desempenhados por voluntários do time GeR, que têm a preocupação de contribuir para a coletividade local, para a sociedade e o mundo”, afirmam.

O escritório ainda implementou programa interno de compliance, que é aplicado rotineiramente pela própria equipe de compliance em reuniões mensais de resultados, onde são demonstrados pelos “Donos de Pacotes — Pacoteiros” os pontos controversos encontrados nas medições de cada uma das áreas e subáreas do escritório.

Eles concluem que a boa gestão está ligada à reputação positiva: “A boa gestão, visando a elevação da reputação corporativa, inclui a implementação de rotinas aos colaboradores pelos líderes, acompanhada da busca por soluções inovadoras e do acompanhamento de resultados, além da definição de claros procedimentos internos e externos, que são complementados pela vivência diária da cultura corporativa”.





LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE



LA HISTORIA NO CAMBIARA A CAUSA DE POLÍTICAS, DE CONQUISTA, DE TEORÍAS O DE GUERRAS.

LA HISTORIA CAMBIARÁ CUANDO PODAMOS USAR LA FUERZA DEL AMOR, SIN MIRAR RAZAS, COLOR O NIVEL SOCIAL.

SIEMPRE TENDIENDO EN MENTE QUE EN ESTA TIERRA TODOS SOMOS IGUALES.

WWW.LAQI.ORG

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

A CACSPMEC se volta à intermediação financeira e surgiu, em 1978, como resposta às necessidades socioeconômicas dos servidores e colaboradores do Ministério da Educação, Cultura e Esportes. Assim, atende a esses funcionários a nível nacional e tem como gerente-geral a engenheira Gabriela Teresa Yépez Díaz, MBA.

Ela comenta que a Cooperativa reconhece que uma ação em uma área afetará os resultados em outras áreas e que o desenvolvimento deve equilibrar a sustentabilidade social, econômica e ambiental. “Em nível global, os países se comprometeram a priorizar o progresso dos mais atrasados e, com o

apoio dos ODS, o objetivo é acabar com a pobreza, a fome, a Aids e a discriminação contra mulheres e meninas”, elenca.

Ainda neste âmbito, Gabriela Teresa frisa que a criatividade, o conhecimento, a tecnologia e os recursos financeiros de toda a sociedade são necessários para o alcance dos ODS em todos os contextos. À vista disso, possui programas ambientais, entre os quais se destaca a doação de vasilhames para reciclagem de garrafas plásticas.

Esses materiais são entregues a instituições educativas das cidades de Quito, Ibarra e Santo Domingo, nas quais a



PRESIDENTE - CACSPMEC



ING. GABRIELA YEPEZ_GERENTE GENERAL

Cooperativa tem participação. “O projeto está em andamento porque foi definido até 2023 para continuar com a entrega. A mensuração do impacto ainda não foi realizada junto às instituições de ensino para as quais as embalagens recicláveis foram doadas”, explica.

As ações se concentram também na assistência social à comunidade, como é o caso do apoio prestado às famílias afetadas pela enchente no setor La Gasca, além de outro desastre natural no setor Pomasqui. Além disso, é oferecida ajuda às famílias em que um dos membros necessita de tratamento médico, medicamentos ou suprimentos básicos.

Outro programa é o apoio à manutenção da infraestrutura das instituições de ensino que necessitam. “Os resultados têm sido favoráveis, muitas das famílias beneficiadas ficaram muito agradecidas

ou, no caso das instituições educativas, conseguiram atrair novos membros ou estreitar relações com os que já o são”, elencam.

Gabriela Teresa ressalta que a contribuição para a satisfação de clientes e fornecedores se dá pelo fornecimento de produtos e serviços financeiros de qualidade, que vão ao encontro das necessidades, no âmbito da melhoria contínua, com pessoal competente, estrutura financeira adequada e tecnologia confiável.

Já em relação à atenção para com os stakeholders, a Cooperativa está implementando um Programa de Cultura de Atendimento para melhorar a experiência de atendimento dos cooperados. Tal iniciativa relaciona um diagnóstico, análise estratégica e gestão dos clientes internos e externos.



Dessa iniciativa, somente no diagnóstico, avalia-se o cliente interno, citando alinhamento de prioridades, barreiras de comunicação, análise e modelo Organizacional, assim como o cliente externo, com resultados de estudos, elencando cliente oculto, entrevistas com clientes de referência, pesquisas de clientes ativos e inativos e grupo qualitativo/focal.

A gerente-geral finaliza frisando a importância de uma boa gestão para a reputação corporativa de qualquer negócio. “A realização de uma boa gestão nos permite proteger a identidade corporativa de nossa instituição, evita que a imagem seja afetada, gerando um risco reputacional que culmina em descrédito, perda de credibilidade e confiança que podem gerar graves efeitos econômicos.”



CACSPMEC
Cooperativa de Ahorro y Crédito
de los Servidores Públicos del
Ministerio de Educación y Cultura
La caja fuerte del Magisterio

AHORRO PROGRAMADO

La posibilidad de realizar un **SUEÑO** es lo que hace que la vida sea interesante

Estudia, viaja, compra, emprende y muchas cosas más, **solo tienes que ahorrar y tus sueños construirás...!**

7%

*de
interés
anual*

- Ahorro Programado Décimo Tercero
- Ahorro Programado Décimo Cuarto
- Ahorro Reserva



www.cacspmec.fin.ec
infoservicios@cacspmec.fin.ec



CACSPMEC
Consorcio de Ahorro y Crédito
de los Servicios Públicos del
Ministerio de Educación y Cultura
del Gobierno del Ecuador
Calle Jaime del Alzamora

BELLEI & PERES SOCIEDADE DE ADVOGADOS

O escritório Bellei & Peres Sociedade de Advogados tem como principal atividade a assessoria jurídica empresarial (preventiva e contenciosa), gestão de pessoas e de empresas, bem como o desenvolvimento de processos jurídicos organizacionais para pessoas físicas. À frente dos trabalhos estão a sócia-executiva, a Dr.^a Rute Peres, e o advogado-executivo, Dr. Frederico Bellei.

No começo das atividades, o principal desafio enfrentado pelo fundador, Dr. Frederico, foi a angariação de clientes, respeitando as normas éticas exigidas pela OAB, uma vez que não possuía familiares ou anteparo de alguém no ramo jurídico. Posteriormente, com a entrada da sócia-executiva, Dr.^a Rute, os desafios se concentraram na administração e gestão financeira.



Hoje, o escritório presta serviços desde pessoas jurídicas a pessoas físicas, que precisem de advocacia ou gestão de pessoas, seja na forma preventiva, seja na contenciosa, sempre respeitando a identidade e a natureza de seus clientes. Para os sócios, no mundo jurídico, a elite de advocacia é definida não pela questão financeira, mas pela capacidade intelectual e conhecimento técnico.

À vista disso, o escritório se pauta pelo respeito à identidade individual dos clientes, mesmo que sejam empresas atuantes no mesmo ramo, transparência, desenvolvimento de um trabalho personalizado e dedicação. Por sua vez, os principais desafios passam pela morosidade

do Judiciário, concorrência muitas vezes desleal e saturação da advocacia.

No campo da Responsabilidade Social Corporativa, o Bellei & Peres Sociedade de Advogados sempre atua em causas de pessoas físicas necessitadas, amparando-as juridicamente, muitas vezes de forma gratuita. Além disso, procura dignificar as pessoas em situação de pobreza, prestando-lhes trabalho benéficos consultivo e litigioso.

O escritório tem como uma de suas principais marcas a transparência em qualquer relação, seja com clientes ou fornecedores internos e externos, uma vez que a equipe entende que o resultado satisfatório de um processo passa por um conjunto de fatores, sendo que muitos deles são incontroláveis.

Outro ponto que ganha destaque é que o Bellei & Peres Sociedade de Advogados sempre está aberto a críticas construtivas, buscando aprimorar suas atividades e relações interpessoais. Assim, como o escritório sempre desenvolve um trabalho personalíssimo para cada cliente, o feedback normalmente ocorre pessoalmente com o público.

Já em relação às estratégias responsáveis para se obter a satisfação dos grupos de interesse, a equipe trabalha com lisura, franqueza e em busca da defesa dos interesses dos clientes que contratam os serviços. As dificuldades neste campo transitam sempre na demora

do judiciário, na infeliz, como classificam, “parcialidade” vivenciada pelo judiciário.

O escritório conta, ainda, com treinamentos, mapeamento e gestão de risco. Neste processo, o principal desafio está na dificuldade para o gerenciamento de riscos por falta de tempo dos responsáveis. Tal âmbito, envolve também questões de administração e reputação, que é consequência de um trabalho ético e de qualidade.

“A gestão de um escritório reflete em todas as suas vertentes, seja no campo das relações interpessoais, colaboradores ou seus clientes. A boa gestão possibilita o desenvolvimento de uma marca forte e duradoura, com a fidelização de colaboradores e clientes, influenciando diretamente na conquista de novos e captação de investimentos”, concluem.





TRATAMENTO ALÉM DA COLUNA VERTEBRAL



A QUIROPRAXIA É UMA ESPECIALIDADE E PROFISSÃO DA ÁREA DA SAÚDE QUE TEM SEU FOCO NA COLUNA VERTEBRAL, QUE É O CENTRO DE SUSTENTAÇÃO DO CORPO TODO.

O QUE MUITOS NÃO SABEM É QUE TRATANDO A COLUNA PODEMOS TRATAR OUTRAS PARTES DO CORPO!
QUER SABER MAIS SOBRE A QUIROPRAXIA?

NOS SIGA NAS
REDES SOCIAIS:



@MAISCOLUNA



@MAISCOLUNA



REPRESENTACIONES MEDICAS M&M S.A.C

A Representaciones Médicas M&M é uma empresa peruana que serve ao setor da saúde e a diferentes entidades públicas e privadas, e tem como principal mercado o Seguro Social de Saúde - Essalud, Ministério da Saúde, clínicas, policlínicas e distribuidoras no país. Foi fundada em 1998 por Monica Elizabeth Tristán Zapata, atual gerente-geral, no distrito de Comas, província de Lima.

Atualmente, dedica-se à importação, comercialização, armazenamento e distribuição de dispositivos médicos, cujo principal objetivo é abastecer as diferentes entidades de Saúde do Peru, cumprir as boas práticas de armazenamento

e garantir a qualidade dos produtos e serviços que são fornecidos.

Para tanto, dispõe de um Manual da Qualidade, elaborado para ter um Sistema de Gestão da Qualidade no qual são documentadas as atividades em cada uma das áreas da organização. O objetivo é estabelecer os requisitos e responsabilidade para alcançar a implantação da documentação do Sistema de Gestão da Qualidade de maneira eficaz.

“O Manual do Sistema de Gestão da Qualidade foi elaborado considerando a Norma de Boas Práticas de Armazenamento, Decreto Supremo 014-2011-



GERENTES MT-HO



AGUJA



CATETER



ESPECULOS



ESPIROMETRO 3 BOLAS

SA Regulamento de Estabelecimentos Farmacêuticos e requisitos da Norma ISO 9001:2008, implantada para garantir o cumprimento das Boas Práticas de Armazenamento de nossos processos”, explica Monica Elizabeth.

As decisões passam pela avaliação de aspectos, especialmente ambientais. À vista disso, avalia-se o potencial tóxico do produto para a saúde humana, o meio ambiente, a verificação da quantidade de recursos usados, mais o custo total do ciclo de vida, o estabelecimento de parâmetros essenciais e, posteriormente, contrata-se os serviços de laboratório autorizado, Hypatia SAC, o qual emite um relatório do ensaio final do produto finalizado.

“Essa empresa está comprometida com o meio ambiente ao proteger os recursos naturais do planeta. Por isso, tem uma certa política de destruição de material médico vencido através de aterros sanitários, localizados em Lurín, onde essas instalações atendem aos requisitos de Sólidos Lei de Gestão Integral de Resíduos. Essas destruições ocorrem ao final de cada exercício”, conta.

Já os programas de Responsabilidade Social Corporativa motivam a empresa a colaborar com vários fornecedores do exterior e do país para que possam influenciar diretamente a vida e a saúde das pessoas, visto que a corporação está relacionada ao setor farmacêutico, que é muito envolvido e associado a questões éticas, sociais e de produtos médicos.

A Representaciones Médicas M&M é parceira de clientes e ONGs no enfrentamento a desafios socioambientais, como estabelecimento de atividades técnico-operacionais de acordo com o Procedimento, RM/POE-018: Procedimento de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, na destruição de produtos vencidos, em mau estado, observados, devido a alertas sanitários, entre outros.

“Somos uma empresa comprometida com elevados valores éticos e orientada para a preservação da saúde da sociedade através dos nossos produtos farmacêuticos, dispositivos médicos e produtos sanitários, utilizando a nossa vantagem de conhecimento do mercado, comercialização e distribuição em benefício dos nossos clientes”, afirma Monica Elizabeth.

Ela enfatiza a importância da boa gestão. “Tem um peso importante, visto que é uma ferramenta de avaliação, de gestão da qualidade e que valoriza tudo o que a empresa faz. Se queremos mudar a nossa reputação, temos de mudar o que fazemos, não o que dizemos, ou seja, devemos dar o exemplo, fornecendo produtos relevantes para a sociedade”, conclui.



MANDILON



MAMELUCOS



Un outsourcing umbrella que trabaja
bajo la metodología ON DEMAND



La cadena de hoteles "home-Boutique"
que cambio las reglas del juego en hotelería



Empresa peruana especializada en la creación y
comercialización de productos de alta calidad alimenticia



Av. Reducto 1265, Lima, Miraflores.



www.plussperu.com

KLEANPRO

No mercado há mais de 30 anos, a KleanPro pertence ao Grupo Rivera, um grupo dedicado à terceirização de serviços integrais, como limpeza, consultoria, manutenção de espaços verdes, assim como exportação e importação de produtos biodegradáveis e equipamentos de limpeza, gestão e contratação de funcionários.

A diretora de Negócios Internacionais, Paola M. Vasquez Medina, explica que a corporação oferece serviços integrais, como limpeza de manutenção de edifícios e instalações, de janelas e fachadas, trabalhos em altura, limpeza e concierge, exportação e importação de equipamentos de limpeza, fumigação e desinfecção com ozônio, gestão e recrutamento de pessoal.

Ela comenta que, recentemente, foi adotado um novo manual de procedimentos

e de indução como parte do programa de Qualidade e reestruturação societária. “Nosso objetivo é obter nossa certificação de Qualidade ISO até o fim de 2023 e, com isso, preparar um extenso plano de trabalho que contempla uma série de diretrizes”, relaciona.

Assim, a iniciativa aborda os seguintes pontos: definir objetivos essenciais como parte do crescimento e das necessidades dos clientes, por meio de pesquisas com os clientes; redefinir padrões de qualidade após a aplicação da pesquisa e criar um sistema de treinamento para funcionários; e manter um sistema de feedback com o cliente.

Paola destaca também o processo de transformar a organização em amiga do ambiente. Ela ressalta que, embora o programa esteja no início, a equipe procura utilizar produtos amigáveis com o ecos-





sistema, assim como insumos 100% biodegradáveis. “Nosso objetivo é ser uma empresa de referência no país em termos de limpeza sustentável”, frisa.

A diretora de Negócios Internacionais afirma que a empresa acredita fortemente na criação de experiências de serviço, entendendo que em cada setor, onde há a atuação, existem muitas organizações capazes de fornecer serviços de qualidade e com muita eficiência. “Porém focamos não apenas no atendimento, mas em estabelecer um relacionamento com o cliente”, pontua.

Já em relação aos stakeholders, Paola explica que, na atuação como serviços terceirizados de limpeza, zeladoria e manutenção, a empresa enfrenta desafios diariamente. Mudanças de última hora nas instruções de limpeza, quebras inesperadas de canos e enchentes são alguns dos confrontos diários.

“O nosso serviço apresentará sempre desafios, e é a forma como é encarado e gerido que faz a diferença e proporciona satisfação aos nossos clientes”, pontua,

citando a excelência e a segurança dos dados. Para tal, um programa de compliance está em processo de execução, juntamente com a criação do manual de Ética e Conduta Trabalhista.

“Estamos treinando o colaborador quanto ao conhecimento desses pontos. Tem sido um desafio apresentar um sistema de consequências e que não ficou claro na estrutura da empresa, como toda mudança. Isso representa um desafio. Temos procurado fazer com que os colaboradores entendam que são diretrizes que vão ajudar a melhorar a relação de trabalho e a organização”, frisa.

A diretora de Negócios Internacionais finaliza destacando que uma boa gestão é tudo, dado que proporciona aquele valor intangível que faz as pessoas se referirem à empresa e seus colaboradores de forma positiva, gerando credibilidade e confiança com novos clientes e confirmando o valor e a eficiência das empresas no trabalho.



Servicios profesionales de limpieza

Espacios limpios para el bienestar de todos.

Nuestros Servicios



LAVADO DE MUEBLES Y SILLAS



LIMPIEZA EN GENERAL



LAVADO DE CORTINAS



LIMPIEZA DE PARQUEOS



LAVADO, CRISTALIZADO Y PULIDO DE PISOS



LAVADO Y ASPIRADO DE ALFOMBRAS

CORPORACIÓN INDUSTRIAL INDEPENDENCIA SAC

A Corporación Industrial Independencia tem como principal atividade a confecção de vestuários. No mercado há mais de 20 anos, o início das atividades se deu em pequenas instalações. Hoje, vende uniformes para entidades públicas que utilizam tais trajes de festa, como ternos para homens e conjuntos para mulheres.

De acordo com a gerente-geral, Bertha Natalia Gonzales Caballero, a empresa implantou a Norma Internacional de Gestão da Qualidade sob a Norma ISO 9001, a qual fornece ferramentas

para um sistema de gestão, permitindo medir o desempenho em cada um dos processos e melhorar continuamente os indicadores da organização.

As principais diretrizes passam pelo treinamento constante de colaboradores, criação de uma cultura em que se valorize a importância das pessoas e a qualidade que é gerada. Por sua vez, os principais desafios foram estes: promover a comunicação e a participação dos colaboradores, assegurar recursos e garantir o adequado funcionamento dos processos.



JORGE VASQUEZ TORRES – GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
JESSICA CUEVA PORTAL – GERENTE DE CALIDAD
IRIS PEÑA CHACON – GERENTE DE FINANZAS
NATALIA GONZALES CABALLERO – GERENTE GENERAL
PATRICIA HURTADO PALMA – GERENTE COMERCIAL
ALMENDRA PRADO SIPAN – GERENTE DE MARKETING



A organização também está 100% comprometida com a agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). “Os novos funcionários são instruídos desde que entram no trabalho quanto às regras de convivência, tendo como diretrizes principais a segregação correta dos resíduos e o uso medido de plástico”, comenta Bertha Natalia.

Atualmente, a Corporación Industrial Independencia está na fase de implementação de um programa de reciclagem de plástico, cones plásticos e papelão, para reduzir o impacto do desmatamento. Os principais desafios têm sido a conscientização dos colaboradores para a correta segregação dos resíduos.

A empresa tem iniciativas de Responsabilidade Social, como doações a ONGs. Bertha Natalia comenta a política de reciclagem, com a qual são reutilizados produtos devolvidos de armazenagem ou corte. “O projeto mais importante que temos é a reciclagem do resíduo que segregamos, educando-nos diariamente para atingir uma cultura de trabalho”, frisa.

Com isso, a empresa garante a satisfação dos clientes por meio da melhoria contínua e gestão da qualidade dos processos, estabelecendo procedimentos, instruções e diretrizes claras para os colaboradores, que garantirão a melhoria da produtividade. Da mesma forma, pontos que possam ser melhorados para tal satisfação são observados.

Entre as questões deste âmbito estão: comunicar a visão da organização, em que os colaboradores conheçam a visão como empresa, para que o trabalho diário tenha um propósito; ligar as áreas envolvidas; estabelecer metas; melhorar os processos; e aproveitar a tecnologia, visto que ajuda na automação dos processos produtivos e administrativos.

A gerente-geral chama atenção também ao processo de implementação de um programa de Compliance. “Estamos neste caminho”, conta, ponderando não ser simples estruturar um sistema que garanta a melhoria em

todos os aspectos. “Começamos com a implantação da Norma ISO 9001, que permite aos nossos clientes garantir a qualidade do produto que receberão”, elenca.

Bertha Natalia enfatiza estar convencida de que a boa gestão dos processos ajuda a elevar os indicadores de produção, qualidade e custo, o que, a médio e longo prazo, geram uma boa reputação perante os clientes e fornecedores, e tal realidade pode ser observada nas ações e resultados obtidos pela Corporación Industrial Independencia.



Orgullosos de Confeccionar Uniformes
Múltiples de Nuestro Perú.



Somos una empresa textil con mas de **20 años de experiencia**

en el rubro de confección, nos especializamos en la confección de **Uniformes Corporativos**, Uniformes de **Vestir**, Uniformes **Industriales**, Prendas para **programas Sociales** Y uniformes para la **Línea Hospitalaria**.

Nuestra empresa es un **proveedor de servicios completos**, ofrecemos el proceso de producción, desde el desarrollo de muestra hasta el producto terminado.

**CORPORACIÓN INDUSTRIAL
INDEPENDENCIA S.A.C.**



Contamos con certificaciones:



Av. Michael Faraday N°565
Ate - Lima - Perú
LIMA 15022

+511 715 0557
+51 937 657 615

ventas@corporacionindependencia.com

<https://corporacionindependencia.com/>

MARYAH ONILCE ACCOUNTING

Voltada à Contabilidade Pública, a Maryah Onilce Accounting atua com consultoria e assessoria técnica especializada a órgãos públicos, como prefeituras, câmaras de vereadores, autarquias, entre outros entes governamentais. No mercado desde 2011, as atividades começaram com clientes em potencial, visto que a responsável técnica já possuía expertise e experiência na área há 20 anos.

A proprietária e CEO, Maria Onilce Rosa Pereira, explica que a empresa atua com a Qualidade Total das informações que manuseia. “A Contabilidade é um ramo da ciência que exige fidedigni-

dade nos dados. Neste aspecto, destaca-se no mercado paraense com sua experiência, expertise, notoriedade e singularidade na prestação de serviços perante os entes públicos contratantes”, diz.

Neste âmbito, as pautas técnicas têm a finalidade de contribuir com os gestores no processo de tomada de decisões, controle das atividades de gestão e das finanças, para que alcancem os quatro ES: eficiência, eficácia, efetividade e economicidade, primando, desta forma, suprir às necessidades administrativas e aos anseios da população.





Ela pontua que a responsabilidade social da empresa segue a premissa de torná-la mais ética, responsável, sustentável e humana. Assim, promove a união dos funcionários que desejam um propósito no trabalho, atrair clientes que sentem estar fazendo parte de algo maior, ao consumirem produtos ou serviços de uma empresa ética, o que faz com que tenham fidelidade à marca.

À vista disso, em meio aos diversos projetos, destacam-se os serviços de consultoria e assessoria ao Município de Parauapebas em duas iniciativas: Programa de Saneamento Ambiental Macrodrenagem e Recuperação de Igarapés e Margens do Rio Parauapebas (Prosap) e o Programa Municipal de Investimentos (PMI).

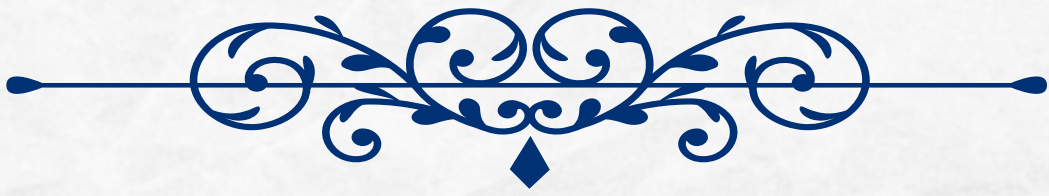
O primeiro visa melhorar a qualidade de vida da população, promover o desenvolvimento socioeconômico e sustentável da área de intervenção, pela oferta de infraestrutura de saneamento ambiental, mobilidade urbana, qualificação de espaços públicos, reassentamento e remanejamento de pessoas de áreas de risco e integração das áreas de intervenção ao tecido urbano.

Já o segundo injetará R\$ 1 bilhão na economia de Parauapebas nos próximos quatro anos. “Serão gerados cerca de dois mil novos empregos diretos com a construção de mais de 40 obras nas zonas urbana e rural. O PMI visa revolucionar o padrão arquitetônico da nossa cidade, geração de novas matrizes econômicas, emprego e renda, atrair turistas, entre outros pontos”, elenca Maria Onilce.

Ela afirma que a satisfação dos clientes nasce como resultado de um serviço que ofereça segurança, confiança, seriedade e comprometimento com as boas práticas de compliance. Assim, por ser uma área que exige observância de padrões e fidedignidade das informações, estar em compliance se torna indispensável na rotina da prestação dos serviços.

A CEO cita, ainda, que a satisfação dos diferentes grupos de interesse se alcança sendo referência técnica, com expertise, singularidade, pontualidade e qualidade nos serviços prestados aos clientes. “Tais premissas geram confiança dos clientes atuais e despertam credibilidade para futuros”, afirma.

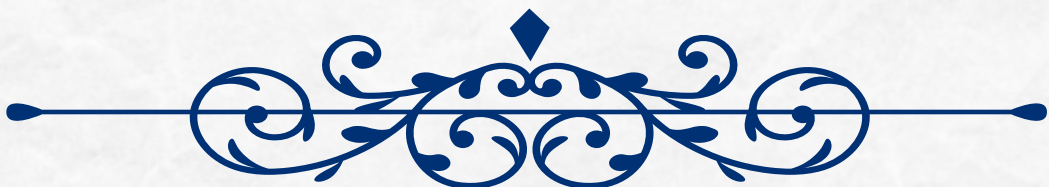
Ela resume também a importância de a corporação estar atenta aos processos atrelados à reputação. “A gestão produz a sustentabilidade corporativa, que, por sua vez, resulta na credibilidade. A empresa atua na área de serviços de Contabilidade Pública e, neste aspecto, a confiança parte como premissa na relação empresa x cliente”, conclui.



CARREIRA

Sociedade de Advogados

Há mais de 25 anos atuando com confiança e
qualidade.



ASSEMED - ASSESSORIA MÉDICA EM DIAGNÓSTICO POR IMAGEM LTDA

A Assemmed Laudos atua na área de Medicina Diagnóstica com prestação de serviços nas diversas modalidades de Radiologia e Métodos Gráficos em Cardiologia, Neurologia e Pneumologia. Os serviços médicos de emissão de laudos especializados são para hospitais e clínicas de todo o Brasil, tendo clientes públicos e privados.

A diretora administrativa e clínica, Dr.^a Kátia de Arruda Geraldês Denardi, explica que a empresa nasceu motivada pelo empreendedorismo do diretor-técnico, Dr. José Fernando Denardi, ainda em 2004, com uma visão de entender a Medicina de Qualidade, de

modo mais acessível e democrático. Ela destaca também os avanços e os novos recursos na prestação do serviço.

“Através da teleradiologia e telemedicina, que consiste na emissão de laudos médicos a distância, possibilitamos a prestação de serviços a hospitais e clínicas em todo o território nacional, suprindo a carência ou a sobrecarga da equipe local de especialistas, assumindo o compromisso de entrega de laudos médicos em dia, com qualidade e agilidade”, ressalta.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) também pautam a or-



Dra. Kátia Arruda G. Denardi



Dr. José Fernando Denardi



Dr. Mauro Augusto Vaz



Dr. Fernando Beani Margeotto



Dr. Luiz Fernando Vitule



Central de Laudos 2

ganização, uma vez que a empresa considera que todas as corporações, das menores até as grandes, devem ter o pensamento sustentável e promover o mesmo internamente e entre sua comunidade. “Trata-se de uma lição de cidadania”, reforça.

À vista disso, Dr.^a Kátia comenta que a diretoria e a gerência da Asseméd Laudos têm o tema da Responsabilidade Social em seu planejamento anual, inclusive com decisões de estratégias sociais, sempre com algum projeto específico, abordando adequações jurídicas em contratos internos, atuando no setor de R.H. e comercial, além de ações sustentáveis em diferentes aspectos.

Ela enfatiza não existir divulgação dessas ações nas redes sociais da empresa, uma vez que tais iniciativas são baseadas na filosofia de vida da equipe e aplicadas na visão e missão da organização. Contudo, todas as atividades são registradas e acompanhadas. Ainda neste âmbito, não há emprego de mão de obra infantil e a empresa conta com o selo da Fundação Abrinq.

Entre as ações já desenvolvidas estão: campanhas de doação de sangue interna para auxílio a hospitais de câncer infantil junto à Fundação Pró-Sangue; palestras a instituições educacionais sobre puberdade, anticoncepção, cuidados com o corpo e violência sexual; doações monetárias e de kits, com en-

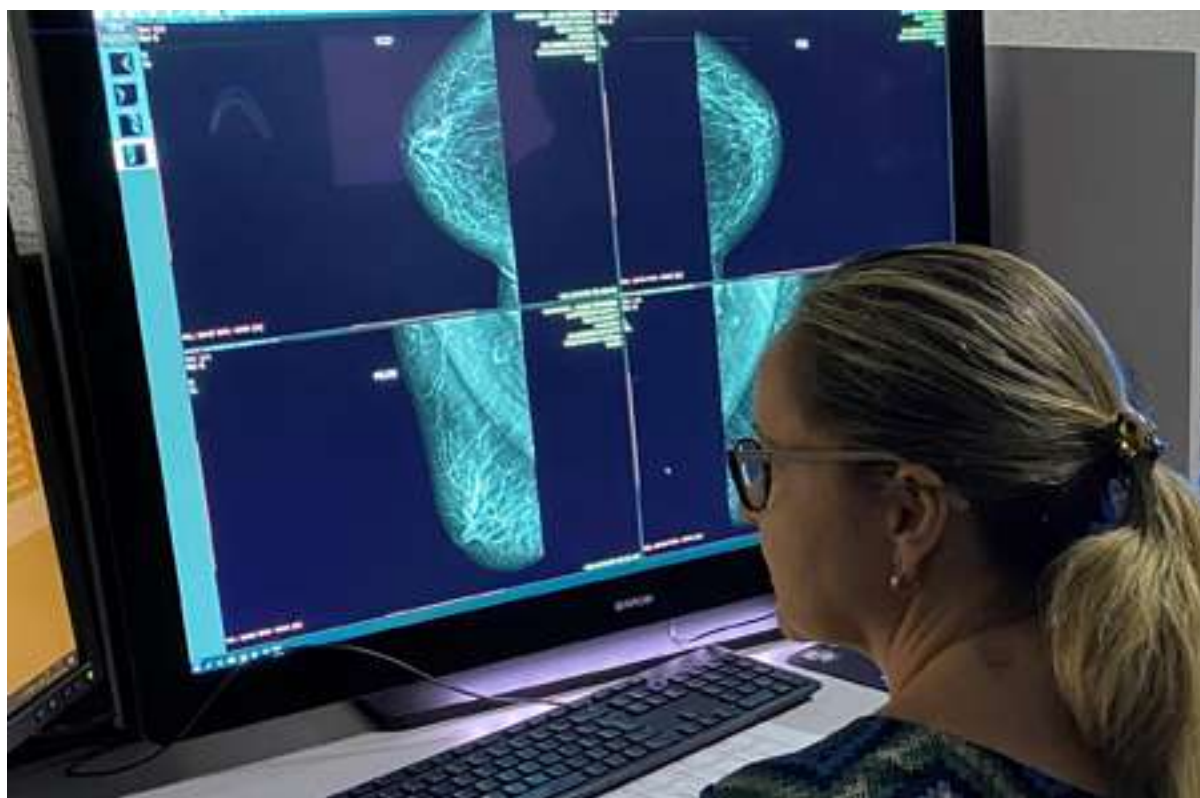
xoval, a gestantes carentes, entre outras, abordando diferentes áreas.

Pensando nos aspectos ambientais e econômicos e no futuro do planeta, a Assemed Laudos criou uma usina solar utilizando energia solar fotovoltaica. Além disso, a equipe adota squeeze para diminuir a produção de lixo e plástico. “Sabemos que a sustentabilidade empresarial, além de respeitar o meio ambiente, traz diversos benefícios à organização”, frisa.

A Dr.^a Kátia pontua que a satisfação de clientes e fornecedores é um reflexo da conduta ética e responsável da empresa. Para tanto, conta com

um Código de Ética, que é divulgado para todos os clientes, colaboradores e fornecedores, que versa todos os temas que a organização julga importante para o meio.

Enfatizando a missão de fornecer serviços médicos gerenciando a melhor forma de atendimento nas modalidades de medicina diagnóstica, a diretora administrativa e clínica resume que a boa gestão representa 99,99% da reputação corporativa: “É através da chefia e bons exemplos ditos e escritos que todos se envolvem no cumprimento da mesma missão”, conclui.



Laudo de mamografia

CONHEÇA A SOLUÇÃO E EXCELÊNCIA DOS SERVIÇOS DA ASSEMED LAUDOS

Sua Central de Laudos 24hrs por dia com você!



**ENTRE EM CONTATO COM CONOSCO
ATRAVÉS DOS MAIS DIVERSOS CANAIS**

Será um prazer conversar!



+55 (11) 2348-2348



+55 (11) 99556-6836



assemmed@assemmed.med.br



www.assemedlaudos.com.br



[assemmed-laudos](https://www.linkedin.com/company/assemmed-laudos)



[@assemmedlaudos](https://www.instagram.com/assemmedlaudos)



[/assemmedlaudos](https://www.facebook.com/assemmedlaudos)



Telerradiologia e Telemedicina



SOMOS ACREDITADOS
IQNET E FUNDAÇÃO
VANZOLINI PARA ISO9001



ESCUELA EUROPEA DE GERENCIA

A Escuela Europea de Gerencia (EEG) é uma organização multinacional dedicada ao treinamento e consultoria em questões gerenciais, administrativas e estratégicas. A sede principal está na Espanha e as outras em Santo Domingo e República Dominicana, para o mercado ibero-americano. Além da ética e excelência, a empresa preza por uma equipe participativa e destaca o papel da mulher.

De acordo com o CEO da EEG, Dr. José Luis Falcón, a empresa está organizada em duas grandes unidades de negócios. Uma delas se volta ao treinamento, onde oferece cursos, diplomas

e mestrados em questões de gestão, como vendas consultivas, liderança, economia circular e sustentabilidade, bancos e fintechs, crédito e cobrança, produtividade, comunicação, entre outras.

Já a segunda unidade oferece consultoria, com soluções que envolvem ações de treinamento, como escolas de liderança, tanto para a alta administração quanto para os gerentes intermediários, programas de treinamento em produtividade para departamentos de compras e suprimentos, e programas para equipes comerciais assentes em venda neuro consultiva.



A presidente da EEG para a América Latina, Sharon Manno, conta que a escola possui certificação internacional de qualidade ISO:21001, exclusiva para instituições de ensino.

“Ao implementar essa norma, a EEG garante aos clientes a utilização de processos, indicadores e canais de comunicação que visam garantir a melhor experiência de atendimento”, explica. Todos os colaboradores são responsáveis pela manutenção e execução do sistema de gestão da qualidade em suas diferentes áreas. Além disso, a escola tem um programa de Responsabilidade Social que permite a concessão de bolsas de estudos para quem necessita de um programa de sustentabilidade e economia circular como parte da contribuição para a melhoria dos aspectos climáticos.



À vista disso, tal iniciativa visa, entre outras coisas, impactar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que está relacionado ao trabalho decente e ao crescimento econômico. “Por isso, desenvolvemos um plano de bolsas em questões de empreendedorismo e gestão para setores vulneráveis”, completa o Dr. José Luis.

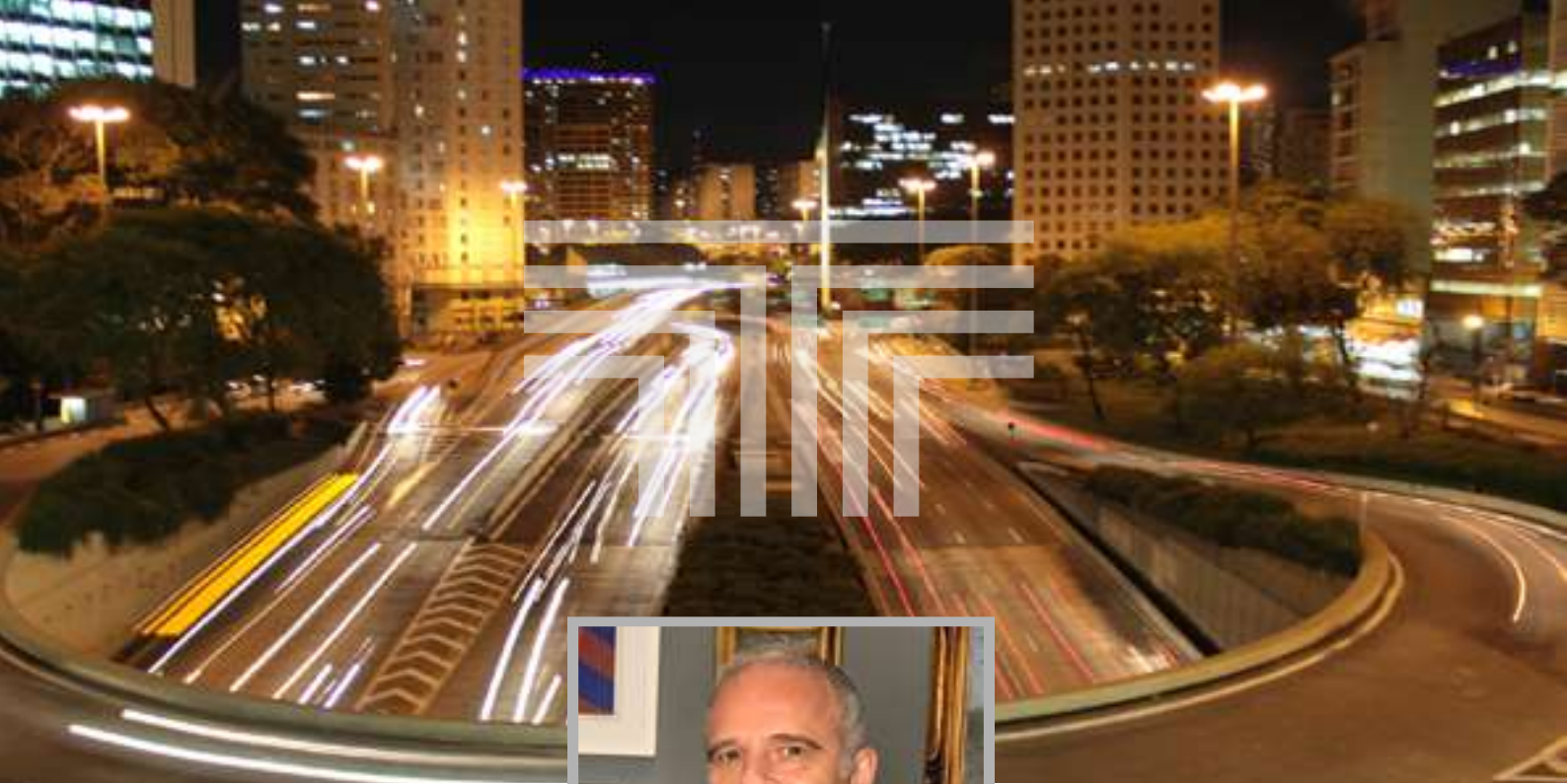
Estando certificada com a norma ISO 21001, estabelece-se na organização um conjunto de ações e controles que impactam na utilização de materiais plásticos e espumas, eficiências na utilização de combustíveis e equipamentos para eficiência energética. Fora isso, uma série de ações é estabelecida, assim como controles voltados para a proteção de dados.

Sharon Manno ressalta que o clima organizacional é um dos fatores chave para o sucesso de qualquer corporação, razão pela qual a EEG dedica esforços e recursos suficientes para

garantir a satisfação não só de colaboradores, mas de todos os fornecedores que fazem parte do seu ecossistema.

A EEG dispõe, ainda, de canais de comunicação com o cliente. No início de um projeto de treinamento, os resultados esperados são claramente estabelecidos com a identificação dos KPIs que eles aspiram impactar. Já na fase de implementação, são realizadas reuniões periódicas com os líderes da empresa (cliente) para avaliar o andamento do programa.

Segundo o Dr. José Luis, os indicadores de qualidade ISO mostram uma satisfação de mais de 97% dos clientes EEG. “Como diz Warrent Buffett: ‘Leva-se vinte anos para construir uma reputação e cinco minutos para arruiná-la’. Se você levar isso em conta, fará as coisas de maneira diferente. Nossa reputação significa tudo para nós”, conclui.



MARCOS TAVARES LEITE

OAB/SP 95.253



TAVARESLEITE
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Avenida Angélica, 546 - Salas 02/03
Cep 01228-000 - Santa Cecília - São Paulo - SP
Tel. 55 11 3037-7373 - Cel. 11 99455-2982

RIBELS: INNOVACIÓN EN RIESGOS

A empresa Ribels — Innovación en Riesgos se volta à consultoria e treinamento em gestão de riscos, governança corporativa, compliance, lavagem de dinheiro e sistemas antissuborno, tendo como principais mercados o dominicano e o centro-americano, concentrados no setor financeiro e em qualquer setor regulado que aplique padrões de boas práticas de risco, governança e compliance.



A sócia-diretora, Cibeles Jiménez, explica que, enquanto organização dedicada à implementação de boas práticas nos clientes, os princípios da corporação incluem a qualidade, centrada na liderança e coerência nos objetivos; aprendizagem, inovação e melhoria contínua; orientação ao cliente; gestão por processos e fatos; desenvolvimento de alianças; e responsabilidade social.

Tem como missão ser referência em gestão de riscos e governança corporativa, a fim de fortalecer o ecossistema competitivo dominicano e contribuir para a formação integral das novas gerações responsáveis por transformar a gestão de riscos e a sustentabilidade organizacional. Pauta-se pela especialização, ética, objetividade, experiência, disciplina, integridade e responsabilidade.

Ela chama a atenção também à agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). “Definitivamente, os ODS são objetivos desenhados para nos aprimorarmos de forma integral como um único planeta para todos, transcendendo sociedades, fronteiras e países. Eles devem ser relevantes em cada casa, indústria, setor, sociedade, país, região ou continente”, elenca.

Cibeles conta que a empresa é membro da Biodiversity Partnership Mesoamerica (BPM), reconhecida associação multissetorial cujo objetivo é conservar



a biodiversidade mesoamericana. “O BPM oferece geração de conhecimento, capacitação e facilita a troca de experiências e práticas de negócios para o uso sustentável e conservação dos recursos naturais”, frisa.

Já no âmbito da Responsabilidade Social, as ações passam pelo fato de a empresa ser certificada em Biodiversity Check Tourism. Além disso, ajuda hotéis locais a implementarem esta ferramenta para melhorar os seus sistemas de gestão da qualidade, gerando, por sua vez, impacto na conservação da biodiversidade.

Ribels — en Riesgos contribui, ainda, para a satisfação de clientes e fornecedores internos e externos. Para tal, identifica as mudanças internas e externas que possam afetar substancialmente a estratégia ou os objetivos do negócio,

assim como busca melhorias na forma como os riscos ESG são gerenciados.

Essa pauta também envolve a criação de oportunidades de colaboração em toda a organização, incorporação de habilidades, conhecimentos de pessoal associado para promover a integração e a comunicação aos clientes de informações relevantes para o cumprimento das obrigações regulamentares e estratégicas que são aplicáveis.

Em relação aos stakeholders, a empresa tem como estratégias responsáveis para o alcance da satisfação: documentação de todos os contratos de serviços; definição de cronogramas de trabalho e prazos de execução e entrega; construção de uma matriz de riscos para cada projeto; e definição de mitigantes, controles e gestão caso se concretize.

De acordo com Cibeles, esse conjunto de ações e diretrizes, que compreende uma boa gestão, integra a visão da empresa, que é ser líder de gestão de risco e melhores práticas da indústria local, com promoção contínua das organizações sustentáveis e alcance da boa governança corporativa em todos os tipos de corporações e níveis do ambiente de negócios local.



Aponte a
câmera para
o QR Code



Educação Profissional para todo o Amazonas



O **Centro de Educação Tecnológica do Amazonas (Cetam)** existe há 18 anos, completados em 24 de julho de 2021. Faz parte da vida da população amazonense de forma positiva e acumula mais de um milhão de vagas ofertadas em cursos de qualificação profissional e formação técnica. Durante esse período tem levado educação a alunos da capital e de 61 cidades do interior do Estado, de forma gratuita.

Qualifica mão de obra e gera trabalho e renda. E, sempre pensando na qualificação e crescimento profissional de seus alunos, a cada ano aumenta a quantidade de cursos e oferta de vagas. Hoje, o catálogo do Cetam reúne 411 diferentes opções de cursos, somando os técnicos, de qualificação profissional, especializações técnicas e de Ensino a Distância (EaD).

Os cursos são divididos por eixos, 11 no total, com o intuito de atender públicos diversos: Eixo Tecnológico Ambiente e Saúde, Eixo Tecnológico Controle e Processos Industriais, dentre outros. No Cetam, o aluno encontra desde o curso Técnico em Enfermagem, por exemplo, até aulas de Maquiagem, Corte e costura e Aromaterapia.



cetam.am.gov.br



[cetam.amazonas](https://www.instagram.com/cetam.amazonas)



[cetam_amazonas](https://twitter.com/cetam_amazonas)



[Cetam Amazonas](https://www.youtube.com/CetamAmazonas)

Avenida Pedro Teixeira, 2354, Dom Pedro I,
Manaus, AM, Brasil. CEP 69040-000
+55 92 2126-7444 | ascom@cetam.am.gov.br

GRUPO SOLUZIONI

O Grupo Soluzioni possui duas linhas de negócios: consultoria em projetos de TI, que abrange soluções de cibersegurança, infraestrutura, conectividade e data center e desenvolvimento de estratégias em negócios internacionais, com consultoria e logística. Está no mercado desde 2019, quando começou suas atividades comerciais.

Responsável pela Comunicação e Marketing da empresa, Kelly Chempén Córdova explica que a corporação oferece soluções de acordo com o core business de cada cliente, tanto para o setor privado quanto para o público, em

âmbito nacional. Desde sua fundação, já gerou mais de 50 empregos de forma perene e conseguiu contribuir para a geração de diversos empregos diretos.

Ela comenta que, para ser competitiva, a empresa tem apostado no desenvolvimento de um sistema de gestão relacionado com a Qualidade a nível estratégico. O principal objetivo foi obter um acompanhamento atempado e eficaz do processo de documentação, o que se deu através da conceção de um programa de atualização, gestão, controlo e documentação SGQ.





A organização também está comprometida com o desenvolvimento profissional de cada trabalhador, a sustentabilidade ambiental e o apoio a diversas causas sociais para o desenvolvimento do país. Neste âmbito, aplica e desenvolve ações ambientais, que contam com o apoio de toda a equipe.

Entre as iniciativas, Kelly cita o controle do uso racional e eficiente da água, controle do uso racional da energia elétrica, gestão e classificação de resíduos sólidos, gerenciamento de resíduos de equipamentos elétricos e eletrônicos e colaboração na criação de zonas ecológicas. “Atualizamos a matriz de aspectos e impactos ambientais dentro das atividades internas”, explica.

Já no campo da Responsabilidade Social Corporativa, o programa é baseado no pilar econômico, que reflete na equidade salarial de todos os colaboradores; no desenvolvimento de atividades voltadas ao apoio a programas de voluntariado; e à gestão ambiental, que procura reduzir o lixo eletrônico para uma maior sustentabilidade.

O Grupo Soluzioni busca trabalhar a partir de uma análise consultiva, descobrindo as reais necessidades de cada um de seus clientes, desenhando e desenvolvendo soluções customizadas que ajudem a superar os desafios de um mundo competitivo. Atua, ainda, com os principais fornecedores do mercado, colaboradores treinados e certificados conforme cada ramo de negócio.

Ainda na parte interna, a empresa busca tornar o trabalho em casa muito mais prazeroso e eficiente graças ao uso da tecnologia. A princípio, essa metodologia de trabalho foi imposta devido à pandemia, mas com o passar do tempo foi possível aproveitá-la ao máximo. Foi possível observar que os trabalhadores conseguiram ser mais eficientes e proativos.

Já os clientes valorizam muito a qualidade dos serviços e o prazo de execução: pilares fundamentais dentro da empresa. Foi pensado também, estrategicamente, desenhar um plano que

procura seguir as diretrizes baseadas na ISO:19600 para a constituição, desenvolvimento, implementação, avaliação, manutenção e melhoria de um sistema de gerenciamento de conformidade eficaz.

Kelly enfatiza que uma boa gestão ajuda a otimizar tempo e recursos, aumenta a credibilidade do negócio e melhora a imagem corporativa perante clientes, fornecedores e colaboradores. “Uma boa gestão é sinal de que a empresa está indo bem; melhorando processos, tecnologia e pessoas”, conclui.





SOLUZIONI



SOLUZIONI GROUP

Brindamos soluciones ágiles e innovadoras
que generan rentabilidad comercial



**Ciberseguridad
e Infraestructura**
Proyectos en TI



**Negocios
Internacionales**
Asesoría y Logística

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

A Universidade de Pamplona nasceu como instituição privada, em 1960, sob a direção do padre José Rafael Faría Bermúdez. Em 1970, foi convertida em Universidade Pública de ordem departamental e, em 1971, o Ministério da Educação Nacional a habilitou a conceder títulos profissionais conforme o decreto n° 1.550 de 13 de agosto.

A instituição oferece educação de alta qualidade nos níveis de graduação e pós-graduação, incluindo doutorado. Além disso, possui produtos de destaque em capital intelectual e tecnologia

da informação reconhecidos nacional e internacionalmente, como, por exemplo, a suíte informática Academusoft para apoio a processos acadêmicos ou o SPEI.

A Universidade preza e ressalta também a importância da mulher em cargos, especialmente no diretório administrativo, como a secretária-geral, Diana Carolina Villamizar Acevedo; a vice-chanceler acadêmica, Laura Patrícia Villamizar Carrillo; e a secretária-acadêmica, Mayara Lorena Rojas Luna.





O reitor da instituição, Ivaldo Torres Chávez, explica que a Universidade possui Credenciamento Institucional de Alta Qualidade concedida pelo Ministério da Educação Nacional desde setembro de 2021. Além disso, possui o Certificado ICONTEC ISO 9001:2015, Desenho e Prestação de Serviço de Ensino Superior aos níveis de Graduação, Pós-Graduação, Gestão de Pesquisa, Gestão de Interação Social, entre outras.

Ivaldo ressalta o trabalho para articular os ODS a ações de Responsabilidade Social Corporativa. “Começamos a caminhar para a Responsabilidade Social Universitária, o que significa que passamos a articulação dos ODS para um processo de inclusão, uso e geração de

dados para que possamos participar dos ecossistemas de desenvolvimento sustentável do estado”, explica.

Implementa, ainda, programas ambientais com o objetivo de prevenir os impactos ambientais gerados pelas atividades, serviços ou produtos da organização. Entre as iniciativas estão o Plano de Gestão Integral de Resíduos Hospitalares e Similares, Jardim Botânico, Cadeira de Educação Ambiental e Programa de uso eficiente de energia. Todos os projetos estão em execução.

Através do escritório de Interação Social e sua área de extensão, apoia o desenvolvimento de estratégias que se tornam projetos que fazem parte da Responsabilidade Social Corporati-

va. “Temos dois programas chamados conservação da vida no planeta, pelo programa de Biologia e pelo projeto Biocuenca, que foca na gestão responsável de aquíferos”, elenca.

A cada período, através do Plano de Gestão Institucional, a instituição desenvolve atividades de prestação de contas, por meio da divulgação de informações de gestão, permitindo espaços para que os cidadãos conheçam e participem ativamente, promovendo assim o controle social sobre a gestão pública e a transparência.

O conjunto de atividades definidas na estratégia estabelecida para cada ano, procura promover o diálogo e feedback com as partes interessadas e divulgar os resultados da gestão, permitindo assim um maior controle e monitorização da informação que é fornecida tanto aos grupos de valor como ao controle e vigilância.

O reitor finaliza ressaltando que a boa gestão se centra na administração eficiente e eficaz dos diferentes recursos da organização, e isso leva-a a se posicionar positivamente no ambiente devido às suas boas práticas e ao cumprimento dos seus objetivos.

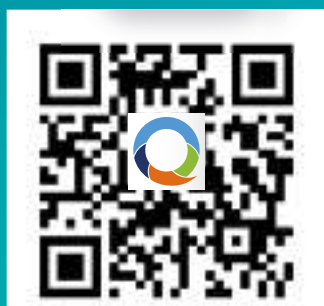
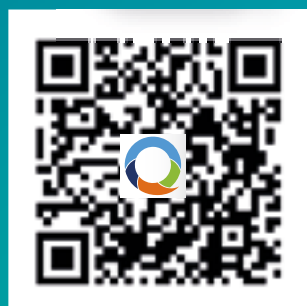




LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE EDIÇÃO 261

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.LAQI.ORG