



2024 REUNIÕES ANUAIS CONCLAVE MINISTERIAL DO CAPITAL HUMANO

Preencher a Lacuna: Equipar Homens e Mulheres Jovens para um Mundo em Rápida Mudança

Em 24 de outubro de 2024, 33 países juntaram-se ao Conclave Ministerial do Capital Humano das Reuniões Anuais para debater a forma de dotar as mulheres e os homens jovens das competências necessárias para desenvolver a resiliência e prosperar num mundo em rápida mudança e aumentar as oportunidades económicas e a liderança das mulheres.

Os Ministros das Finanças, do Orçamento e do Planeamento da Geórgia, Costa do Marfim, Fiji e Arábia Saudita partilharam as suas experiências nacionais durante os debates. Participaram também especialistas em desenvolvimento dos jovens e líderes do sector privado: Rukmini Banerji, Diretora Executiva da Pratham Education Foundation; Mossadeck Bally, Fundador dos Hotéis Azalai; Brent Roberts, Professor de Psicologia da Universidade de Illinois Urbana-Champaign; Roya Mahboob, Fundadora e Diretora Executiva do Digital Citizen Fund; e Esther Waititu, Diretora de Serviços Financeiros da Safaricom. A Diretora-Geral de Operações do Banco Mundial, Anna Bjerde, participou na segunda sessão, e a Vice- Presidente para as Pessoas, Mamta Murthi, abriu e encerrou o evento.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Os jovens de hoje precisam de um conjunto de competências para o trabalho e para a vida que inclua literacia e numeracia básicas, competências digitais e competências sociais, emocionais e comportamentais.

- **Os governos** podem fornecer estas competências dando prioridade a uma educação e formação de qualidade aos níveis primário e secundário e reforçando as ligações ao mercado de trabalho.
 - **O Grupo do Banco Mundial** pode aprofundar a base de dados sobre programas de educação e de competências para o mundo do trabalho atual em constante mudança, incluindo a aprendizagem experimental e não formal, e apoiar novas parcerias com o sector privado.
- O investimento em competências pode aumentar as oportunidades para as mulheres jovens e acelerar a igualdade.
- **Os governos** podem promover uma aprendizagem inclusiva e efectiva para homens e mulheres jovens; apoiar as mulheres jovens na transição da escola para o trabalho; e investir nas competências das mulheres jovens para empregos de qualidade e para o empreendedorismo.
 - **O Grupo do Banco Mundial** pode estabelecer parcerias com os países para promover a igualdade de género através de programas de educação e de qualificação e de novos compromissos sobre a utilização da banda larga, a proteção social e o acesso ao capital.



OBSERVAÇÕES DE BOAS-VINDAS

A Vice-Presidente Mamta Murthi abriu o evento com o objetivo de ajudar os jovens a prosperar num mundo em rápida mudança. Salientou que o emprego para os jovens é uma prioridade máxima, sublinhando que estes necessitam de competências para acederem à escada das oportunidades e precisam de continuar a desenvolver novas competências para navegarem num mundo de trabalho dinâmico. Os jovens devem estar preparados para mudar os seus empregos e meios de subsistência para tirar partido de novas oportunidades, e devem estar preparados para trabalhar de novas formas, por exemplo, além-fronteiras e com pessoas de diversas origens. Em seguida, a Sra. Murthi apresentou os temas das duas sessões, referindo que a perspetiva de género nas competências dos jovens faz parte do [primeiro Dia de Aceleração da Igualdade do Banco Mundial nas Reuniões Anuais](#).

PRIMEIRA SESSÃO: COMPETÊNCIAS DOS JOVENS PARA UM MUNDO EM RÁPIDA MUTAÇÃO



“O que os jovens precisam para prosperar em um mundo em mudança? Eles precisam de habilidades para subir na escada de um emprego, e eles precisam da capacidade de evoluir suas habilidades, porque o mundo do trabalho está mudando.”

MAMTA MURTHI



“A pesquisa de Pratham sugere que, embora os jovens aprendam a usar seus dispositivos para maior acesso a dados e fins de entretenimento, eles carecem de habilidades digitais para fins práticos.”

— RUKMINI BANERJI

Rukmini Banerji partilhou a forma como a sua organização, a Pratham Education Foundation, se concentra na importância contínua de investir na literacia e na numeracia básicas. Num inquérito realizado no ano passado a jovens indianos com idades compreendidas entre os 14 e os 18 anos, a Pratham concluiu que os jovens com fracas competências de leitura e matemática não conseguiram realizar as tarefas básicas da vida. Estes jovens podem ter dificuldades no local de trabalho e em tarefas para ajudar as suas famílias, como administrar medicamentos ou fazer uma compra importante. Reflectiu também sobre a literacia digital, explicando que a investigação da Pratham sugere que, embora os jovens aprendam a utilizar os seus dispositivos para um maior acesso a dados e para fins de entretenimento, não possuem competências digitais para fins práticos. O ensino básico e secundário são momentos cruciais para garantir que as mulheres e os homens jovens possam desenvolver competências mais profundas, aplicá-las a situações reais e desenvolver

mentalidades flexíveis para serem bem sucedidos em ambientes de trabalho complexos.

Brent Roberts falou sobre a investigação em matéria de competências sociais, emocionais e comportamentais no local de trabalho e não só. Descreveu estas ferramentas como competências essenciais, uma vez que as pessoas não podem utilizar as competências fundamentais e técnicas que aprendem na escola sem elas. Podemos agrupar as competências sociais, emocionais e comportamentais na forma como compreendemos e gerimos as nossas próprias emoções; na forma como agimos com outras pessoas, como a liderança e o trabalho em equipa; e no nosso estilo de trabalho, como a autorregulação e a capacidade de trabalhar num espaço criativo. As pessoas podem aprender estas competências em qualquer idade, com tempo suficiente e apoio institucional, e a idade



“Quando os jovens vão à escola, eles devem aprender habilidades técnicas e interpessoais. E a melhor maneira de fazer isso é estagiar em empresas e reorganizar currículos por meio do diálogo público-privado sobre as habilidades que as empresas precisam.”

— MOSSADECK BALLY

adulta jovem é um período privilegiado para desenvolver e praticar estas competências.

Mossadeck Bally sublinhou que os empregadores precisam de trabalhadores com competências técnicas e capacidades como a resolução de problemas, a adaptabilidade e a comunicação. Com base na sua experiência na fundação e direção dos [Hotéis Azalai](#), referiu a necessidade de os jovens possuírem competências para serem bem sucedidos como empresários e para trabalharem com culturas diferentes no sector dos serviços. Embora [tenha investido no desenvolvimento destas competências para os seus empregados](#), defendeu o investimento do governo no ensino básico e na formação profissional inicial e contínua para garantir que mais jovens entrem no mercado de trabalho com as competências corretas. Propôs ainda que as parcerias público-privadas podem impulsionar o crescimento económico, reforçando as competências dos jovens com experiência prática e ligando-os a empregos.

A Vice-Ministra Guntsadze, da Geórgia, salientou que as competências dos jovens são um recurso vital num país relativamente pequeno, referindo desafios como o facto de os jovens com mais educação optarem por empregos no



estrangeiro e de os jovens não possuem competências adequadas aos empregos disponíveis. Levantou também a questão do futuro da reforma da educação para acompanhar o ritmo das economias em rápida mutação e desenvolver as competências das pessoas ao longo da vida.

A Ministra Kaba apresentou a experiência da **Costa do Marfim**. Sublinhou as parcerias com o Banco Mundial que financiam a educação e a formação de competências para capacitar jovens mulheres e homens, incluindo programas para promover a independência económica das mulheres e reduzir a violência baseada no género. A colaboração entre os sectores público e privado pode expandir este tipo de oportunidades de formação e reforçar a formação técnica e profissional.

SEGUNDA SESSÃO: IMPULSIONAR AS OPORTUNIDADES E A LIDERANÇA DAS MULHERES JOVENS

Esther Waititu contribuiu com a história de sua jornada para um papel de liderança na empresa de telecomunicações [Safaricom](#). Para ela, os modelos de mulheres fortes, a orientação e as redes foram fundamentais para o seu sucesso. Incentivou as jovens a aproveitarem este tipo de oportunidades para progredirem nas suas carreiras. A Safaricom lançou parcerias público-privadas em diferentes níveis [de ensino](#) para estágios de estudantes, a fim de ajudar a preparar os jovens para o mercado de trabalho, bem como iniciativas com o Ministério da Educação sobre literacia [financeira](#) e [digital](#). Os governos podem promover o [poder transformador do dinheiro móvel](#) e [de outras ferramentas digitais](#), e o investimento público também é fundamental para garantir a educação e a infraestrutura digital que expandem as oportunidades económicas para as mulheres.

Roya Mahboob falou sobre a sua experiência de crescimento no Afeganistão, referindo que



os obstáculos que enfrentou enquanto mulher são semelhantes aos padrões mais alargados de exclusão no Afeganistão, no Sul da Ásia e noutros países. Ela percebeu que as mulheres precisam de educação de qualidade e apoio para realizar seu potencial como líderes, o que a levou a criar o [Digital Citizen Fund](#). A organização dá formação a mulheres em literacia digital e financeira, utiliza ferramentas digitais para proporcionar educação secundária contínua e apoia o empreendedorismo feminino. As competências digitais e financeiras abrem a porta a oportunidades maiores que beneficiam as mulheres e as suas comunidades e são um ponto de entrada para desenvolver competências como a liderança, a confiança e a resiliência. Concluiu que, se uma pequena organização pode dotar as mulheres de competências digitais para serem líderes nas economias modernas, os governos podem apoiar mudanças transformadoras e empregos, apoiando iniciativas de grande escala.



“Ao investir em alfabetização digital e financeira, podemos preparar jovens mulheres para empregos futuros e fortalecer comunidades.”

ROYA MAHBOOB

A Diretora-Geral de Operações, Anna Bjerde, sublinhou a urgência de colmatar o fosso entre homens e mulheres jovens no acesso às oportunidades, reconhecendo questões como a estagnação das taxas de participação das mulheres na força de trabalho, a desigualdade de remuneração por trabalho igual e os limitados papéis de liderança no sector privado. O Banco Mundial está a aumentar a sua ambição em matéria de igualdade de género com a sua nova estratégia e compromissos. [Estes compromissos até 2030 visam to permitir que 300 milhões de mais utilizem a banda larga, apoiar 250 milhões de mulheres com programas de proteção social e fornecer capital a mais 80 milhões de mulheres e empresas lideradas por mulheres.](#) A Comissária salientou que os investimentos na igualdade de género devem começar desde a primeira infância e abranger a nutrição, a inscrição e a frequência contínua da escola e

serviços de saúde abrangentes para raparigas e rapazes. À medida que as mulheres fazem a transição da escola para o trabalho e para níveis mais elevados de liderança, podemos apoiá-las ajudando a mudar as normas sociais e fornecendo serviços como a inclusão financeira e digital, transportes, cuidados infantis e cuidados a idosos. A Comissária também celebrou os progressos alcançados no sector privado e em muitos países em matéria de políticas de promoção da igualdade de género.



“É o nosso primeiro dia de género. E estabelecemos algumas metas realmente ambiciosas, apoiadas por uma estratégia abrangente.”

ANNA BJERDE

O Vice-Primeiro-Ministro Prasad, das Fiji, contextualizou o facto de o país estar a perder alguns dos seus trabalhadores mais produtivos porque os progressos das mulheres em termos de resultados educativos não se estão a traduzir numa maior participação na força de trabalho. As Fiji estão a responder com o seu plano de desenvolvimento nacional e com esforços para melhorar os resultados da saúde das mulheres e proporcionar uma educação de qualidade a todos os níveis, com base em fundamentos sólidos desde a primeira infância. Segundo a sua experiência, os programas e

2024 REUNIÕES ANUAIS CONCLAVE MINISTERIAL DO CAPITAL HUMANO



políticas governamentais para promover a liderança das mulheres, as oportunidades económicas e os salários justos são vitais para acelerar uma mudança duradoura para as mulheres.

O Ministro Al-Ibrahim partilhou as iniciativas da **Arábia Saudita** para incentivar a igualdade de género no mercado de trabalho, com resultados que incluem a superação do objetivo da Visão 2030 para a participação das mulheres na força de trabalho de 30%. As normas culturais das empresas ainda têm de acompanhar as novas políticas para promover a igualdade

de género. A transparência salarial obrigatória, as políticas de acolhimento de crianças e de licença de maternidade podem apoiar o crescimento da carreira das mulheres a longo prazo, em especial nos sectores críticos STEM e do clima. Também colocou uma questão sobre como alinhar os incentivos do sector privado a nível mundial com os objectivos de desenvolvimento do capital humano **para garantir o acesso das mulheres às oportunidades e à liderança**. 2030. Les normes culturelles des



para garantir o acesso das mulheres às oportunidades e à liderança.

RESUMO DO FECHO

A Vice-Presidente Mamta Murthi reflectiu que o evento destacou a importância das competências fundamentais, da fluência digital e das competências sociais, emocionais e comportamentais para os jovens. Os oradores ajudaram a identificar a forma de desenvolver o vasto conjunto de competências necessárias aos jovens para serem bem sucedidos no mundo do trabalho em constante mudança e os pontos fortes que as mulheres podem trazer através das suas competências e do seu potencial como líderes e empresárias. Muitos países enfrentam lacunas na qualidade e amplitude das competências que devem ser ensinadas nas escolas primárias e secundárias e precisam de criar parcerias com os empregadores para melhorar as ligações entre o mercado de trabalho e o ensino secundário e superior. Reconheceu também que as competências sociais, emocionais e comportamentais podem ser desenvolvidas dentro e fora da escola, como demonstrado pelos exemplos nos sectores da hotelaria e das telecomunicações. Concluiu agradecendo aos oradores e convidando os participantes a participarem numa receção organizada pelas equipas de género e de capital humano do Banco Mundial.