

Diversidade de Gênero e Raça - Diagnóstico das organizações

Gender and Race Diversity - Diagnosis of organizations

Isabel de Medeiros Liberal¹

José Augusto Catalano²

Elaine Lucia da Silva³

Alessandra Leal Alexandre Vianna⁴

RESUMO

O que significa diversidade? Como medir a diversidade de uma população, de uma equipe de uma empresa, de uma sociedade? Certamente estas perguntas provocam uma reflexão no leitor, que mentalmente teorizou uma resposta para a pergunta inicial. A resposta para a segunda pergunta claramente depende da resposta anterior. Esta é, de forma simplificada, a realidade da mensuração da diversidade até os dias de hoje. As medições se baseiam em critérios vagos e subjetivos, com apenas um pequeno número de indicadores básicos sendo comuns nestas medições. Somam-se a estes valores comparáveis a descrição das ações e medidas tomadas pelas empresas e relatadas em seus Relatórios Anuais, cada qual mostrando sua interpretação do problema e suas soluções, sem que estas empresas tenham como, de forma objetiva, avaliar se suas medidas efetivamente surtiram o resultado esperado com o passar do tempo e, de posse destas respostas, promover eventuais alterações nas decisões tomadas. O trabalho objetivou nortear a identificação de outros indicadores a serem utilizados na futura formatação de um índice que possa mostrar, de modo direto e comparável com resultados anteriores da própria organização e com outras empresas distintas. Este resultado, acreditamos, fará diferença na busca de uma verdadeira diversidade nas empresas e no mundo cada vez mais globalizado de nosso tempo, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, especialmente os relacionados aos ODS nº 5 (Igualdade de Gênero), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e 10 (Redução das Desigualdades).

PALAVRAS-CHAVE: gestão do conhecimento, mapeamento de diversidade, indicadores de diversidade, mensuração de diversidade.

ABSTRACT

What does diversity mean? How can we measure the diversity of a population, a company crew, or a society? These questions may induce the reader to think about them and answer the initial question. Clearly, the second answer depends on the reader's first definition. This is, in a simplified way, the reality of diversity measuring to this day. They are based on vague and subjective criteria, with only a small number of basic indicators common to these measurements. Added to these scalable values, businesses add the description of the actions and inner policies implemented by them and reported in their Annual Reports. Each company shows its interpretations of diversity and its solutions, without being able to evaluate whether their measures effectively produced the expected result over time and,

¹ Especialista em Gestão do Conhecimento e Inteligência Empresarial – CRIE/UFRJ. isabelmedeirosliberal@gmail.com

² Especialista em Gestão do Conhecimento e Inteligência Empresarial – CRIE/UFRJ. zeh@catalano.rio.br

³ Doutoranda em Ciência da Informação - IBICT/UFRJ - elaineluciarh@gmail.com

⁴ Especialista em Gestão do Conhecimento e Inteligência Empresarial – CRIE/UFRJ. alessandralavianna@gmail.com

with these answers, promote possible changes in the decisions already taken. This work aimed to identify further valuable indicators to be used in the future formatting of an index that can provide businesses a practical and effective way to evaluate the results of the organization's actions towards diversity throughout the time and compare these results to other companies' numbers. The formulation of this index will make a difference in the search for true diversity in companies and in the increasingly globalized world of our time, aligned with the UN Sustainable Development Goals (SDGs), especially those related to SDG #5 (Gender Equality), #8 (Decent Work and Economic Growth) and #10 (Reducing Inequalities)

KEYWORDS: *knowledge management, diversity mapping, diversity indicators, diversity measurement.*

1. INTRODUÇÃO

Na sociedade do conhecimento, com demandas organizacionais mais dinâmicas e aceleradas, a diversidade pode ser um fator importante para o sucesso das empresas. Para Cardoso et al (2007), a diversidade pode contribuir para a otimização dos resultados, à medida em que minimiza a discriminação de gênero, etnia, raça e outras diferenças no ambiente organizacional.

Pode-se dizer que a importância da diversidade de gênero e raça nas empresas brasileiras está intrinsecamente ligada aos princípios da justiça social, equidade e eficiência organizacional. No contexto empresarial, a diversidade de gênero e raça refere-se à representação equitativa de homens e mulheres, bem como de diferentes grupos étnico-raciais dentro da força de trabalho de uma organização.

Ao criar ambientes de trabalho que valorizam e respeitam a diversidade, as empresas não apenas fortalecem sua reputação e marca, mas também contribuem para a redução das desigualdades sociais e para a promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Trabalhar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU, em especial os que tratam de Diversidade de gênero e Raça (05, 08, 10 e 16), demonstra que as empresas estão atentas às questões de diversidade, mas também reforça um compromisso real com a promoção da igualdade e da inclusão em suas práticas e políticas organizacionais. Fomentar estas ações é contribuir legitimamente para um mundo mais justo, inclusivo e sustentável para todos.

Vemos atualmente organizações trabalhando pela criação de Políticas de Diversidade e criação de Comitês de Diversidade. Mas será que estas realmente conhecem a realidade do cenário de diversidade em suas equipes? Será que mesmo estas empresas que estão criando políticas de diversidade mensuram a diversidade interna e elaboram suas políticas e práticas baseadas em dados?

O objetivo principal deste artigo é o de estabelecer um rol de indicadores que possibilitem mensurar o cenário de diversidade de gênero e raça nas organizações, permitindo uma real visão do cenário interno de diversidade da empresa.

O projeto utilizou o método de pesquisa exploratória, objetivando uma maior familiaridade com o problema e a identificação de pontos a serem estudados, bem como

verificar se pesquisas semelhantes já foram realizadas, investigar problemas do comportamento humano e conceitos ou variáveis e sugerir hipóteses verificáveis (Richardson, 1989; Mattar, 1994; Malhotra, 1993; Sampieri, Collado & Lucio, 1991).

Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica por meio de busca de referências acadêmicas de indicadores de diversidade nas organizações e como realizar sua mensuração em base de dados como Google Acadêmico, Scopus e Web of Science, com as seguintes buscas em inglês e português: 'indicators and gender and racial and diversity'. Também se buscou identificar empresas com programas ou políticas estruturadas sobre diversidade de gênero e ou raça. O objetivo era verificar se essas empresas mapeiam a diversidade por meio de indicadores e quais seriam estes indicadores.

O projeto buscou explorar abordagens sobre diversidade e conceitos relacionados a gênero e raça, além de compreender os indicadores que serão apresentados a seguir.

2 . DESENVOLVIMENTO

2.1. Diversidade

A questão da diversidade é pauta de organizações ao redor do mundo. A incorporação da diversidade e inclusão na cultura e nos valores organizacionais contribui para manter ou aumentar a criatividade e inovação, tornando a empresa mais competitiva em relação às demais.

Aspectos como gênero, raça, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas revelam que somos seres heterogêneos. Sendo assim, a diversidade está relacionada ao respeito à individualidade e ao seu reconhecimento (Fleury, 2000). Trata-se da forma como os indivíduos se percebem, abrangendo suas identidades visíveis e invisíveis. Em outras palavras, diversidade refere-se a qualquer diferença individual entre as pessoas, variando também entre cidades, estados e países.

Neste trabalho, optou-se por focar em questões de raça, abordando apenas pessoas pretas e pardas, e em questões de gênero binário, sem considerar etnias indígenas, transgêneros ou orientações sexuais (LGBTQIAPN+).

2.2. Raça

A definição de raça tem sido objeto de muita discussão ao longo dos anos. Diferentes autores têm abordado o conceito de maneiras diversas, refletindo as mudanças nas percepções sociais e científicas ao longo do tempo.

Para Sílvia Almeida (2019), a raça é uma construção social que tem sido historicamente usada para justificar a exploração e a discriminação. Almeida critica a ideia de uma hierarquia racial, enfatizando que as diferenças de raça são superficiais e não devem ser usadas para justificar tratamentos desiguais. Ele também destaca a importância do ativismo e da conscientização para combater o racismo estrutural.

Na Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT- 13ª Região (2022), raça é definida como uma arbitrária construção social, desenvolvida com o objetivo de criar

mecanismos destinados a justificar a desigualdade, com a instituição de hierarquias artificialmente apoiadas na hegemonia de determinado grupo de pessoas sobre os demais estratos que existem em uma particular formação social.

As abordagens sobre raça incluem a compreensão das origens históricas do racismo, a análise das estruturas e instituições que perpetuam a desigualdade racial e a promoção da igualdade racial e da justiça social. Assim, este conceito está estreitamente ligado à discriminação racial que pode variar de país para país. No Brasil é de marca - aparência ou fenótipo - em relação a negros, étnico em relação a indígenas e outros, e em outros países pode ser de origem (ascendência) inclusive para negros.

2.3. Gênero

Em muitas sociedades, as perspectivas de gênero são usadas para categorizar as pessoas como masculinas ou femininas. No entanto, é importante reconhecer que o gênero não é estritamente binário (masculino/feminino) e pode ser compreendido em uma ampla gama de identidades além dessas categorias tradicionais. Isso também envolve uma análise crítica das normas de gênero e o reconhecimento dos privilégios e desafios associados às diferentes identidades de gênero. Na definição de Scott (1995), gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e um modo primordial de dar significado às relações de poder. Estas questões são resultado das condições históricas decorrentes das grandes transformações sociais, econômicas e culturais iniciadas no século XVII.

Pelo curto espaço de tempo disponível para um estudo mais profundo, o universo deste trabalho se ateve ao conjunto binário.

2.4. Interseccionalidade

Conceito inicialmente abordado por feministas negras, cujas crenças e algumas reivindicações não eram observadas pelas feministas da branquitude. Para a autora Carla Akotirene (2012), o conceito de interseccionalidade visa dar instrumentalidade teórica-metodológica para a inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cis-heteropatriarcado.

A interseccionalidade é fundamental para compreender a estrutura de desigualdade social no Brasil, por isso, é de extrema importância considerá-la também no mercado de trabalho, pois as mulheres negras recebem as piores remunerações (CARNEIRO, 1995).

Além disso, considerar a interseccionalidade na elaboração de indicadores de diversidade nos permite desenvolver estratégias mais eficazes para promover a equidade e a inclusão. Isso significa analisar não apenas as disparidades de gênero ou raça isoladamente, mas também examinar como essas desigualdades se manifestam em conjunto e podem ser abordadas de maneira integrada.

2.5. Indicadores

Segundo o IBGE (2008), os indicadores são ferramentas constituídas de variáveis que associadas a partir de diferentes configurações, expressam significados mais amplos sobre os fenômenos a que se referem. Segundo Takashina, apud Camargo (2000), os indicadores dão suporte à análise crítica dos resultados do negócio, às tomadas de decisão e ao replanejamento e desencadeiam processos de melhorias incrementais e revolucionários, quando permitem, mediante valores comparativos referenciais, demonstrar o posicionamento dos processos e, conseqüentemente, da organização no mercado em que atua.

Para os autores Ferreira, Cassiolato e Gonzales (2009), o conceito de indicador é uma medida, de ordem quantitativa ou qualitativa dotada de significado particular e utilizada para organizar e captar as informações relevantes dos elementos que compõem o objeto da observação. É um recurso metodológico que informa empiricamente sobre a evolução do aspecto observado. Os indicadores, portanto, são capazes de gerar informações, possibilitam a observação de aspectos na criação e acompanhamento de políticas e ações e auxiliam na tomada de decisão.

2.6. Cenário atual e contexto histórico

Para melhor contextualizar as origens da preocupação com gênero e raça, torna-se necessário compreender que desde a década de 1940 há uma crescente preocupação global com o tema da diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo e de políticas afirmativas que estão sendo adotadas, visando eliminar discriminações, para conceder condições de trabalho mais igualitárias para todos e todas. Por isso, foi essencial estabelecer como uma das atividades do estudo a elaboração da tabela abaixo, que demonstra a evolução histórica do tema no Brasil e no mundo.

| Período/ Ano | Ações |
|--------------|---|
| | Contribuição |
| 1948 | Declaração Universal dos Direitos Humanos. |
| | Proclamada pela Assembleia Geral da ONU em Paris. É a base da luta universal contra a opressão e a discriminação. Defende a igualdade e dignidade das pessoas e reconhece que os direitos humanos e as liberdades fundamentais devem ser aplicados a cada cidadão do planeta. |
| 1965 | Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC, por sua sigla em inglês para U.S. Equal Employment Opportunity Commission) |
| | Responsável pela promoção de oportunidades iguais nas relações de trabalho por meio da aplicação dessas leis aos demais participantes do mercado, incluindo empresas privadas, governos estaduais e municipais, instituições de ensino e agências de emprego. |
| 1966 | Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. |

| Período/ Ano | Ações |
|------------------------------------|--|
| | Contribuição |
| | Estados parte condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças. |
| 1966 (Brasil ratificou em 1992) | <p>Convenção Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos.</p> <p>Instrumento por meio do qual os Estados Partes das Nações Unidas que aderirem e ratificarem o Pacto assumem o compromisso de respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no Pacto, sem discriminação alguma.</p> |
| 1977 | <p>Lei Canadense de Direitos Humanos (Canadian Human Rights Act)</p> <p>Proíbe qualquer tipo de discriminação, seja por gênero, raça, etnia e demais bases, inclusive no ambiente de trabalho.</p> |
| 1979 (em vigor em 1981) | <p>Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.</p> <p>O principal instrumento internacional na luta pela igualdade de gênero e para a liberação da discriminação, seja ela perpetrada por Estados, indivíduos, empresas ou organizações. Atualmente, são 186 os Estados parte da Convenção.</p> |
| 1988 | <p>Constituição Federal Brasileira de 1988</p> <p>Reconhece a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo a dignidade da pessoa humana como um dos seus fundamentos.</p> |
| 1989 | <p>Lei 7.716/1989 - Lei de Crimes Raciais.</p> <p>Pune todo tipo de discriminação ou preconceito, seja de origem, raça, sexo, cor, idade.</p> |
| 1995 | <p>Lei nº 9.029/1995 - Lei da Discriminação no Emprego.</p> <p>Proibindo genericamente a adoção de qualquer prática discriminatória para acesso à relação de emprego ou sua manutenção, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade.</p> |
| 2003 | <p>Lei nº 10.648/2003 - Lei de Ações Afirmativas.</p> <p>Políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País.</p> |
| 2003 | Lei nº 10.678/2003 - Lei de Promoção da Igualdade Racial. |

| Período/ Ano | Ações |
|--------------|---|
| | Contribuição |
| 2004 - 2020 | Carta para a Diversidade (França - 2004 Bélgica - 2005 Alemanha - 2006 Espanha, Itália - 2009 Áustria, Suécia - 2010 Dinamarca - 2011 Estônia, Finlândia, Irlanda, Luxemburgo, Polônia - 2012 Holanda - 2015 Portugal, Tchequia - 2016 Croácia, Eslováquia, Eslovênia - 2017 Lituânia - 2018 Letônia, Grécia - 2019 Bulgária - 2020) |
| | Documento assinado voluntariamente por empregadores de vários setores que os encoraja a implementar políticas e práticas internas para promover condições igualitárias em suas empresas. Essa Carta inclui medidas genéricas, benéficas para todos os grupos, e outras específicas, voltadas para cada grupo historicamente minorizado nos ambientes das organizações, como as pessoas com deficiência, as mulheres, os negros, as pessoas maduras e a população LGBTQIAPN+. A União Europeia reconhece que as Cartas para a Diversidade podem contribuir para lutar contra a discriminação no mercado de trabalho e promover a igualdade. Cada país gere esta iniciativa de forma independente adequando as suas ações às especificidades regionais e nacionais e à natureza das suas entidades signatárias. |
| 2006 | Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha. |
| 2010 | Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial. |
| | Instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. |
| 2013 | Lei nº 14.553/2013 Procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição de segmentos étnicos e raciais no mercado. |
| | Altera os arts. 39 e 49 da Lei n 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. |
| 2015 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) |
| | Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as 169 metas anunciadas em 2015 pela ONU para os próximos quinze anos abarcam e tratam do tema “diversidade e inclusão” de forma mais ambiciosa e profunda. A agenda tem como ambição “não deixar ninguém para trás”, concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, especialmente por meio dos ODSs 5, 8 e 10. |
| 2018 | Decreto 9.508/2018 - Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial. |
| | Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. |

| Período/ Ano | Ações |
|--------------|---|
| | Contribuição |
| 2024 | Decreto nº 11.956, de 21.3.2024 - Institui o Plano Juventude Negra Viva e o seu Comitê Gestor. |
| | Institui o Plano Juventude Negra Viva, com a finalidade de enfrentar e reduzir a violência letal e as demais vulnerabilidades sociais, decorrentes do racismo, que afetam a juventude negra |

Tabela 1: Timeline de ações voltadas para Diversidade de Gênero e Raça

Fontes: A Carta da Diversidade na Europa | APPDI (Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão) e planalto.gov.br - Compilado pelos autores.

Conforme mostramos acima, o tratamento das organizações em Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I) tem evoluído ao longo do tempo, porém somente nos últimos anos as empresas têm demonstrado um compromisso mais significativo e proativo com a promoção da diversidade, equidade e inclusão em seus ambientes.

A Coréia do Sul, uma das economias mais desenvolvidas do mundo, tem índices de desigualdade de gênero elevadíssimos (ocupava, em 2023, a 105ª posição em um universo de 146 países pesquisados). As preocupações locais com o assunto levaram o governo à criação, em 2001, do MOGEF, Ministério da Igualdade de Gênero e Família. Especificamente no caso da Coréia, no entanto, não encontramos nenhuma ferramenta para de fato medir tais avanços. Os objetivos da política do ministério usam termos vagos como reduzir, promover, incrementar, sem, no entanto, atribuir valores mensuráveis a estas políticas e são muito mais dedicados aos aspectos ambientais da desigualdade de gênero e ao tratamento dispensado à mulher.

A iniciativa local no Canadá atendeu às expectativas ao tratar de forma interseccional os problemas de gênero e raça. Essa abordagem inclui uma comparação da força de trabalho entre diferentes gêneros e, posteriormente, entre diferentes raças.

Neste estudo foi realizada a comparação da força de trabalho no Canadá em 2019, entre homens e mulheres, e segundo gênero e etnia, sendo classificados como homens e mulheres brancas e homens e mulheres “de cor”. A pesquisa, no entanto, resume o universos de pesquisa aos termos “homem” e “mulher” e “branco” e “de cor” - tradução literal da pesquisa, com os resultados sendo mutuamente exclusivos, ou seja, com 100% dos universos de gênero e raça sendo enquadrados nessas classificações.

A pesquisa canadense é, apesar de seu universo restrito, aquela que mais se aproxima dos objetivos deste trabalho, pois ainda que de forma muito limitada, tem seus resultados cruzados entre os universos do gênero e étnico racial.

No Brasil, a governança e as estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) nas empresas são fundamentais para promover um ambiente de trabalho justo, inclusivo e inovador, além de ser uma estratégia importante para o sucesso empresarial no mundo atual. As empresas que priorizam a diversidade e a inclusão estão mais bem posicionadas para prosperar em um ambiente cada vez mais globalizado e diversificado.

Na pesquisa realizada, podemos observar que cada vez mais empresas se preocupam com as questões de diversidade, assim como com as denúncias de assédio ligadas ao gênero e à raça.

Por meio de algumas ações que traremos no quadro abaixo, apesar de ser um pequeno recorte, podemos concluir que, cada vez mais, as empresas estão preocupadas com o seu maior capital: o humano. Mesmo ainda havendo a reprodução das desigualdades de gênero e raça vistas na sociedade brasileira, as organizações, públicas ou privadas, devem ser espaço de fomento das ações de enfrentamento dessas disparidades.

Abaixo podemos destacar as ações realizadas por instituições brasileiras compiladas de forma a demonstrar que as organizações estão cada vez mais compreendendo a necessidade e a importância de avançar na agenda de diversidade, transformando o discurso em ações práticas no âmbito empresarial.

| |
|--|
| TRANSPETRO (ECONOMIA MISTA) |
| <ul style="list-style-type: none"> 1 - Criação da Gerência de Diversidade; 2 - Cotas no concurso (quadro de terra - nível médio e nível superior - e quadro de mar. Os percentuais destinados a candidatos(as) negros(as), 20%, e PcD); 3 - Lançamento de cartilhas educativas sobre Diversidade, Inclusão, Equidade e Combate à violência; 4 - Implantação do nome social no cadastro dos funcionários 5 - Realização da primeira pesquisa focada em Diversidade; 6 - Representatividade de gênero e raça no processo seletivo para funções gratificadas. |
| FIOCRUZ (PÚBLICA) |
| <ul style="list-style-type: none"> 1 - Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas; 2 - Comitê Pró- Equidade de Gênero e Raça; 3 - Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero; 4 - Cotas nos processos seletivos; 5 - Rodas de Conversa “Trajetória Negras”(Dia da Consciência Negra) |
| AMBEV (PRIVADA) |
| <ul style="list-style-type: none"> 1 - Possui uma Diretoria de Diversidade, Equidade e Inclusão; 2 - Programa Somos Autênticos; 3 - Programa Dàgbá - Líderes do Futuro - Capacitação de profissionais negros em cargos de liderança; 4 - Programa Representa - Programa de estágio para pessoas autodeclaradas negras; 5 - Alteração na estratégia de marketing para campanhas mais diversas e menos sexistas. |
| PETROBRÁS (ECONOMIA MISTA) |
| <ul style="list-style-type: none"> 1 - Criação da Gerência de diversidade, equidade e inclusão; 2 - Divulgação da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão ; 3 - Seleções gerenciais voltadas para grupos subrepresentados, exclusivos para pessoas pretas ou pardas, mulheres, pessoas com deficiência ou LGBTQIAPN+; 4 - Lançamento de uma cartilha inédita de diversidade sexual; 5 - 8% de vagas reservadas para PCDs em processos seletivos e o teletrabalho de cinco dias para empregados com deficiência; 6 - Ações de desenvolvimento, como mentorias, coaching e rodas de conversa, além de programas de treinamento para lideranças; 7 - Levantamento de Dados para identificação de gaps e orientar planos de ação mais completos. |

| |
|--|
| ELETRONUCLEAR (ECONOMIA MISTA) |
| <p>1 - Adesão ao Programa Empresa Cidadã, ampliando a licença maternidade e paternidade, inclusive adotantes;</p> <p>2 - Criação da sala de amamentação na Sede e projeto para a sala de amamentação na Central Nuclear em Angra dos Reis;</p> <p>3 - Confeção da Cartilha para Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho;</p> <p>4 - Palestras para escolas no entorno da Central Nuclear para desconstrução da identidade de carreira na área nuclear;</p> <p>5 - Inclusão como dependente legal de companheira ou companheiro em união estável homoafetiva;</p> <p>6 - Garantia do adicional de periculosidade por radiação ionizante para gestantes e lactantes.</p> |
| NATURA (PRIVADA) |
| <p>1 - Política de Diversidade e Compromisso com a Vida 2030;</p> <p>2 - Código de Conduta de Colaboradores;</p> <p>3 - Ações de marketing mais diversas;</p> <p>4 - Programa dedesenvolvimento de mulheres, negros e pessoas LGBTQIAPN+;</p> <p>5 - Quadro funcional formado 60% de mulheres, com amplo acesso a cargos de liderança;</p> <p>6 - Disponibilização de berçários para crianças de até 3 anos.</p> |

Fontes: Elaborado pelos autores com base nos Relatórios de ESG das empresas (2024).

3. RESULTADOS

As pesquisas e os estudos realizados para este projeto mostraram um assunto ainda embrionário, com um grande horizonte de modificações à frente. Poucos países possuem uma realidade tão interseccional quanto o Brasil, e mesmo os que dela se aproximam não têm uma verdadeira preocupação com o tema. A Coreia do Sul é o nosso exemplo de uma sociedade na qual há um enorme desequilíbrio de gênero, motivando providências governamentais nos âmbitos social e profissional, mas onde inexistem preocupações de ordem racial. O Canadá tem uma realidade muito mais próxima da brasileira, porém a abordagem encontrada se resume a dividir os indivíduos em classes mutuamente exclusivas chamadas “brancos” e “de cor”, “homens” e “mulheres”. Ou seja, para fins da pesquisa realizada, todos os indivíduos foram classificados como homem ou mulher, e como branco ou de cor.

Existe, desde 2023, na Bovespa, um índice de diversidade que norteia investidores interessados em empresas que efetivamente se preocupem com seus quadros de colaboradores e que realizem ações por uma sociedade mais equilibrada e diversa. Este índice, no entanto, é calculado com base em alguns poucos indicadores numéricos e nos relatórios anuais obrigatórios entregues à CVM. Neles, as empresas listam, de forma quase livre, as medidas que tomam com relação à diversidade de gênero e raça. Por isso, não existe até hoje uma forma quantificável de se medir a efetividade das providências destas empresas.

Além disso, não há, com base nesses relatórios, fornecidos pela própria empresa quase como uma ferramenta de marketing, como avaliar a verdade contida nas ações ali escritas. Ou seja, será que estas empresas estão realmente implementando tais ações? Caso afirmativo, quais resultados práticos estão advindo dessas mudanças? Como mensurá-las?

Recentemente foi cunhada uma nova expressão: “*Diversity Washing*”. Significa a prática

de empresas tomarem atitudes que demonstrem uma preocupação com o assunto, mas que se mostrem inócuas em termos reais da diversidade na empresa. Um exemplo simples seria a criação de uma diretoria de diversidade, e a contratação de uma mulher negra para o cargo, sem que essa profissional tenha qualquer autonomia para implementar medidas que efetivamente lhe possibilitem trabalhar pela diversidade na empresa.

Dentro dos indicadores básicos medidos pela CVM estão a existência de uma área direcionada para a diversidade na empresa, percentual de diretoras mulheres, percentual de diretores negros. Ou seja, todos estes números são incrementados com a única medida da criação da área e a contratação da diretora.

Este exemplo demonstra a necessidade uma avaliação mais profunda dos números (índices) alcançados pelas empresas ao longo do tempo. Qualquer pesquisa é um retrato pontual de algum cenário estudado. Avaliações sucessivas dos resultados é que podem comprovar o acerto das medidas que estão sendo tomadas, por meio de comparação simples com os resultados anteriores da própria empresa ou com o que acontece no mercado, no município, no estado, no país ou em qualquer universo em que caiba a avaliação.

Existem hoje no mercado brasileiro empresas que realizam tais medições, mas ao custo de milhares de reais, o que limita o universo pesquisado a cerca de 5% das empresas do país, quando 90% da mão de obra trabalha em micro, pequenas e médias empresas.

Como então medir a diversidade com esse quadro? Como saber se uma empresa é diversa? Qual a realidade de outras empresas do seu nicho na mesma cidade? Que ações se pode implementar para medir essa diversidade e, caso necessário, aumentá-la?

O objetivo deste trabalho foi apontar um caminho para se responder a essas perguntas.

A pesquisa e análise desses dados pode acontecer como ponto inicial da elaboração de políticas e práticas de diversidade em uma empresa, com o intuito de que as medidas a serem tomadas já sejam baseadas em dados e evidências internas.

Porém essa sugestão não inviabiliza que o instrumento seja aplicado em organizações que já possuem políticas e práticas para a diversidade. O conceito é que tais números sejam reavaliados periodicamente, à medida em que as ações sejam postas em prática, para que se tenha uma medida real da efetividade de tais ações e que eventuais desvios ou resultados não satisfatórios possam ser corretamente mensurados, avaliados e corrigidos, para que novas mensurações sejam feitas e validem as decisões tomadas.

| Categoria | Aspecto | Indicador | Definição |
|-------------------|---------|-----------|---|
| Liderança | gênero | ME | Mulheres na direção da organização |
| Liderança | gênero | AM | Áreas lideradas por mulheres na organização |
| Força de Trabalho | gênero | MS | Mulheres em cargo sênior na organização |
| Força de Trabalho | gênero | MO | Mulheres na organização |
| Força de Trabalho | gênero | NM | Novas contratações de mulheres |
| Força de Trabalho | gênero | SM | Mulheres demitidas |

| | | | |
|-------------------|---------------------|------|--|
| Remuneração | gênero | DSD | Diferença salarial de mulheres e homens na direção |
| Liderança | raça | ND | Negros na direção da organização |
| Liderança | raça | AN | Áreas lideradas por negros na organização |
| Força de Trabalho | raça | NS | Negros em cargo sênior na organização |
| Força de Trabalho | raça | NO | Negros na organização |
| Força de Trabalho | raça | NN | Novas contratações de negros |
| Força de Trabalho | raça | ND | Negros demitidos |
| Remuneração | Raça | DSDN | Diferença salarial entre negros e brancos na direção |
| Liderança | Interseccionalidade | MND | Mulheres negras na direção da organização |
| Liderança | Interseccionalidade | AMN | Áreas lideradas por mulheres negras na organização |
| Força de Trabalho | Interseccionalidade | MNS | Mulheres negras em cargo sênior na organização |
| Força de Trabalho | Interseccionalidade | MNO | Mulheres negras na organização |
| Força de Trabalho | Interseccionalidade | CMN | Novas contratações de mulheres negras |
| Força de Trabalho | Interseccionalidade | MND | Mulheres negras demitidas |
| Remuneração | Interseccionalidade | SMN | Diferença salarial de mulheres negras na direção |

Tabela 3: Indicadores de diversidade

Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com a aplicação da metodologia apresentada e através dos resultados, alguns indicadores de diversidade foram encontrados, mas o trabalho se propôs a identificar indicadores que possam ser utilizados em um mapeamento mais completo da diversidade nas organizações.

4. REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. O que é interseccionalidade? Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2018.

ALMEIDA, S. Racismo estrutural. São Paulo: Pólen, 2019.

ARAÚJO, M. de F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. *Psicologia Clínica*, 17(2), 41–52. <doi.org/10.1590/S0103-56652005000200004>.2005.

BARBOSA, L. M. DE L.; CAVALCANTE DE JESUS, G.; SOUZA, D. DA P. DE L. Raça, Gênero, Sexualidades e produção de conhecimento. *Revista Multidisciplinar do Núcleo de Pesquisa e Extensão (RevNUPE)*, v. 1, n. 1, p.e202111, 18 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Política de Equidade, Gênero, Raça e

Diversidade. Disponível em: <trt13.jus.br/informe-se/noticias/trt-13-ins-titui-politica-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade/ra-trt-n-o-002-2022-politica--de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-13a--regiao-docx.pdf> Acesso em 15 de out.2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. Indicadores de Programas- Guia Metodológico. Brasília, 2010.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Indicadores: orientações básicas aplicadas à gestão pública. Brasília: MP, 2012.

CARDOSO, João Antônio da Silva; FARIAS FILHO; José Rodrigues de; CARDOSO, Munique Maria da Silva; DEIRO, Ricardo M.; OLIVEIRA, Ualison R. Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade das empresas de contabilidade e auditoria. *Pensar Contábil*, v. 9, n. 36, p. 1-12, 2007. Acesso em: 14 jan 2024.

CARNEIRO, Sueli. Gênero Raça e Ascensão Social. *Estudos Feministas*, [S.L.], v. 3, n. 2, p. 544-552, 01 jan. 1995.

CASTILHOS, Nádia Cristina. MARCHLEK, André Luiz. SILVA, Eduardo Robini da & TONDOLO. Vilmar Antônio Gonçalves. Caracterização das Pesquisas de Teses em Administração com Abordagem Qualitativa. Disponível em <researchgate.net/publication/323790760_Caracterizacao_das_Pesquisas_de_Teses_em_Administracao_com_Abordagem_Qualitativa> Acesso em nov de 2023.

COREIA DO SUL. Ministério da Igualdade de Gênero e Família. Política de Igualdade de Gênero. Disponível em <http://mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do> Acesso em 14 dez 2023.

COX, Taylor Jr; BLAKE, S. Managing cultural diversity:implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. *RAE-revista de administração de empresas*, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Global Gender Gap Report. Disponível em: <weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/> Acesso em 15/fev 2024.

IBGE. Síntese dos indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

JANNUZI. Paulo de Martino. Indicadores para diagnóstico, monitoramento e avaliação de programas sociais no Brasil. Brasília: ENAP, 2005.

ONU. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável- ODS. <brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em 27 out.2023.

ONU MULHERES. The Centre of Excellence for Gender Equality in Seoul, Republic of Korea. Disponível em: <<https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/un-women-centre-of-excellence-for-gender-equality>> Acesso em 10 dez 2023.