



INICIATIVA
EMPRESARIAL
PELA IGUALDADE
RACIAL

ÍNDICE DE
*equidade
racial*
NAS EMPRESAS
2022

ÍNDICE DE EQUIDADE RACIAL NAS EMPRESAS (IERE)

é uma publicação da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Site:

<https://www.iniciativaempresarial.com.br/>

PARCEIROS

Faculdade Zumbi dos Palmares (FAZP), Afrobras e empresas signatárias da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

APOIO METODOLÓGICO



COORDENAÇÃO GERAL

Raphael Vicente

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Valdir Martins, Universidade Zumbi dos Palmares

ELABORAÇÃO

Rafael Pereira Oliveira

Pedro Levy Sayon

João Vitor Martins Felipe

Vinicius Nogueira

COLABORADORES

Antônio Maurício Maurano

Camila Rodrigues

Carlos De Paula

Denísio Liberato

Janaina Cássia Grossi

Mário Di Croce

Ronaldo Correa

Rosa de Fátima Silva

Wesley Mendes da Silva

PROJETO GRÁFICO

Luciana Pio



INSTITUTO
DATA ZUMBI®

Sumário

1. Apresentação	04	Análise dos <i>websites</i> corporativos	20
Sobre a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial	05	Sistema de pontuação	22
2. Introdução	09	4. Resultados	34
Avanços da Cultura de Diversidade Racial	10	Empresas participantes do IERE 2022	36
3. Metodologia	12	Pilar de recenseamento empresarial	37
Princípios Metodológicos	13	Pilar de conscientização	41
Cronograma	15	Pilar de recrutamento	45
Estruturação do IERE	16	Pilar de capacitação	49
Workshop inicial	16	Pilar de ascensão	52
Envio de questionário	16	Pilar de publicidade e engajamento	56
Conselho Consultivo	16	Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial	60
Relatório Final	17	5. IERE um processo de melhoria contínua	65
Pesquisa de diagnóstico	17	Referências	67
Consulta Direta aos participantes	18	Apêndice: questionário IERE 2022	69
Pilar de recenseamento empresarial	18	Pilar I - Recenseamento Empresarial	74
Pilar de conscientização	18	Pilar II – Conscientização	82
Pilar de recrutamento	18	Pilar III – Recrutamento	85
Pilar de capacitação	19	Pilar IV – Capacitação	88
Pilar de ascensão	19	Pilar V - Ascensão	91
Pilar de publicidade e engajamento	19	Pilar VI – Publicidade e Engajamento	94



1. Apresentação

“
... uma plataforma de
articulação entre **empresas
comprometidas** em buscar
um desempenho significativo
na abordagem da temática
racial...”

A iniciativa empresarial pela igualdade racial

Composta por representantes da sociedade civil, do ambiente empresarial e do poder público, a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial representa uma plataforma de articulação entre empresas comprometidas em buscar um desempenho significativo na abordagem da temática racial, bem como lhes assegurar vantagem competitiva. Idealizada pela Faculdade Zumbi dos Palmares em conjunto com a Organização Não Governamental (ONG)

Afrobrás, a plataforma constitui um espaço de diálogo do empresariado brasileiro em torno dos seus compromissos com a promoção e valorização da diversidade racial.

Atualmente a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial conta com **78 entidades e organizações signatárias**, que são estimuladas e orientadas para cumprir **10 compromissos com a promoção da igualdade**:

1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito à promoção da igualdade racial;
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas;
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para todas as pessoas;
4. Sensibilizar e educar para o respeito e a promoção da diversidade racial
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade sobre diversidade racial;
6. Promover o respeito à diversidade racial na comunicação e marketing;
7. Promover o respeito a todas as pessoas no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes;
8. Promover ações de desenvolvimento profissional para se alcançar a igualdade racial no acesso a oportunidades de trabalho e renda;
9. Promover o desenvolvimento econômico e social na cadeia de valor dos segmentos étnico-raciais em situação de vulnerabilidade e exclusão na cadeia de valor;
10. Promover e apoiar ações em prol da igualdade racial no relacionamento com a comunidade.



Nos últimos anos, a Iniciativa tem liderado diversas pesquisas e eventos com o objetivo de fazer um diagnóstico da situação do(a) profissional negro(a) no mercado de trabalho. Os trabalhos foram iniciados em 2018, por meio da "Cartilha pela Igualdade de Raça", elaborada em parceria com a consultoria KPMG, que fez uma análise histórica do racismo e levantou dados sobre a realidade do mercado de trabalho brasileiro, da educação e da responsabilidade das empresas na promoção da diversidade e inclusão racial.

O documento mostrou que, após anos de omissão e reprodução das desigualdades existentes, o empresariado brasileiro tem se conscientizado cada vez mais acerca da importância da maior diversidade racial e da implementação de ações afirmativas. Entretanto, notou-se que ainda havia (e há) resistência ou incompreensão com relação a essas novas tendências.

Nos últimos anos os critérios de sustentabilidade ESG (Environmental, Social and Governance) ganharam importância e, de forma acertada, criaram um movimento positivo no sentido de trazer uma responsabilidade social ainda maior para as empresas. Tais critérios têm mudado a rota dos investimentos e legitimado cada vez mais o combate ao racismo no mercado de trabalho, demonstrando que a responsabilidade social das empresas pode representar, inclusive, melhores resultados financeiros.

Em 2020, na esteira desses movimentos e como forma de dar eco às manifestações das ruas em todo o mundo contra o racismo, a Iniciativa, juntamente com a Universidade Zumbi dos Palmares e a Afrobrás lançaram o "Movimento Ar – Vidas Negras Importam"¹. Trata-se de uma mobilização voluntária, apoiada por inúmeras entidades e organizações, criada com o propósito de realizar mudanças e transformações sociais através de ações efetivas de combate ao racismo, ao preconceito e à discriminação racial contra negros. Tais mudanças deverão ser implementadas por meio de contribuições e ações voluntárias de parceiros, além da colaboração de formadores de opinião, veículos de mídia e publicidade, e engajamento de pessoas físicas nas redes sociais.

O movimento contou com 10 metas objetivas até 2025, sendo um "Índice de Igualdade Racial Corporativo" uma delas. Isso porque, para além de governos e instituições públicas de ensino e de segurança, reconheceu-se a importância das empresas como agentes de transformação. Através da redefinição das suas práticas, decisões de investimento e da sua cultura organizacional, o setor privado tem papel fundamental para o combate às desigualdades raciais no Brasil. O tamanho do desafio exige postura ativa das empresas, que devem ser orientadas, estimuladas e cobradas nesse sentido.

“

...em 18 de novembro de 2020, a Iniciativa lançou o Índice de Igualdade Racial nas Empresas (IIRE), com o objetivo de ir além de simples pesquisas de diagnóstico já existentes no mercado brasileiro.”

Diante disso, em 18 de novembro de 2020, a Iniciativa lançou o Índice de Igualdade Racial nas Empresas (IIRE), com o objetivo de ir além de simples pesquisas de diagnóstico já existentes no mercado brasileiro. A ideia foi alterar a lógica de incentivos das empresas e criar uma competição positiva em torno da temática racial. A elaboração do índice foi pautada em três princípios metodológicos: (i) processo de co-criação, já que foi pensado e organizado em conjunto com as empresas signatárias da Iniciativa em um ambiente controlado; (ii) premiação do esforço, ao reconhecer empresas ainda em estágio inicial de implementação das suas ações afirmativas, mas comprometidas com o combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho; e (iii) criação de referencial, de forma a orientar as empresas participantes acerca do seu estágio no combate ao racismo frente ao mercado, além de criar um espaço de aprendizado e compartilhamento de experiências.

1. Disponível em: <http://www.movimentoar.com.br/>. Acesso em: 26/10/2020

Um total de 23 empresas participaram da primeira edição do IIRE, que se baseou na análise de dados primários e contou com seis pilares fundamentais de avaliação: Recenseamento Empresarial; Conscientização; Recrutamento; Capacitação; Ascensão; e Publicidade e Engajamento. O desempenho médio das empresas participantes variou de forma significativa entre os seis pilares. Conforme esperado, por contemplar ações afirmativas mais fáceis e menos custosas de serem implementadas, o pilar de Conscientização foi o com a maior Nota Parcial, 7,20. Já o pilar de Ascensão, com medidas mais ambiciosas, foi o com a pior, 3,52. A média simples do conjunto de empresas participantes, considerando todos os pilares, foi de apenas 5,54.

Em 2021, o Índice chegou à sua segunda edição com uma série de aprimoramentos, a começar pelo seu nome: Índice de Equidade Racial nas Empresas (IERE). A mudança de "Igualdade" para "Equidade" dá-se pelo contexto do mercado de trabalho brasileiro, marcado por importantes desigualdades de oportunidades geradas, em grande medida, por um abismo educacional entre brancos e negros. Se os profissionais não partem do mesmo ponto de partida no mercado de trabalho, não será suficiente prover o mesmo tipo de suporte a cada um deles. Verificou-se necessário, portanto, identificar

as desigualdades e endereçá-las de acordo, provendo mais suporte àqueles que mais o necessitam. É disso que se trata "Equidade".

A segunda edição do IERE abrangeu um total de 42 empresas, que demonstraram interesse em se diagnosticar e se adequar organizacionalmente à pauta racial. A elaboração do Índice em 2021 incrementou três novos pilares ao estudo; (i) materialidade e análise de dados secundários; (ii) comparabilidade por setor e porte empresarial; e (iii) transparência com a publicação do estudo no *Journal of Racial and Ethnic Social Equality* (JRESE) da Universidade Zumbi dos Palmares.

Fundamentado nos três pilares criados no ano anterior, o IERE 2021 mostou uma pequena variação em comparação a primeira edição. O pilar de Conscientização foi o melhor avaliado com nota 7,65 devido à implementação menos custosa de planos e ações, assim como o pilar de Ascensão novamente a pior nota (3,58). Nos demais pilares foi possível observar uma piora nas notas prejudicando a média final da iniciativa (5,25). Ressalta-se que tal queda na média geral foi reflexo direto da nova metodologia implantada, assim como devido a inserção de novas empresas na Iniciativa que não possuíam os parâmetros do último estudo para implantarem melhorias em suas organizações.



“
O faturamento em
2020 das empresas
brasileiras signatárias
foi de aproximadamente
R\$1,04 trilhões³, o que
corresponde a 14% do PIB
brasileiro daquele ano.

Em que pesem os avanços identificados, em especial no que tange a ações afirmativas de curto prazo, restou evidente nos resultados do índice que o abismo de oportunidades existente entre profissionais branco(as) e negro(as) no mercado de trabalho brasileiro ainda requer um longo caminho a ser percorrido. O IIRE 2020 representou um primeiro passo de uma longa e necessária jornada, que exigirá participação ativa do empresariado brasileiro, e em sua segunda edição já foi perceptível visualizar as mudanças implementadas pelas empresas, bem como a adesão e participação de novas signatárias

Para se ter uma dimensão da importância das empresas que participam da Iniciativa empresarial pela Equidade Racial em 2021, tem-se que das 52 signatárias, 20 são empresas brasileiras e 32 são empresas internacionais com operações ou subsidiárias no Brasil. Dentre as brasileiras, 14 são listadas na Bolsa de Valores de São Paulo (Brasil, Bolsa, Balcão - (B3)) e uma é listada na NASDAC. Dentre as empresas internacionais, 13 são listadas na Bolsa de Nova York (NYSE), 8 são listadas em bolsas da Europa e 1 na bolsa do Japão.

O faturamento² em 2020 das empresas brasileiras signatárias foi de aproximadamente R\$1,04 trilhões³, o que corresponde a 14% do PIB brasileiro daquele ano. Dentre as empresas signatárias, estão 4 dos 5 maiores bancos brasileiros, o maior fundo de pensão da América Latina e 3 das Consultorias pertencentes ao grupo das Big Four.

2. Faturamento baseado na receita líquida, que refere-se ao total das mercadorias vendidas ou serviços prestados, incluindo as deduções dos descontos das mercadorias devolvidas.

3. Dados das companhias listadas na B3 foram coletados na plataforma Bloomberg. Dados das empresas não listadas foram coletados nos demonstrativos financeiros disponíveis nos websites das empresas.

“

...a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial lançou, em conjunto com a B3 e o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), um curso voltado à formação de pessoas negras em conselhos de administração de empresas...”

2.

Introdução



Avanços da cultura de diversidade racial

O trabalho da Iniciativa, baseia-se, assim como IIRE, em pilares estruturais e ações propositivas. A busca pela mudança da cultura corporativa é essencial para o avanço da agenda da promoção da diversidade como cum todo. A busca por um ambiente, interno ou externo, respeitoso, diverso, plural e que ao fim seja receptivo e seguro a todos, deve ser um dos firme propositos das empresas.

Para caminhar em direção a transformação, além da sensibilização, são necessárias ações efetivas que removam obstáculos, crie pontes ou promova acesso, ainda que ao menos simbolicamente demosntre que a mudança é possível.

Algumas dessas práticas de promoção da diversidade as quais têm sido realizadas por empresas e instituições foram reconhecidas no dia 13 de maio de 2022, durante o reconhecimento às "Melhores Empresas em Práticas e Ações da Diversidade", organizado pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, no Hotel Renaissance, na cidade de São Paulo.

Nesta primeira edição de 2022, foram mais de 30 das maiores do país, as quais inscreveram mais de 50 projetos. Entre as empresas participantes estão Ambev, B3, Renault, Vivo, Bradesco, Basf, Mercado Livre, Dasa, GPA, Previ, PWC, KPMG, Solar Coca-Cola, Corteva, entre outras.

Entre outros pontos observados ao longo da premiação, os representantes das empresas reconhecidas foram unânicos ao apontarem a parceria com a Iniciativa Empresarial como fundamental no processo de implantação dos pilares de raça, diversidade e inclusão.

Ainda nese sentido, em Outubro de 2022, depois de quase sete meses de projeto, a Iniciativa

Empresarial pela Igualdade Racial em uma ação histórica, lançou o Curso de Formação de Conselheiros de Adminsitração para profissionais negros.

Nessa primeria edição, a participação de empresas e instituições ficou restrita a membros da Iniciativa, tendo sido uma realização da B3, Ibgc e a própria Iniciativa, contando também com patrocínio da AMBEV, Basf, PWC, KPMG e Corteva. A formatura da turma esta prevista para 21 de novembro de 2022.

A necessidade de discutir esses temas e promover maior equidade racial nos conselhos de administração é ilustrada pelo levantamento realizado nas 73 companhias que participaram do processo seletivo do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) em 2021: cerca de 80% delas responderam ter apenas entre 0% e 11% de pessoas negras em cargos de diretoria ou *C-level*.

De outro lado, para além de apenas elevar o recrutamento de pessoas negras, há preocupação com a garantia de adequada inclusão desses novos colaboradores em seus ambientes. Por exemplo, o Grupo BASF, multinacional do setor químico, concluiu em setembro de 2022 a formação da primeira turma do projeto BIG Empoderados, em parceria com a Diversity, braço de consultoria da Inciativa. Objetivando o impulsionamento das carreiras dos colaboradores negros da companhia, possui foco no desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais⁴.

Por fim, há organizações buscando levar ações de diversidade não apenas para seus ambientes internos, como também para sua relação com a sociedade, com seus fornecedores e com seus clientes. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu, com contribuições da

Universidade Zumbi dos Palmares, a Portaria nº 146, de 5 maio de 2022, primeira norma a incluir cláusula antirracista em contrato público. Desde tal data, as empresas de segurança que almejam prestar serviço ao CNJ estão obrigadas a comprovar a formação dos seus profissionais em cursos de qualificação em direitos humanos, promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo⁵.

Percebe-se que, seja na frente de conscientização de colaboradores, recrutamento de profissionais, capacitação e ascensão de funcionários ou relacionamento com stakeholders, as empresas e as organizações públicas têm expandido cada vez mais suas ações voltadas ao alcance de maior diversidade racial em seus espaços de atuação.

“
o Grupo BASF, multinacional
do setor químico, concluiu
em setembro de 2022
a formação da primeira
turma do projeto BIG
Empoderados. Objetivando
o **impulsionamento das
carreiras dos colaboradores
negros da companhia**

4. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/empresa-de-quimicos-promove-combate-ao-racismo-no-ambiente-corporativo/>. Acesso em: 14/10/2022.

5. Disponível em: <https://istoe.com.br/aplausos-ao-cnj/>. Acesso em: 14/10/2022.





3. Metodologia

“
O IERE 2020 inaugurou
um ambiente de
aprendizado e de
troca de experiências
em torno do tema de
desigualdade racial...”

Princípios Metodológicos

O IERE 2020 inaugurou um ambiente de aprendizado e de troca de experiências em torno do tema de desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, promovendo um processo participativo de cocriação do Índice de forma conjunta com as empresas participantes. Inicialmente a metodologia do estudo baseava-se em apenas três princípios,

contudo a edição de 2021 propôs três novos princípios para o processo de elaboração do IERE, totalizando seis princípios metodológicos, os quais mantêm-se para a edição de 2022, são eles: (i) cocriação; (ii) esforço; (iii) referencial; (iv) materialidade; (v) comparabilidade; e (vi) transparência, conforme ilustrado abaixo.

IIRE 2020

Cocriação

Processo de **cocriação** em conjunto com as empresas signatárias da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Esforço

Premiação do **esforço** ao reconhecer as empresas comprometidas com o combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho

Referencial

Criação de **referencial** de forma a orientar as empresas participantes

Comparabilidade

Recortes **setoriais** e por **porte** das empresas de modo a "comparar comparáveis"

Materialidade

Análise dos wensites das empresas (**dados secundários**) e pontuação maior para aquelas que **comprovarem** as suas políticas e ações positivas

Transparência

Mais tempo para coleta de *insights* e sugestões das empresas; versão do Relatório Final **em inglês**; e publicação no *Journal of Racial and Ethnic Social Equality* (JRESE)

A criação de um ambiente de aprendizado e de troca de experiências em torno do tema só seria possível por meio de um processo participativo de cocriação do Índice de forma conjunta com as empresas participantes. Assim, aproveitando-se de um ambiente controlado dentro da Iniciativa

Empresarial pela Igualdade Racial, que hoje conta com mais de 70 entidades e organizações signatárias, o Índice foi desenvolvido a partir do diálogo construtivo e da escuta ativa das demandas das empresas.

Reconhecendo o estágio ainda incipiente no tema de muitas das empresas brasileiras, outro princípio do IERE foi de premiar o esforço. O sistema de pontuação do Índice, a ser apresentado a seguir, foi pensado de maneira a bonificar empresas que demonstrem comprometimento com o combate às desigualdades raciais. A indicação de planos para a implementação de políticas e ações afirmativas, bem como o compartilhamento de eventuais desafios e experiências das empresas, são informações que contribuem para o ambiente de aprendizado e, portanto, foram reconhecidas.

Buscou-se estimular as empresas a comprometerem-se com a causa. O IERE não visa ranqueá-las, nem punir aquelas que ainda precisam empreender esforços mais robustos e efetivos no combate às desigualdades raciais. As informações compartilhadas por cada participante são confidenciais e são divulgados apenas os resultados gerais do Índice. A ideia é estimular uma competição positiva em torno da causa a partir do reconhecimento das empresas bem avaliadas e do destaque às experiências bem sucedidas.

Para além dos resultados gerais do Índice, as empresas participantes receberão relatórios individuais com sua posição frente ao universo da Iniciativa, para cada uma das perguntas do questionário do IERE. A partir deste referencial será possível identificar oportunidades de melhoria e priorizar frentes de atuação, sempre com a possibilidade de apoio e acompanhamento da Iniciativa.

Com relação à materialidade, destaca-se o fato de que, desde a edição de 2021, não se baseia mais unicamente na análise de dados primários das empresas participantes, mas também na análise de dados secundários, conforme será detalhado a seguir. Ademais, o próprio questionário digital enviado às empresas passou a conter a opção de compartilhamento de materiais relacionados às políticas e ações positivas em curso.

Em termos de comparabilidade, o IERE manteve recortes amostrais: por setor e por porte das empresas, conforme será detalhado a seguir.

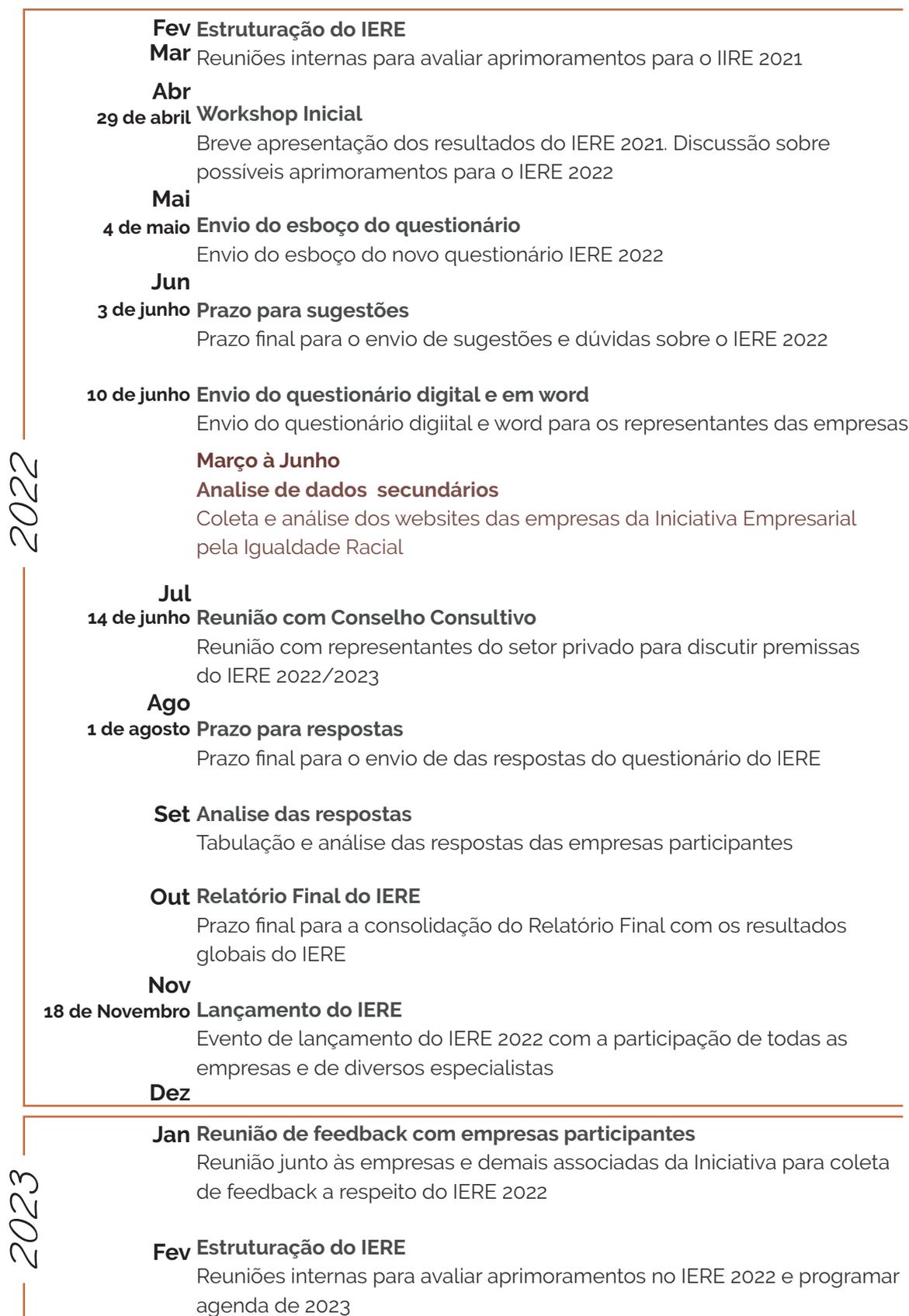
Isto é, além da classificação geral, as empresas também passaram a ser comparadas em termos de seu comprometimento com a diversidade racial com seus pares, em seis setores: Varejo; Bens de Consumo e Higiene Pessoal; Indústria; Serviços financeiros; Consultoria; Varejo e Outros.

Por fim, em termos de transparência, o processo de elaboração do IERE foi aprimorado em diversas frentes, a começar pela série de White Papers elaborados pelo Instituto Data Zumbi, que serão publicados no mais novo Journal of Racial and Ethnic Social Equality (JRESE) da Universidade Zumbi dos Palmares, o qual detalha e aprofunda as motivações e critérios metodológicos adotados no IERE 2022. Neste ano também foi concedido mais tempo para a coleta de insights das empresas participantes, bem como também será publicada a versão em inglês deste relatório.



Cronograma

Baseado nestes princípios, o processo de construção do IERE seguiu o seguinte cronograma abaixo.



Estruturação do IERE

Após o sucesso da segunda edição do IERE, as equipes do Instituto Data Zumbi e da GO Associados realizaram reuniões internas entre janeiro e fevereiro deste ano para debater aprimoramentos para a terceira edição. Foram discutidas diferentes ideias para a edição deste ano, como o novo sistema paramétrico de ponderação dos pilares e das perguntas, no qual os pesos são atribuídos com base nas notas do ano anterior, e a manutenção da ênfase na materialidade das ações afirmativas sendo implementadas pelas empresas. No início de 2022 foi planejado todo o cronograma para a elaboração do IERE 2022.

Workshop Inicial

No debate junto às empresas da Iniciativa, ocorrida no dia 29 de abril, foi realizada uma apresentação detalhada do desempenho geral do IERE 2021, com destaque para o pilar de Recenseamento Empresarial e seus principais desafios para evolução.

Apresentaram-se os aprimoramentos para a edição 2022, como uma nova fórmula de ponderação paramétrica nos pilares e nas perguntas de cada pilar, um aprofundamento do referencial do IERE e de transparência quanto à metodologia, uma atualização no questionário para padronização e clareza, e a mudança para a plataforma Qualtrics. O sistema de pontuação adotado foi devidamente detalhado com exemplos práticos.

A discussão sobre o IERE 2021 terminou com a apresentação do cronograma tentativo de 2022. Os *feedbacks* derivados da apresentação foram recolhidos por e-mail e agregados ao estudo.

Envio do Questionário

Após a coleta das sugestões das empresas, foi elaborado um questionário digital na plataforma Qualtrics e uma versão em Word (reproduzido na íntegra ao final deste relatório). O envio do

questionário para autopreenchimento ocorreu em 15 de junho e foi definido um prazo de cerca de sete semanas para o envio das respostas.

O questionário foi elaborado de forma a facilitar o preenchimento. Todos os pilares do índice contêm explicações a respeito da sua importância e todas as perguntas têm caráter opcional. Optou-se pela elaboração de um questionário didático e de rápido preenchimento.

Conselho Consultivo

No dia 14 de julho de 2022, foi realizado o encontro com o "Conselho Consultivo" do IERE 2022, com composição diversa do ponto de vista racial e com oito importantes nomes do setor privado brasileiro. O objetivo foi apresentar a metodologia de 2022, bem como os resultados do ano de 2021, a fim de: validar premissas metodológicas, discutir o contexto da desigualdade racial no mercado de trabalho, levantar experiências internacionais e pensar em possíveis aprimoramentos para o Índice deste ano. Algumas sugestões propostas pelos participantes foram incorporadas neste ano. Contudo, algumas sugestões estruturais serão consideradas para a próxima edição do IERE.

Uma das conclusões do encontro foi a importância do pilar de Recenseamento Empresarial: a base para a evolução das empresas nos demais pilares. A atuação direta das entidades com ênfase no censo e fotografia dos cargos empresariais permite o direcionamento de trabalhos sobre pautas raciais e ações que visam o melhoramento da esfera social e racial da organização. Ademais indicadores de KPIs, selos e classificação de rating permitem gerir e avaliar a evolução das empresas ao longo das edições, mapeando suas ações e evidenciando seus riscos.

Relatório Final

A etapa de tabulação e análise das respostas do questionário ocorreu entre agosto e outubro e contou com o apoio metodológico da consultoria empresarial GO Associados. O tratamento dos dados foi subdividido em uma análise quantitativa, que gera o sistema de

pontuação, a ser explicado mais adiante, e outra qualitativa, baseada nas perguntas dissertativas presentes no questionário. Esta etapa foi encerrada no início de outubro, quando teve início a elaboração do Relatório Final.

Com base nos princípios metodológicos de cocriação, esforço, referencial, materialidade, comparabilidade e transparência, e seguindo o cronograma apresentado, a construção do IERE pode ser dividida em duas etapas:

I. Pesquisa de Diagnóstico

II Sistema de Pontuação

Pesquisa de diagnóstico

Um dos aprimoramentos do IERE 2021 frente à primeira edição em 2020 foi a combinação da consulta direta com as empresas participantes (dados primários) com a pesquisa aos websites corporativos, redes sociais e relatórios de sustentabilidade (dados secundários), o que foi mantido no IERE 2022. Conforme será abordado a seguir, a análise dos dados secundários foi contemplada na avaliação do pilar de Publicidade e Engajamento.

Consulta Direta aos Participantes

A pesquisa de diagnóstico envolveu análises quantitativas e qualitativas, e foi elaborada com base nas respostas de um questionário de autopreenchimento (reproduzido na íntegra ao final deste relatório). O questionário foi enviado às empresas tanto por meio de mensagem eletrônica em formato digital, para preenchimento na plataforma Qualtrics, quanto por meio de formato Word. A mensagem foi endereçada ao representante da área de recursos humanos ou de diversidade.

Ao final do questionário os participantes foram perguntados a respeito da veracidade das informações fornecidas e da posse de documentação comprobatória.

Pilares do índice de equidade racial nas empresas (IERE)



Inspirados na “Cartilha pela Diversidade de Raça”, os pilares do IERE 2022 possuem um encadeamento lógico e refletem, da elaboração de um recenseamento empresarial até a publicidade das ações afirmativas implementadas, cada uma das etapas necessárias para a superação do racismo no mercado de trabalho brasileiro. Uma breve explicação sobre cada um dos pilares é apresentada a seguir, bem como constou na introdução de cada seção do questionário.

Pilar de Recenseamento Empresarial

O ponto de partida para uma avaliação efetiva a respeito da diversidade racial em uma empresa é o recenseamento (censo) empresarial. Trata-se de um diagnóstico interno das empresas sobre as características raciais de seus colaboradores, considerando também critérios de gênero, idade, cargo e remuneração.

No que tange à identificação da raça, é importante ressaltar que, idealmente, o recenseamento empresarial deve combinar o critério da autodeclaração dos colaboradores com a percepção por parte da própria empresa. Ressalte-se ainda que por negro(a) entende-se pessoas pardas ou pretas.

É a partir da existência ou não de algum tipo de mapeamento sobre a questão da diversidade racial que será possível inferir se as ações afirmativas implementadas pela empresa têm fundamento e efetividade.

Com relação a este pilar, é fundamental que o diagnóstico interno seja periódico e não pontual. Por fim, espera-se que o recenseamento seja realizado e divulgado de forma transparente dentro e fora da empresa. Todos os colaboradores devem conhecer o processo de recenseamento e estar cientes do retrato atual da empresa em termos de diversidade racial.

Pilar de Conscientização

O segundo pilar do Índice de Equidade Racial nas Empresas (IERE) tem como objetivo identificar e avaliar a existência de políticas de

conscientização interna a respeito da relevância da diversidade racial nas empresas.

Diante do caráter estrutural do racismo no Brasil, é fundamental que haja nas empresas espaços permanentes para debate sobre a temática negra, como a implementação de comitês de raça ou de programas, workshops e cursos direcionados à conscientização interna sobre as questões raciais.

Deseja-se que a preocupação a respeito da diversidade racial vá além de simples alertas no “Código de Ética e Conduta” da empresa sobre a proibição de práticas discriminatórias no ambiente corporativo. Espera-se que o tema seja amplamente debatido e recorrente nas reuniões estratégicas da administração e encontros gerenciais, já que o posicionamento das lideranças é fator chave no processo de conscientização.

Pilar de Recrutamento

Na medida em que há diversas lacunas na trajetória educacional de muitos profissionais negros(as), a concorrência com profissionais brancos(as) não é justa na maioria das vezes. Desse modo, o cenário de poucos(as) negros(as) no quadro de funcionários das empresas torna-se mero reflexo de seu comportamento passivo com relação ao processo de recrutamento. O “recrutamento às cegas” reproduz as desigualdades da esfera educacional dentro do mercado de trabalho.

A principal solução para este problema é tirar do papel o aprendizado auferido no processo de conscientização interna e colocar em prática um modelo ativo de contratação de profissionais negros(as), desde a mais baixa até a mais elevada posição hierárquica de seu quadro funcional.

Além da consultoria de empresas especializadas, isto é, focadas em recrutar, selecionar e capacitar profissionais negros(as), é importante que haja, em nome da igualdade racial, uma flexibilização de determinadas competências exigidas no processo de recrutamento.

Pilar de Capacitação

A superação de tamanha desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro exigirá posicionamento ativo por parte das empresas. Em nome de melhor desempenho financeiro no médio e longo prazo devido à maior diversidade, serão necessários investimentos no curto prazo a fim de dar oportunidades aos(as) jovens negros(as). Isto é, mais do que recrutar, é imprescindível que as empresas contribuam para a capacitação, interna e externa, do(a) profissional negro(a), possibilitando sua total integração no ambiente de trabalho e seu desenvolvimento profissional em cada uma de suas habilidades específicas.

É importante que haja nas empresas orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento, interno e externo, de profissionais negros(as). Tais políticas devem estar pautadas em planos de implementação factíveis e metas transparentes. Eventuais flexibilizações dos processos seletivos devem vir acompanhadas de capacitação complementar dos(as) candidatos(as) negros(as) aprovados(as). Além disso, programas internos de mentoria, intercâmbio e integração, especialmente nos níveis de trainee e estágio, são fundamentais para o desenvolvimento destes profissionais.

Pilar de Ascensão

Paralelamente às ações de equalização das competências técnicas e individuais dos(as) profissionais negros(as), é fundamental que haja nas empresas um esforço em torno da construção de um plano de carreira e estímulo à ascensão destes profissionais.

Como vimos, o combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho exigirá participação ativa das empresas. Espera-se que os critérios adotados para promoção sejam não só claros e transparentes, mas que também levem em consideração a quantidade de negros(as) em cada um dos níveis hierárquicos.

Tais critérios devem estar pautados em políticas e metas específicas de aceleração de carreiras no médio e longo prazo dos(as) profissionais negros(as).

Isto é, o mesmo esforço em nome da diversidade que se espera no processo de recrutamento deve ser observado nas regras internas de promoção das empresas.

Pilar de Publicidade e Engajamento

O último pilar do IERE tem o intuito de identificar e avaliar o comprometimento das empresas com a construção de uma cultura de diversidade racial no mercado de trabalho brasileiro. Além da implementação de diversas ações afirmativas, deseja-se que cada empresa sirva de exemplo para as demais, disseminando suas ações ao longo de sua cadeia produtiva e junto à sociedade.

No âmbito de suas decisões estratégicas, é fundamental que as empresas levem em consideração a reputação de seus fornecedores e clientes com relação à inclusão racial, privilegiando, se possível, empresas comprometidas com o combate ao racismo estrutural. Trata-se de uma das formas de estimular o empreendedorismo negro.

Internamente, é importante que a empresa possua um canal para acolhimento de manifestações de discriminação racial, dando a tratativa adequada a eventuais denúncias e o suporte necessário ao colaborador discriminado.

Além disso, é fundamental que sejam realizadas periodicamente pesquisas de clima junto aos colaboradores, de modo a colher percepções individuais sobre o ambiente de trabalho e as ações afirmativas implementadas.

Espera-se que as empresas se aproveitem dos mais variados canais de comunicação ao seu alcance para conscientizar a sociedade, destacando seus esforços e os ganhos sociais e financeiros deles derivados.

Análise dos *Websites* Corporativos

Neste ano, com a intenção de avaliar o nível do compromisso publicamente assumido pelas empresas participantes da Iniciativa com respeito a questões relevantes para a promoção da equidade social étnico racial também foi realizada uma análise das informações publicadas pelas empresas em seus websites (dados secundários).

A análise dos websites foi feita por meio das seguintes etapas:

I. Definição de **12 quesitos (ou "drivers sociais")** que dizem respeito à equidade empresarial, listados na tabela a seguir:

Item de compromisso público assumido no <i>website</i> corporativo	
1	No website há uma política corporativa de acesso público para promoção da equidade?
2	No website há algum tipo de relatório objetivo (com dados/fatos/objetivos/metasp que permitam materialidade) descrevendo como a companhia tem performado em indicadores chave de promoção da equidade social étnico racial?
3	No website da companhia está explícito que a companhia participa de iniciativas/certificações/selos dedicados ao combate à desigualdade social por conta de aspectos étnicos raciais.
4	No website da companhia existe alguma menção às maneiras segundo as quais a companhia investe na promoção de educação infantil de grupos étnicos externos à companhia (comunidades).
5	No website da companhia há uma descrição da parcela de participação de negros e pardos em diferentes níveis da força de trabalho da companhia, desde o nível mais elementar até o C level, incluindo o board?
6	A companhia divulga no website como especificamente colabora para seus funcionários adquirirem casa própria?
7	A companhia divulga no seu website o tempo médio que seus funcionários levam para chegar ao local de trabalho?
8	A companhia divulga no seu website, de alguma maneira, a relação entre a remuneração comparativa entre os níveis elementares e o C level?
9	A companhia mantém, no seu website, um canal de comunicação com o público dedicado a denúncias dos públicos interno e/ou externo?
10	A companhia mantém publicamente disponível o detalhamento de seus esforços para desenvolvimento pessoal (intelectual e profissional) de sua força de trabalho?
11	A companhia tem publicamente disponível uma política de promoção de equidade social étnico racial que ela demanda de seus fornecedores de bens e serviços (incluindo terceirizados)?
12	A companhia mantém um programa publicamente disponível de socorro financeiro a baixo custo para seus funcionários?

II. Criação de benchmark: análise da prática de mercado a partir da consulta dos websites de 407 empresas listadas na B3 em 20 de maio de 2022, para fins de comparação com as empresas participantes do IERE 2022; e:

III. Análise dos websites das empresas participantes do IERE 2022.

Nesta edição do Índice, a análise dos 12 drivers sociais foi incorporada no Pilar de Publicidade e Engajamento, com um peso de 30% do total da nota do pilar, conforme será detalhado a seguir. Tomando as 407 empresas listadas na B3 como referência, foram definidos critérios para a pontuação das empresas a depender do seu comprometimento público¹² via *website*: quanto mais drivers sociais foram atendidos, maior foi a pontuação da empresa. Por exemplo, empresas

que atenderam entre 5 e 6 quesitos receberam apenas 75% dos 30% do peso da análise de dados secundários no âmbito da nota do Pilar de Publicidade e Engajamento.

A tabela a seguir apresenta a distribuição das empresas listadas na B3 e associadas à Iniciativa que responderam ao questionário, de acordo com o nível de comprometimento público via *website*:

Peso no Pilar de Publicidade e Engajamento: 30% (0,3)		Companhias na B3*				Companhias na Iniciativa			
		2021		2022		2021		2022	
Critério	Pontuação para o IERE 2022	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Atendeu de 7 a 12 quesitos	100%	11	2,72	14	3,44	2	4,08	2	3,17
Atendeu de 5 a 6 quesitos	75%	41	10,15	77	18,92	10	20,41	18	28,57
Atendeu de 3 a 4 quesitos	50%	94	23,27	93	22,85	11	22,45	19	30,15
Atendeu de 1 a 2 quesitos	25%	170	42,08	154	37,84	14	28,57	17	26,98
Não atendeu nenhum quesito	0%	88	21,78	69	16,95	12	24,49	7	11,11
Total		404	100,00	407	100,00	49	100,00	63	100,00

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados nos websites das companhias.

Nota: Esta tabela apresenta a distribuição de frequência da pontuação alcançada pelas companhias listadas na B3 (N = 407), e na Iniciativa (N = 63).

*Benchmark para construir o critério de classificação das empresas, com dados de 2021 (primeira edição)

12. Considera-se como compromisso publicamente assumido, o volume de informações relevantes para a promoção da equidade social étnico racial publicizadas no website corporativo.

Em média, os websites das empresas da Iniciativa obtiveram 3,23 itens de interesse encontrados em 2022, contra 2,79 em 2021. Na B3, esse parâmetro ficou ao redor de 2,73 em 2022, e 2,25 em 2021. Verificou-se que 7 das 63 companhias da Iniciativa (11,11% das empresas em 2022, esse percentual foi de 24,49% em 2021) obtiveram pontuação nula, enquanto duas companhias signatárias obtiveram nota máxima: Petrobrás e Fleury.

Por outro lado, nota-se que apenas 3,44% das empresas listadas na B3 atenderam a mais de

sete drivers sociais. Quase 80% das empresas atenderam a quatro quesitos ou menos, e cerca de um sexto não atendeu a nenhum. A maior parte das empresas (37,84%) atenderam a um ou dois quesitos apenas.

Em suma, a análise mostra que as empresas da Iniciativa estão mais comprometidas publicamente com a causa racial – ao menos no que tange aos *drivers* sociais escolhidos –, por meio de seus *websites*, do que a média das empresas listadas na B3.

SISTEMA DE PONTUAÇÃO

O sistema de pontuação do IERE visa a refletir os princípios da edição de 2020 de cocriação, premiação do esforço, criação de referencial, bem como os da materialidade, comparabilidade e transparência, adicionados em 2021. Tal sistema foi elaborado em parceria com a consultoria empresarial GO Associados.

A ponderação paramétrica nos pilares e perguntas foi uma solução para identificar as áreas de menor avanço e incentivar as empresas a dar mais foco e atenção a esses tópicos. Assim, em primeiro lugar, calculam-se as notas médias de cada um dos seis pilares e de cada

pergunta dentro de seu respectivo pilar de todas as empresas participantes da Iniciativa no ano anterior ao de referência. Depois, calculam-se os inversos dessas médias. Na sequência, determinam-se, para os seis pilares ou para o conjunto de perguntas de cada pilar, a somatória dos inversos das médias. Finalmente, o peso de um dado pilar ou de uma dada pergunta no ano de referência será dado pela razão entre o inverso da respectiva média da Iniciativa e a somatória dos inversos das médias.

Dessa forma, tem-se que a peso do pilar ou pergunta de uma empresa é dado por:

$$\text{Peso em 2022} = \frac{\frac{1}{\text{Nota média em 2021}}}{\sum \left(\frac{1}{\text{Nota média em 2021}} \right)}$$

O sistema prevê notas de zero a dez para cada um dos pilares (p), denominadas “Notas Parciais”. Cada empresa (e) recebe uma NotaParcial_{pe} de acordo com suas respostas ao questionário do IERE. Tais notas são formadas a partir de uma regra de pontuação (Pontuação_{ie}) atribuída às perguntas (i) de cada pilar, que varia de 0% a 100% do total dos pesos (ω) dados à cada pergunta, a depender

da sua relevância. À exceção do primeiro pilar, “Recenseamento Empresarial”, que possui 20 perguntas, todos os demais cinco pilares possuem dez perguntas cada. Mas, de maneira genérica, seja I_p o número total de perguntas do pilar p . Então, a nota parcial da empresa e no pilar p será dada por:

$$\text{NotaParcial}_{pe} = \sum_{i=1}^{I_p} \omega_i * \text{pontuação}_{ie}$$

Em que $\sum_{i=1}^p \omega_i = 1$ para todos os pilares. Para gerar o IERE, as Notas Parciais são agregadas de forma a formar as "Notas Totais", em que cada um dos seis pilares tem pesos (W), que são

calculados de maneira análoga aos pesos das perguntas (primeira equação desta subseção). A nota total de uma empresa será dada por:

$$NotaTotal_e = \sum_{p=1}^6 w_p * NotaParcial_p$$

Assim, a partir das respostas do questionário, é possível calcular as Notas Parciais e as Notas Totais não somente das empresas individualmente, mas também de seus setores e do universo da Iniciativa. Estas duas últimas servirão de referencial para cada uma das empresas já que, além do Relatório Final com os resultados gerais do IERE, cada participante receberá um relatório individual, que compara suas respostas com a média de seu setor e com a média do universo da Iniciativa. A partir dessas análises individuais, será possível à empresa identificar oportunidades de melhoria e priorizar frentes de atuação no combate

às desigualdades raciais. Sob orientação e apoio da Iniciativa, empresas poderão estabelecer planos de ação e melhorar seus desempenhos nas próximas edições do Índice.

A seguir, são apresentados os sistemas de pontuação para cada pilar do IERE. As tabelas apresentam as perguntas do questionário, os pesos de cada uma delas na composição das Notas Parciais, as regras de pontuação e sua justificativa. A fim de premiar o esforço e a contribuição para um ambiente de aprendizado, empresas que respondem perguntas abertas e compartilham materiais, recebem pontos¹³.

13. Foram consideradas apenas respostas que buscavam, de alguma forma, contribuir para o ambiente de aprendizado do IERE.

Recenseamento Empresarial

*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
1	0,45%	Qual a previsão para a implementação de um recenseamento empresarial (censo interno) dentro da sua empresa / organização no Brasil?	Já vem sendo implementado periodicamente (100%) Em 2022 (75%) Em 2023 (50%) Após 2023 (25%) Não temos previsão (0%) Não se aplica (0%)	Avaliar se as empresas participantes implementam o recenseamento empresarial, ponto de partida para a adoção de qualquer ação de diversidade e inclusão
2	0,50%	Qual a periodicidade do recenseamento empresarial (ou alguma ferramenta similar) realizado em sua empresa / organização no Brasil?	Anual ou superior (100%) Bienal (75%) Plurianual (50%) Outro (25%) Não se aplica (0%)	Avaliar a regularidade com a qual as empresas conduzem seu recenseamento, de modo que quanto mais regular for essa realização, mais atuais serão os dados
3	0,47%	Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na implementação do recenseamento empresarial (censo interno) no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
4	0,55%	O recenseamento empresarial (censo interno), ou alguma ferramenta similar, é realizado de forma transparente e seus resultados conhecidos por todos os colaboradores no Brasil?	Sim (100%) Não (0%) Não se aplica (0%)	Premiar empresas comprometidas com a transparência e legitimidade do processo de recenseamento empresarial
5	2,43%	Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) em sua empresa / organização e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em sua empresa / organização, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Definiu-se um percentual ideal de 55% de profissionais negros(as) com base em IBGE (2019): População negra corresponde a 54,9% da força de trabalho no Brasil. Assim, considerando metade homens e metade mulheres, tem-se 27,5% para cada gênero, que foi considerado como o cenário ideal de equidade racial e de gênero. A empresa acima deste percentual recebe nota máxima; de 13,75% até 27,5% recebe metade da nota e abaixo de 13,75%, não recebe nota. Participação de homens e mulheres foi igualmente valorizada. Foi dado um maior peso para uma maior representatividade de profissionais negros(as) em cargos de liderança; seguido de cargos de supervisão e gerência; trainee; analista e assistente; aprendiz e estágio.
6	3,46%	Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) em sua empresa / organização e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em sua empresa / organização, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem

Recenseamento Empresarial

*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
7	12,76%	Qual é a razão entre quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) que atuam no Conselho de Administração e cargos de Diretoria, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
8	52,13%	Qual é a razão entre quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) que atuam no Conselho de Administração e cargos de Diretoria, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
9	4,10%	Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares), no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
10	7,75%	Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares), no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
11	1,05%	Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) no nível de Trainee e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) no nível de Trainee, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem

Recenseamento Empresarial

*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
12	1,05%	Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) no nível de Trainee e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) no nível de Trainee, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
13	2,34%	Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares), no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
14	3,17%	Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares), no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0	Idem
15	2,75%	Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) nos níveis de Aprendiz ou Estágio e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) nos níveis de Aprendiz e Estágio, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
16	2,19%	Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) nos níveis de Aprendiz ou Estágio e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) nos níveis de Aprendiz e Estágio, no Brasil?	>= 27,5% à 100% 13,75 % a 27,5% à 50% <= 13,75 à 0%	Idem
17	0,56%	O recenseamento empresarial (censo interno) dos colaboradores da empresa / organização no Brasil já foi utilizado como base para o processo de recrutamento de profissionais negros(as)?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que utilizaram o recenseamento empresarial para conferir maior efetividade às suas ações afirmativas no âmbito do recrutamento

Recenseamento Empresarial

*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
18	1,06%	O recenseamento empresarial (censo interno) dos colaboradores da empresa / organização no Brasil já foi utilizado como base para a definição de critérios para ascensão profissional de profissionais negros(as)?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que utilizaram o recenseamento empresarial para conferir maior efetividade às suas ações afirmativas no âmbito de políticas de ascensão
19	0,43%	Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como é realizado o recenseamento empresarial (censo interno) na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
20	0,81%	Em nome da materialidade , anexe documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito do recenseamento empresarial (censo interno) ou de iniciativas similares implementados na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
Total 100%				

Conscientização

*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
1	7,63%	Existem ações de conscientização sobre diversidade racial bem como espaços permanentes de debate sobre o tema em sua empresa / organização?	Sim (100%) Não (0%)	Avaliar se as empresas participantes implementam ações de conscientização sobre a temática de diversidade e equidade racial
2	9,25%	Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na implementação de ações de conscientização no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
3	9,65%	Existe na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento especificamente destinado para ações de conscientização sobre diversidade racial?	Sim (100%) Não (0%)	Reconhecer o esforço e o comprometimento, com destinação de recursos exclusivos para o avanço na questão de equidade racial

Conscientização

* Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
4 9,65%	Caso positivo, quanto este orçamento especificamente destinado para ações de conscientização sobre diversidade racial representa do faturamento bruto total da sua empresa / organização no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Avaliar se as empresas participantes implementam o recenseamento empresarial, ponto de partida para a adoção de qualquer ação de diversidade e inclusão
5 9,65%	Sua empresa / organização no Brasil possui comitês ou espaços específicos para debater questões ligadas à equidade racial?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas/organizações que têm priorizado a questão de diversidade e equidade racial em suas ações de marketing institucional (interno e externo)
6 9,65%	Sua empresa / organização no Brasil possui projetos permanentes de treinamentos, cursos e workshops com a temática negra?	Sim (100%)	Idem
7 9,53%	Quais das datas comemorativas abaixo já foram objeto de ações de conscientização na sua empresa / organização no Brasil: a) Dia Internacional de Luta contra a Discriminação Racial - 21/03 b) Dia da Abolição da Escravatura - 13/05 c) Dia Internacional da Mulher Negra e Latino-americana e Caribenha - 25/07 d) Dia Internacional da Lembrança do Tráfico de Escravos e sua Abolição - 23/08 e) Dia Nacional da Consciência Negra - 20/11 f) Outro	5 alternativas (100%) 4 alternativas (80%) 3 alternativas (60%) 2 alternativas (40%) 1 alternativa (20%) 0 alternativas ou "Outro" (0%)	Premiar empresas que valorizam as datas de celebração da raça negra
8 14,34%	Nessas ocasiões há algum envolvimento ativo dos colaboradores de sua empresa / organização nas ações de conscientização?	Sim (100%) Não (0%)	-
9 7,63%	Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizados os processos de conscientização na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
10 13,03%	Em nome da materialidade, anexe documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito do processo de recrutamento na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
Total 100%			

Recrutamento

*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
1	7,92%	Sua empresa / organização implementa (considerando apenas as operações no Brasil) políticas ativas de recrutamento de profissionais negros(as) no Brasil?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que estão comprometidas com o combate a não equidade racial de oportunidades e apresentam postura ativa neste sentido por meio de processos seletivos com regras flexíveis
2	9,45%	Caso positivo, como essas políticas ativas de recrutamento de profissionais negro(as) são implementadas no Brasil? Qual a periodicidade?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
3	9,45%	Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na implementação de políticas ativas de recrutamento de profissionais negros(as) no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
4	9,56%	Quais são os meios de recrutamento mais usados pela sua empresa / organização no Brasil? a) Redes sociais profissionais como LinkedIn, Bebee, Xing, Viadeo e outras b) Processo seletivo com regras rígidas e pré-definidas c) Processo seletivo com regras flexíveis e voltadas à promoção da diversidade racial d) Mídias sociais como Facebook, Instagram e outras e) Consultorias de Recrutamento e Seleção f) Indicação de funcionários g) Outro	Se a resposta para a alternativa (b) é Sim (0%); se é Não (100%)	Premiar as empresas que estão comprometidas com o combate a não equidade racial de oportunidades e apresentam postura ativa neste sentido por meio de processos seletivos com regras flexíveis
5	8,79%	A equidade racial é considerada um diferencial no processo de recrutamento da sua empresa / organização no Brasil?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que reconhecem a importância da diversidade e equidade racial
6	7,54%	Caso positivo, poderia nos contar como?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
7	16,30%	Quantos profissionais negros(as) já foram contratados(as) por meio de empresas especializadas desde a última edição do IERE, em outubro de 2021?	Se já contratou (>0) (100%) Se nunca contratou (0) (0%)	Premiar as empresas que não só contataram empresas especializadas em capacitação e seleção de profissionais negros(as), mas que de fato contrataram
8	9,45%	Sua empresa / organização realizou processo seletivo para trainees com foco em profissionais negro(as) no Brasil desde a última edição do IERE, em outubro de 2021?	Sim (100%) Não (0%)	Pontua

9	7,70%	Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizados os processos de recrutamento na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
10	13,85%	Em nome da materialidade, anexe documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito do processo de recrutamento na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
Total 100%				

<i>Capacitação</i>				
*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
1	8,61%	Existem ações e programas de capacitação, internos ou externos, de profissionais negros(as) em sua empresa / organização no Brasil?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que reconhecem a importância da equidade racial
2	6,56%	Quais desafios sua empresa / organização tem enfrentado na implementação de ações e programas de capacitação, internos ou externos, no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
3	9,98%	A sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) realiza programas de mentoria em que profissionais negro(as) e não negro(as) que ocupam cargos na alta administração orientam profissionais negros(as) em outros níveis hierárquicos?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas comprometidas com o Pilar de Capacitação e que reconhecem a importância de programas de mentoria
4	11,88%	Há na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento interno de profissionais negros(as)?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas comprometidas com o Pilar de Capacitação e que tem
5	11,88%	Há na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento externo de profissionais negros(as)?	Sim (100%) Não (0%)	-
6	9,54%	Caso positivo, quanto este orçamento especificamente destinado para ações de capacitação sobre diversidade racial representa do faturamento bruto total da sua empresa / organização no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas/organizações que têm priorizado a questão de diversidade e equidade racial em seus programas de capacitação

Capacitação

* Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
7 9,54%	Sua empresa / organização já desenvolveu cursos e treinamentos voltados exclusivamente para a capacitação de profissionais negros(as) contratado(as) em um programa de recrutamento visando à equidade racial?	Sim (100%) Não (0%)	-
8 9,54%	Caso positivo, por favor descreva quais foram as ações tomadas pela sua empresa / organização nessa situação no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	-
9 7,79%	Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizados as ações e os programas de capacitação, internos ou externos, na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
10 14,67%	Em nome da materialidade, anexe documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito dos programas de capacitação, internos ou externos, implementados na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
Total 100%			

Ascensão

* Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
1 8,54%	Existem políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais negros(as) de médio e longo prazo em sua empresa / organização no Brasil?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que reconhecem a importância da equidade racial
2 5,10%	Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na definição e implementação de políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais negros(as) no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
3 19,93%	Os critérios de promoção interna da empresa / organização no Brasil levam em conta a quantidade de profissionais negros(as) em cada um dos níveis hierárquicos?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que levam em consideração a questão da representatividade racial em cada nível hierárquico na hora de promover seus funcionários
4 9,97%	Sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) tem definidas metas claras e objetivas para elevar a representatividade negra nos diversos níveis hierárquicos?	Sim (100%) Não (0%)	Reconhecer o esforço e o comprometimento com o avanço na questão de equidade racial

Ascensão

* Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
5 5,40%	Caso positivo, por favor, apresente qual a meta da sua empresa / organização para elevar a representatividade negra nos cargos de Conselho de Administração e cargos de Diretoria nos próximos anos no Brasil.	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que tem ambições com cronograma concretizado
6 8,34%	Caso positivo, por favor, nos conte quando tal meta foi estabelecida e quais foram os avanços concretos observados desde então.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	-
7 15,31%	Existe na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum tipo de remuneração variável nos cargos de liderança que seja associada à diversidade, incluindo a diversidade racial?	Sim (100%) Não (0%)	Reconhecer o esforço e o comprometimento com o avanço na questão de equidade racial
8 8,34%	Caso positivo, por favor descreva quais foram as ações tomadas pela sua empresa / organização nessa situação no Brasil.	Sim (100%) Não (0%)	-
9 5,93%	Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizados as ações e os programas de capacitação, internos ou externos, na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
10 13,12%	Em nome da materialidade, anexe documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito dos programas de capacitação, internos ou externos, implementados na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e, assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
Total 100%			

Publicidade e Engajamento

* Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
1 5,49%	Existem ações de publicidade e engajamento com relação ao tema de diversidade racial junto a fornecedores, clientes e sociedade em sua empresa / organização no Brasil?	Sim (100%) Não (0%)	Reconhecer o esforço e o comprometimento com o avanço na questão de equidade racial
2 4,56%	Informe aqui o canal de denúncia de sua empresa / organização para acolhimento de manifestações de discriminação racial no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu(0%)	Reconhecer o esforço e o comprometimento com o avanço na questão de equidade racial

Publicidade e Engajamento

*	Pesos	Pergunta	Regras de pontuação	Justificativa
3	5,49%	Sua empresa / organização já colhe e analisa, com base em pesquisas de clima, percepções sobre as ações de diversidade e ambiente de inclusão racial no Brasil?	Sim (100%) Não (0%)	Reconhecer o esforço e o comprometimento com o avanço na questão de equidade racial
4	6,26%	Caso positivo, por favor, compartilhe as impressões e resultados gerais das pesquisas de clima realizadas desde a última edição do IERE, em outubro de 2021, obtidos pela empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
5	5,34%	Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na implementação de ações de publicidade e engajamento junto a fornecedores, clientes e sociedade em geral acerca da diversidade racial no Brasil?	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
6	7,05%	No âmbito de suas decisões estratégicas, a sua empresa / organização leva em consideração a reputação de seus stakeholders (clientes e fornecedores) com relação à equidade racial no Brasil?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que reconhecem a importância de influenciarem sua cadeia produtiva em torno da questão da equidade racial
7	15,56%	Há na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) alguma política de incentivo a compras de fornecedores comprometidos com a equidade racial ou cujos representantes são negros(as)?	Sim (100%) Não (0%)	Premiar as empresas que incentivam o empreendedorismo negro
8	6,26%	Caso positivo, por favor, cite algum exemplo.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	-
9	5,49%	Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre a postura da sua empresa / organização, no Brasil, com relação à disseminação de suas ações afirmativas junto a stakeholders (fornecedores, clientes e sociedade).	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
10	8,49%	Em nome da materialidade, anexe documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito da disseminação das ações afirmativas junto a fornecedores, clientes e sociedade implementadas na sua empresa / organização no Brasil.	Respondeu (100%) Não Respondeu (0%)	Premiar as empresas que compartilharam suas experiências e , assim, colaboraram para um ambiente de aprendizado em torno do tema de equidade racial
11	30%	Análise de dados secundários	Avaliação dos websites das empresas e pontuação de 0 a 12	-
Total 100%				

4. Respostas

“

A terceira edição do
IERE contou com a
participação de **48**
empresas...”

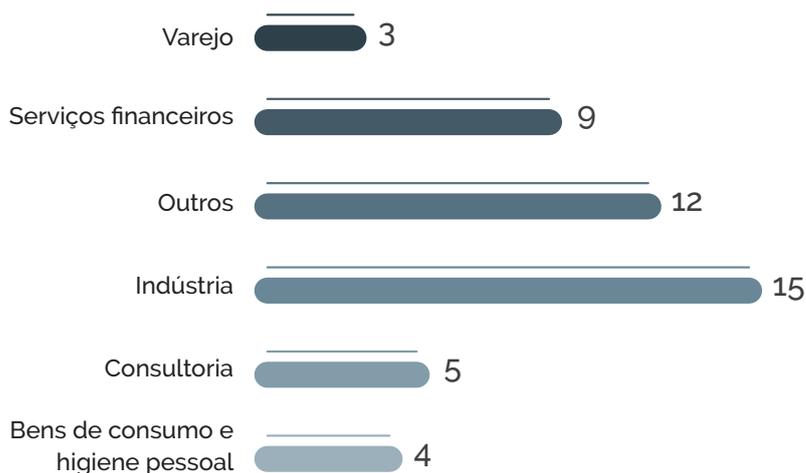


Resultados

A terceira edição do IERE contou com a participação de 48 empresas, um incremento de 14,3% em relação à segunda edição, em 2021. Dessas empresas, a maioria pertence à

Indústria (15), seguida por Outros¹⁴ (12), Serviços Financeiros (9), Consultoria (5), Bens de Consumo e Higiene Pessoal (4) e o setor de Varejo (3).

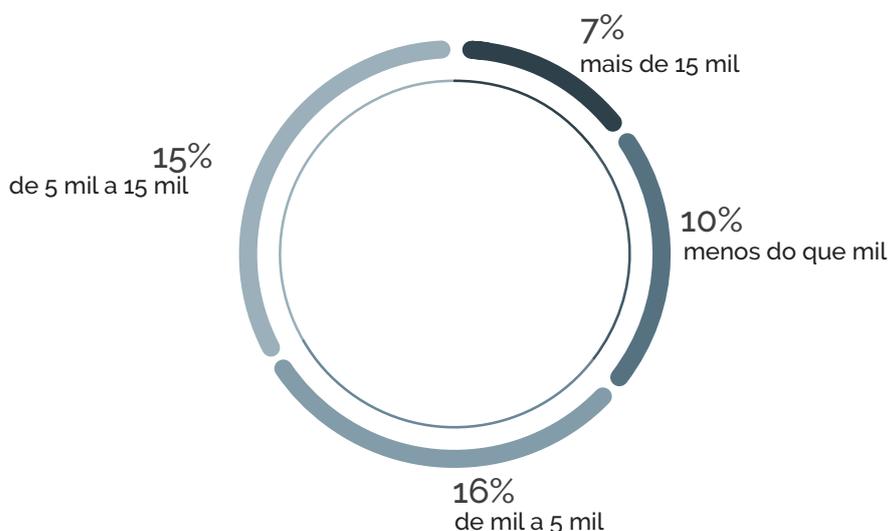
Contagem de Empresa / Organização por Setor



Já com relação ao porte dessas empresas, enquanto 16 possuem entre mil e cinco mil funcionários, outras dez possuem menos que mil. As demais 22 empresas participantes

possuem mais de cinco mil funcionários, o que mostra a heterogeneidade das empresas participantes do IERE.

Número empresas participantes por porte



14. Todas as informações do questionário são de natureza autodeclaratória, inclusive a classificação setorial. Para dirmir eventuais interpretações particulares de cada empresa, a partir da próxima edição, será considerada a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Neste ano, contudo, a designação "Outros" engloba empresas atreladas à saúde, da indústria química, do agronegócio, do setor de transportes, de telecomunicações e de tecnologia.

Os resultados do IERE 2022 estão organizados de acordo com cada um dos seis pilares: Recenseamento Empresarial, Conscientização, Recrutamento, Capacitação, Ascensão e Publicidade e Engajamento. Para cada pilar são apresentadas análises quantitativas e qualitativas da Pesquisa de Diagnóstico, bem como estatísticas a respeito das Notas Parciais.

São discutidos apenas dados agregados, a fim de preservar a identidade das empresas participantes. As informações e relatos individuais têm caráter confidencial. A análise comparativa da posição de cada empresa frente ao desempenho médio do restante da Iniciativa é disponibilizada individualmente para cada participante do IERE 2022.

EMPRESAS PARTICIPANTES DO IERE 2022

Nota: As empresas participantes da edição anterior encontram-se em cinza.

PILAR I

Recenseamento Empresarial

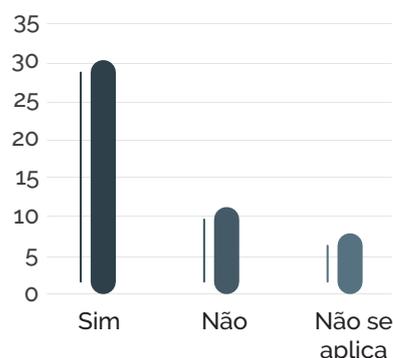
Dentre as 48 respondentes, a maioria (34) afirmou já possuir um recenseamento empresarial implementado. Para 30 empresas, o recenseamento empresarial (ou alguma

iniciativa similar) é realizado de forma transparente e seus resultados são conhecidos por todos os colaboradores.

Previsão de implementação de um recenseamento empresarial



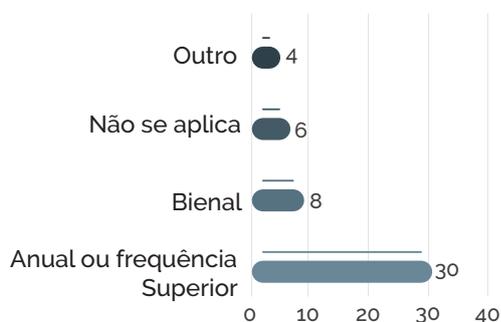
O recenseamento empresarial é realizado de forma transparente e seus resultados conhecidos por todos os colaboradores?



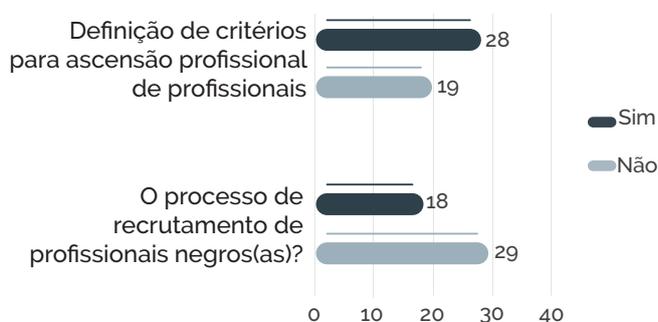
Em relação à periodicidade do recenseamento, 30 empresas afirmaram realizá-lo anualmente ou em frequência superior, enquanto oito afirmaram realizar bimensalmente. Um total de quatro empresas não respondeu a essa pergunta. Além

disso, 29 empresas afirmaram que o censo já foi utilizado no processo de recrutamento de profissionais negros(as), mas apenas para 28 tal ferramenta foi utilizada para definição de critérios para ascensão desses(as) profissionais.

Periodicidade do recenseamento empresarial



O recenseamento já foi utilizado para:

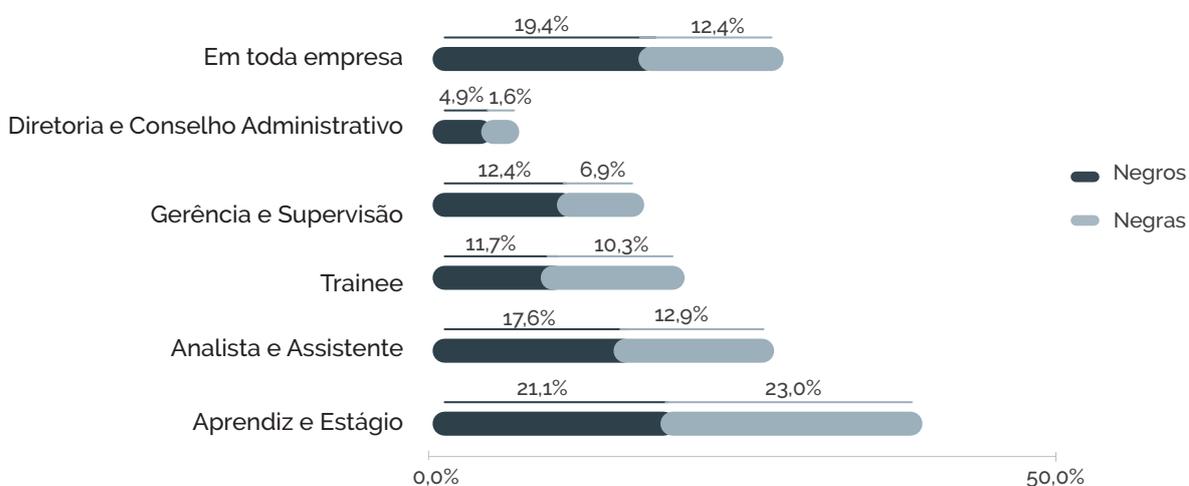


Nas empresas participantes do IERE 2022, em média, menos de 40% dos funcionários são pessoas negras (19% homens negros e 12% mulheres negras), percentual muito inferior à participação negra na força de trabalho brasileira, de 53,5% (IBGE, 2020). Os resultados da edição passada voltam a se repetir com relação à representatividade de profissionais negros(as) em cada um dos níveis hierárquicos, verifica-se que os cargos mais baixos ou de início da carreira profissional dentro da empresa (trainee, aprendiz e estagiário, e, em segundo

lugar, analistas e assistentes) ainda são aqueles em que a proporção de profissionais negros e negras é maior.

Chama atenção a baixa representatividade em níveis hierárquicos mais altos: negros não ocupam nem um quinto das vagas de Gerência e Supervisão, enquanto nos níveis de Diretoria e Conselho Administrativo não respondem nem por 7% do total de vagas. Nestes cargos, os homens negros representam hoje apenas 4,9%, enquanto as mulheres negras representam 1,6%.

Porcentagem média de negros nas empresas por cargo



Com relação aos desafios enfrentados pelas empresas na implementação do recenseamento empresarial, 45 das 48 respondentes trouxeram relatos sobre suas experiências. Assim como na edição de 2021, a "autodeclaração" apareceu como um importante desafio na elaboração do censo, mas, dessa vez, essa questão foi superada pelo fator "baixa adesão", que se mostrou como o principal problema apontado pelas empresas.

A falta de metodologias específicas e dificuldade de privacidade dos dados envolvidos sobre a questão também foram apontadas como fatores limitantes para o recenseamento.

Convém destacar relato trazido por uma empresa respondente, que demonstra o amadurecimento no entendimento sobre a relevância do recenseamento:



"Nosso objetivo é entender em profundidade a percepção sobre nossa cultura organizacional, avaliar o clima e engajamento para, assim, identificar oportunidades de aprimoramento por linha de negócio e oferecer condições para que cada funcionário possa crescer e construir uma sólida carreira marcada por respeito e valorização."

Principais desafios enfrentados pelas empresas com relação ao recenseamento

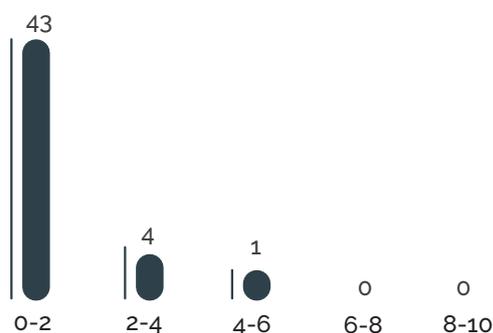
Conscientização
Metodologia Adesão Turnover
Autodeclaração Comunicação
Privacidade

Notas Parciais do Pilar de Recenseamento Empresarial (de 0 a 10)

Com relação às Notas Parciais, nota-se que a maior parte das empresas recebeu notas entre 2 e 4. Nenhuma empresa recebeu nota maior do que 6 e apenas uma empresa recebeu nota entre 4 e 6. A média das 48 participantes da Iniciativa foi de 1,12, inferior à média da edição anterior, de 3,81, enquanto a mediana foi de 0,97, também inferior à mediana de 2021, de 4,0.

A maior Nota Parcial foi 4,54 e a menor, 0,08. O setor de Varejo se destacou com maior mediana dentre os setores, enquanto o mesmo ocorreu para a faixa de empresas grandes, com mais de 15 mil funcionários.

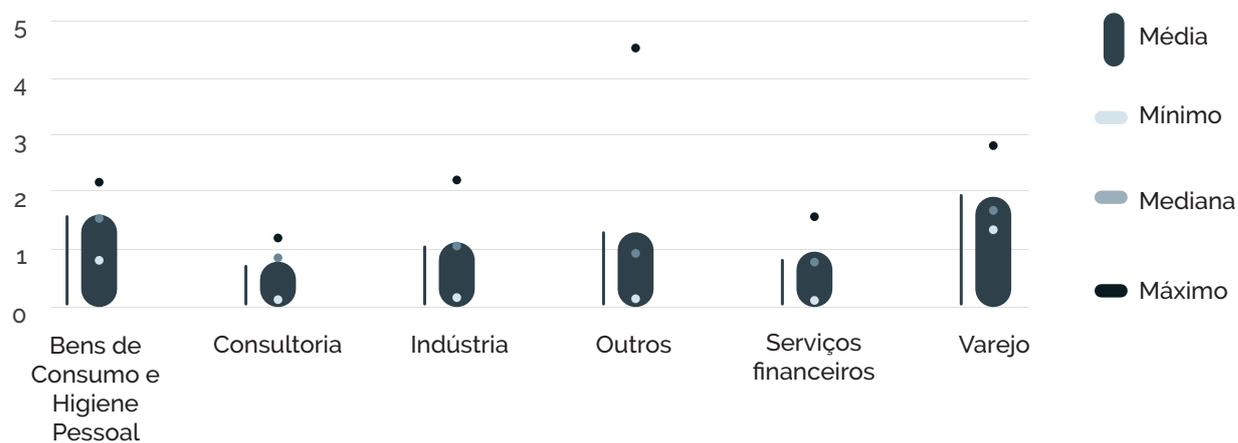
Distribuição de Notas Parciais



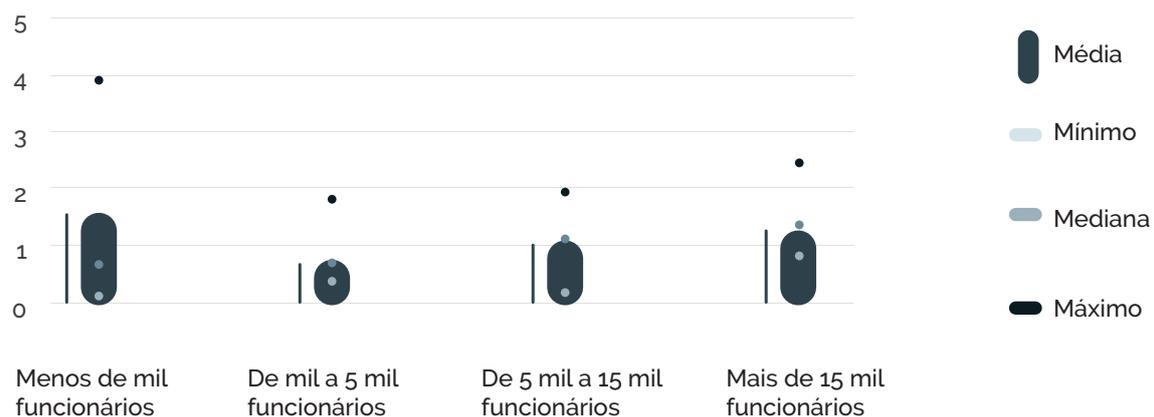
Estatísticas Descritivas

Número de Respostas	48
Média Iniciativa	1,12
Mínimo Iniciativa	0,08
Máximo Iniciativa	4,54
Mediana Iniciativa	0,97
Desvio Padrão Iniciativa	0,79

Estatísticas descritivas por setor



Estatísticas descritivas por porte



PILAR II

Conscientização

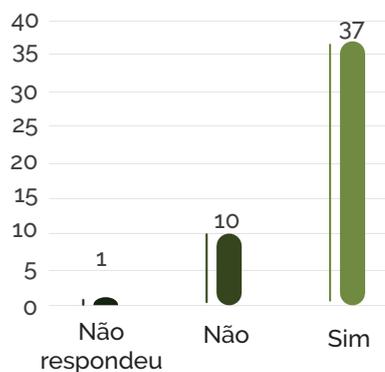
Dentre as 48 empresas participantes, quase a totalidade (45) afirmou que existem iniciativas concretas na sua empresa/organização visando à elaboração de ações de conscientização sobre diversidade racial bem como de criação de

espaços permanentes de debate sobre o tema. Além disso, 37 respondentes apontaram que inclusive possuem orçamento especificamente destinado para ações nessa linha.

Existem ações de conscientização sobre diversidade racial bem como espaços permanentes de debate sobre o tema em sua empresa / organização?



Existe na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento especificamente destinado para ações de conscientização sobre diversidade racial?



Observou-se que 42 (cerca de 87%) afirmaram que organizam comitês ou espaços de debate sobre inclusão racial no ambiente de trabalho

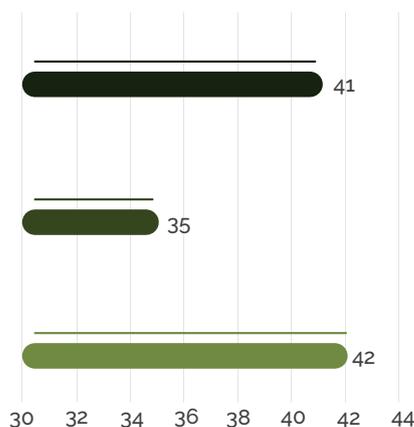
e 35 (72%) possuem projetos permanentes de realização de treinamentos/cursos/workshops sobre a temática negra.

Alternativas atendidas pela sua empresa/organização:

Há algum envolvimento ativo dos colaboradores de sua empresa/organização nas ações de conscientização?

Sua empresa/organização no Brasil possui projeto permanente de treinamentos, cursos e workshops com a temática negra?

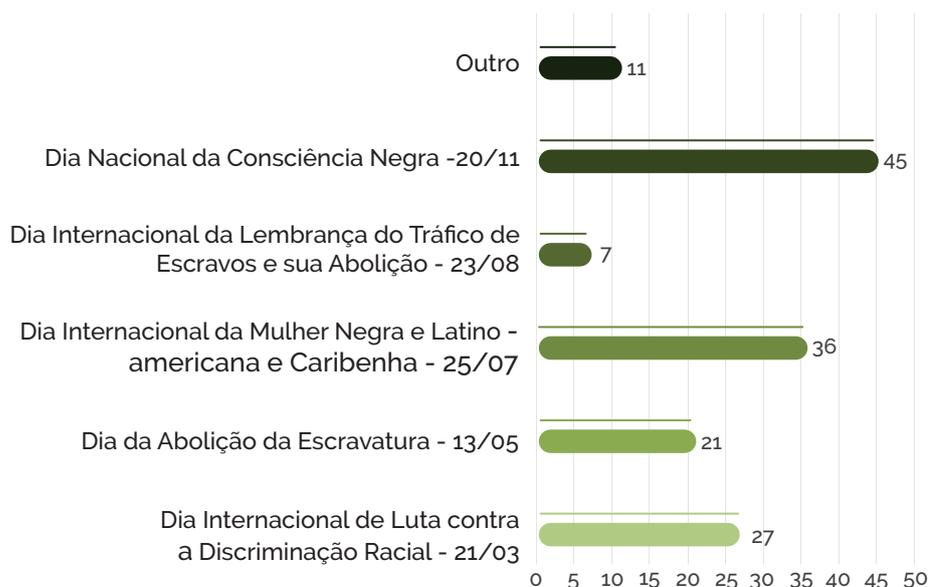
Sua empresa/organização no Brasil possui comitês ou espaços específicos para debater questões ligadas à equidade racial?



Quase a totalidade das empresas respondentes (46 delas, ou cerca de 95%) realiza ações específicas sobre questões raciais em datas comemorativas, como no Dia da Abolição da Escravatura, Dia Nacional da Consciência Negra,

Dia Internacional de Luta contra a Discriminação Racial, dentre outras. Dentre essas datas, o Dia da Consciência Negra (20/11) é a data mais celebrada e utilizada para o debate entre as empresas respondentes.

Datas comemorativas objetos de ações de conscientização nas empresas



Com relação aos desafios enfrentados pelas empresas na implementação de ações de conscientização, 47 empresas concordaram em trazer suas próprias experiências. Destas, mais da metade (19 empresas) afirmou que

o "engajamento" por parte dos funcionários constitui uma das grandes dificuldades. Uma das empresas apontou dificuldade com relação ao engajamento das lideranças diretas:



"Hoje temos implementado treinamentos de Diversidade em todas as Unidades, porém muitos líderes de pessoas diversas ainda não estão amadurecidos nos temas."

Também se mostrou como importante desafio a definição de uma “agenda para a conscientização” e o alcance das ações a diversos níveis e

pessoas em diferentes localidades, bem como a “participação de lideranças” para auxiliar na conscientização.

Principais desafios enfrentados pelas empresas com relação à conscientização

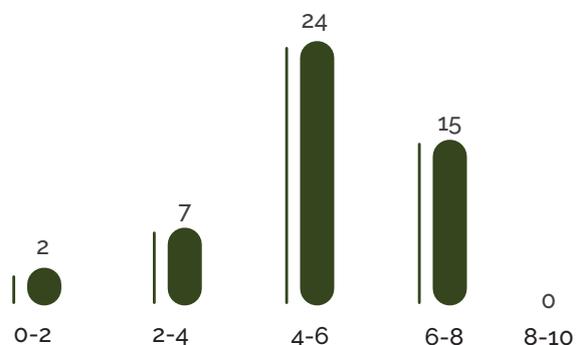


Notas Parciais do Pilar de Conscientização (de 0 a 10)

Com relação às Notas Parciais, nota-se que a maior parte das empresas recebeu notas entre 4 e 8 (39 delas, ou 81%). Um total de 9 empresas recebeu notas entre 0 e 4 e nenhuma empresa recebeu nota superior a 8. A média das 48 participantes da Iniciativa foi de 5,10, enquanto a mediana foi de 5,47. A maior Nota Parcial foi 6,54 e a menor, 0,93. Os setores de Serviços

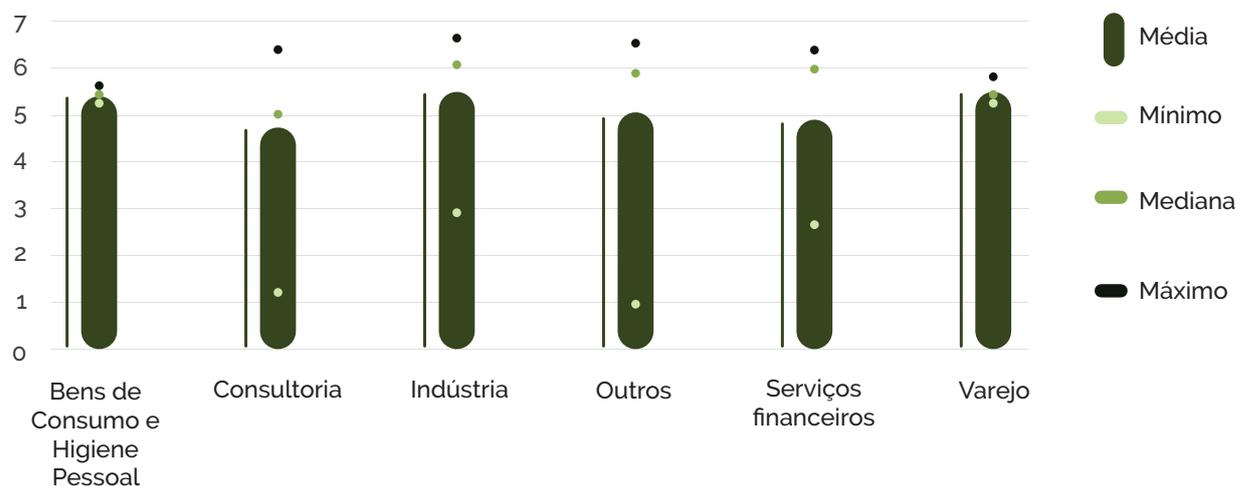
financeiros, indústria e outros se destacaram com maior mediana dentre os setores, enquanto o mesmo ocorreu para a faixa de empresas de porte intermediário, entre 5 mil e 15 mil funcionários. Na ocasião, nenhuma empresa apresentou notas entre 8 e 10 pontos.

Distribuição de Notas Parciais

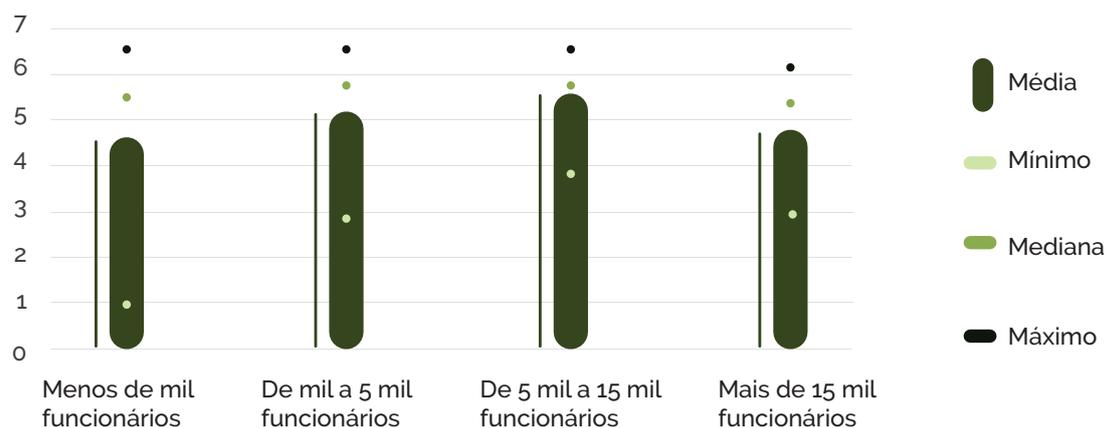


Estatísticas Descritivas	
Número de Respostas	48
Média Iniciativa	5,10
Mínimo Iniciativa	0,93
Máximo Iniciativa	6,54
Mediana Iniciativa	5,47
Desvio Padrão Iniciativa	1,40

Estatísticas descritivas por setor



Estatísticas descritivas por porte

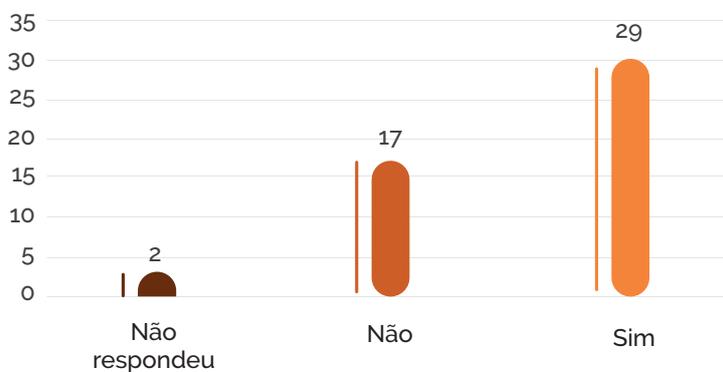


PILAR III RECRUTAMENTO

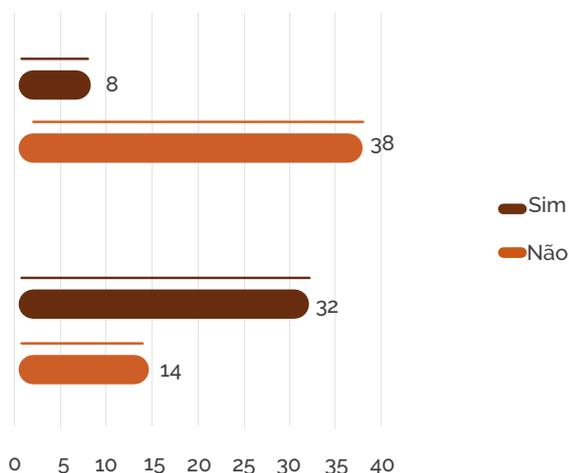
Observou-se que 17 empresas (35%) dentre as 48 participantes do IERE 2022, afirmaram não terem ações concretas na sua empresa/organização visando à implementação de políticas ativas de recrutamento de profissionais negros(as). Para 32 respondentes (66%) a questão racial está sendo

considerada como um diferencial no processo de contratação de novos funcionários enquanto 38 delas (79%) afirmaram ter realizado processo seletivo para trainees com foco em profissionais negros(as) desde a última edição do IERE.

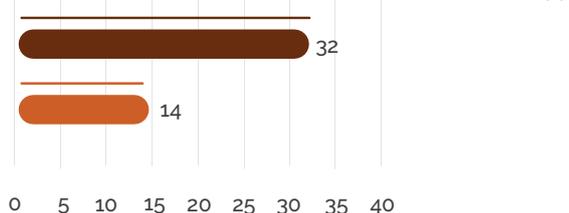
Sua empresa / organização implementa (considerando apenas as operações no Brasil) políticas ativas de recrutamento de profissionais negros(as) no Brasil?



Sua empresa/organização realizou processo seletivo para trainee com foco em profissionais negros(as) no Brasil desde a última edição IERE, em outubro de 2021



A equidade racial é considerada um diferencial no processo de recrutamento da sua empresa/organização no Brasil?



Redes sociais profissionais, como LinkedIn, Bebee, Xing, Viadeo – são usadas pela maioria das empresas participantes do IERE 2022 como forma de recrutamento (40 ou 83%), seguidas de indicação de outros funcionários (37 empresas, ou 77%) e consultorias de recrutamento e

seleção (35 ou 72%). A contratação por meio de mídias sociais – como Facebook e Instagram – também são utilizadas, mas não pela maioria das empresas, enquanto o processo seletivo com regras rígidas e pré-definidas ainda é utilizado por 15 empresas (31%).

Quais são os meios de recrutamento mais usados pela sua empresa?



Apenas 8 das 48 empresas respondentes não trouxeram relatos das principais dificuldades que vêm encontrando na questão do recrutamento. A maior dificuldade relatada pelas empresas é o rigor quanto à "escassez de talentos" qualificados, ou seja, as empresas entendem que é necessário flexibilizar os requisitos solicitados para o preenchimento das vagas por profissionais negros(as) e enxergam tal fato como um desafio prático.

Também foram citadas como dificuldades a "conscientização" da liderança para a flexibilização de perfis e a inexistência de

"estratégias" para criação e implementação de programas de recrutamento, além de uma "cultura" organizacional engessada.

No caso de empresas públicas, foi mencionado o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal, o qual está condicionado à aprovação em concurso público, trazendo desafios à adoção de políticas afirmativas de recrutamento de profissionais negros(as) não havendo possibilidade de qualquer tipo de flexibilização.

Principais desafios enfrentados pelas empresas com relação ao recrutamento



Um total de 31 das 48 participantes do IERE 2022 compartilhou experiências acerca do processo de recrutamento. A noção geral trazida nos relatos é de que a grande maioria das empresas tem se conscientizado do papel social que

possui no quesito de inclusão e, assim, vem dando uma maior atenção à contratação de pessoas negras, inclusive, descrevendo as etapas associadas aos seus processos seletivos. Vale trazer um relato relativo a essa questão:



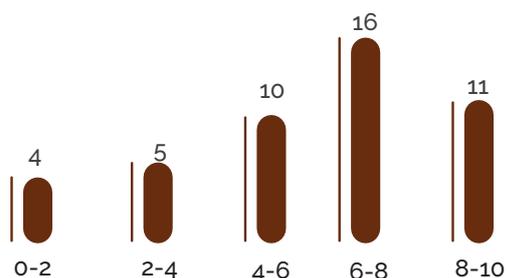
“Procuramos manter a diversidade em todos os nossos processos seletivos, garantindo que a avaliação dos candidatos seja baseada em soft e hard skills e experiências profissionais que venham a contribuir com o perfil solicitado pelo requisitante da vaga.”

Notas Parciais do Pilar de Recrutamento

Com relação às Notas Parciais, nota-se que a maior parte das empresas recebeu notas entre 4 e 10. Um total de 11 empresas recebeu notas inferiores a 4. A média das 48 participantes da Iniciativa foi de 5,93, e a mediana de 6,43, ambos valores maiores do que aqueles observados da

edição de 2021, em que a média foi de 4,86 e a mediana, de 5,0. O setor de Bens de Consumo e Higiene Pessoal se destacou com maior mediana dentre os setores, enquanto o mesmo ocorreu para a faixa de empresas de grande porte, com mais de 15 mil funcionários.

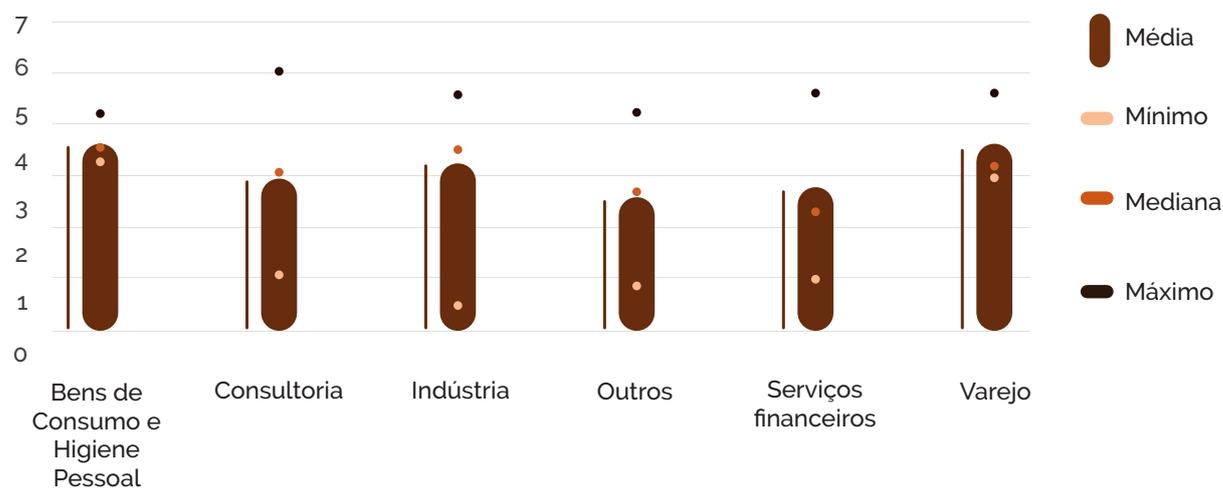
Distribuição de Notas Parciais



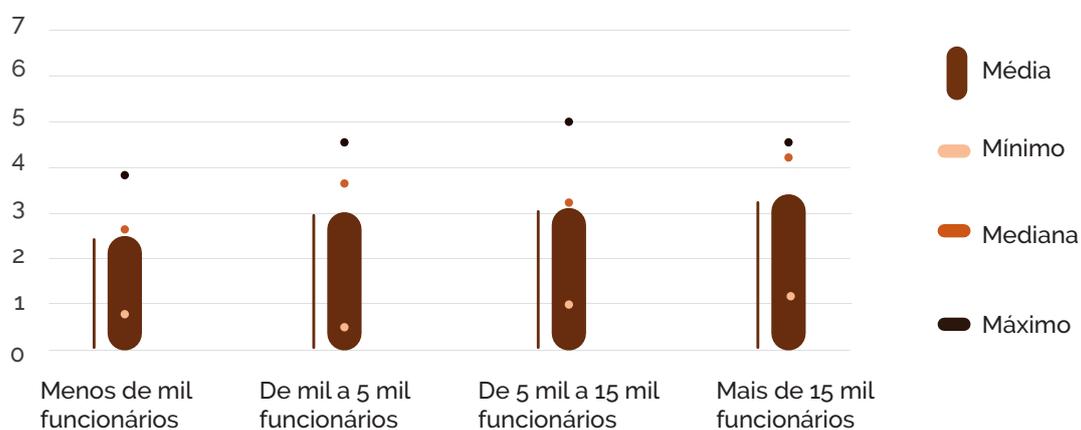
Estadísticas Descritivas

Número de Respostas	48
Média Iniciativa	5,93
Mínimo Iniciativa	0,96
Máximo Iniciativa	10,0
Mediana Iniciativa	6,43
Desvio Padrão Iniciativa	2,41

Estadísticas descritivas por setor



Estadísticas descritivas por porte

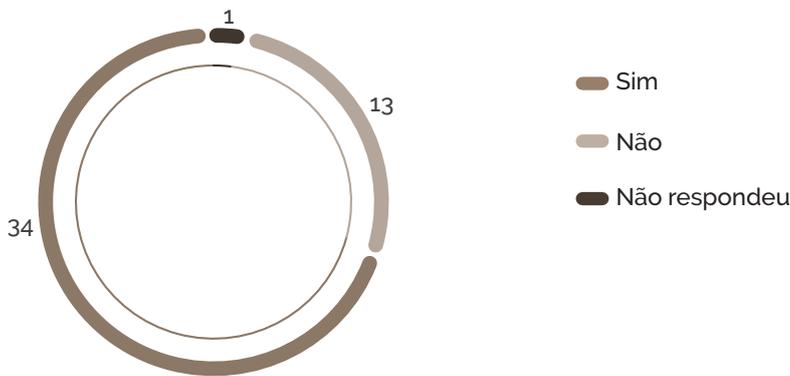


PILAR IV Capacitação

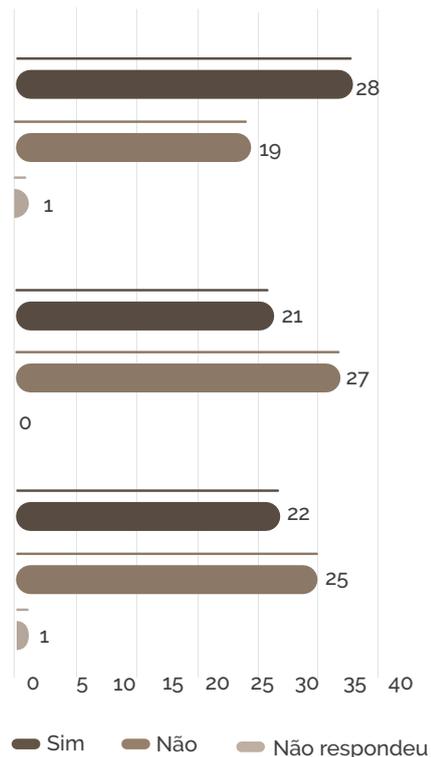
Dentre as 48 empresas participantes do IERE 2022, 34 declararam haver iniciativas concretas visando à implementação de programas de capacitação, interna ou externa, de profissionais negros(as). 21 empresas afirmaram reservar orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento interno, enquanto que 22 empresas alegaram reservar orçamento para políticas de capacitação externas.

Também é importante destacar que 28 das respondentes (quase 58% das participantes do IERE 2022) afirmaram realizar programa de mentoria em que profissionais negro(as) e não negro(as) que ocupam cargos na alta administração orientam profissionais negros(as) em outros níveis hierárquicos.

Existem ações e programas de capacitação, internos ou externos, de profissionais negros(as) em sua empresa / organização no Brasil?

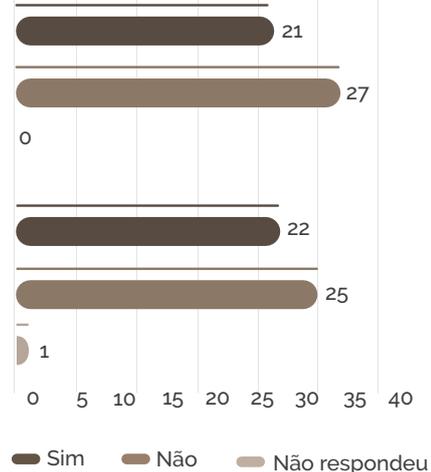


A sua empresa/organização (considerando apenas as operações no Brasil) realiza programas de mentoria em que profissionais negro(as) e não negro(as) que ocupam cargos na alta administração orientam profissionais negros(as) em outros níveis hierárquicos?



Há na sua empresa/organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento externo de profissionais negros(as)?

A sua empresa/organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento interno de profissionais negros(as)?



Com relação aos desafios enfrentados, 39 empresas relataram um pouco da experiência e dos problemas que vêm enfrentando na questão da capacitação. Um total de 12 empresas destacou dificuldades de “engajamento” dos

colaboradores e “orçamento” disponível para assim desenhar programas de capacitação voltados a esse público. Nesse aspecto, uma empresa pontuou o que segue:

“

“Os desafios enfrentados seguem relacionados à conscientização, criação de programas de capacitação que promovam o desenvolvimento de pessoas e de líderes, preparando-os para que possam alavancar a carreira de seus liderados, bem como a percepção do funcionário como responsável pela sua própria carreira.”

Principais desafios enfrentados pelas empresas com relação ao recrutamento



Para além do contexto de engajamento, é notável a crescente preocupação com a “cultura” atual dentro das organizações, formulada sobre

vieses antigos e ultrapassados. Nesse contexto têm-se o seguinte apontamento:

“

“A maior dificuldade que encontramos internamente, já que é o foco do programa, é o viés inconsciente que algumas pessoas têm ainda em relação aos seus próprios ideais e sua identidade construída dentro do contexto do embranquecimento.”

Notas Parciais do Pilar de Capacitação

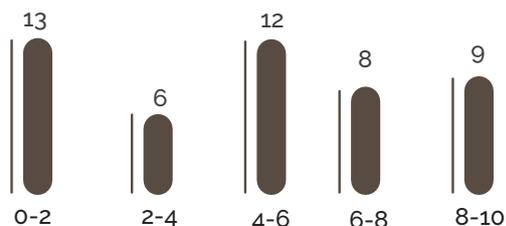
Com relação às Notas Parciais, nota-se que a maior parte das empresas (25) recebeu notas entre 0 e 2, e 4 e 6, um retrocesso notável já

que, na edição anterior, a maioria das empresas havia recebido notas entre 8 e 10. Por outro lado, 9 empresas receberam notas superiores a 8.

A média das 48 participantes da Iniciativa foi de 4,96 (menor do que a média do IERE 2021, de 5,78), enquanto a mediana foi de 5,53 (também menor do que no ano passado, que foi de 6,5). A maior Nota Parcial foi 10 e a menor 0,00. O

setor de Bens de Consumo e Higiene Pessoal se destacou com maior mediana dentre os setores, enquanto o mesmo ocorreu para a faixa de empresas de grande porte, de 5 mil a 15 mil funcionários e acima de 15 mil funcionários.

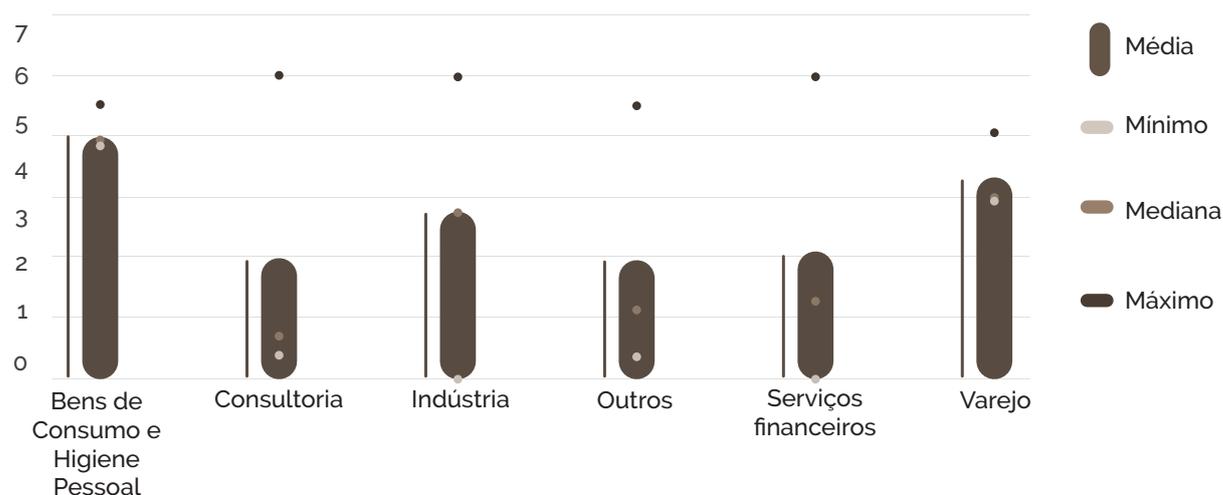
Distribuição de Notas Parciais



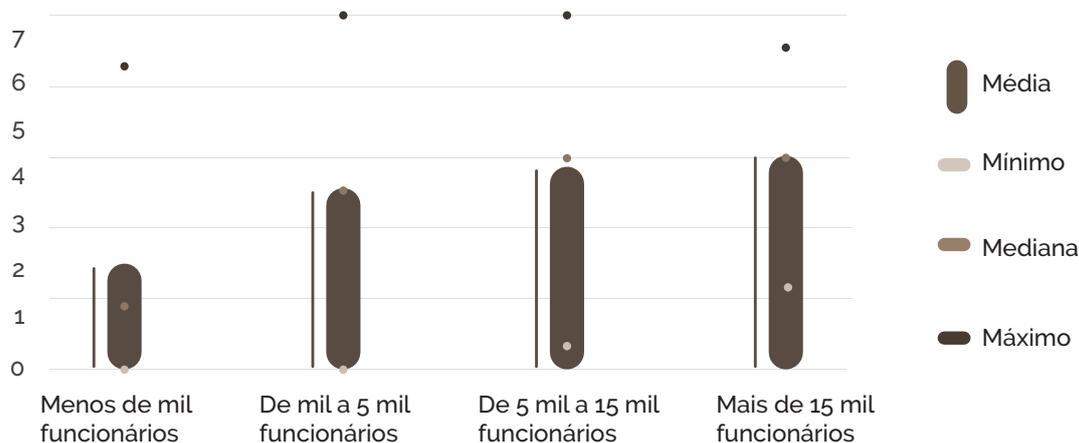
Estadísticas Descritivas

Número de Respostas	48
Média Iniciativa	4,96
Mínimo Iniciativa	0,00
Máximo Iniciativa	10,00
Mediana Iniciativa	5,53
Desvio Padrão Iniciativa	3,10

Estadísticas descritivas por setor



Estadísticas descritivas por porte



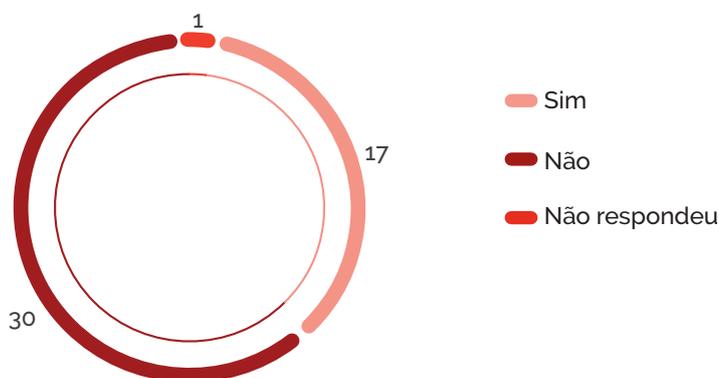
PILAR V

Ascensão

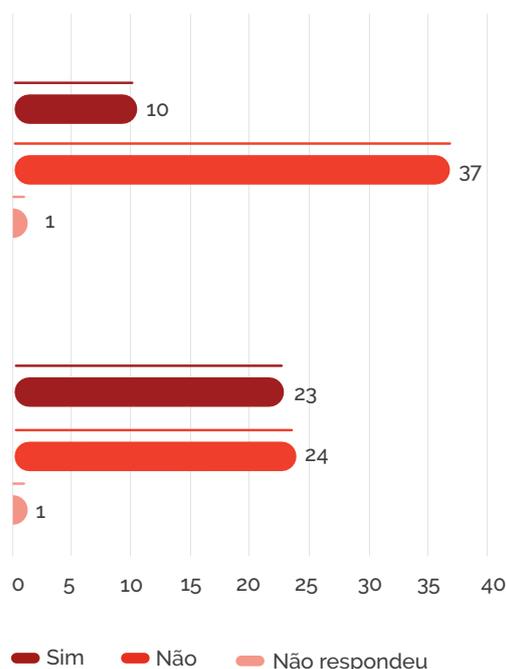
No que diz respeito à ascensão dos profissionais negros(as) dentro das corporações, menos da metade das empresas participantes do IERE 2022 afirmaram possuir iniciativas concretas visando à definição de políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais negros(as) de médio e longo prazo. O percentual é de 47% quando a questão é a existência de

metas corporativas claras e objetivas para elevar a representatividade negra nos diversos níveis hierárquicos, e cai para cerca de 20%, quando a questão é se a quantidade de profissionais negros em cada nível hierárquico é um dos critérios considerados quando da promoção de funcionários dentro da empresa.

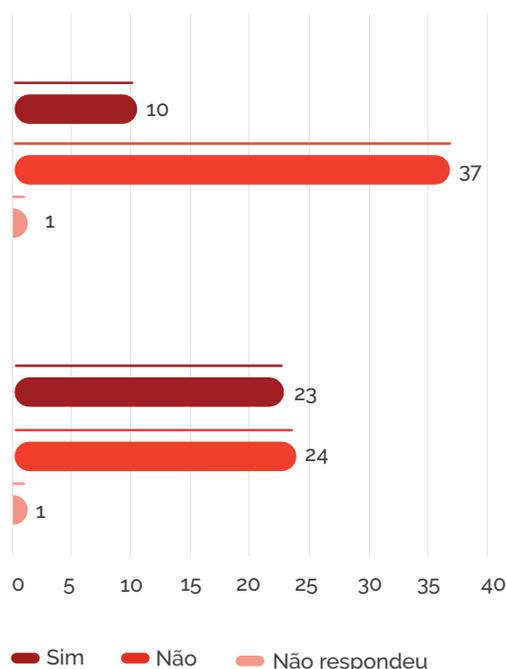
Existem políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais negros(as) de médio e longo prazo em sua empresa / organização no Brasil?



Os critérios de promoção interna da empresa/ organização no Brasil levam em conta a quantidade de profissionais negros(as) em cada um dos níveis hierárquicos?



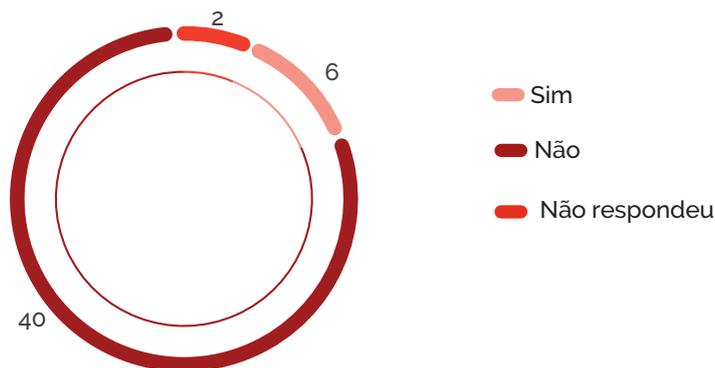
Sua empresa/organização (considerando apenas as operações no Brasil) tem definidas metas claras e objetivas para elevar a representatividade negra nos diversos níveis hierárquicos?



Ainda sobre estratégias para a ascensão de profissionais negros(as), é ainda reduzido o número de empresas respondentes (6 das 48, ou cerca de um oitavo delas) que utilizam algum

tipo de remuneração variável nos cargos de liderança associado à diversidade, incluindo a diversidade racial.

Existe na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum tipo de remuneração variável nos cargos de liderança que seja associada à diversidade, incluindo a diversidade racial?



No que diz respeito às dificuldades relacionadas ao Pilar de Ascensão, 38 empresas trouxeram algum relato sobre os desafios encontrados. Mais de um quarto das empresas destacaram que faltam “objetivos” definidos e alinhados para o planejamento e execução de planos de ascensão dentro de seus ambientes. É de consenso entre todas elas a necessidade de desenvolvimento profissional dentro da

organização de seus colaboradores negros(as), mas a não definição de metas prejudica a abordagem certa.

A falta de programas específicos, limitações no orçamento, gargalos culturais e baixa representatividade racial foram também bastante citados como desafios à ascensão profissional.

Principais desafios enfrentados pelas empresas com relação à ascensão



A falta de líderes e executivos em cargos elevados funciona como elemento desmotivador aos profissionais negros(as) em

busca de ascensão. Nesse sentido, algumas colocações de empresas respondentes valem ser reproduzidas:



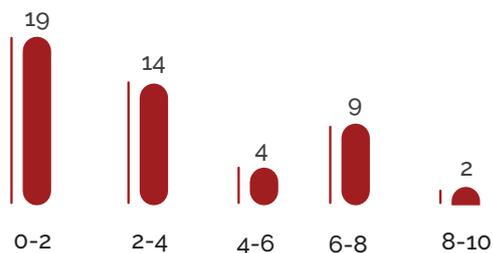
“A representatividade geral da companhia garante um processo de distribuição na pirâmide. Construção de confiança, autoconhecimento, e rede de relacionamento dos profissionais negros para gerar maior visibilidade e interesse nas vagas de lideranças.”

Notas Parciais do Pilar de Ascensão

Com relação às Notas Parciais, nota-se que a maior parte das empresas recebeu notas entre 0 e 4. Apenas 11 empresas receberam notas maiores do que 6, sendo que, destas, somente 2 receberam nota acima de 8. A média das 48 participantes da Iniciativa foi de 3,34, a menor

entre todos os pilares, enquanto a mediana foi de 2,92. A maior Nota Parcial foi 10,0 e a menor 0,00. O setor de Serviços Financeiros se destacou com maior mediana dentre os setores, enquanto o mesmo ocorreu para a faixa de empresas acima de 15 mil funcionários.

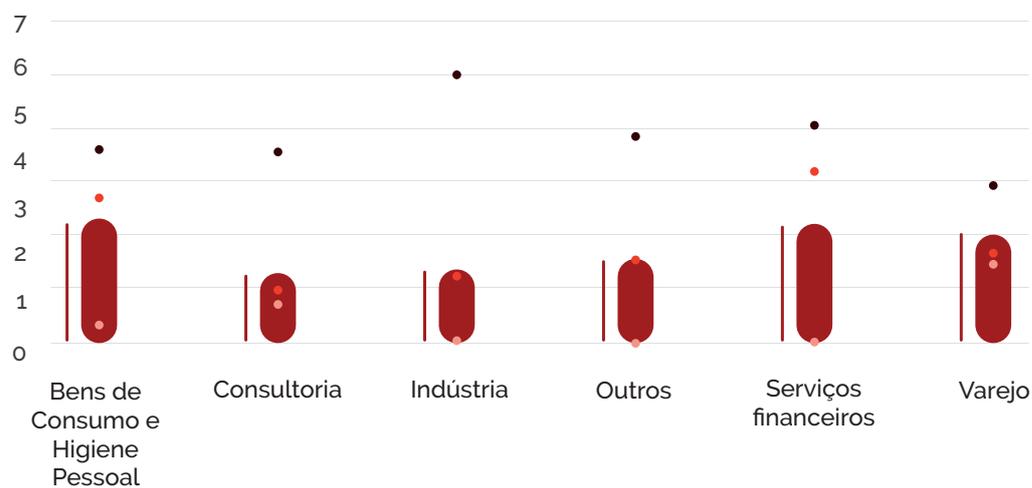
Distribuição de Notas Parciais



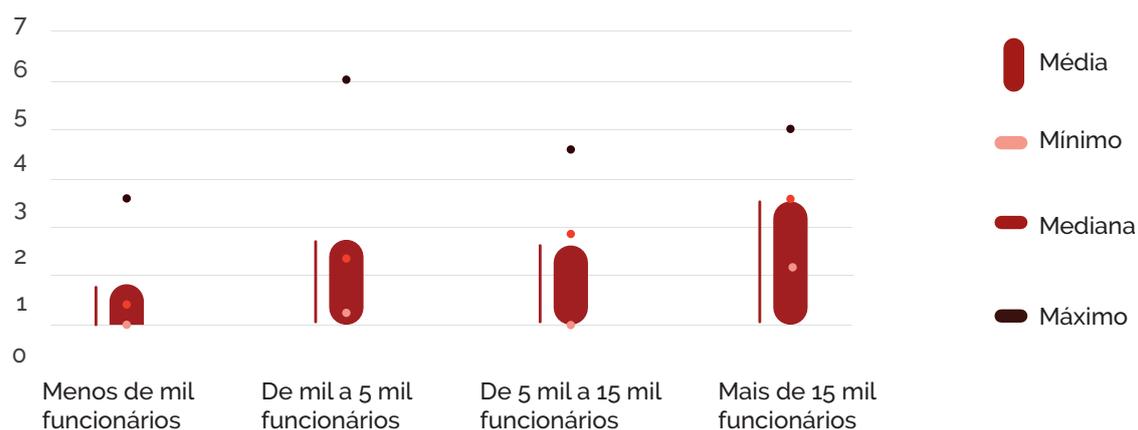
Estadísticas Descritivas

Número de Respostas	48
Média Iniciativa	3,34
Mínimo Iniciativa	0,00
Máximo Iniciativa	10,00
Mediana Iniciativa	2,92
Desvio Padrão Iniciativa	2,77

Estatísticas descritivas por setor



Estatísticas descritivas por porte



PILAR VI

Publicidade e Engajamento

Dentre as 48 empresas participantes do IERE 2022, 36 (cerca de 75%) afirmaram possuir iniciativas concretas visando à implementação

de ações de publicidade e engajamento com relação ao tema de diversidade racial junto a fornecedores, clientes e sociedade.

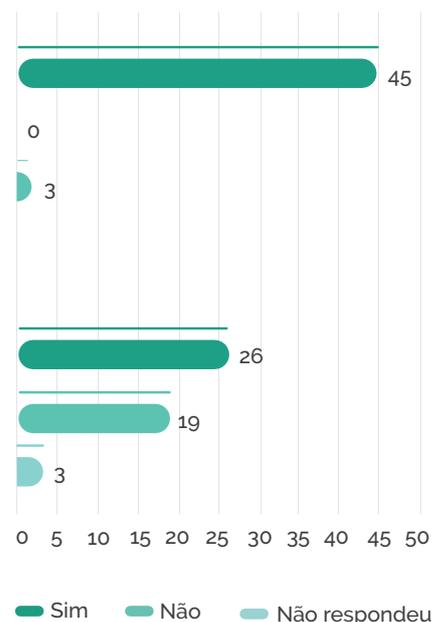
Existem ações de publicidade e engajamento com relação ao tema de diversidade racial junto a fornecedores, clientes e sociedade em sua empresa / organização no Brasil?



Enquanto quase a totalidade das empresas (45 de 48) possui canal de denúncia para acolhimento de manifestações de discriminação (incluindo discriminação racial), apenas 26 empresas afirmaram realizar pesquisas de clima nas

quais colhem e analisam percepções sobre as ações de diversidade e ambiente de inclusão. Ou seja, observa-se ainda uma predominância de uma postura mais reativa do que proativa em torno do tema

Os critérios de promoção interna da empresa/ organização no Brasil levam em conta a quantidade de profissionais negros(as) em cada um dos níveis hierárquicos?

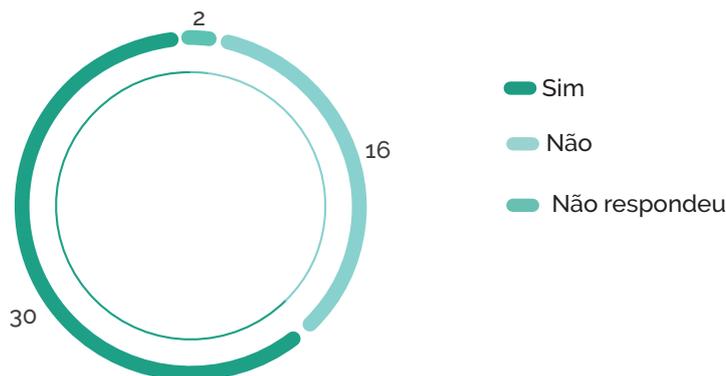


Sua empresa/organização (considerando apenas as operações no Brasil) tem definidas metas claras e objetivas para elevar a representatividade negra nos diversos níveis hierárquicos?

Em relação à cadeia de valor das empresas, o IERE 2022 buscou entender o papel das empresas participantes no incentivo à equidade racial. Neste aspecto, 16 das 48 empresas

afirmaram empregar algum tipo de política de incentivo a compras de fornecedores comprometidos com a inclusão racial ou cujos representantes são negros(as).

Existem ações de publicidade e engajamento com relação ao tema de diversidade racial junto a fornecedores, clientes e sociedade em sua empresa / organização no Brasil?



Sobre as principais dificuldades, verifica-se que o engajamento dos fornecedores e consumidores ainda é insuficiente. A falta de alinhamento das perspectivas sobre a questão impede um maior

alcançe das ações das empresas respondentes. No entanto, há experiências positivas, que indicam que o tema tem ganhado certa tração no mercado:



“A construção de campanhas institucionais são em conjunto com fornecedores que constroem com a gente essa diversidade. Costumamos captar a realidade de dentro para fora da empresa, fazendo com que o mercado veja a diversidade que existe aqui como um todo. Quando tratamos da pauta racial, entendemos que há uma maturidade grande e existem pontos que não precisamos mais reforçar, eles são trazidos naturalmente pelos times e fornecedores que trabalham conosco.”

Aos poucos, e com algumas ações e ferramentas, as empresas têm percebido seu poder para mudar a realidade além de suas fronteiras. Por exemplo, utilizar os meios de comunicação para divulgar e engajar, incluir cláusulas contratuais sobre a diversidade

e inclusão, criar uma rede orgânica de informações com seus stakeholders e redesenhar fluxos para fortalecer canais de denúncia são ações que as empresas têm colocado cada vez mais em prática.

Principais desafios enfrentados pelas empresas com relação a publicidade e engajamento

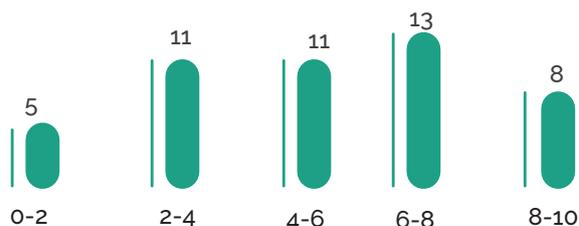


Notas Parciais do Pilar de Publicidade e Engajamento

Com relação às Notas Parciais, nota-se que a maior parte das empresas (35 delas) recebeu notas entre 2 e 8. Apenas 8 empresas receberam notas maiores do que 8. A média das 48 participantes da Iniciativa foi de 5,33, enquanto a mediana foi de 5,31. A maior Nota Parcial foi 8,5

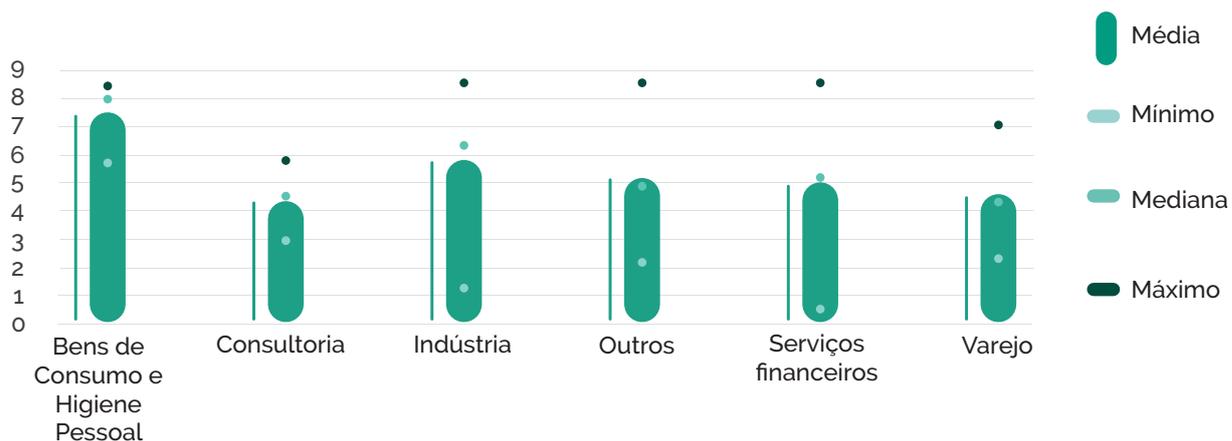
e a menor, 1,16. O setor de Bens de Consumo e Higiene Pessoal se destacou com maior mediana dentre os setores, enquanto o mesmo ocorreu para a faixa de grandes empresas, com mais de 15 mil funcionários.

Distribuição de Notas Parciais

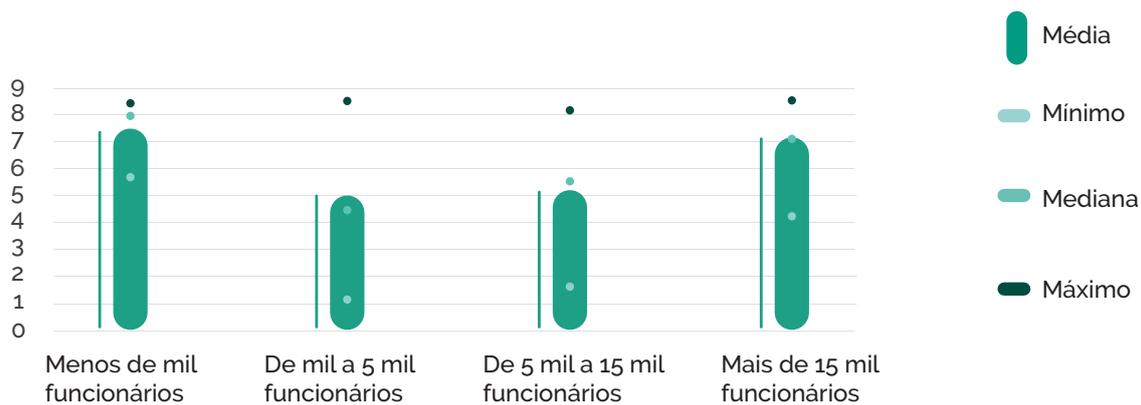


Estatísticas Descritivas	
Número de Respostas	48
Média Iniciativa	5,34
Mínimo Iniciativa	1,16
Máximo Iniciativa	8,50
Mediana Iniciativa	5,31
Desvio Padrão Iniciativa	2,24

Estatísticas descritivas por setor



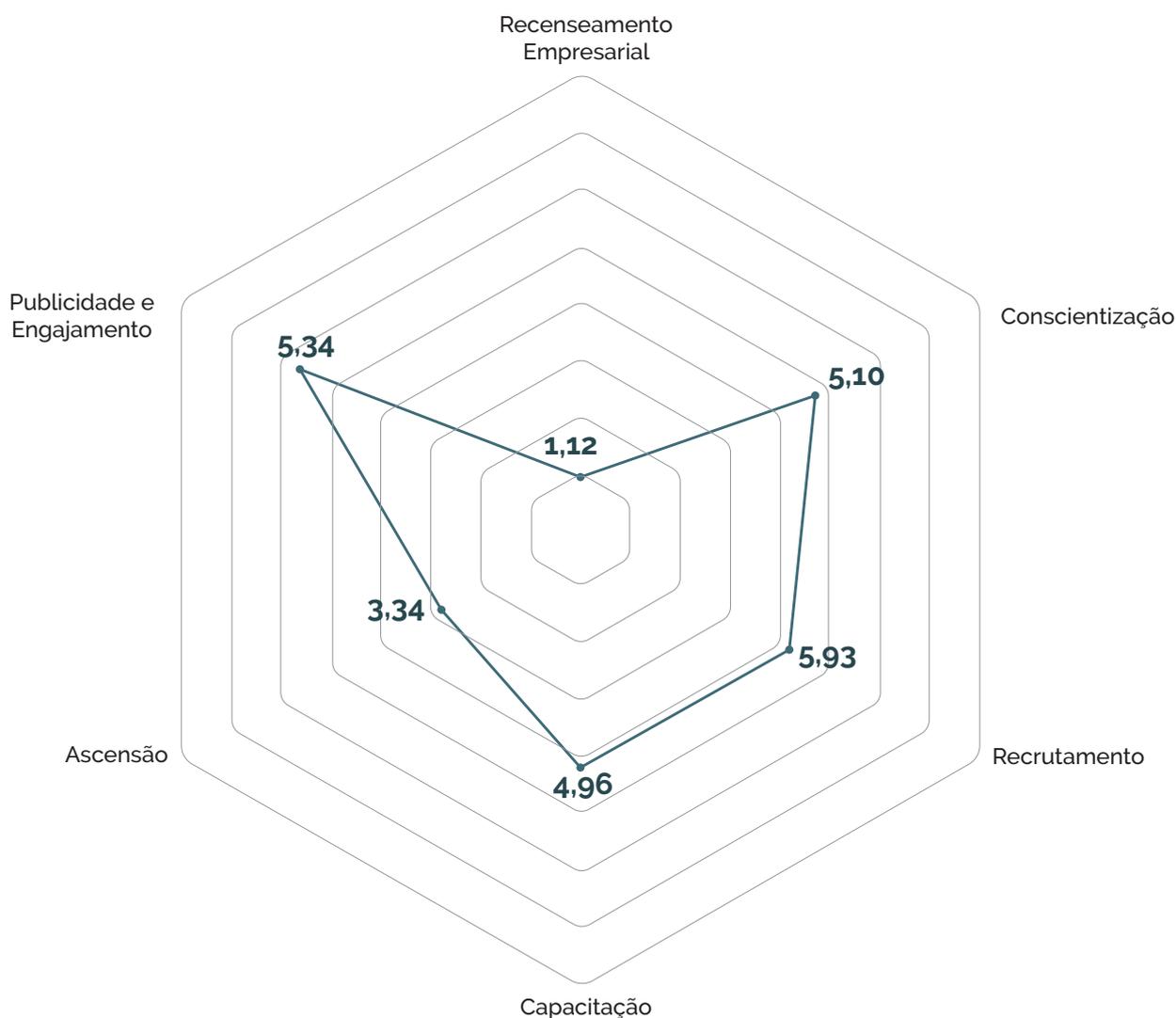
Estatísticas descritivas por porte



INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE RACIAL

A seguir são apresentados os resultados agregados para o conjunto de 48 empresas participantes do IERE 2022. É importante lembrar que os pesos das perguntas e dos pilares neste ano foi calculado de forma paramétrica, não tendo comparabilidade direta, portanto, com as notas das edições anteriores.

Ademais, o quadro de participantes também se alterou, de modo que embora tenha havido um aumento de somente seis empresas no total, na prática nove deixaram de responder ao questionário, mas houve 15 novas respondentes, o que representou uma substancial alteração amostral que certamente se refletiu nas notas médias.

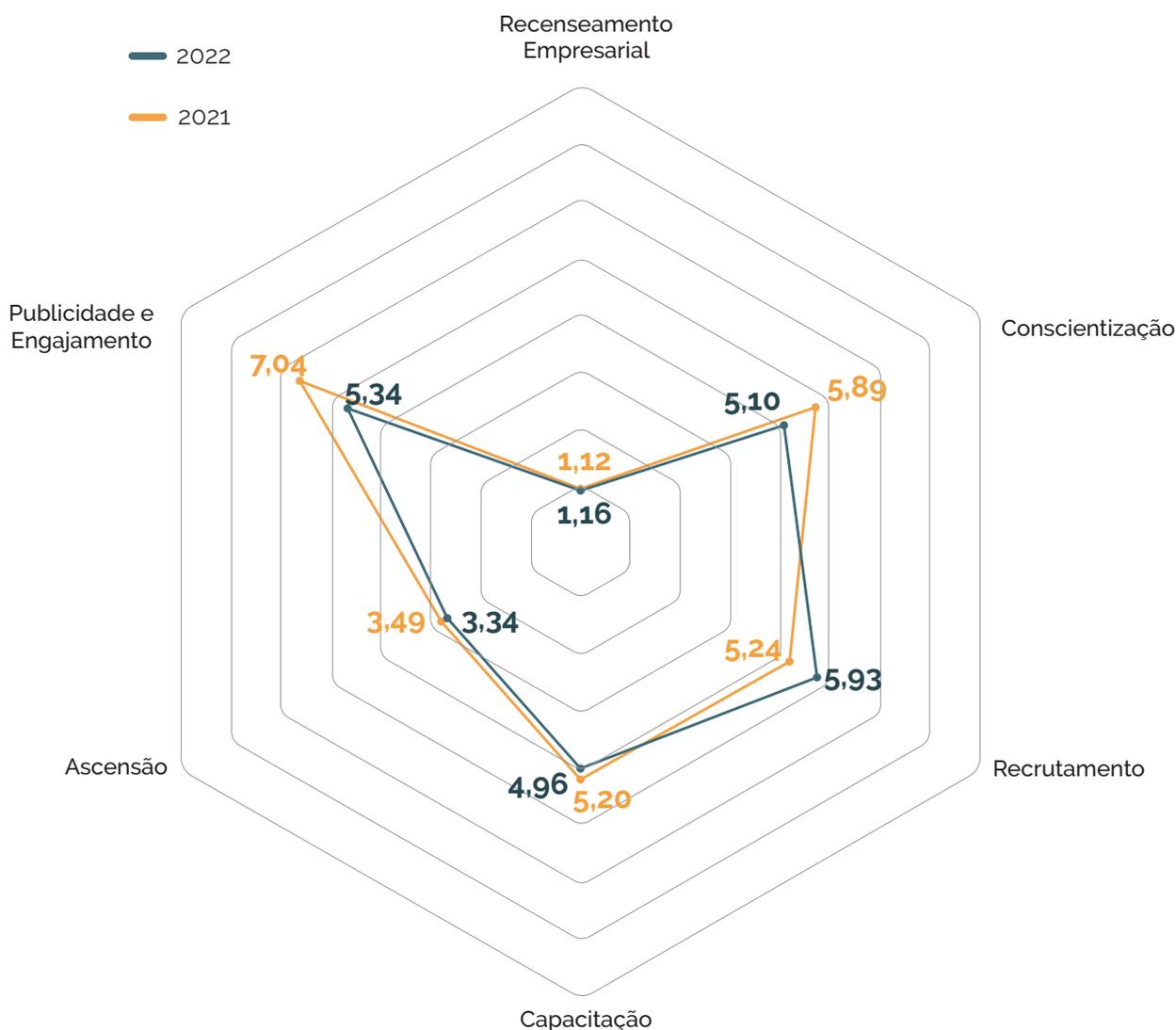


Nota-se, contudo, que, o novo sistema de pontuação resultou em uma queda tanto na média geral do desempenho das empresas, como nos pilares isoladamente, demonstrando haver maior rigor na atribuição de notas a partir da presente edição. Percebe-se uma nota particularmente baixa no Pilar I – Recenseamento, que é fruto da alteração

metodológica, pois segundo ela a pergunta que diz respeito à quantidade de mulheres negras (pretas ou pardas) em cargos de conselho de administração ou diretoria em relação ao total de colaboradores passou a valer mais de 50% do total do pilar individualmente, justamente por ser uma área onde as empresas ainda precisam avançar bastante.

A nova metodologia buscou tornar explícitas áreas nas quais as empresas tenham tido baixo desempenho no ano anterior e, assim, incentivá-las a adotar novas políticas que desenvolvam suas ações e comportamentos para com a população negra. Além disso, tal critério confere caráter inercial ao IERE, de modo que dificilmente serão observadas grandes variações na colocação das participantes de um ano para o outro, visto que áreas pouco desenvolvidas pelo universo da Iniciativa tendem a apresentar maior dificuldade de superação, principalmente para empresas que ainda estão superando desafios já superados pelas demais. Por outro lado, empresas que consigam atacar esses gargalos serão premiadas, uma vez que estariam contribuindo com o ambiente de aprendizado da Iniciativa.

Para fins de maior comparabilidade, efetuou-se uma ponderação nas médias das notas dos seis pilares do IERE de 2021, normalizando-as de acordo com a metodologia utilizada este ano, mas ressaltando-se o resultado presente em negrito. Nesta simulação, houve uma queda na média geral do Índice de 4,30 em 2021 para 4,02 em 2022, além de uma piora em todos pilares, exceto pelo Pilar III – Recrutamento. Neste caso, como a metodologia deste ano foi aplicada na edição anterior, não se pode atribuir essa mudança à atualização metodológica, mas sim à alteração no quadro de participantes do IERE 2022.





*...é importante ressaltar ainda que o IERE
2022 ganhou novas perguntas e um maior
detalhamento..."*

O Pilar I – Recenseamento Empresarial, de 1,16, reduziu-se para 1,12, sendo esta a menor nota entre os pilares. Tal pilar possui grande relevância para formar uma base de planos e ações que contribuam com a atuação da empresa nos demais pilares existentes. O primeiro pilar configura-se como uma imagem real da qualificação e quantificação dos membros da comunidade negra na empresa, caracterizando seus problemas e possibilitando a criação de políticas a seu favor.

O Pilar II – Conscientização, que nos últimos dois estudos liderava o ranking de notas dos pilares, teve uma queda de mais de 31% de 2021 (5,89) para 2022 (5,10). Espera-se que com tal resultado as empresas possam mobilizar-se para prover medidas que colaborem com a percepção da equidade racial de seus funcionários por meio de treinamentos, cursos e workshops.

O Pilar III – Recrutamento, como já mencionado, observou uma melhora em relação ao ano passado: de 5,24 para 5,93, resultado direto da implementação de políticas ativas de recrutamento de profissionais negros. Contudo, ressalta-se que ainda existem participantes que não utilizam-se de processos seletivos com regras rígidas e pré-definidas.

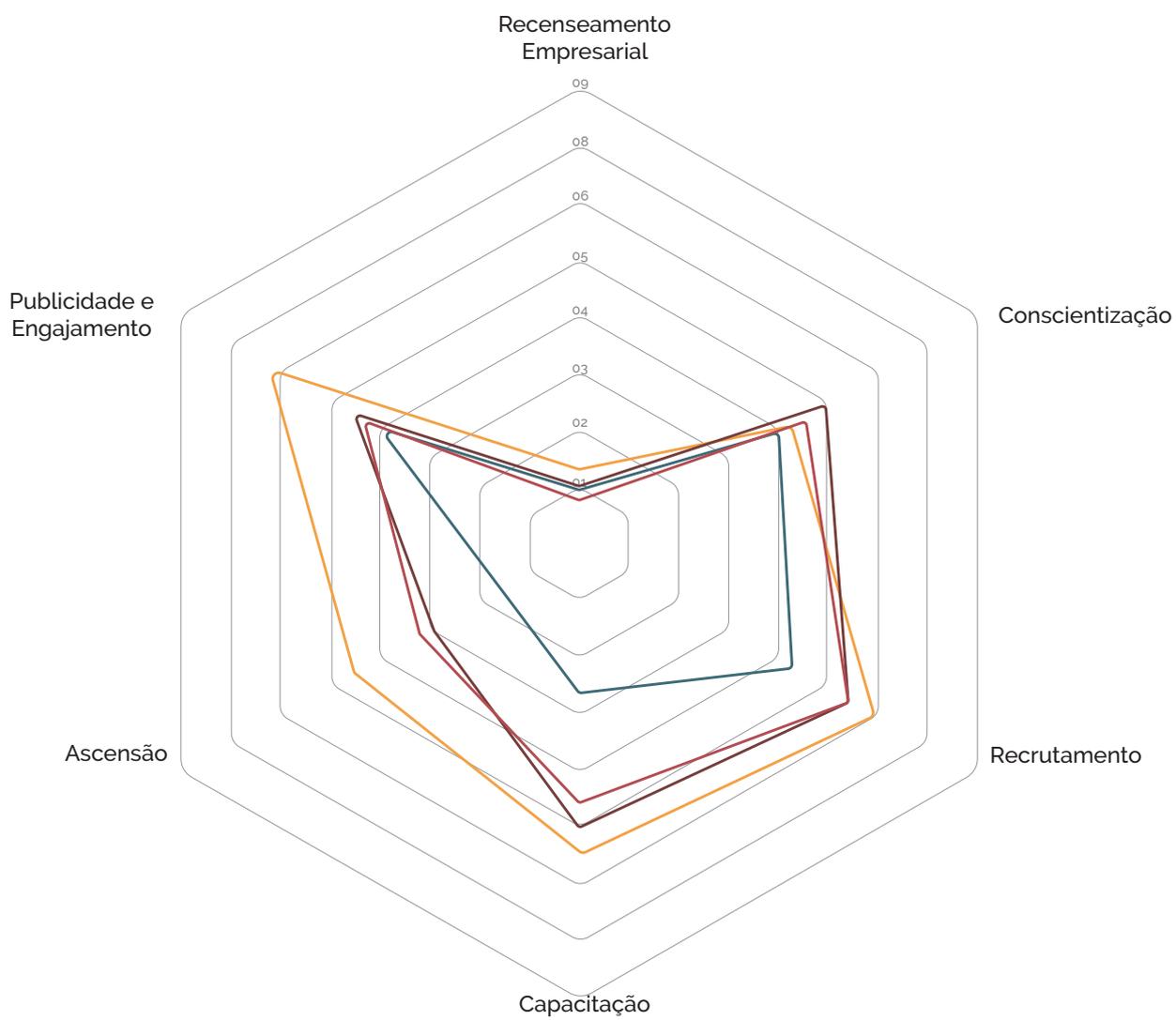
O Pilar IV – Capacitação mostrou queda, de 5,20 em 2021 para 4,96 em 2022, enquanto o Pilar V – Ascensão seguiu retrocedendo, de 3,49 para 3,34. Tais pilares estão mais voltados a políticas de médio e longo prazo, aspecto que a maioria das empresas precisa adotar com urgência. Restou evidente que ainda há dificuldades na definição de metas para maior representatividade negra em cargos de liderança e, mais ainda, de remuneração atrelada a essas metas.

Finalmente, o Pilar VI – Publicidade e Engajamento observou a pior redução entre todos do Índice: de 7,04 para 5,34, uma queda de mais de 24%. Conforme dito acima, uma das principais hipóteses para a piora do desempenho da Iniciativa poderia ser a entrada de 15 empresas em estágios menos avançados com a questão da promoção da diversidade racial. Contudo, conforme relatos das próprias empresas participantes, a mera leitura das perguntas do questionário já geram reflexão e novas ações afirmativas, de modo que o aumento no número de participantes (e de associadas) já se consubstancia em um progresso por si só.

Ademais, é importante ressaltar ainda que o IERE 2022 ganhou novas perguntas e um maior detalhamento. Conforme já mencionado, também houve mais exigência das empresas em termos de materialidade. Nesse sentido, também é possível afirmar que, dados os aprimoramentos deste ano e o aumento da amostra observada, os resultados obtidos são mais precisos em relação à realidade das empresas da Iniciativa em termos de seu comprometimento com a pauta racial.

Com relação ao porte das empresas, nota-se que quanto maiores são as empresas, em média, maior é o seu engajamento com a diversidade racial, de modo que parece ser um fator fundamental para o desempenho no IERE 2022. Conforme ilustrado no quadro a seguir, empresas com menos de mil funcionários tiveram pior desempenho, e as maiores empresas, com mais de 15 mil funcionários, melhor, embora tenham tido pior performance no Pilar II – Conscientização do que médias.

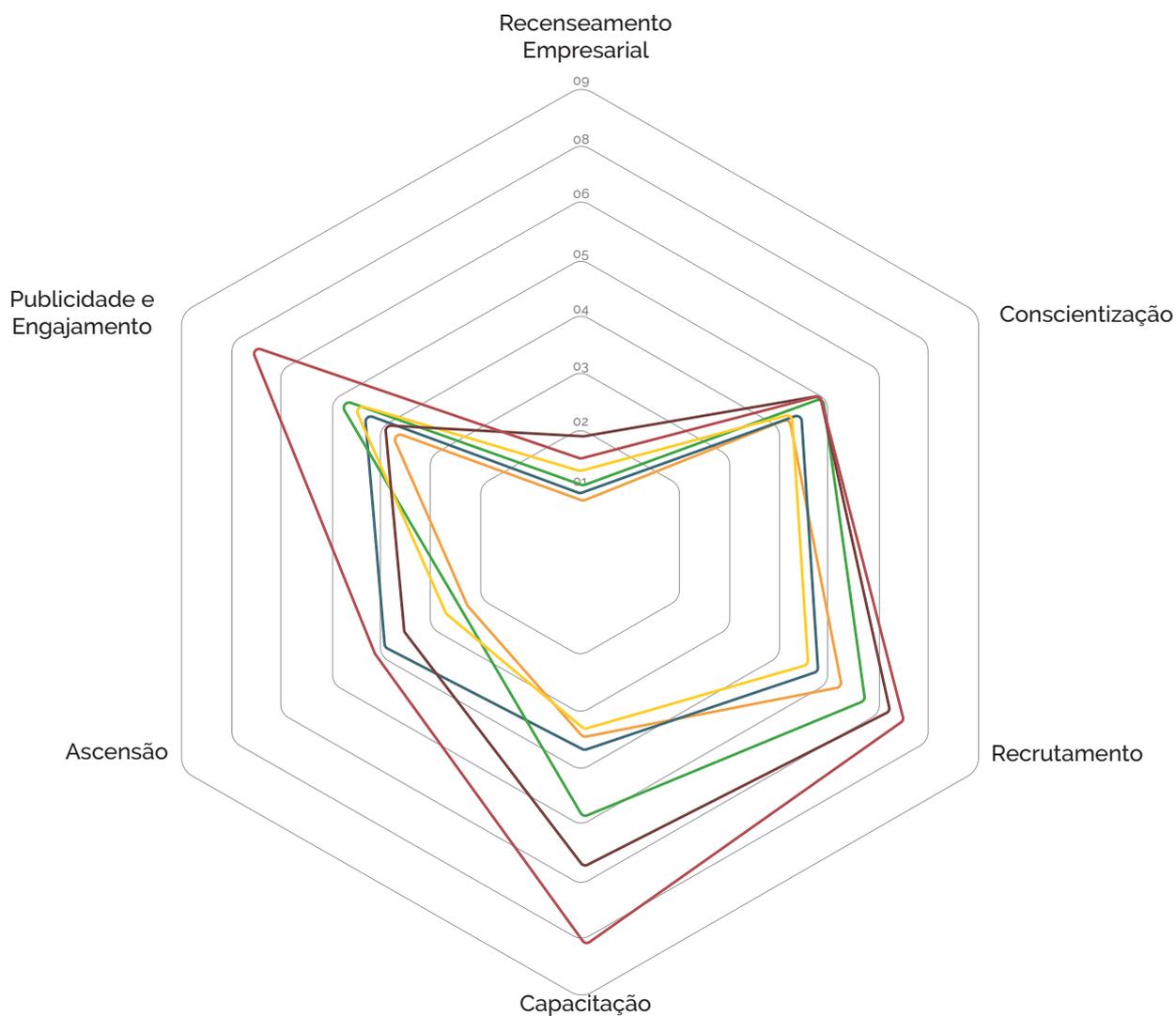
- Menos de mil funcionários
- De mil a 5 mil funcionários
- De 5 mil a 15 mil funcionários
- Mais de 15 mil funcionários



Por fim, outro resultado que merece destaque é o desempenho das empresas participantes de acordo com seu setor de atuação. Nota-se que o setor de Varejo se destacou nos Pilares de Recenseamento Empresarial e

Conscientização; e o setor de Bens de Consumo e Higiene Pessoal se destacou nos Pilares de Recrutamento, Capacitação, Ascensão e Publicidade e Engajamento.

- Bens de consumo e Higiene Pessoal
 - Indústria
 - Serviços financeiros
- Consultoria
 - Outros
 - Varejo





5. IERE

um processo
de melhoria
contínua

“

... há ainda uma longa
jornada a ser percorrida
em prol do **combate ao
racismo estrutural** no
mercado de trabalho...”

O IERE 2022 trouxe uma série de avanços e aprimoramentos importantes em relação à última edição, em 2021. Conforme discutido ao longo deste trabalho e evidenciado pelos resultados deste ano da Iniciativa, há ainda uma longa jornada a ser percorrida em prol do combate ao racismo estrutural no mercado de trabalho.

O diagnóstico preciso do problema e a proposição de soluções é o melhor caminho a ser percorrido. Para tanto, as participantes devem se atentar ao censo realizado internamente para fotografar panoramicamente o seu corpo de trabalhadores e somente então propor planos de ações que corrijam o desfalque proporcionado por uma cultura ultrapassada, pautada no racismo estrutural.

A solução do problema da desigualdade racial observado nas empresas depende, em grande medida, de mecanismos eficientes de accountability. Isto é, o abismo existente no mercado em termos de oportunidades profissionais entre negro(as) e não negro(as) não só precisa ser diagnosticado como também divulgado à toda a sociedade. As empresas comprometidas com a mudança necessária devem, cada vez mais, prestar contas aos seus consumidores.

A cobrança por parte da sociedade, no entanto, deve ser acompanhada de orientação adequada e políticas de incentivo. Quanto mais claro for para as empresas o que tem sido implementado pelo restante do mercado e o que são, de fato, boas práticas em termos de ações afirmativas, bem como quanto mais evidente for o ganho econômico-financeiro da diversidade, mais efetivo será o combate ao racismo estrutural.

Para tanto é fundamental que hajam ferramentas robustas de mensuração, isto é, pautadas em critérios de avaliação claros, justos e adaptados às realidades das empresas, além de capazes de oferecer um referencial crível para cada agente de mudança. Este é um dos objetivos do IERE e por isso sua metodologia envolve um processo contínuo de melhoria. A cada ano são debatidos possíveis aprimoramentos no índice sem que, no entanto, se perca a capacidade de acompanhar as empresas ao longo do tempo.



Referências

A desigualdade de oportunidade entre brancos e negros no Brasil; ouça podcast. Folha de São Paulo, São Paulo, 5 jul. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/podcasts/2021/07/a-desigualdade-de-oportunidade-entre-brancos-e-negros-no-brasil-ouca-podcast.shtml>. Acesso em: 17 out. 2022.

ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.
Ambev, Coca, Google e outras gigantes oferecem até 400 vagas para negros. UOL, São Paulo, 23 set. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2020/09/23/vagas-emprego-afro-presenca-jovens-negros.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo; HECKSHER, Marcos Dantas. Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes?. 2020.

BERNILE, Gennaro; BHAGWAT, Vineet; YONKER, Scott. Board diversity, firm risk, and corporate policies. Journal of financial economics, v. 127, n. 3, p. 588-612, 2018.

BOURKE, Juliet; DILLON, Bernadette. The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths. Deloitte Review, v. 22, p. 82-95, 2018.

BRUNI, Adriano Leal; CAVALCANTE, Luiz Ricardo Mattos Teixeira; COSTA, Fábio José Mota. Sustentabilidade empresarial e desempenho Corporativo: Uma análise do mercado brasileiro de ações. Anais do Enanpad, 2007.

CHIAPPINI, Gabriel. Bayer aposta em inclusão racial para gerar soluções inovadoras. EPBR, [S. l.], 5 abr. 2021. Disponível em: <https://epbr.com.br/bayer-aposta-em-inclusao-racial-para-gerar-solucoes-inovadoras/>. Acesso em: 2 set. 2021.

CUNHA, Joana. Escolhidos no trainee para negros estavam em postos abaixo de suas capacidades, diz presidente do Magalu. Folha de São Paulo, [S. l.], 2 jan. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/escolhidos-no-trainee-para-negros-estavam-em-postos-abaixo-de-suas-capacidades-diz-presidente-do-magalu.shtml>. Acesso em: 1 set. 2021.

FAZP e KPMG. Cartilha pela Diversidade de Raça. 6ª edição das Jornadas da Diversidade. KPMG; Faculdade Zumbi dos Palmares. Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2018/11/cartilha-diversidade-racial.html>. Acesso em: 01/11/2020.

FITZHUGH, Earl et al. It's Time for a New Approach to Racial Equity. 2020.

FLORES, Eduardo et al. Integrated reporting and capital markets in an international setting: The role of financial analysts. Business Strategy and the Environment, v. 28, n. 7, p. 1465-1480, 2019.

GARCIA, Alexandre Sanches; MENDES-DA-SILVA, Wesley; ORSATO, Renato J. Sensitive industries produce better ESG performance: Evidence from emerging markets. Journal of cleaner production, v. 150, p. 135-147, 2017.

GONÇALVES, Benjamin S. (Ed.). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016.

HARJOTO, Maretno Agus; LAKSMANA, Indrarini; LEE, Robert. The impact of demographic characteristics of CEOs and directors on audit fees and audit delay. *Managerial Auditing Journal*, 2015.

HOTI, Suhejla; MCALEER, Michael; PAUWELS, Laurent L. Measuring risk in environmental finance. *Journal of Economic Surveys*, v. 21, n. 5, p. 970-998, 2007.

HUNT, Vivian et al. Delivering through diversity. McKinsey & Company, v. 231, 2018.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. Diversity matters. McKinsey & Company, v. 1, n. 1, p. 15-29, 2015.

MARCONDES, Mariana Mazzini Organizadora et al. Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. 2013.

MENDES-DA-SILVA, Wesley et al. Disclosure via website corporativo: um exame de informações financeiras e de governança no mercado brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, p. 190-205, 2009. Miller, T & Triana, M.D.C. (2009) Demographic Diversity in the Boardroom: Mediators of the Board Diversity–Firm Performance Relationship. *Journal of Managements Studies*.

MOVER. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://somosmover.org/>. Acesso em: 8 set. 2021.

FRERICHS, Michael W. The Investment Case for Board Diversity: A Review of the Academic and Practitioner Research on the Value of Gender and Racial/Ethnic Board Diversity for Investors. Office of the Illinois State Treasurer, [S.l.], out. 2020.

ORSATO, R. J., GARCIA, A., MENDES-DA-SILVA, W., SIMONETTI, R., MONZONI, M.. Sustainability indexes: why join in? A study of the Corporate Sustainability Index (ISE) in Brazil. *Journal of Cleaner Production*, p. 1-10, 2014.

ORSATO, Renato J. et al. Sustainability indexes: why join in? A study of the 'Corporate Sustainability Index (ISE)' in Brazil. *Journal of Cleaner Production*, v. 96, p. 161-170, 2015.

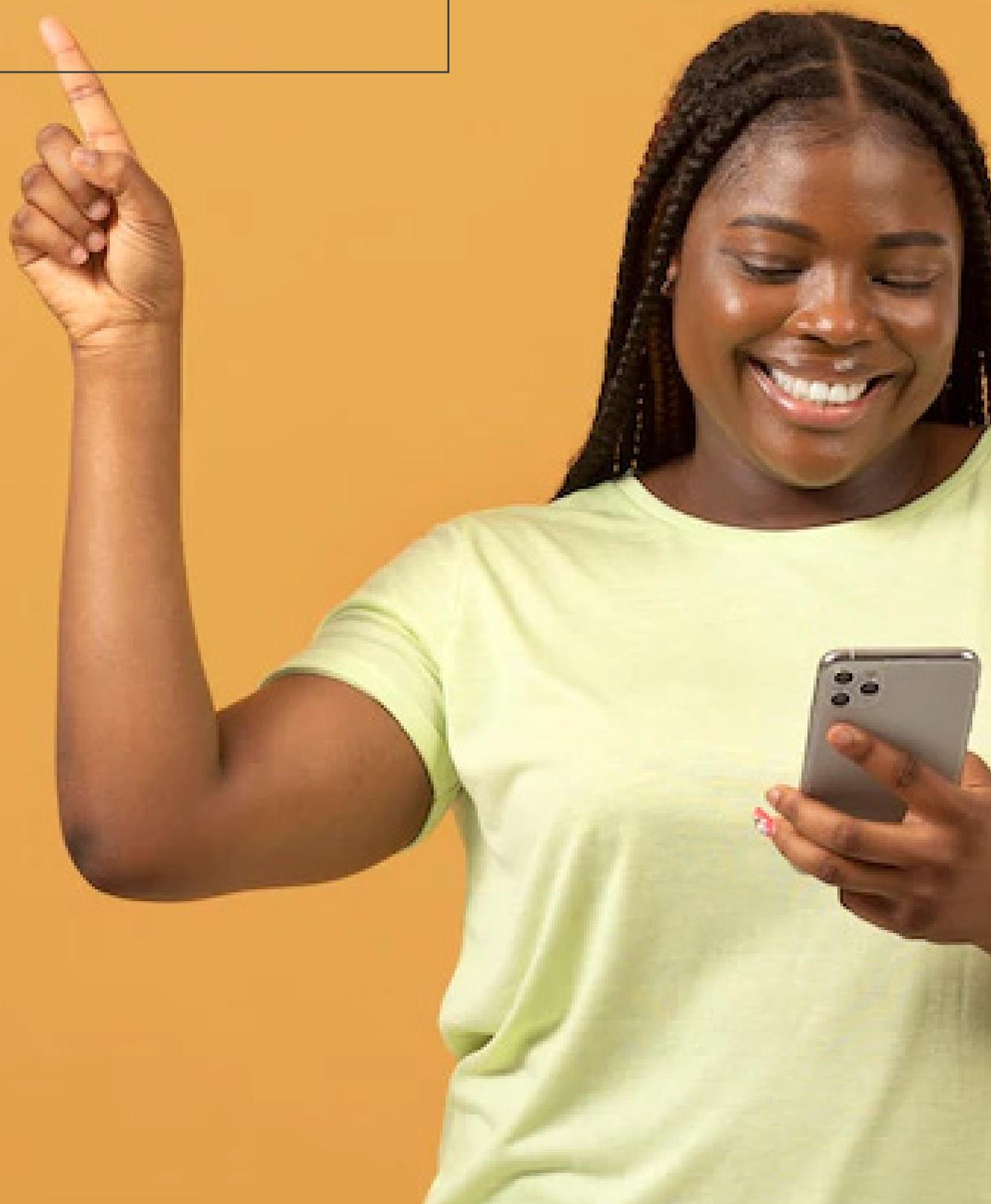
ROCHA, André Ítalo. Após polêmica, Nubank anuncia R\$ 20 mi para ações de diversidade e inclusão racial. *Estadão*, [S. l.], 12 nov. 2020. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/inovacao apos-polemica-nubank-anuncia-r-20-mi-para-acoes-de-diversidade-e-inclusao-racial.70003511908>. Acesso em: 6 set. 2021.

SANTOS, Márcia Pereira Alves dos et al. População negra e Covid-19: reflexões sobre racismo e saúde. *Estudos avançados*, v. 34, p. 225-244, 2020.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro Pereira. Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da PNAD COVID-19. 2020.

World Economic Forum. How Companies Can Accelerate Racial Justice. *Forbes*, [S. l.], 25 jan. 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/worldeconomicforum/2021/01/25/how-companies-can-accelerate-racial-justice-in-business/?sh=39637be539b2>. Acesso em: 17 out. 2021.

Apêndice
Questionário do
IERE 2022



A seguir é reproduzido na íntegra o questionário do Índice de Equidade Racial nas Empresas (IERE), originalmente em formato digital na plataforma Qualtrics.



O IERE constitui uma ação efetiva em torno do combate ao racismo estrutural e às enormes desigualdades raciais existentes no Brasil. Sua premissa básica é a de que não basta diagnosticar a situação das empresas brasileiras no que diz respeito à equidade. É preciso diagnosticar, monitorar, divulgar de forma transparente as informações junto à sociedade e, principalmente, estimular uma competição positiva no mercado de trabalho em torno do tema.

Realizada em conjunto pelas empresas associadas da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, em parceria com a Faculdade Zumbi dos Palmares, a construção do IERE representa uma das 10 ações de enfrentamento ao racismo contempladas pelo Movimento Ar, lançado em 2020, uma mobilização voluntária, organizada e apoiada por diversas empresas e instituições, com o propósito de realizar mudanças e transformações sociais por meio de ações efetivas de combate ao racismo, ao preconceito e à discriminação racial contra negros.

São três os principais objetivos do IERE:

(I) Ampliar a percepção da sociedade brasileira sobre empresas comprometidas com a equidade racial;

(II) Evidenciar a relação entre a equidade racial e os resultados econômicos e financeiros das empresas; e

(III) Servir de referência no mercado para análise comparativa da performance das empresas no âmbito da equidade racial, estimulando uma competição positiva.

O IERE será construído com base nas respostas deste questionário por parte dos representantes das empresas participantes, além de contar com uma análise secundária realizada a partir dos materiais disponibilizados de forma pública nos sites eletrônicos de cada uma dessas organizações (quando aplicável).

Com metodologia inspirada em critérios internacionais, como o ESG (Environmental, Social & Governance), e em indicadores consolidados no mercado, como o Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISE B3), o IERE é composto por 6 pilares fundamentais: Recenseamento Empresarial (Censo Interno); Conscientização; Recrutamento; Capacitação; Ascensão; e Publicidade e Engajamento. Tais pilares possuem um encadeamento lógico e estão associados aos principais desafios observados nas ações afirmativas e programas de inclusão racial implementados nas empresas. O IERE terá periodicidade anual e recorte nacional, isto é, tem como objeto de avaliação apenas o mercado de trabalho brasileiro.

O intuito do IERE é estimular a equidade racial entre brancos e negros via reconhecimento de boas práticas, esteja a empresa no início do processo ou em um estágio mais avançado do combate às desigualdades raciais no ambiente corporativo.

O IERE tem o intuito de servir como uma ferramenta de gestão e estímulo à equidade, induzindo boas práticas e criando um ambiente de aprendizado e compartilhamento entre as empresas. Não faz parte do escopo da iniciativa expor ou punir empresas no início do processo, mas sim estimular e reconhecer ações afirmativas bem-sucedidas.

Apenas dados agregados do universo de empresas participantes serão divulgados publicamente, com destaque para experiências bem-sucedidas. As demais informações individuais de cada empresa permanecerão sob sigilo.

Orientações para preenchimento do questionário:

- Quanto mais detalhes a respeito das ações afirmativas implementadas na sua empresa, melhor! O objetivo do IERE é reconhecer o esforço.
- É importante também que sejam compartilhados os desafios enfrentados ao longo do processo de combate à desigualdade racial.
- Como será explicado mais adiante, as empresas participantes terão acesso a informações claras e facilmente acessíveis sobre como seus dados serão tratados, por quem e para quais finalidades.
- Em nome da materialidade, ao final de cada bloco de perguntas haverá a opção de anexar documentos (fotos, relatórios, banners, entre outros) que sirvam como evidências a respeito das iniciativas e ações afirmativas que têm sido tomadas.



Transparência e confidencialidade das informações prestadas:

Os dados coletados neste questionário serão tratados de forma justa, transparente e em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável, especialmente com os princípios gerais estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

O propósito dos dados coletados é possibilitar que os idealizadores do IERE demonstrem ao mercado a disposição das empresas / organizações na identificação racial dos seus funcionários e implementação de políticas e ações afirmativa, e reconheçam as empresas / organizações com as melhores práticas de equidade racial.

As empresas / organizações participantes terão acesso a informações claras e facilmente acessíveis sobre como seus dados serão tratados, por quem e para quais finalidades. Para tanto, contarão com um canal de comunicação acessível para que possam esclarecer suas dúvidas e solicitar informações sobre o questionário preenchido.

Além disso, em respeito aos princípios da segurança e prevenção, todos os dados coletados serão sigilosos e contarão com total controle de acesso e confidencialidade, e apenas serão divulgados se houver autorização expressa das empresas / organizações participantes e na medida em que seja necessário para atingir o propósito específico do IERE:

- a) Estou de acordo!
- b) Não estou de acordo.

Informações iniciais

Por favor, preencha o nome da empresa / organização participante:

R:

Qual o setor predominante da sua empresa/organização? *

- Varejo
- Bens de consumo e higiene pessoal
- Serviços financeiros
- Transportes
- Telecomunicação
- Consultoria
- Indústria
- Associação de empresas
- Setor público
- Outros

Quantos colaboradores tem sua empresa / organização considerando apenas aqueles que trabalham nas operações no Brasil?

R:

Qual foi o faturamento total da sua empresa / organização no último ano considerando apenas as operações no Brasil?

R:

Por favor, preencha o nome e o sobrenome do representante responsável por responder este questionário:

R:

Qual seu cargo ou função dentro da sua empresa / organização?

R:

Por favor, nos informe seu e-mail institucional: *

R:

Pilar I Recenseamento Empresarial

O ponto de partida para uma avaliação efetiva a respeito da equidade racial em uma empresa é o recenseamento empresarial (censo interno). Trata-se de um diagnóstico interno das empresas / organizações sobre as características raciais de seus colaboradores, considerando também critérios de gênero, idade, cargo e remuneração.

No que tange à identificação da raça, é importante ressaltar que, idealmente, o recenseamento empresarial deve combinar o critério da autodeclaração dos colaboradores com a percepção por parte da própria empresa. Ressalte-se ainda que por negro(a) entende-se pessoas pardas ou pretas.

É a partir da existência ou não de algum tipo de mapeamento sobre a questão da equidade racial que será possível inferir se as ações afirmativas implementadas pela empresa têm fundamento e efetividade.

Com relação a este pilar, é fundamental que o diagnóstico interno seja periódico e não pontual. Por fim, espera-se que o recenseamento empresarial seja realizado e divulgado de forma transparente dentro e fora da empresa / organização. Todos os colaboradores devem conhecer o processo de recenseamento e estar cientes do retrato atual da empresa em termos de equidade racial.



Qual a previsão para a implementação de um recenseamento empresarial (censo interno) dentro da sua empresa / organização no Brasil?

- Já vem sendo implementado periodicamente!
- Em 2022
- Em 2023
- Após 2023
- Não temos previsão
- Não se aplica

Qual a periodicidade do recenseamento empresarial (censo interno) realizado em sua empresa / organização no Brasil?

Quanto menor a periodicidade do recenseamento empresarial (censo interno), mais atualizado tende a ser o diagnóstico racial que a empresa / organização tem de seus colaboradores, o que, por sua vez, tender a tornar as ações afirmativas implementadas mais efetivas.

- a) Anual ou em frequência superiorb) Trimestral
- c) Bienal
- d) Plurianual
- e) Não se aplica
- e) Outro

Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na implementação do recenseamento empresarial (censo interno) no Brasil?

R:

O recenseamento empresarial (censo interno) é realizado de forma transparente e seus resultados conhecidos por todos os colaboradores no Brasil?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não se aplica

Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) em sua empresa/ organização e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em sua empresa/organização, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino em toda sua empresa/organização deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), em toda sua empresa/ organização.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para 1/3 responda apenas 33, para 1/4 responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros na empresa/ organização. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) em sua empresa/ organização e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em sua empresa/organização, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino em toda sua empresa/organização deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), em toda sua empresa/ organização.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$ responda apenas 33, para $1/4$ responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros na empresa/ organização. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão dada por: quantidade total de profissionais negros(as) no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria dividida pela quantidade total de profissionais no Conselho de Administração e cargos de Diretoria, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros(as) no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando negros(as) e não negros(as), no Conselho de Administração e cargos de Diretoria.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida em termos percentuais (Exemplo: para $1/3$ responder apenas 33, para $1/4$ responder apenas 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população negra nos cargos mais altos e que envolvem decisões estratégicas. Lembrando que por negro(a) entende-se pessoas pardas ou pretas. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) que atuam no Conselho de Administração e cargos de Diretoria, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negras do sexo feminino no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), no Conselho de Administração e cargos de Diretoria.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$ responda apenas 33, para $1/4$ responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de mulheres negras em cargos de liderança. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/ organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares), no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares) deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares).

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para 1/3 responda apenas 33, para 1/4 responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros em cargos de média liderança. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/ organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares), no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negras do sexo feminino em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares) deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), em cargos de Gerência, Superintendência, Supervisão (ou outros similares).

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para 1/3 responda apenas 33, para 1/4 responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de mulheres negras em cargos de média liderança. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/ organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares), no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares).

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$ responda apenas 33, para $1/4$ responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros em cargos que não sejam de liderança. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R

Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) no nível de Trainee e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) no nível de Trainee, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino nos níveis de Trainee, Aprendiz ou Estágio deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), nos níveis de Trainee, Aprendiz e Estágio.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$ responda apenas 33, para $1/4$ responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros que entraram recentemente na empresa/organização. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) no nível de Trainee e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) no nível de Trainee, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino nos níveis de Trainee, Aprendiz ou Estágio deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), nos níveis de Trainee, Aprendiz e Estágio.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$ responda apenas 33, para $1/4$ responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros que entraram recentemente na empresa/organização. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa/organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares), no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares).

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$, responda apenas 33, para $1/4$, responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros em cargos que não sejam de liderança. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa / organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares), no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negras do sexo feminino em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares) deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), em cargos de Analista e Assistente (ou outros similares).

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$, responda apenas 33, para $1/4$, responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de mulheres negras em cargos que não sejam de liderança. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa / organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de homens negros (pretos ou pardos) nos níveis de Aprendiz ou Estágio e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) nos níveis de Aprendiz e Estágio, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negros do sexo masculino nos níveis de Aprendiz ou Estágio deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), nos níveis de Aprendiz e Estágio.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$ responda apenas 33, para $1/4$ responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de homens negros que entraram recentemente na empresa / organização. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa / organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

Qual é a razão entre a quantidade total de mulheres negras (pretas ou pardas) nos níveis de Aprendiz ou Estágio e a quantidade total de profissionais (homens e mulheres, negros(as) e não negros(as)) nos níveis de Aprendiz e Estágio, no Brasil?

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de profissionais negras do sexo feminino nos níveis de Aprendiz ou Estágio deve ser dividido pelo número total de profissionais, considerando homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), nos níveis de Aprendiz e Estágio.

A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida por um número inteiro que representa um percentual (Exemplo: para $1/3$ responda apenas 33, para $1/4$ responda 25).

Trata-se de uma medida simples de representatividade da população de mulheres negras que entraram recentemente na empresa / organização. A resposta pode ser dada pelo critério de autodeclaração ou pela percepção da própria empresa / organização (idealmente uma combinação de ambas, através do recenseamento empresarial).

R:

O recenseamento dos colaboradores da empresa / organização no Brasil já foi utilizado como base para o processo de recrutamento de profissionais negros(as)?

- A) Sim
- b) Não

O recenseamento empresarial (censo interno) dos colaboradores da empresa / organização no Brasil já foi utilizado como base para a definição de critérios para ascensão profissional de profissionais negros(as)?

- A) Sim
- b) Não

Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como é realizado o recenseamento ou iniciativa similar na sua empresa/organização, no Brasil:

R:

Em nome da materialidade, por favor submeta documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito do recenseamento empresarial (censo interno) implementado na sua empresa / organização no Brasil.

Para submetê-los, basta enviar um e-mail para <iere2022@iniciativaempresarial.com.br> preenchendo o campo de assunto com a seguintes informações: "IERE 2022 - Recenseamento Empresarial - Nome da Empresa / Organização".

Ex: relatórios, apresentações, levantamentos, fotos, vídeos, entre outros. É livre!

R:

Pilar II Conscientização

O segundo pilar do IERE tem como objetivo identificar e avaliar a existência de políticas de conscientização interna a respeito da relevância da equidade racial nas empresas / organizações.

Diante do caráter estrutural do racismo no Brasil, é fundamental que haja nas empresas / organizações espaços permanentes para debate sobre a temática negra, como a implementação de comitês de raça ou de programas, workshops e cursos direcionados à conscientização interna sobre as questões raciais.

Deseja-se que a preocupação a respeito da equidade racial vá além de simples alertas no "Código de Ética e Conduta" da empresa / organização sobre a proibição de práticas discriminatórias no ambiente corporativo. Espera-se que o tema seja amplamente debatido e recorrente nas reuniões estratégicas da administração e encontros gerenciais, já que o posicionamento das lideranças é fator chave no processo de conscientização.



Existem ações de conscientização sobre equidade racial bem como espaços de debate sobre o tema em sua empresa / organização?

- A) Sim
- b) Não

Quais desafios sua empresa/organização tem encontrado na implementação de ações de conscientização no Brasil?

R:

Existe na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento especificamente destinado a ações de conscientização sobre equidade racial?

- A) Sim
- b) Não

Caso positivo, quanto este orçamento especificamente destinado para ações de conscientização sobre equidade racial representa do faturamento bruto total da sua empresa / organização no Brasil?

Caso queira, fique à vontade para também declarar o valor bruto.

R:

Sua empresa / organização no Brasil possui comitês ou espaços específicos para debater questões ligadas à equidade racial?

- A) Sim
- b) Não

Sua empresa / organização no Brasil possui projetos permanentes de treinamentos, cursos e workshops com a temática negra?

- A) Sim
- b) Não

Quais das datas comemorativas abaixo já foram objeto de ações de conscientização na sua empresa / organização no Brasil:

Você pode selecionar mais de uma alternativa.

- a) Dia Internacional de Luta contra a Discriminação Racial - 21/03
- b) Dia da Abolição da Escravatura - 13/05
- c) Dia Internacional da Mulher Negra e Latino-americana e Caribenha - 25/07
- d) Dia Internacional da Lembrança do Tráfico de Escravos e sua Abolição - 23/08
- e) Dia Nacional da Consciência Negra - 20/11
- f) Outro

Nessas ocasiões, há algum envolvimento ativo dos colaboradores de sua empresa / organização nas ações de conscientização?

A) Sim

b) Não

Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizadas ações de conscientização racial na sua empresa/organização no Brasil:

R:

Em nome da materialidade, por favor submeta documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito das ações de conscientização racial implementadas na sua empresa / organização no Brasil:

Para submetê-los, basta enviar um e-mail para <iere2022@iniciativaempresarial.com.br> preenchendo o campo de assunto com as seguintes informações: "IERE 2022 - Conscientização - Nome da Empresa / Organização".

Ex: relatórios, apresentações, levantamentos, fotos, vídeos, entre outros. É livre!

R:

Pilar III Recrutamento

Na medida em que há diversas lacunas na trajetória educacional de muitos profissionais negros(as), a concorrência com profissionais brancos(as) não é justa na maioria das vezes. Desse modo, o cenário de poucos(as) negros(as) no quadro de colaboradores das empresas / organizações torna-se mero reflexo de seu comportamento passivo frente ao processo de recrutamento. Um "recrutamento às cegas" reproduz as desigualdades da esfera educacional dentro do mercado de trabalho.

A principal solução para este problema é tirar do papel o aprendizado auferido no processo de conscientização interna e colocar em prática um modelo ativo de contratação de profissionais negros(as), desde a mais baixa até a mais elevada posição hierárquica de seu quadro funcional.

Além da consultoria de empresas especializadas, isto é, focadas em recrutar, selecionar e capacitar profissionais negros(as), é importante que haja, quando necessário, em nome da equidade racial, uma flexibilização de determinadas competências exigidas no processo de recrutamento.



Sua empresa / organização implementa (considerando apenas as operações no Brasil) políticas ativas de recrutamento de profissionais negros(as) no Brasil?

- a) Sim
- b) Não

Caso positivo, como essas políticas ativas de recrutamento de profissionais negro(as) são implementadas no Brasil? Qual a periodicidade?

R:

Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na implementação de políticas ativas de recrutamento de profissionais negros(as) no Brasil?

R:

Quais são os meios de recrutamento mais usados pela sua empresa / organização no Brasil?

Você pode selecionar mais de uma alternativa.

- a) Redes sociais profissionais como LinkedIn, Bebee, Xing, Viadeo e outras
- b) Processo seletivo com regras rígidas e pré-definidas
- c) Processo seletivo com regras flexíveis e voltadas à promoção da equidade racial
- d) Mídias sociais como Facebook, Instagram e outras
- e) Consultorias de Recrutamento e Seleção
- f) Indicação de funcionários
- g) Outro

A equidade racial é considerada um diferencial no processo de recrutamento da sua empresa / organização no Brasil?

- a) Sim
- b) Não

Caso positivo, poderia nos contar como?

R:

Quantos profissionais negros(as) já foram contratados(as) por meio de empresas especializadas desde a última edição do IERE, em outubro de 2021?

R:

Sua empresa / organização realizou processo seletivo para trainees com foco em profissionais negros(as) no Brasil desde a última edição do IERE, em outubro de 2021?

a) Sim

b) Não

Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizados os processos de recrutamento na sua empresa / organização no Brasil:

R:

Em nome da materialidade, anexe documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito do processo de recrutamento na sua empresa / organização no Brasil:

Ex: relatórios, apresentações, levantamentos, fotos, vídeos, entre outros. É livre!

R:

Pilar IV Capacitação

A superação de tamanha desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro exigirá posicionamento ativo por parte das empresas / organizações. Em nome de melhor desempenho financeiro no médio e longo prazo fruto da maior equidade, serão necessários investimentos no curto prazo a fim de dar oportunidades aos(às) jovens negros(as).

Isto é, mais do que recrutar, é imprescindível que as empresas contribuam para a capacitação, interna e externa, do(a) profissional negro(a), possibilitando sua total integração no ambiente de trabalho e seu desenvolvimento profissional em cada uma de suas habilidades específicas.

É importante que haja nas empresas orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento, interno e externo, de profissionais negros(as). Tais políticas devem estar pautadas em planos de implementação factíveis e metas transparentes.

Eventuais flexibilizações dos processos seletivos devem vir acompanhadas de capacitação complementar dos(as) candidatos(as) negros(as) aprovados(as). Além disso, programas internos de mentoria, intercâmbio e integração, especialmente nos níveis de trainee e estágio, são fundamentais para o desenvolvimento destes profissionais.



Existem ações e programas de capacitação, internos ou externos, de profissionais negros(as) em sua empresa / organização no Brasil?

Há empresas / organizações que financiam programas externos de capacitação para jovens negros(as), visando à sua contratação no futuro; enquanto há outras que optam por recrutar e capacitar internamente estes profissionais de modo que possam concorrer de maneira mais justa com profissionais não negros(as).

- a) Sim
- b) Não

Quais desafios sua empresa / organização tem enfrentado na implementação de ações e programas de capacitação, internos ou externos, no Brasil?

R:

A sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) realiza programas de mentoria em que profissionais – negro(as) e não negro(as) – que ocupam cargos na alta administração orientam profissionais negros(as) em outros níveis hierárquicos?

- a) Sim
- b) Não

Há na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento interno de profissionais negros(as)?

- a) Sim
- b) Não

Há na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento externo de profissionais negros(as)?

- a) Sim
- b) Não

Caso positivo, quanto este orçamento especificamente destinado para ações de capacitação sobre equidade racial representa do faturamento bruto total da sua empresa / organização no Brasil?

R:

Sua empresa / organização já desenvolveu cursos e treinamentos voltados exclusivamente para a capacitação de profissionais negros(as) contratado(as) em um programa de recrutamento visando à equidade racial?

- a) Sim
- b) Não

Caso positivo, por favor descreva quais foram as ações tomadas pela sua empresa / organização no Brasil diante dessa situação:

R:

Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizadas as ações e os programas de capacitação, internos ou externos, na sua empresa / organização no Brasil:

R:

Em nome da materialidade, por favor submeta documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito dos programas de capacitação, internos ou externos, implementados na sua empresa / organização no Brasil:

Para submetê-los, basta enviar um e-mail para <iere2022@iniciativaempresarial.com.br> preenchendo o campo de assunto com as seguintes informações: "IERE 2022 - Capacitação - Nome da Empresa / Organização".

Ex: relatórios, apresentações, levantamentos, fotos, vídeos, entre outros. É livre!

R:

Pilar V Ascensão

Paralelamente às ações de equalização das competências técnicas e individuais dos(as) profissionais negros(as), é fundamental que haja nas empresas / organizações um esforço em torno da construção de um plano de carreira e estímulo à ascensão desses profissionais.

O combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho exigirá participação ativa das empresas / organizações. Espera-se que os critérios adotados para promoção não somente sejam claros e transparentes, mas também considerem a quantidade de negros(as) em cada um dos níveis hierárquicos. Tais critérios devem estar pautados em políticas e metas específicas de aceleração de carreiras no médio e longo prazo dos(as) profissionais negros(as).

Isto é, o mesmo esforço em nome da equidade que se espera no processo de recrutamento deve ser observado nas regras internas de promoção das empresas / organizações.



Existem políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais negros(as) de médio e longo prazo em sua empresa / organização no Brasil?

Exemplos: a empresa / organização se compromete dentro de determinado prazo a possuir 1/3 dos profissionais de cargos de liderança negros(as) ou se compromete a no próximo ano incluir o fator equidade racial nas reuniões e discussões de "calibragem"/"feedback"/promoções internas.

- a) Sim
- b) Não

Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na definição e implementação de políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais negros(as) no Brasil?

R:

Os critérios de promoção interna da empresa / organização no Brasil levam em conta a quantidade de profissionais negros(as) em cada um dos níveis hierárquicos?

- a) Sim
- b) Não

Sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) tem definidas metas claras e objetivas para elevar a representatividade negra nos diversos níveis hierárquicos?

- a) Sim
- b) Não

Caso positivo, apresente qual a meta da sua empresa / organização para elevar a representatividade negra nos cargos de Conselho de Administração e cargos de Diretoria nos próximos anos no Brasil:

R:

Além disso, caso positivo, nos conte quando tal meta foi estabelecida e quais foram os avanços concretos observados desde então:

R:

Existe na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) algum tipo de remuneração variável nos cargos de liderança que seja associada à equidade racial?

R:

Caso positivo, conte-nos como funciona essa regra de remuneração em sua empresa / organização no Brasil:

R:

Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizadas as ações e os programas de ascensão na sua empresa / organização no Brasil:

R:

Em nome da materialidade, por favor submeta documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito das políticas e critérios internos de promoção de profissionais negros(as) adotados na sua empresa / organização no Brasil:

Para submetê-los, basta enviar um e-mail para <iere2022@iniciativaempresarial.com.br> preenchendo o campo de assunto com a seguintes informações: "IERE 2022 - Ascensão - Nome da Empresa / Organização".

Ex: relatórios, apresentações, levantamentos, fotos, vídeos, entre outros. É livre!

Pilar VI

Publicidade e Engajamento

O último pilar do IERE tem o intuito de identificar e avaliar o comprometimento das empresas / organizações com a construção de uma cultura de equidade racial no mercado de trabalho brasileiro. Além da implementação de diversas ações afirmativas, deseja-se que cada empresa / organização sirva de exemplo para as demais, disseminando suas ações junto aos seus stakeholders.

No âmbito de suas decisões estratégicas, é fundamental que as empresas / organizações levem em consideração a reputação de seus fornecedores e clientes com relação à equidade racial, privilegiando, se possível, empresas / organizações comprometidas com o combate ao racismo estrutural. Trata-se de uma das formas de estimular o empreendedorismo negro.

Internamente, é importante que a empresa / organização possua um canal para acolhimento de manifestações de discriminação racial, dando a tratativa adequada a eventuais denúncias e o suporte necessário ao colaborador discriminado. Além disso, é fundamental que sejam realizadas periodicamente pesquisas de clima junto aos colaboradores, de modo a colher percepções individuais sobre o ambiente de trabalho e as ações afirmativas implementadas.

Espera-se que as empresas / organizações se aproveitem dos mais variados canais de comunicação ao seu alcance para conscientizar a sociedade, destacando seus esforços e os ganhos sociais e financeiros deles derivados.



Existem ações de publicidade e engajamento com relação ao tema de equidade racial junto a fornecedores, clientes e sociedade em sua empresa / organização no Brasil?

- a) Sim
- b) Não

Por favor, informe e nos conte sobre o canal de denúncia de sua empresa / organização para acolhimento de manifestações de discriminação racial no Brasil:

R:

A sua empresa / organização já colhe e analisa, com base em pesquisas de clima, percepções sobre as ações de equidade e ambiente de inclusão racial no Brasil?

- a) Sim
- b) Não

Caso positivo, por favor, compartilhe as impressões e resultados gerais das pesquisas de clima realizadas desde a última edição do IERE, em outubro de 2021, obtidos pela empresa / organização no Brasil:

R:

Quais desafios sua empresa / organização tem encontrado na implementação de ações de publicidade e engajamento junto a fornecedores, clientes e sociedade em geral acerca da equidade racial no Brasil?

R:

No âmbito de suas decisões estratégicas, a sua empresa / organização leva em consideração a reputação de seus stakeholders com relação à equidade racial no Brasil?

- a) Sim
- b) Não

Há na sua empresa / organização (considerando apenas as operações no Brasil) alguma política de incentivo a compras de fornecedores comprometidos com a equidade racial ou cujos representantes são negros(as)?

- a) Sim
- b) Não

Caso positivo, por favor, cite algum exemplo.

R:

Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre a postura da sua empresa / organização, no Brasil, com relação à disseminação de suas ações afirmativas junto a stakeholders.

R:

Em nome da materialidade, por favor documentos que queira dividir com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e que sirvam de evidências apenas a respeito da disseminação das ações afirmativas junto a fornecedores, clientes e sociedade implementadas na sua empresa / organização no Brasil:

Para submetê-los, basta enviar um e-mail para <iere2022@iniciativaempresarial.com.br> preenchendo o campo de assunto com a seguintes informações: "IERE 2022 - Publicidade e Engajamento - Nome da Empresa / Organização".

Ex: relatórios, apresentações, levantamentos, fotos, vídeos, entre outros. É livre!

Veracidade das informações e documentação comprobatória

Falta pouco! Queremos apenas garantir que as informações coletadas no âmbito da elaboração do IERE são verdadeiras e podem ser comprovadas, se necessário.

Declaro, para todos os fins de direito e sob as penas da lei, que as informações prestadas neste questionário são verdadeiras e autênticas. Estou ciente de que a não veracidade das informações prestadas constitui falta grave, passível de punição, nos termos da legislação em vigor, especialmente do art. 299 do Código Penal Brasileiro.

Você está de acordo com a declaração acima?

- a) Estou de acordo.
- b) Não estou de acordo.

Declaro possuir documentação que comprova a veracidade das informações prestadas neste questionário e que estou ciente de que tais documentos podem ser solicitados posteriormente para verificação pelos idealizadores do IERE.

Você está de acordo com a declaração acima?

- a) Estou de acordo.
- b) Não estou de acordo.