



Construindo
**equidade
racial
na liderança**

em seis passos

Introdução

Em um momento em que as empresas começam a discutir sobre diversidade e falar sobre inclusão de minorias em seus quadros de funcionários, vemos pouca heterogeneidade nas posições de alto escalão. O pipeline de liderança é, geralmente, composto por homens brancos. O pouco espaço para negros e negras nas posições mais elevadas começou a incomodar e, recentemente, diversas organizações estão se mobilizando para mudar essa realidade e construir uma liderança que reflita melhor a verdadeira composição da sociedade.

Para discutir sobre as dificuldades da inserção negra na liderança e também dar dicas de como construir políticas voltadas à equidade racial, a Amcham – São Paulo reuniu um time de CEOs e líderes negros para falar sobre o tema. Carrefour, Bayer, SAP, Dow e Aegea participaram do encontro.

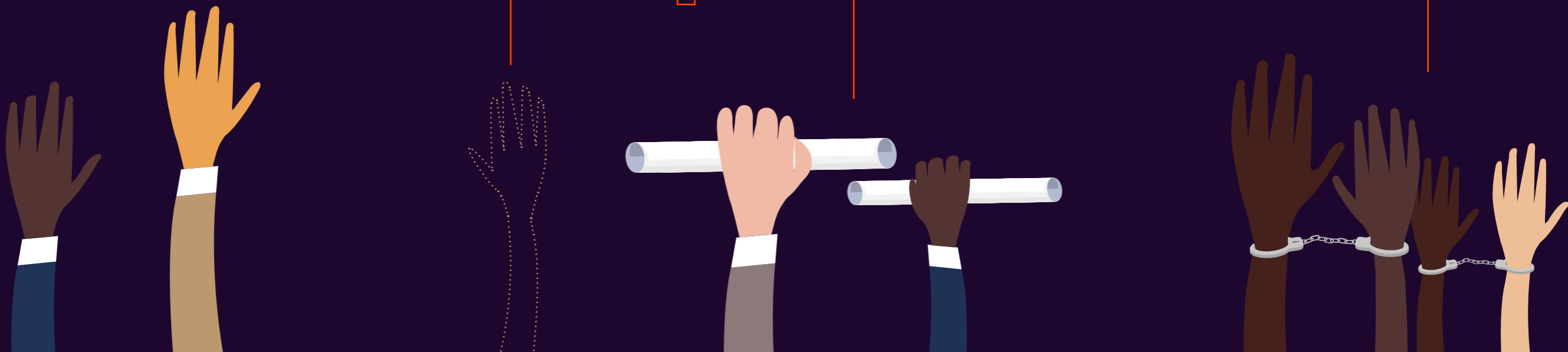
Panorama da desigualdade

Segundo a Oxfam (2017), a renda entre os negros e brancos será **equivalente somente em 2089**;

A taxa de homicídios entre jovens negros é **quase quatro vezes** a verificada entre os brancos, segundo o Ministério da Saúde (2014);

Profissionais negros com ensino superior completo recebem **28,8% menos** do que recebem os brancos em igual condição, de acordo com o Ministério do Trabalho (2015);

O Ministério da Justiça aponta que **67% da população carcerária** em 2014 era composta por negros.



E no mercado de trabalho?

Um levantamento da Ethos (2016) revela que:

Somente 34% dos funcionários das maiores empresas são negros

Menos de 10% dos profissionais negros estão em **altos postos**

No caso das mulheres negras, elas representam apenas **0,4% dos cargos** executivos nas empresas

Outra pesquisa da Santo Caos, lançada em abril de 2018, traz mais dados:

2/3 dos profissionais de RH afirmam que os negros **são menos de 20% dos candidatos que concorrem às posições;**

3 em cada 4 profissionais de RH afirmam **não haver demanda por profissionais negros para ocupar altos cargos;**

90% dos profissionais de RH relataram que o processo de ascensão entre negros e não negros **é diferente;**

Pelo menos **um terço dos profissionais negros já sentiu dificuldade** de encontrar emprego por causa da sua cor



Relatos de quem chegou lá

*“Existe um sentimento de solidão:
nós somos os únicos e, quando
chegamos lá, somos os heróis”*

Viviane Elias Moreira, profissional de Governança,
Riscos e Compliance, mediadora do debate

Relatos de quem chegou lá

Elaine Matos, gerente de Produto da Dow, em sua trajetória de 16 anos na empresa, ela nunca teve a inspiração de um líder negro ou negra. Isso fazia com que ela se sentisse sozinha e insegura a respeito de suas habilidades profissionais.

“Eu me questionava todos os dias se eu ia chegar lá, e como chegaria. Não tinha com quem desabafar sobre meus medos e questionamentos. Ser mulher já não é fácil, e ser mulher negra é mais difícil ainda. E o que eu acabava fazendo era tentar ser invisível, por muitos anos.”

Através de um censo interno da empresa, foi detectado que 22% dos funcionários da companhia eram negros. No entanto, em termos de liderança na América Latina, havia apenas uma diretora negra, que era norte-americana.

“Se temos 22% da população da Dow sendo negra, por que nesses últimos anos a gente não conseguiu ter um pipeline na liderança?”



Como
***promover a
diversidade
racial***
dentro das organizações?



#1. Importância das ações afirmativas

Tanto Matos quanto Brawner Ramos, especialista de Planejamento Financeiro da Aegea Saneamento, ressaltaram a importância e efetividade de ações afirmativas no combate à desigualdade racial. Ações afirmativas são políticas - que podem ser públicas, pelo governo, ou mesmo dentro de empresas e institutos - e que têm como objetivo combater quaisquer tipos de desigualdade histórica, econômica e social. Podem ser iniciativas que buscam aumentar a participação de minorias na política, como, por exemplo, a cota de candidaturas para mulheres. Essas ações se diferenciam por atuar na prevenção da desigualdade, e não no fim do ciclo, como a punição para atitudes racistas.

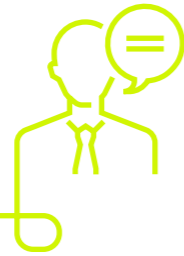
Ramos conseguiu se formar em economia pela PUC através de bolsa de estudos e atualmente também tem auxílio na pós-graduação. No caso de Matos, um programa desenvolvido pela Dow há 16 anos específico para jovens negros estagiários foi o diferencial em sua carreira. Na época, ela não tinha estudado inglês e, através de iniciativas como essa, conseguiu aprender. A executiva lembrou que os filtros de processos seletivos das empresas ainda são muito fechados.



#1.
Importância
das ações
afirmativas

“Os filtros de processo seletivo das empresas pedem um jovem de 18 anos que fale quatro línguas, estude na melhor escola e que tenha estudado fora. Historicamente, ainda temos um dever social com a população negra. Então ainda não chegamos no patamar de ter jovens com todas essas características. E a gente precisa entender que falar o melhor inglês não significa ser um profissional melhor. Inteligência emocional é difícil ensinar. Agora, um inglês, curso de Excel, dá para ensinar.”

Elaine Matos, gerente de Produto da Dow



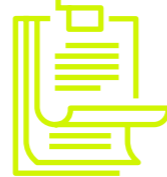
#2. Ouvir os próprios funcionários negros

Para Theo van der Loo, CEO da Bayer, uma das principais mudanças e que abriu seus olhos para a questão foi ouvir os negros que estavam na Bayer.

“Se temos um país em que temos uma cota pra incluir a maior parte da população, isso mostra que algo está errado. Mostra que o Brasil foi criado com base em desigualdade e os brancos fazem de conta que não discriminam. É um tabu falar sobre esse assunto. Dar essa abertura [para o diálogo] é a minha maior recomendação.”

Isso ganha mais força quando essa conversa é proposta pela alta liderança.

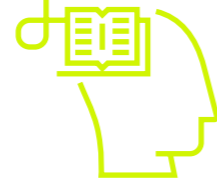
Algo em comum entre todas as organizações que começaram a mexer em seus pilares relacionados à diversidade é a realização de um censo, a fim de detectar onde estão as pessoas negras, em que cargos e há quanto tempo. A partir dessas informações, é possível perceber onde a organização deve atuar: se em atração, retenção ou desenvolvimento de carreira.



#3. Fazer um censo

“Isso passa por olhar para o censo, para sua empresa. Os negros já estão lá, mas só chegam até [o nível de] analistas. As empresas tem que entender seu perfil, olhar pra sua casa, ter diagnóstico. E fazer benchmarking, conversar com quem já está fazendo.”

Brawner Ramos, especialista de Planejamento Financeiro da Aegea Saneamento

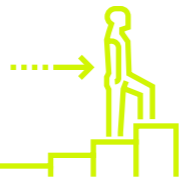


#4. Investir em comunicação

Como lembra van der Loo, os próprios funcionários e colaboradores podem, muitas vezes, ser racistas ou discriminatórios. Por isso, é essencial ter comunicações que trabalhem e treinem as pessoas para abandonarem seus vieses inconscientes.

No Carrefour, a conscientização e comunicação sobre temas de equidade são essenciais. Como relata Noel Prioux, CEO da organização, a empresa fez jogos de tabuleiro abordando a desigualdade racial, com base em casos reais de racismo. No jogo, os funcionários aprendem sobre essas situações e devem apresentar soluções às questões.

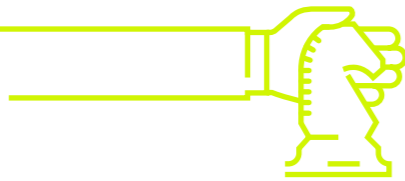
“É uma boa maneira de começar a falar sobre racismo e comportamento, e com casos reais.”



#5. Ter planos de carreira

O Carrefour é uma empresa que trabalha com planos de carreira para minorias - há um mapeamento de perfis para identificar quem tem vontade de crescer e quem tem características essenciais para promover o negócio. Essas habilidades são priorizadas e, caso haja alguma falta técnica, a própria empresa busca uma maneira de capacitar o colaborador. A empresa, hoje, conta com 47% dos cargos de gerência e 23% da diretoria com pessoas negras e pardas.

“Temos que perguntar se tem candidatos negros para qualquer vaga. E, se não tiver, temos que perguntar porquê não temos.”



#6. Pensar em técnicas de atração

A SAP, como descreveu a CEO Cristina Palmaka, tem como um de seus focos a entrada de mais pessoas negras. Trazer a liderança como inspiração é uma dessas ferramentas. A empresa fez uma parceria com a Faculdade Zumbi dos Palmares, em que os diretores negros da SAP foram conversar com os estudantes sobre a organização, explicando o modelo de negócios.

Para as pessoas que já estão dentro da empresa, Palmaka lembra da importância de construir diretrizes de inclusão, para que a pessoa não se sinta isolada.

“Esse não é um tema de Recursos Humanos: é uma agenda minha e dos meus líderes”

Cristina Palmaka, CEO da SAP

Expediente

| Amcham Brasil |

CEO

Deborah Vieitas

Presidente do Conselho de Administração

Hélio Magalhães

Diretora de Produtos e Serviços

Camila Moura

Superintendente de Comunicação & Marketing

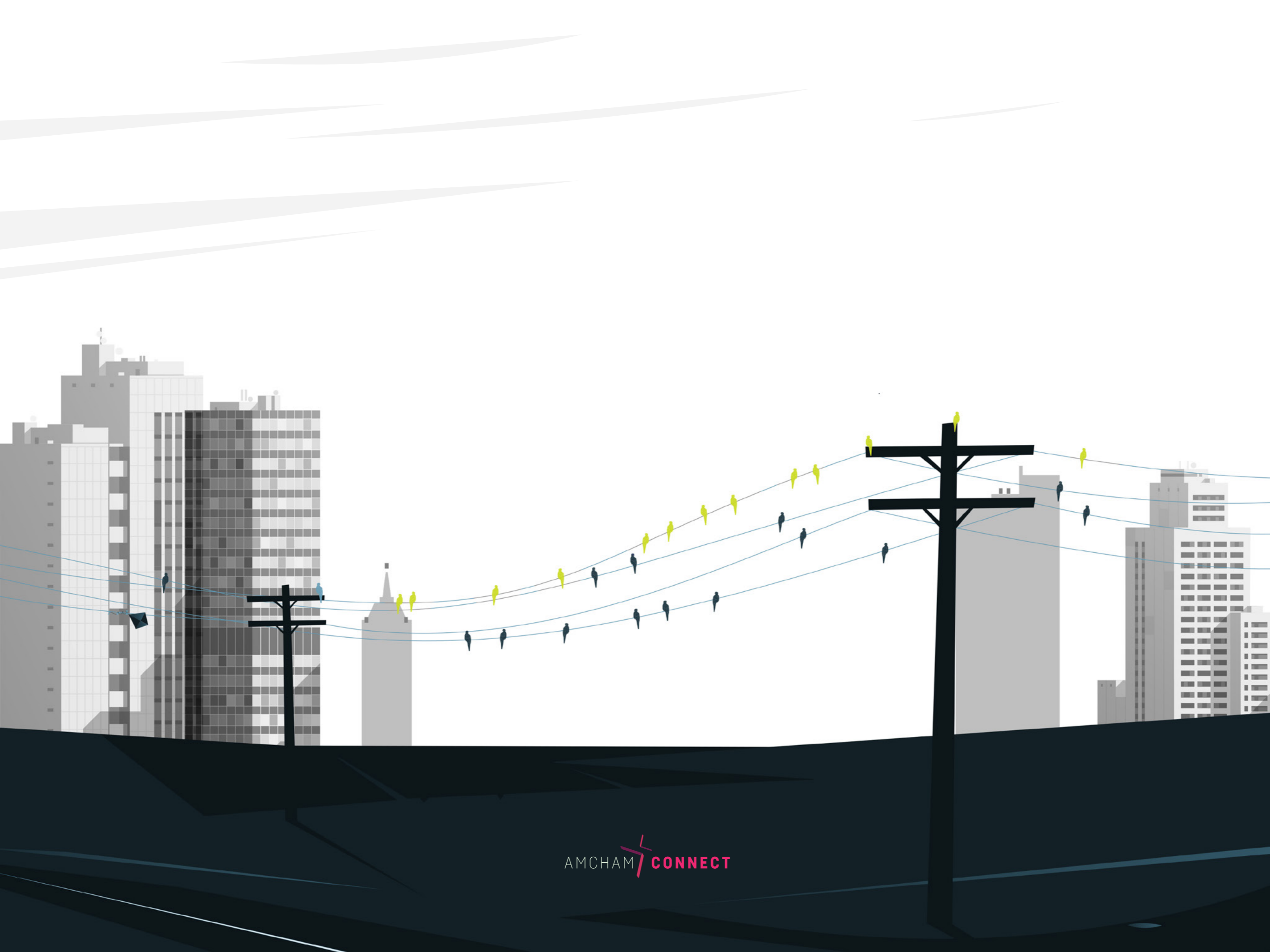
Dirceu Pinto

Repórter

Beatriz Ávila

Projeto Gráfico

Renato Orlandini Santos | *inst*



AMCHAM  CONNECT