

# Seminário Gestão da Diversidade: equidade racial como valor para o negócio

Juliana Maia – Analista de Programas  
FIRJAN – 18 de julho de 2017



# Agenda 2030 – Planeta 50-50

## OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL





# Agenda 2030 – Planeta 50-50

Objetivo **5**  
IGUALDADE  
DE GÊNERO



[j.mp/womenandglobalgoals](https://j.mp/womenandglobalgoals)

#Planet5050  
#globalgoals



## Agenda 2030 – Planeta 50-50

- Eliminar todas as formas de discriminação
- Eliminar todas as formas de violência
- Eliminar todas as práticas nocivas
- Valorizar o trabalho de assistência não remunerada e do cuidado
- Mesmas oportunidades na liderança
- Assegurar saúde universal e direitos reprodutivos
- Realizar reformas para assegurar mesmos direitos & fortalecer políticas sólidas
- Aumentar o uso da tecnologia

# Agenda 2030 – Planeta 50-50



@UN\_Women | #Planet2050 | #15E2016

POR UM PLANETA 50-50 EM 2030  
**UM PASSO DECISIVO**  
PELA IGUALDADE DE GÊNERO





# Década Internacional de Afrodescendentes



- **Reconhecimento**
- **Justiça**
- **Desenvolvimento**



## Gênero, Raça e Etnia – agenda global

- Na 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (2001), cujo documento assegura que a **eliminação do racismo deve ser articulada com a erradicação das desigualdades com base em gênero**: *“os Estados têm o dever de proteger e promover os direitos humanos e as liberdades fundamentais de todas as vítimas, e que **devem adotar uma perspectiva de gênero que reconheça as múltiplas formas de discriminação que podem afetar as mulheres** e que o gozo de seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais é essencial para o desenvolvimento das sociedades em todo o mundo”* (Declaração e Plano de Ação de Durban, 2001).



## Gênero, Raça e Etnia – agenda global

- Na 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher (1995), houve **articulação entre as questões de gênero e raça** dentre os compromissos assumidos por Estados-Membros da ONU: *“Intensificar esforços para que sejam assegurados o gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais às mulheres e às meninas que encontram os mais variados obstáculos ao seu empoderamento e avanço por causa de fatores como raça, idade, idioma, etnia, cultura, religião, deficiência física ou por serem indígenas (Declaração e Plano de Ação de Pequim, 1995).*





# Como estamos?



# Como estamos?

## INDICADOR DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

|              |                    |
|--------------|--------------------|
| 1° Islândia  | 10° Nova Zelândia  |
| 2° Noruega   | 11° Alemanha       |
| 3° Finlândia | 17° África do Sul  |
| 4° Suécia    | 22° Bolívia        |
| 8° Suíça     | 28° Estados Unidos |
| 9° Eslovênia | 79° BRASIL         |

# Como estamos?

## Mulheres na Política

### Ministérios

- |               |                     |
|---------------|---------------------|
| 1 - Bulgária  | 7 - Ruanda          |
| 2 - França    | 8 - Dinamarca       |
| 3 - Nicarágua | 9 - África do Sul   |
| 4 - Suécia    | 22 - Chile          |
| 5 - Canadá    | 95 - Argentina      |
| 6 - Eslovênia | <b>167 - Brasil</b> |

# Como estamos?

## Mulheres na Política

### Congresso

1 - Ruanda

2 - Bolívia

3 - Cuba

4 - Islândia

5 - Nicarágua

6 - Suécia

7 - Senegal

8 - México

9 - Finlândia

10 - África do Sul

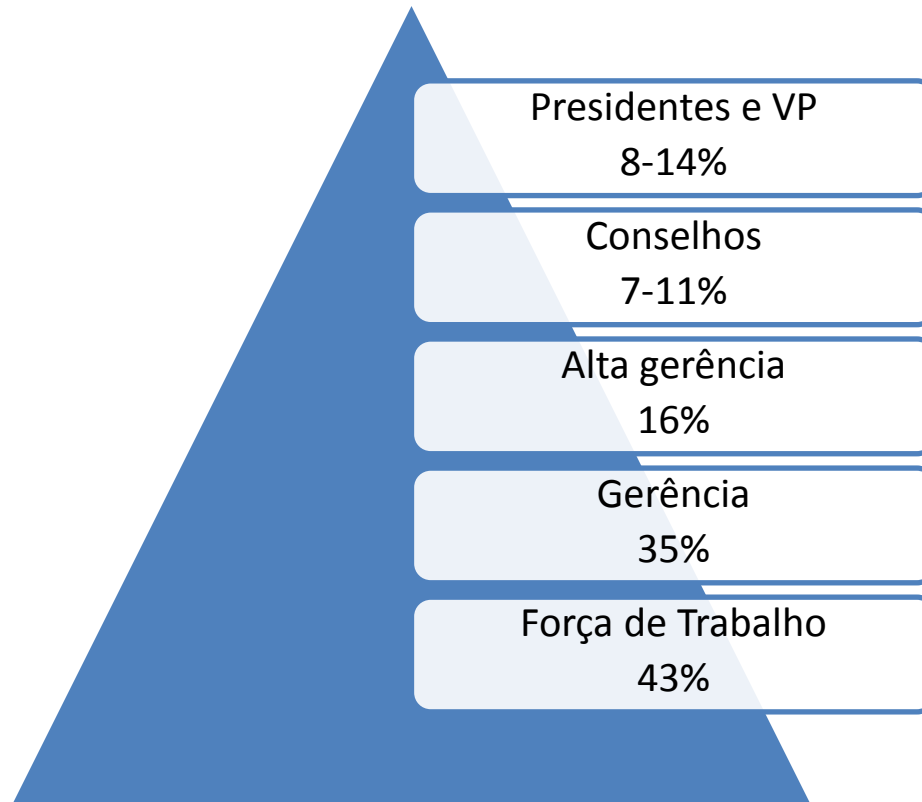
16 - Argentina

128 - Chile

**154 - Brasil**

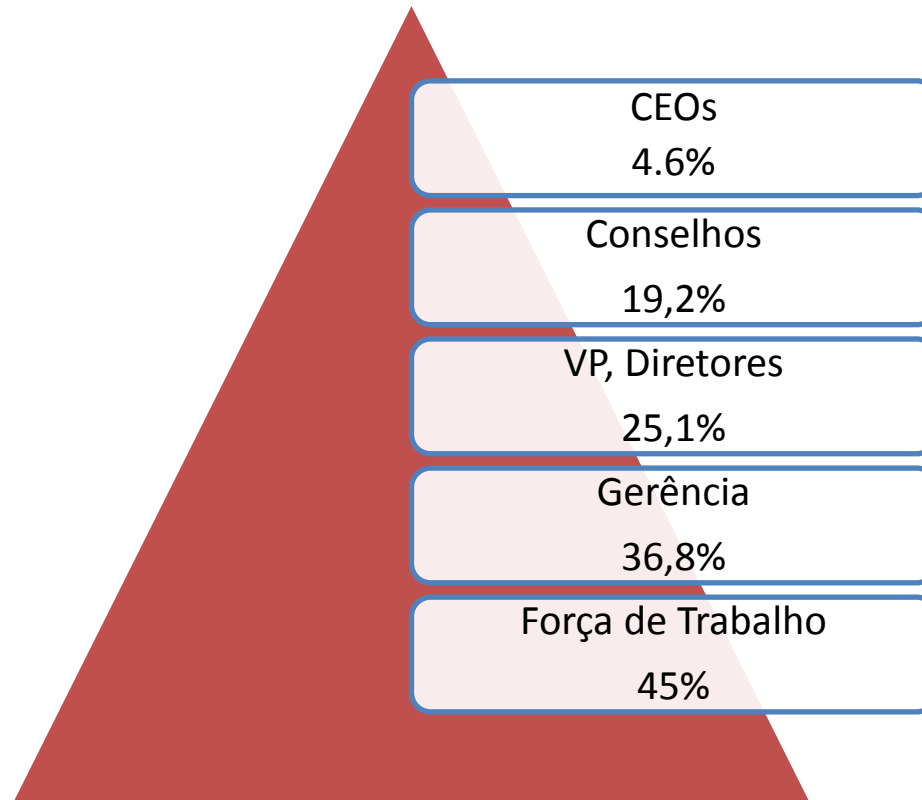
# Como estamos?

## Mulheres na Liderança - Brasil



# Como estamos?

## Mulheres na Liderança – S&P 500 – Estados Unidos





# Como estamos?

Em 2014, a renda das mulheres foi de **70%** da renda dos homens



10 anos antes esta proporção era de 63%

No entanto, as mulheres negras ainda não alcançaram **40%** da renda dos homens brancos.



- salário mulheres negras ●
- salário mulheres ●
- salário homens ●

# Como estamos?

## Autonomia econômica – Contribuição Previdenciária

Mulheres brancas se aproximaram dos homens em termos de contribuição (70%)



Porém, apenas 55,8% das mulheres negras são contribuintes



seguidas de perto pelos homens negros (43,7%)

# Como estamos?



O Brasil é o quinto país no ranking mundial de assassinato de Mulheres atrás de El Salvador, Colombia, Guatemala e Russia

# Mandato ONU Mulheres



A ONU Mulheres trabalha a nível mundial, regional e local para a igualdade de gênero, raça e etnia e o empoderamento das mulheres.

## NOSSO MANDATO É:

- Normativo
- Programático
- Coordenação

# Mandato ONU Mulheres

Para alcançarmos a igualdade de gênero precisamos trabalhar em rede:

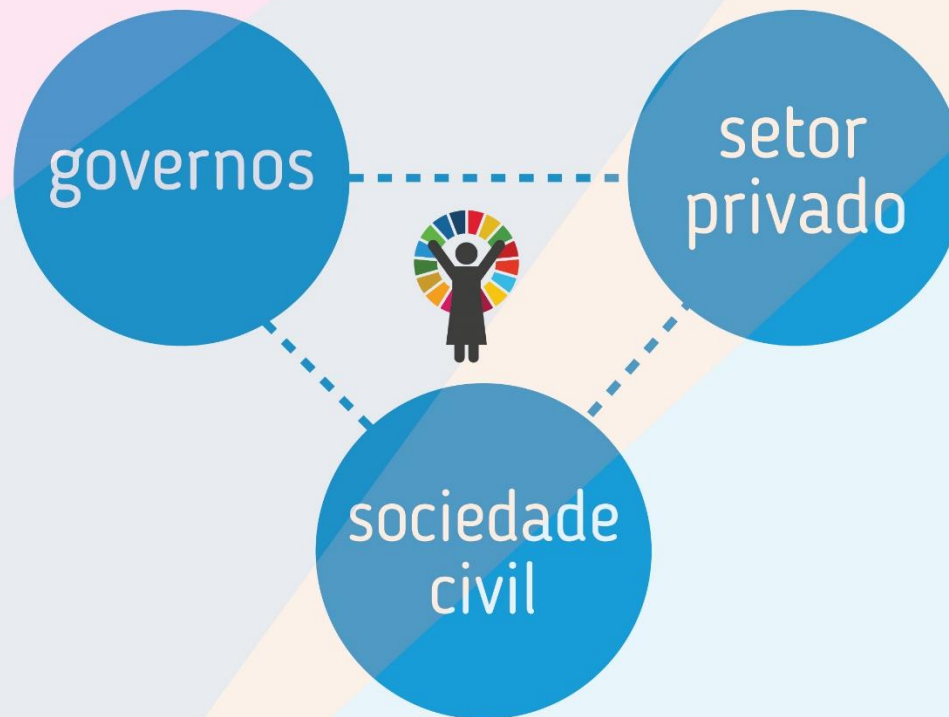
Valor Agregado  
ONU Mulheres

COMUNICAR

CONVOCAR

COORDENAR

CONECTAR



“Dar poder às mulheres é quebrar  
barreiras estruturais”

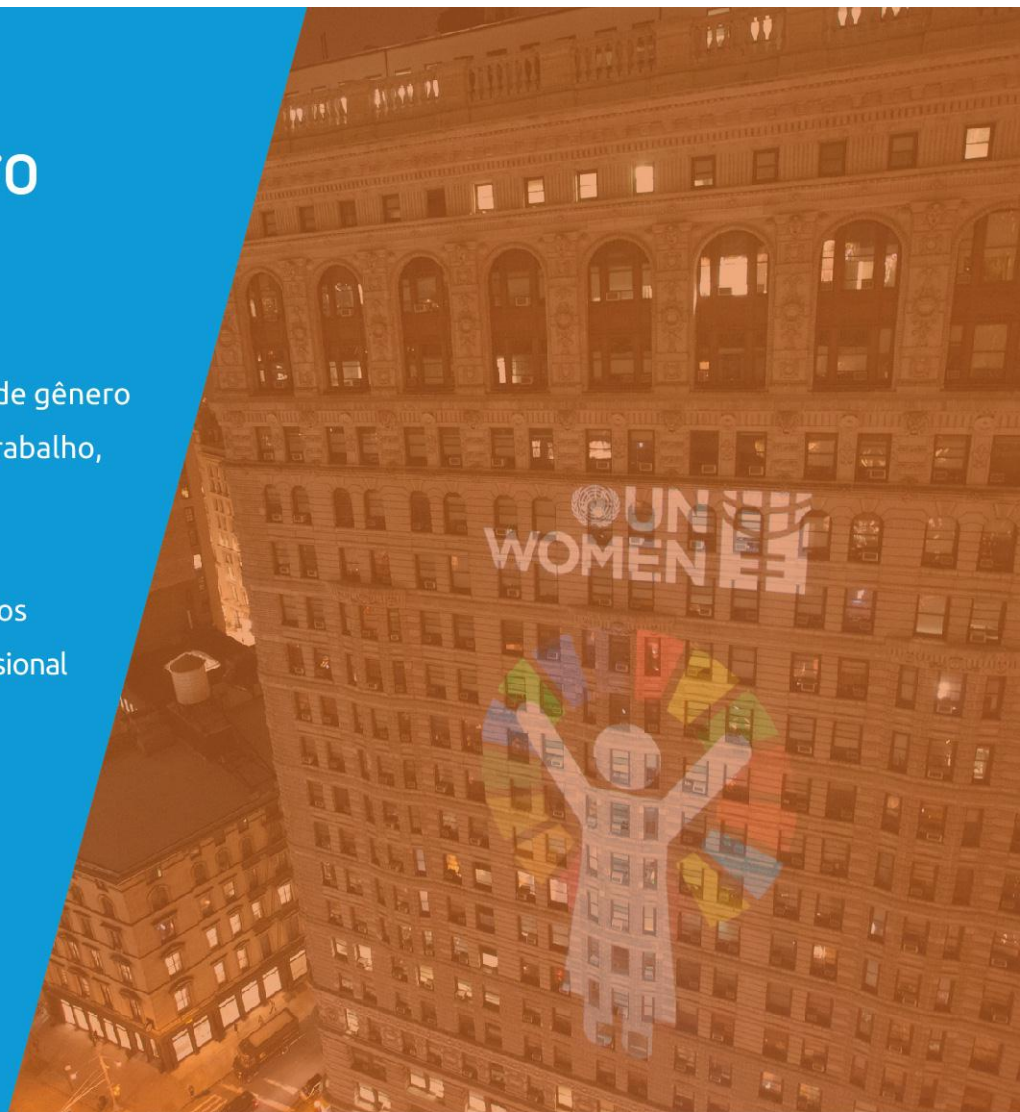
*Secretário-geral da ONU, António Guterres,  
em discurso na 61ª Comissão sobre o Status  
da Mulher*



# Empresas e igualdade de gênero e raça

## PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES (WEPS)

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas e todos
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional
5. Promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas à comunidade
7. Medir, documentar e publicar os progressos



# Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)

- +1400 empresas signatárias no mundo
- 125 empresas signatárias no Brasil
- 1.8 milhões de empregos diretos
- Maioria das empresas são de grande porte e tem grande influencia na cadeia de valores e indústria/ setor



# Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)

## GLOBAL (32):

Accenture  
Avon  
Braskem  
Dow  
EY  
World Bank  
Mazars

Ambev  
Apetite  
Arcos Dourados - Mc  
Astra Zeneca  
Atento  
B2BR  
Banco do Brasil  
B3 (Bovespa)  
BETC

DPZL advogados  
Dell Computadores  
Drexell S/A  
Dupont  
EBFlora  
EDP Energia  
Embrapa  
Endesa (6)

IBM  
Infantil  
INCCATI  
Itapoá Terminais  
Itaipu Binacional  
Itaú  
J&J

Pepsico  
Petrobras  
Planeta Imag.  
Portal Publicidade  
Real Grandeza  
Renault  
Rodovalho Adv.

## LOCAL & GLOBAL

Carrefour  
Coca-Cola  
Communis  
Deloitte  
KPMG  
PWC  
Schneider Electric  
Unilever

BMS  
Bianchi  
BolsaCheia  
Bombril  
Brenntag  
Caixa Econômica  
Chemtech  
CINQ Tech.  
Cobram  
CPRM

Eletronorte  
Eletronuclear Eletrosul  
ELETROS  
Fersol  
Fleury  
Fox Time  
Furnas  
Global Web Outsourcing  
Br.

Kimberly-Clark  
Lab. Sabin  
Leroy Merlin  
Lima, L. C. Adv.  
Lojas Renner  
Magazine Luiza  
Maquina Cohn&Wolfe  
Mantris  
Mattos Filho  
Mauricio de Sousa Prod.

Santander  
Sealed Air  
Selem, B. Cons.  
SERPRO  
Sodexo  
SESI-PR  
Talenses  
Telefônica-Vivo  
Tempo de  
Mulher

## BRASIL:

Abbott Brasil  
Açovisa  
AIG Seguros  
Albert Einstein

CONSULNEGI  
COPAGAZ  
Copel  
Comezi  
Correios  
DCX Technology

Great Place to Work  
Groscon  
Grupo Boticário  
Grupo Segurador BB  
Mafre  
Hays  
Heads  
Home Care  
Hospital Oncológico

Merck  
MicroLife  
Microsoft  
Monsanto  
Natura  
NATU'SFRAN  
New Space  
NFE do Brasil  
N.E.L. e M. Adv.  
Papo de Homem

Val Rocha Eng.  
Vale S.A.  
Veirano  
Visão  
Sustentável  
Walmart  
Whirlpool  
White  
Martins

# Alta Liderança & Indicadores

- Assinatura dos WEPs
- Compromisso da alta liderança em acompanhar indicadores e assegurar recursos
- Quantitativas - por nível hierárquico, por função, salário, promoções, contratações e demissões
- Qualitativas – clima organizacional, necessidades

# Seleção, promoção e avaliação

- Exigência de mulheres como candidatas
- Linha de sucessão
- Critérios de promoção e avaliação (ambição, comportamento)

# A perspectiva racial de gênero

Medidas voltadas somente a superar as desigualdades raciais ou exclusivamente a combater as desigualdades de gênero são insuficientes para a promoção da cidadania plena das mulheres negras.

## **O racismo institucional:**

“A falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica bem como um mecanismo performativo ou produtivo, que operacionaliza o racismo patriarcal heteronormativo”.





# Estereótipos contra as mulheres

- Alguns são verdadeiros, outros não e nunca são completos
- Mulheres são plurais
- Ameaça de estereótipo, sua performance esperada é menor, nervosismo, ansiedade, pior performance


# Desenvolvimento de Carreira das Mulheres

- Responsabilidades familiares
- Cultura Corporativa Masculina
- Papéis sociais designados as mulheres
- Network
- Auto-confiança
- Falta de experiência na “linha de frente”
- Falta de Mentoring & Sponsorship

# Saúde, Segurança e Bem Estar

- Adequação física: sala de amamentação, banheiros, uniformes
- Apoio aos cuidados: licença parental e creches
- Policiais de arranjos de trabalho flexível
- Assédio Moral e Sexual

**GUIA**  
DE  
FORMALIZAÇÃO FÁCIL  
PARA EMPREENDEDORAS

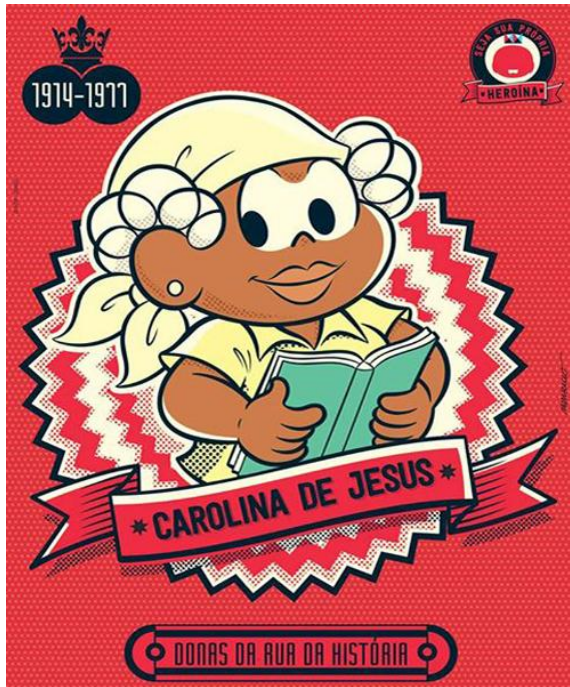
coletivo 

FORMALIZAR  
PARA  
FORTALECER E  
EMPODERAR!

The cover features a red brick wall background. At the bottom, there are four black silhouettes of women holding hands. The third woman from the left is holding a red circle containing the word 'coletivo' and a small Coca-Cola logo. Below the silhouettes, the text 'FORMALIZAR PARA FORTALECER E EMPODERAR!' is written in white capital letters.









# empoderamento das mulheres

CONHEÇA OS INDICADORES,  
SELECIONANDO UMA DAS  
CATEGORIAS AO LADO

Demografia ● [ACESSAR](#)

Trabalho ○ [ACESSAR](#)

Saúde ○ [ACESSAR](#)

Educação ○ [ACESSAR](#)

Serviços Essenciais e Moradia ○ [ACESSAR](#)

Violência ○ [ACESSAR](#)



**HeForShe**  
UN Women Solidarity Movement  
for Gender Equality



HeForShe



Sheron Menezes

**OBRIGADA**

Juliana Maia – Analista de Programas  
juliana.maia@unwomen.org

