

# BLACK IN

Como Engajar as Empresas  
com a Diversidade Racial



## Contexto .....11

- 1 O que é racismo?.....13
- 2 Racismo no Brasil.....17
- 3 Manifestação atual do racismo.....19
- 4 Desconstruindo Mitos.....20

## O Estudo: Raio-x das empresas .....27

- 1 Manifestação do racismo nas empresas..... 28

## Desafio dos profissionais .....34

- 1 Quem são os profissionais negros?.....35
- 2 Racismo no mercado de trabalho.....39

## Desafio das empresas .....56

- 1 Em casos de racismo, o que a empresa pode fazer?.....57
- 2 Preciso falar de diversidade racial?.....60
- 3 Discurso x prática..... 64

## Impacto da diversidade racial.....71

- 1 O que as empresas ganham quando se preocupam?.....72
- 2 O que perdem?.....77

## Engajamento .....78

- 1 Engajamento com a diversidade racial.....85
- 2 Com a causa e empresa.....95

## Personas .....96

## Fluxo de Engajamento .....104

## Conclusões e Insights .....109

- 1 Jornada da Diversidade.....110
- 2 Cotas raciais nas empresas?.....112
- 3 Considerações Finais.....115



Realização



Patrocínio



Parceiros



EQUIDADE RACIAL  
TRAZ RESULTADOS  
PARA A EMPRESA?

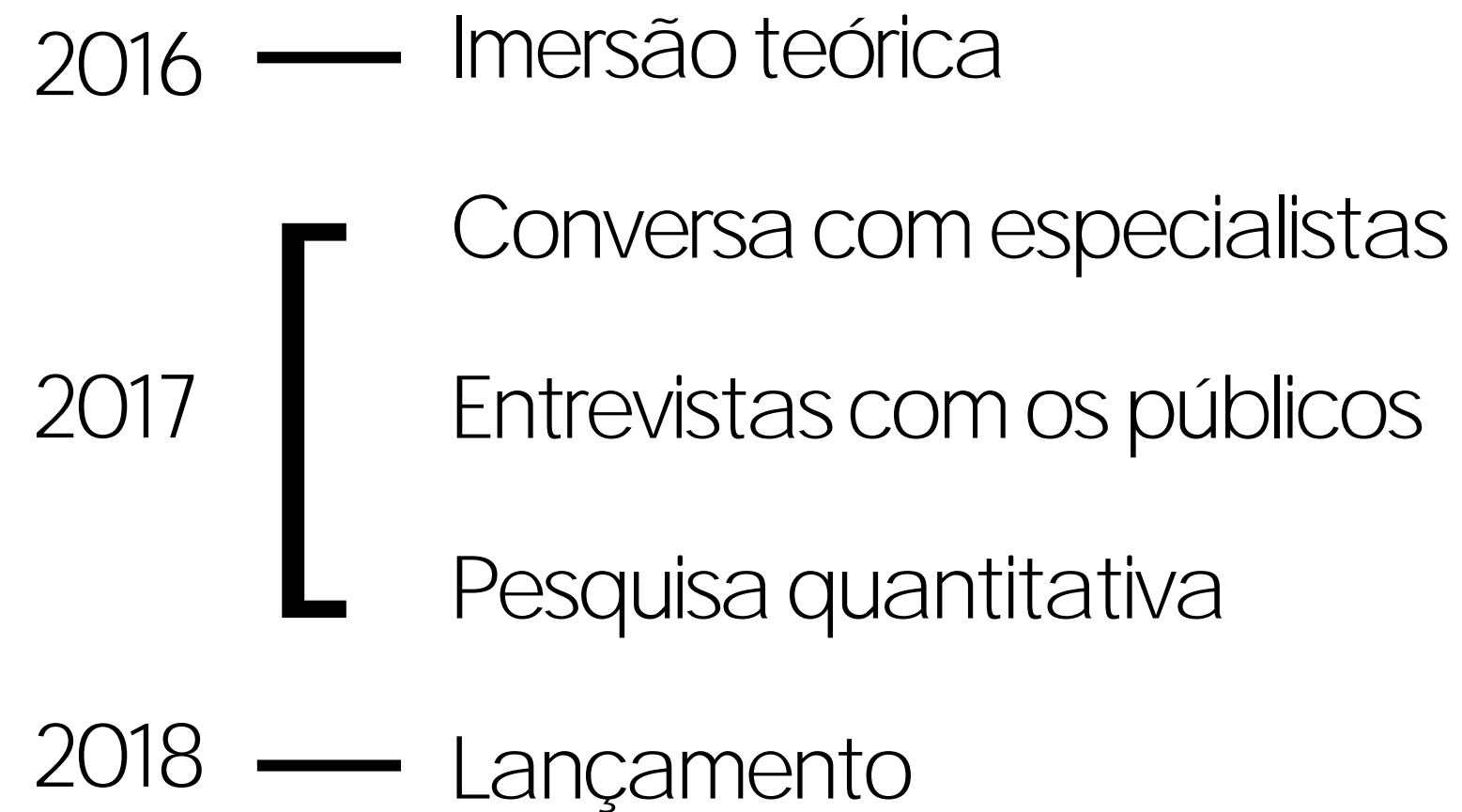
PORQUE ESSE  
ESTUDO?

# POR QUE FIZEMOS ESTE ESTUDO

1. Unir profissionais negros, não negros, especialistas, gestores e RHs discutindo equidade racial.
2. Identificar os diversos perfis comportamentais dos profissionais negros
3. Entender maneiras de engajar empresas e profissionais com o tema no mercado de trabalho.
4. Aumentar a visibilidade da causa, trazendo dados com um novo olhar.

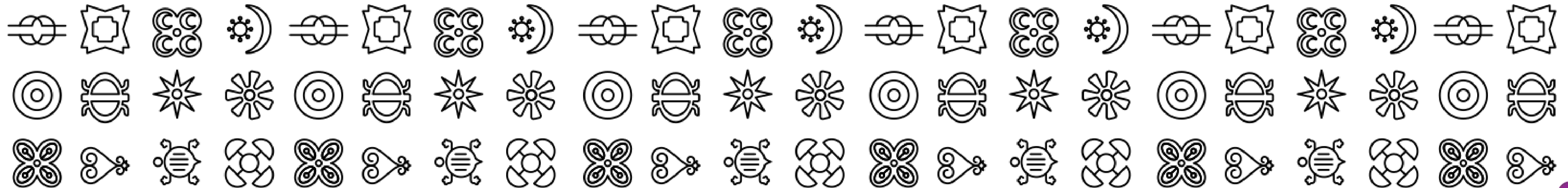


# TIMELINE DO PROJETO



**+ DE 10 PESSOAS  
FIZERAM PARTE DA  
EQUIPE MULTIRRACIAL  
DO ESTUDO**

\*identidade visual e edição de vídeo realizadas por profissionais negros



# SOBRE O ESTUDO





Dados  
Gerais

# 1798

PARTICIPANTES

1434 profissionais

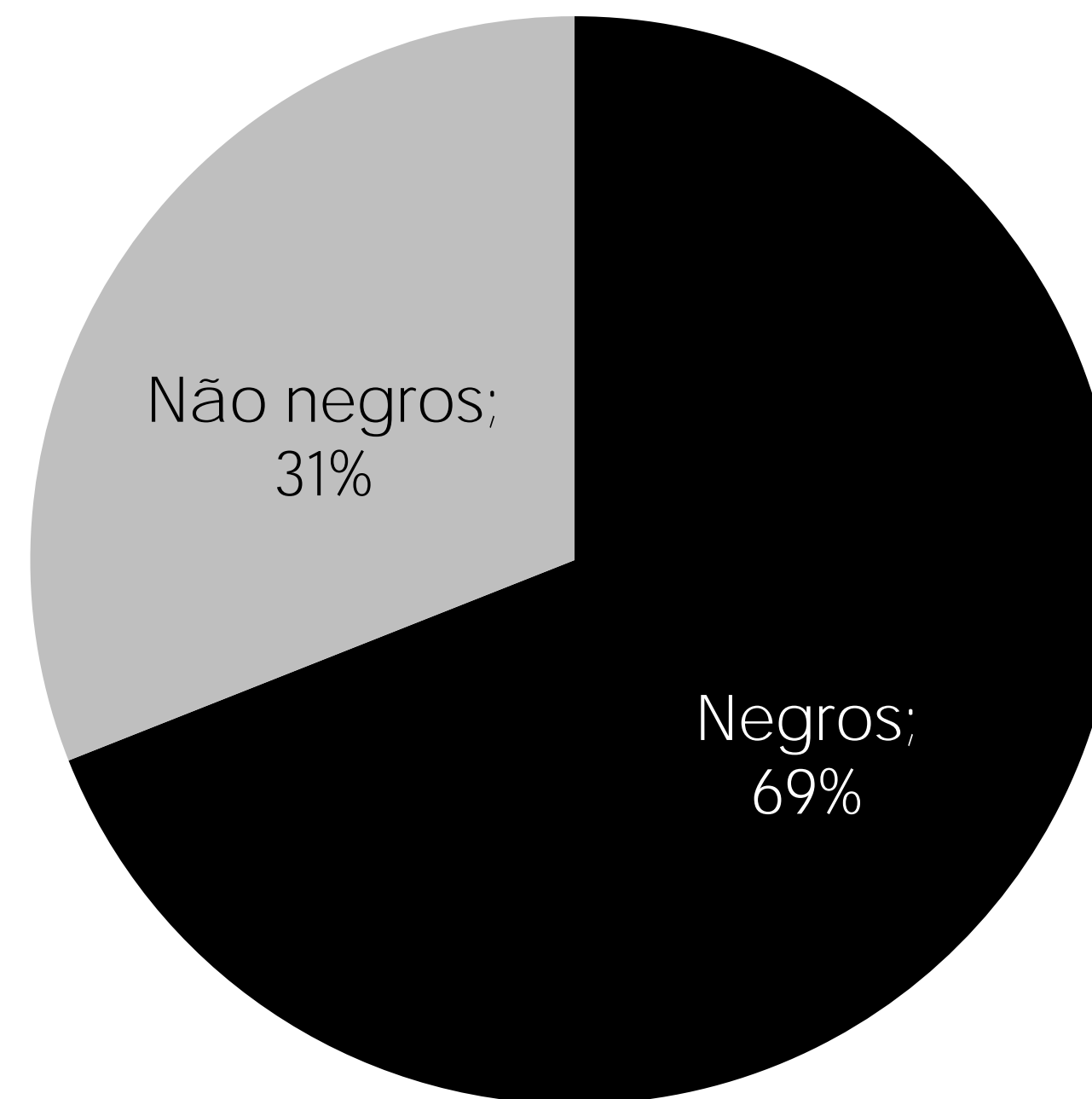
256 estudantes

49 profissionais de RH

30 gestores

32 especialistas

## RAÇA/COR



86% quantitativos  
14% qualitativos



24 estados + DF



158 empresas



68 universidades



25 instituições

**+150** horas de filmagem

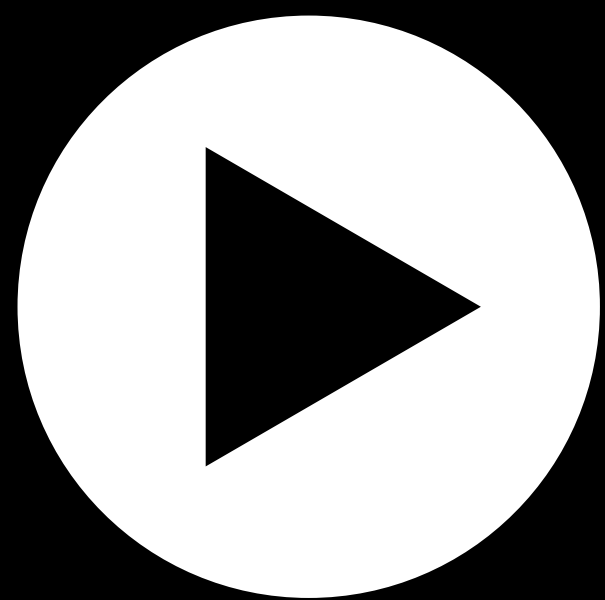


## ESPECIALISTAS E INSTITUIÇÕES PARTICIPANTES

# CONTEXTO



# VÍDEO 1 – VOCÊ SABIA?



Conceitos  
Gerais

---

pretos + pardos

# Negros

amarelos, brancos e indígenas

# Não negros



# O que é racismo?

## Contexto

- Ideologia
- Classificação e hierarquização dos indivíduos conforme suas características fenotípicas
- Seus valores tomam o perfil branco, europeu, ariano como padrão e superior
- Toma o modelo negro como inferior.
- Está previsto na **Lei n. 7.716/1989**
- Presente nas relações sociais
- Atua como um filtro, permitindo vantagens (privilégios) para uns e desvantagens para outros (negros).
- Construído e reforçado por estereótipos negativos
- Seus mecanismos podem ser sutis (velados, cordiais) ou explícitos

## Se desdobra em 2 formas de manifestação\*:

# 1

**Discriminação racial**  
"É o racismo em ato"

# 2

**Preconceito racial**  
"Introjeção de valores racistas pelos indivíduos". É velado, oculto.

A legislação está mais direcionada a combater essas duas práticas.

## Injúria racial

"Consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem."

Conselho Nacional de Justiça

## Estrutural Institucional

Artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal  
Pena de reclusão de um a três anos e multa

Diversidade nas Empresas e Equidade Racial, CEERT\*

## Termos

## Contexto

"Mulato (a)"?  
"Moreno (a)"?  
Não!

A ideia de tais termos é amenizar o que os negros e negras são, como se ser negro fosse algo ruim, pejorativo ou ofensivo.

Como chamar então?



## Termos

Contexto

# Raça

O conceito de raça teve sua origem de fundamentação biológica. A transposição do **conceito biológico para a esfera social** defendia a superioridade de uma raça sobre outra.

Essa teoria justificou por muito tempo a diferenciação, dominação, morte e violência sobre os negros.

# Etnia

O termo "etnia" surgiu com o intuito de resolver o problema do conceito de raça.

Não carrega o conceito biológico, sendo uma solução mais ampla e contribuindo para a superação da ideia de que há raças superiores.

## Por que falamos "raça", então?

- Tornou-se discurso de resistência
- É a afirmação e positivação do grupo com a mesma palavra pela qual este era ridicularizado e diminuído.
- É um elemento de luta



# LUTAS E AVANÇOS

Contexto



Contexto

# Como é o racismo no Brasil?



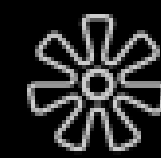
A população negra é a mais pobre. A renda média individual por mês é a metade da que recebem os brancos.

(FGV Social e PNAD 2015)



Estima-se que a renda entre os negros e brancos será equivalente somente em 2089.

(Oxfam, 2017)



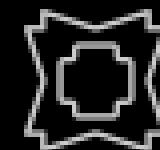
Os negros representam apenas 17,8% entre os 1% mais ricos. E 75% entre os 10% mais pobres.

(PNAD, IBGE e Idados, 2016)



O risco de um filho de uma mulher negra morrer antes de 1 ano é 30% maior que o filho de uma branca.

(Censo IBGE 2000-2010)



22,1% dos negros não possuem água encanada. Entre os brancos, são 8,2%.

(Censo IBGE 2000-2010)



A taxa de homicídios entre jovens negros é quase quatro vezes a verificada entre os brancos.

(Sistema de Informações de Mortalidade do Ministério da Saúde, 2014)



67% da população carcerária em 2014 eram negros.

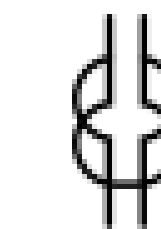
(InfoPen, Ministério da Justiça, 2015)

População negra é a mais visada pela polícia! São + abordados e raramente podem pagar pela defesa.



Em 2016, 7,5% dos pretos e pardos concluíram um curso universitário, enquanto 1/5 dos brancos (exatos 20%) já eram graduados.

(Pnad Contínua, Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, 2017)



Profissionais negros com ensino superior completo recebem 28,8% menos do que recebem os brancos em igual condição.

(Ministério do Trabalho/Rais 2015)

# Racismo no Mercado de Trabalho

Contexto

Somente  
**34%** dos funcionários das maiores empresas são negros.

Menos de  
**10%** Dos profissionais negros estão em **altos postos** hierárquicos.

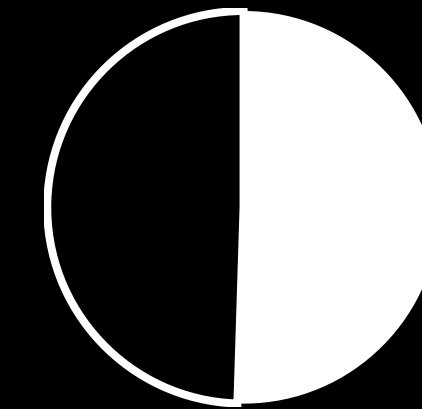
Apenas  
**0,4%** São mulheres negras nos cargos executivos das empresas.

Se continuar como está, a proporção racial equivalente no quadro de funcionários das grandes empresas só será realidade daqui a 150 anos.

(Ethos, 2016)

# Mulher Negra

Está em um a situação ainda mais desfavorável..



**59%**

Inferior é a remuneração da profissional negra em relação ao que recebe um homem branco.<sup>1</sup>

A remuneração da mulher negra é a mais baixa em comparação à remuneração do homem branco, da mulher branca e do homem negro.

<sup>1</sup>(IPEA, Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça 1995-2015)

# Como o racismo se manifesta atualmente no país?

- Velado, sutil, cordial
- Mais implícito do que explícito
- No individual e coletivo
- De forma estrutural/institucional e sistêmica
- Do micro para o macro
- Em diversas situações do dia a dia

## Consequências para os negros

Impede o direito e acesso:

- Às oportunidades e condições iguais
- À educação de qualidade
- A um atendimento de qualidade no sistema de saúde
- Aos bens de consumo
- Ao mercado de trabalho

Gera sentimento de baixa autoestima e inferioridade

Entre outros.

*"O racismo é algo estruturante, o que vai pra mídia é a ponta do iceberg."*

(Luana Genot, ID\_BR)



# MITOS



Desconstruindo

Mitos

## “Não há negros capacitados”

Depois de 10 anos de cotas nas universidades, **quase metade** dos 1,8 milhões de jovens formados é de **negras e negros**.

## “Alunos cotistas são piores nas universidades”

A variação entre a nota média de cotistas e não cotistas não chega a 5%.

Desconstruindo

Mitos

**“Negros são preguiçosos e não gostam de trabalhar”**

50%

dos donos de negócio são afrodescendentes, 49% são brancos e 1% demais grupos populacionais.

Desconstruindo

## “Negro não vende”

Mitos

# \$800 bi

de reais é o quanto negros e negras movimentam e consomem por ano.

# R\$1,6 tri

É a renda da população negra no Brasil.

“É um mercado com grande potencial consumidor, equivalente ao 17º maior do mundo.”



Desconstruindo

**"Se** eu focar minha comunicação para os negros, estarei fazendo racismo reverso"

**Racismo reverso não existe.**

"O racismo é uma questão estrutural que está veiculada diretamente ao princípio do poder, dos direitos e da regulação e exploração da vida e da morte."

"Por não existir uma estrutura que negue esse poder, direitos aos **não negros**, não tem como existir racismo reverso, talvez uma injúria racial."

(Janaína Damasceno, UERJ)

**"Os profissionais negros capacitados não se inscrevem nas vagas"**

Quais recrutadoras estão sendo utilizadas? Será que estão comunicando nos lugares certos?

Já ouviu falar destes?

- CEERT
- Comunidade Empodera
- Protagonizo
- ID\_BR
- Faculdade Zumbi dos Palmares
- Entre outros.



## Desconstruindo

Mitos

“Minha empresa não é racista.”

Negros (%)	Áreas	Branços (%)
4,9	Conselho de Administração	95,1
4,7	Quadro Executivo	94,2
6,3	Gerência	90,1
25,9	Supervisão	72,2
35,7	Quadro Funcional	62,8
58,2	Trainees	41,3
28,8	Estagiários	69
57,5	Aprendizes	41,6

“Não olho a cor, mas sim a capacidade.”

Meritocracia

Como exigir capacidades iguais se as oportunidades são diferentes?

Desconstruindo

Mitos

## Meritocracia

### Por que é um mito?

"Porque não há uma igualdade de oportunidades, e isso é uma falácia do sistema corporativo.

E ele é ainda mais prejudicado pela disparidade entre classes sociais (mais de 80% das pessoas consideradas miseráveis no Brasil são negras)."

Profissional

"Qual é o problema?  
É a mesma distância!"

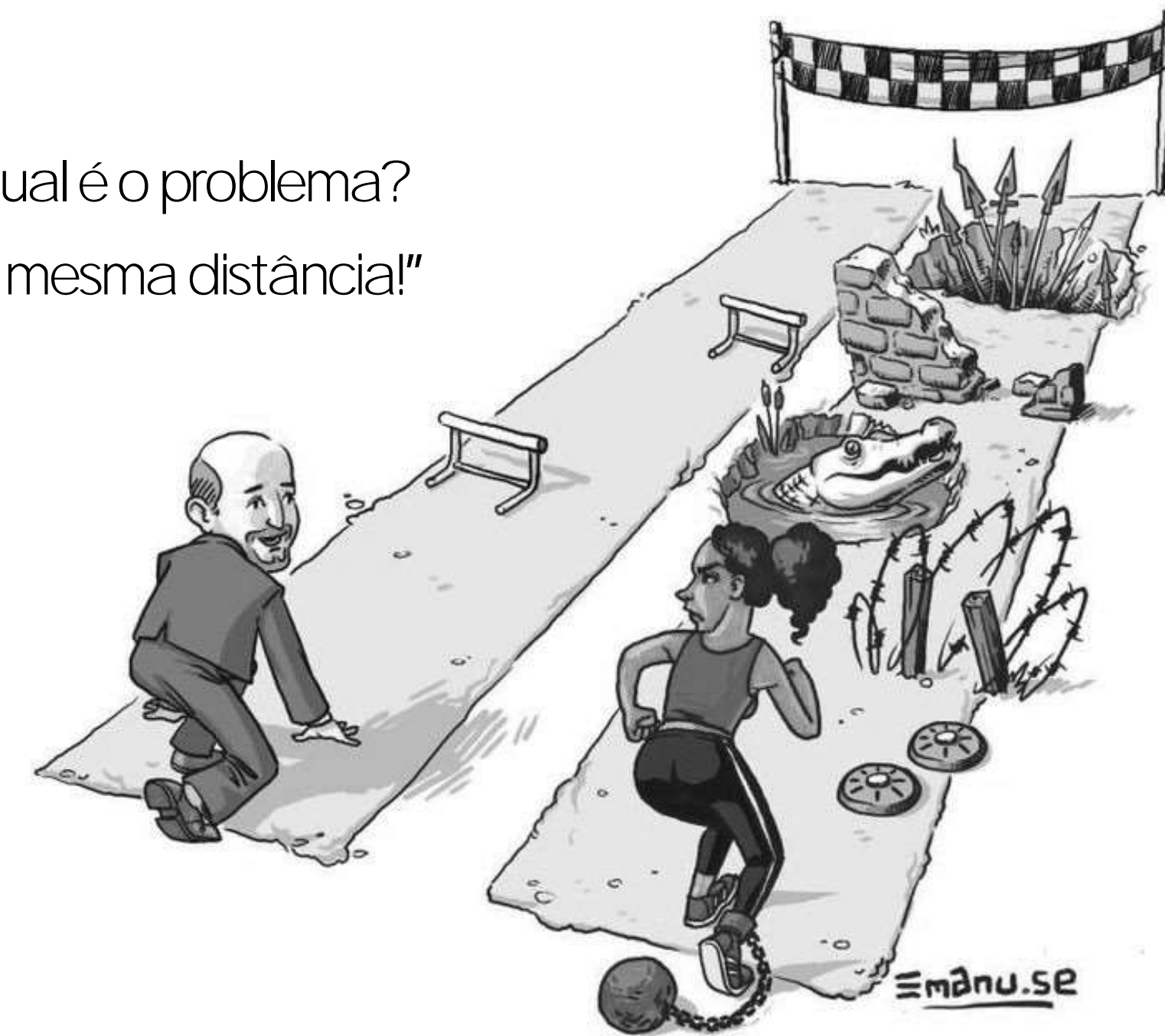


Imagem: <http://emanu.se/>\*

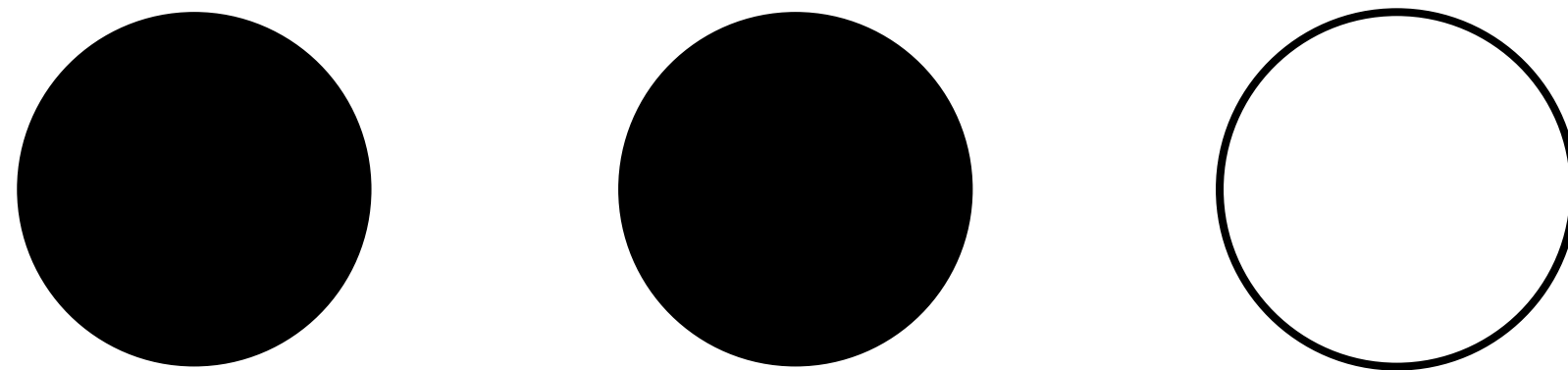
# O ESTUDO

Raio-X das empresas



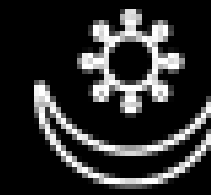
## Manifestação do racismo nas empresas

Mitos



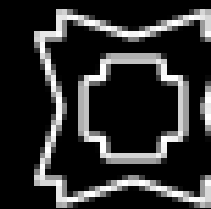
# 2 em cada 3

Profissionais de RH afirmam que os **negros são menos de 20%** dos candidatos que concorrem às vagas



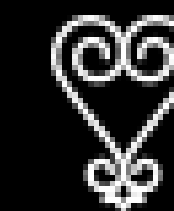
"Acho que, em toda a minha vida, quando entrevistei pessoas para contratar, negros devem ter sido 15% do total."

Gestor



"Não tinha nenhum (...). Era sempre um questionamento de 'por que só eu?'"

Profissional

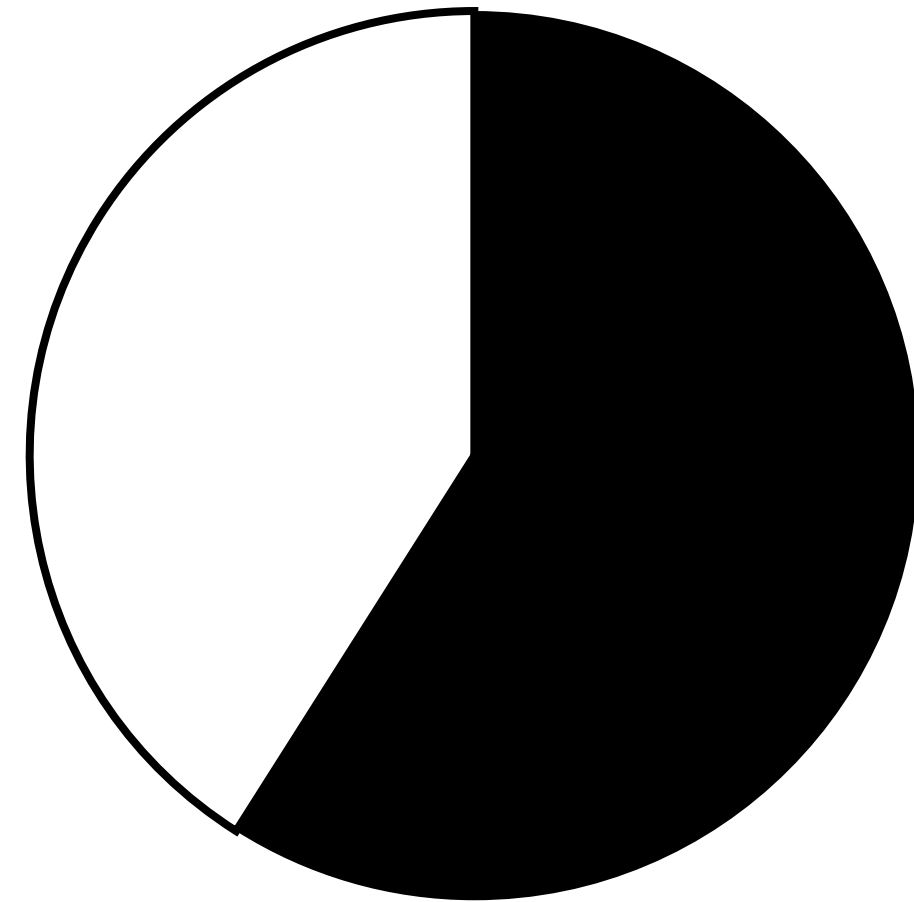


"Em níveis de entrada, operacionais tem maior diversidade. Profissionais mais sênior tem menor representatividade. No futuro pode mudar."

RH

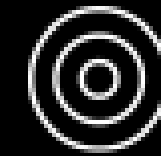
## Manifestação do racismo nas empresas

Mitos



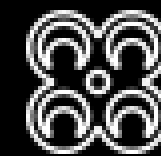
# 59%

dos respondentes acreditam que o número de negros nas empresas é menor que os de não negros.



"Maioria é branca. Deveria aumentar a proporção de negros porque são mais de 50% da população. Onde estão eles?"

Profissional

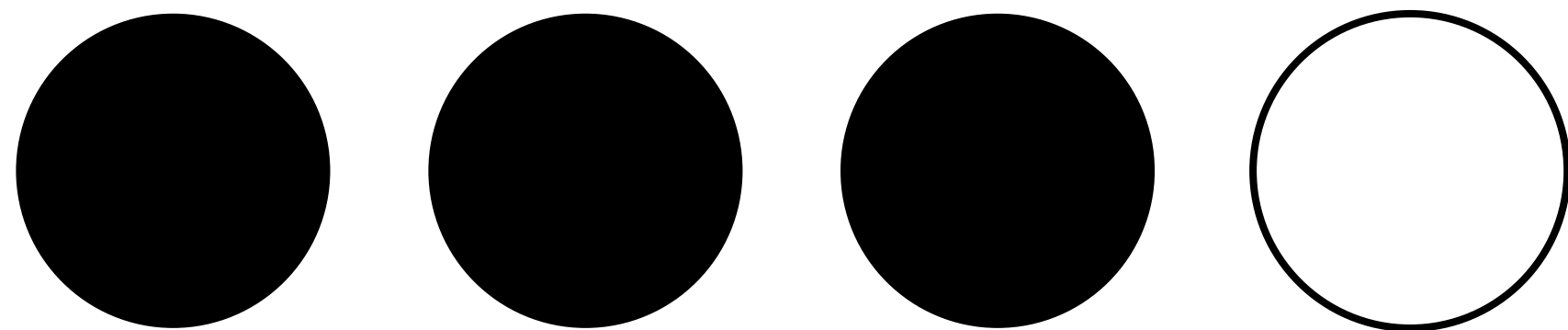


"Acredito que atualmente sejam 4 [negros] de 25, mas não há autodeclaração, então eu tenho receio de dar esse número."

Gestor

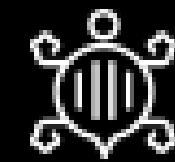
## Manifestação do racismo nas empresas

Mitos



3 em cada 4 profissionais de RH afirmam não haver demanda por profissionais negros para ocupar altos cargos nas empresas.

Os profissionais de RH reconhecem que o número é baixíssimo e percebem um começo de mudança de postura da própria empresa.



"Atualmente, temos 20% de negros. 3,5% em cargos altos. A maioria é negra nas fábricas."

Gestor

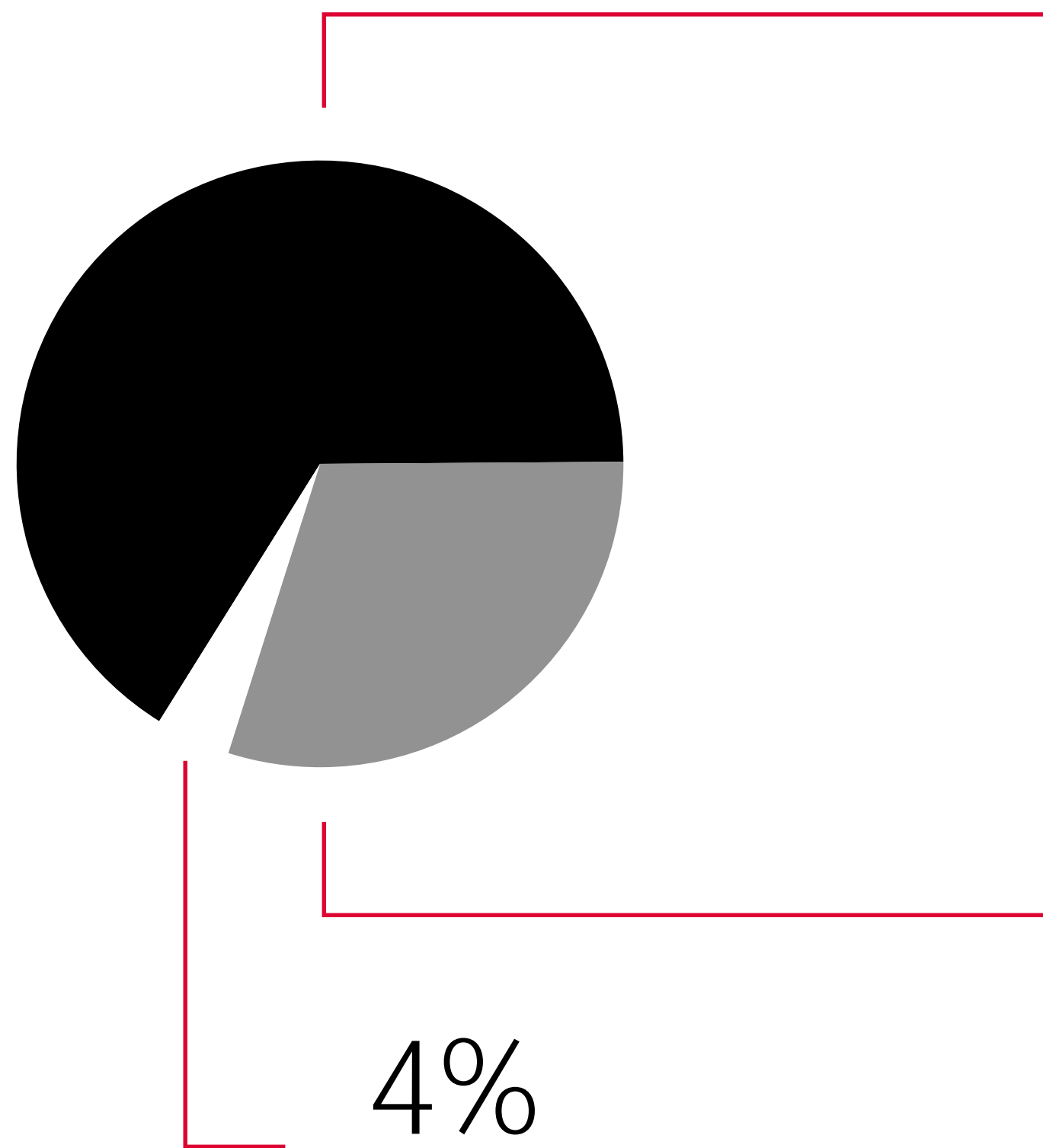


"Eu sou a única negra em cargo de gerência da minha empresa, mas acredito que o lugar onde trabalho está melhorando em relação a isso."

RH

## Manifestação do racismo nas empresas

Mitos



# 66%

Dos entrevistados acreditam que o número de profissionais negros deveria aumentar.

# 30%

acham que está bom e deveria manter.

# 4%

acham que deveria diminuir

## Hipóteses

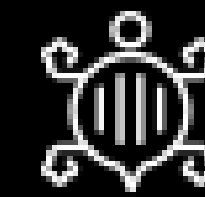
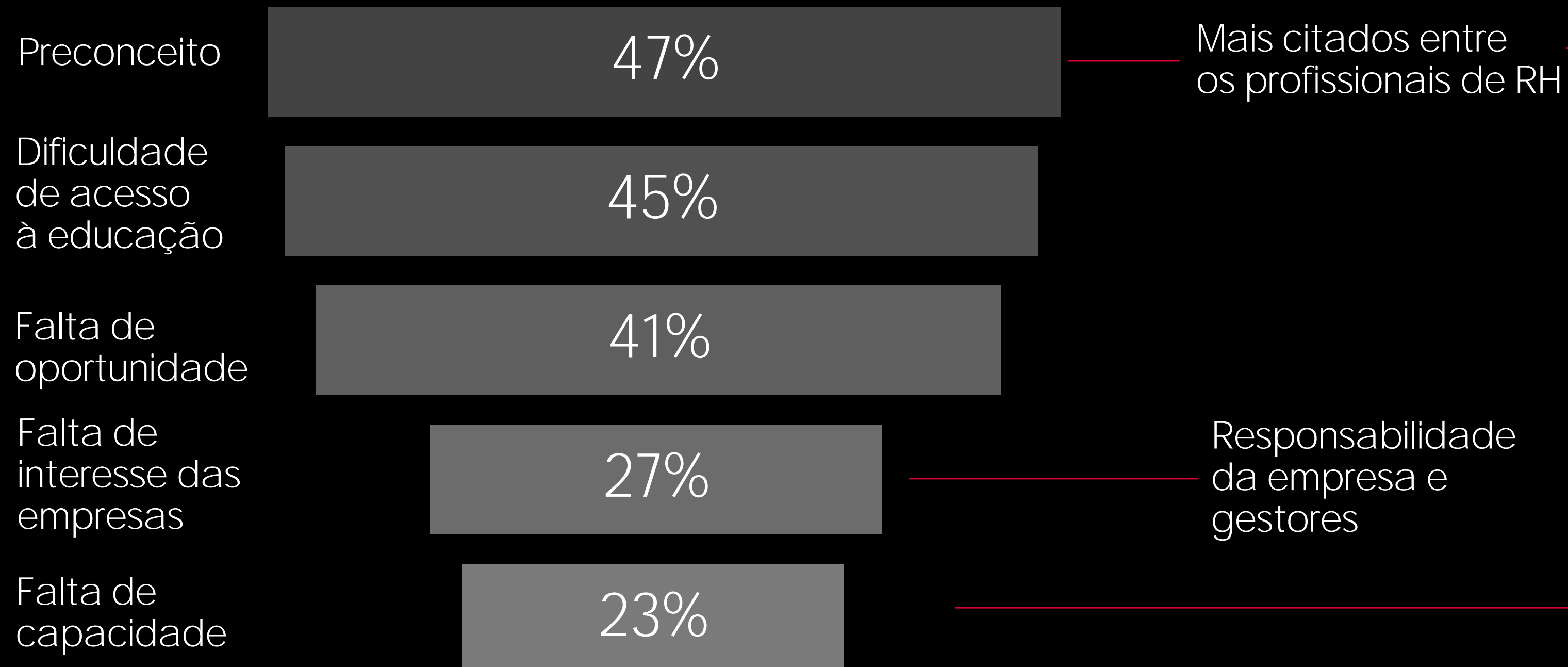
- As pessoas não percebem a desigualdade no dia a dia ou não se importam
- Se percebem, já assumiram como "normal" a desigualdade
- Simplesmente não querem que aumente (preconceito?)
- Há uma quantidade equilibrada de negros, mas estão em baixa hierarquia.



## Manifestação do racismo nas empresas

Mitos

### Por que há poucos negros?

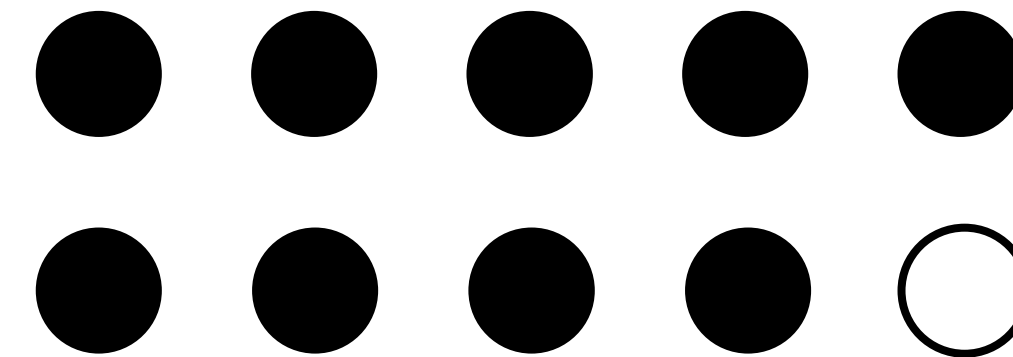


"Negro em um cargo baixo passa muito tempo em comparação com um profissional branco. Os skills técnicos e as oportunidades são diferentes."

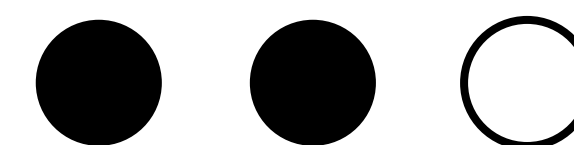
Gestor

## Mitos

O racismo também se manifesta na dificuldade de ascensão dos profissionais negros que já se encontram no mercado de trabalho. É um barreira interna da própria empresa.



9 em cada 10 profissionais de RH afirmam que o processo de ascensão entre negros e não negros é diferente nas empresas.



2 em cada 3 profissionais de RH afirma que a desigualdade deve-se, principalmente, às empresas e aos gestores/líderes.

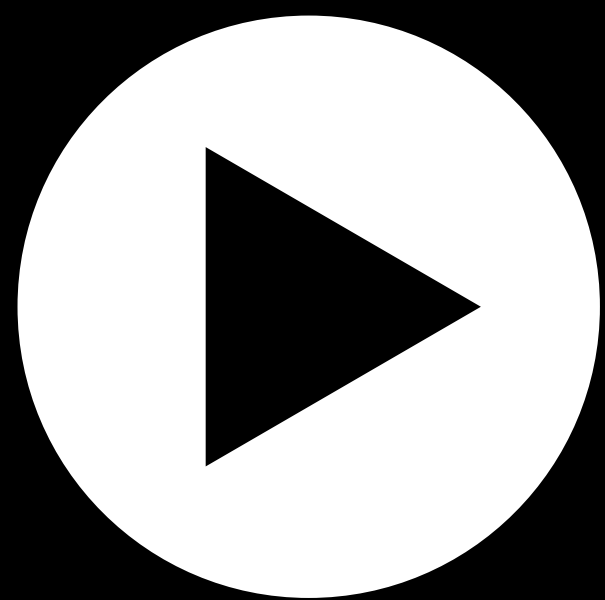
# DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS

"O negro, antes de tudo, é um lutador."

Paráfrase Euclides da Cunha

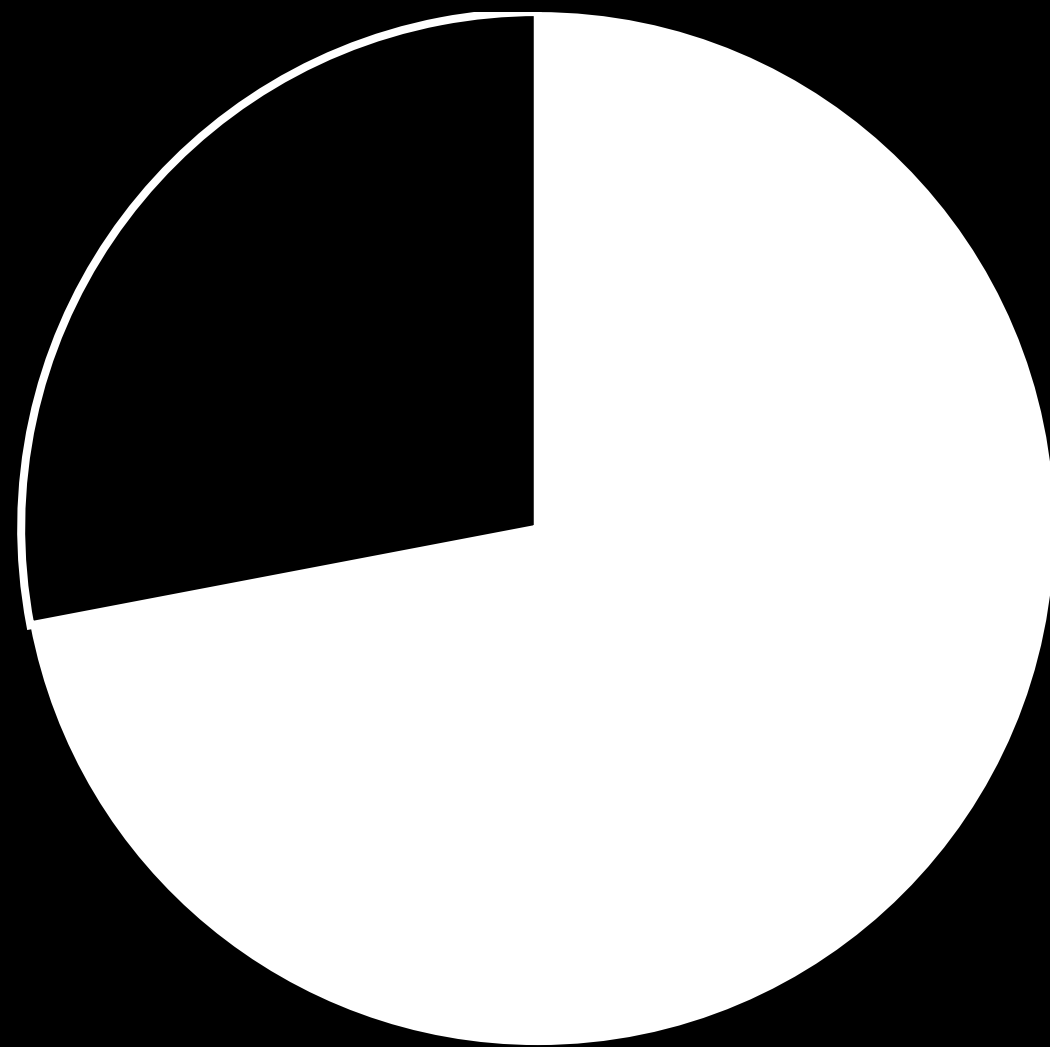


# VÍDEO 2 – DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS



# Quem são os profissionais negros?

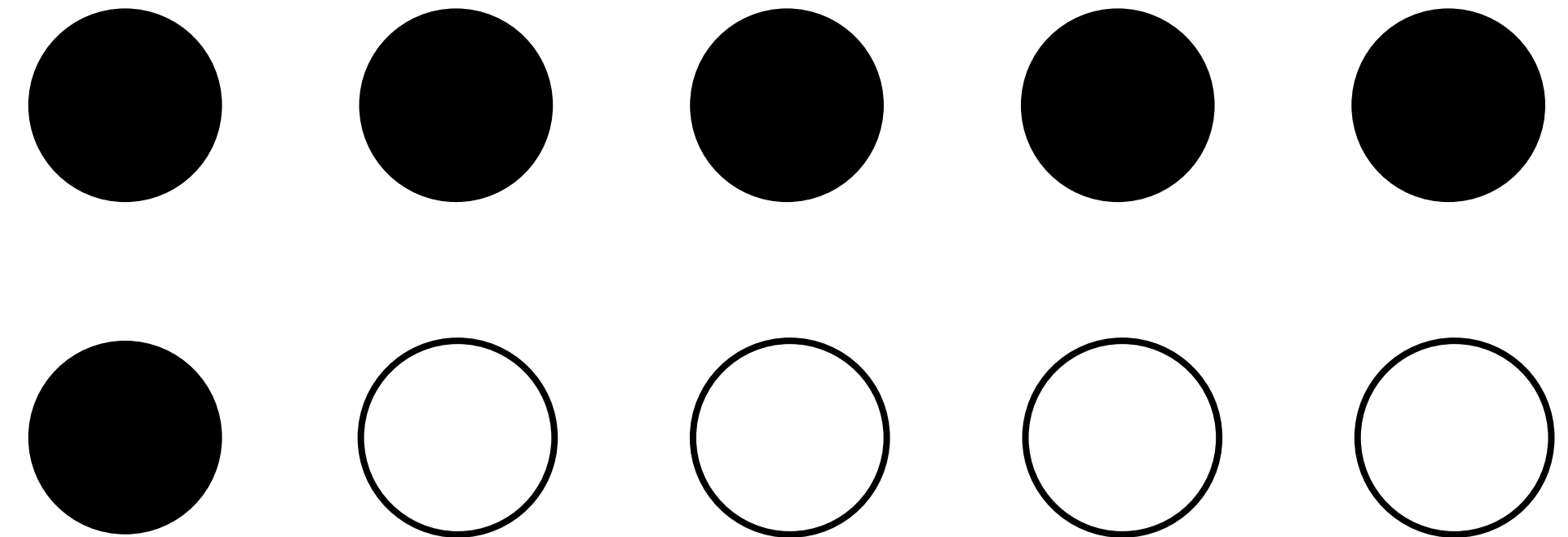
Desafios  
dos  
profissionais



# 72%

dos profissionais que foram entrevistados são negros

## Negros



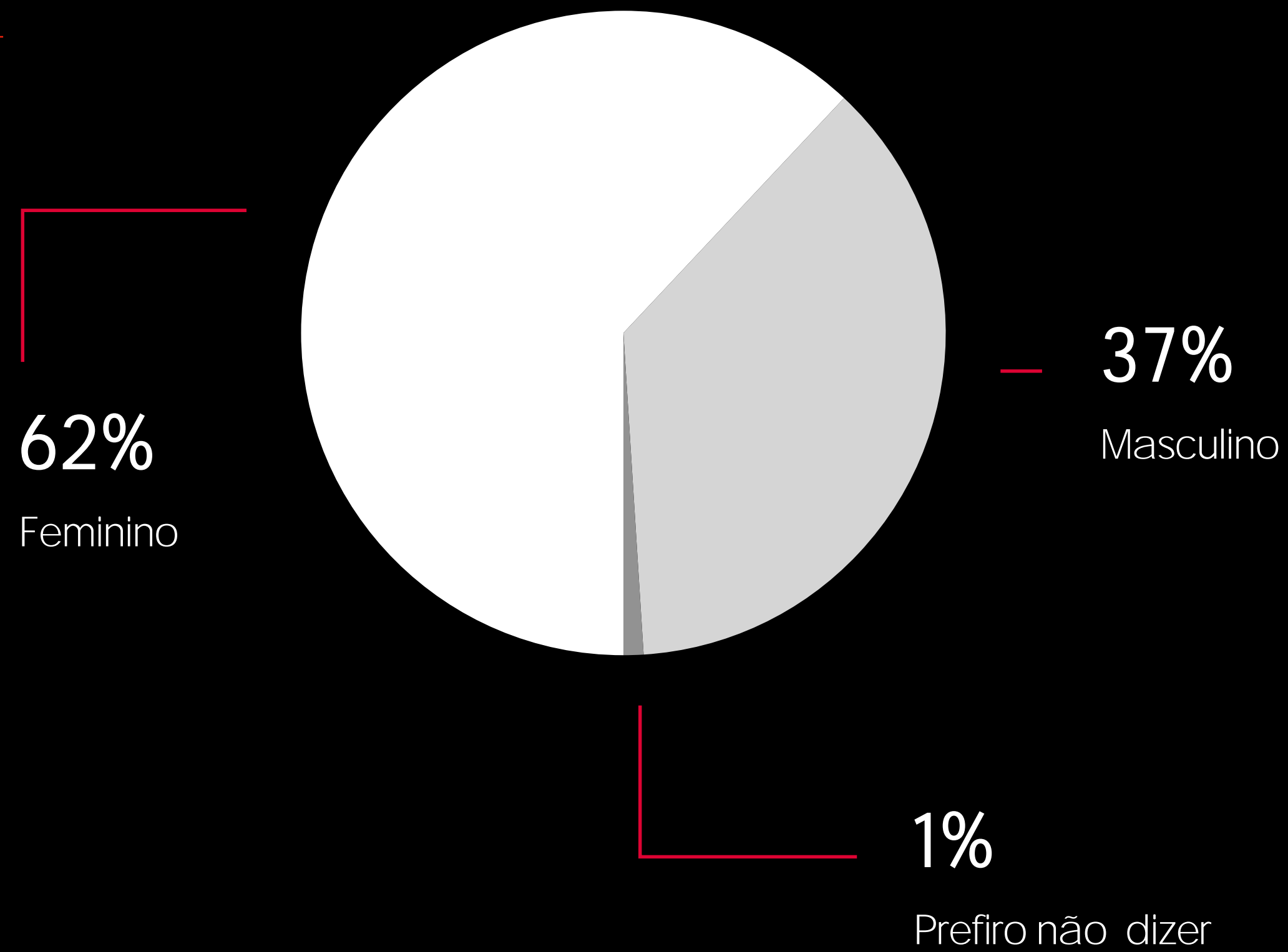
60% Pretos  
40% Pardos



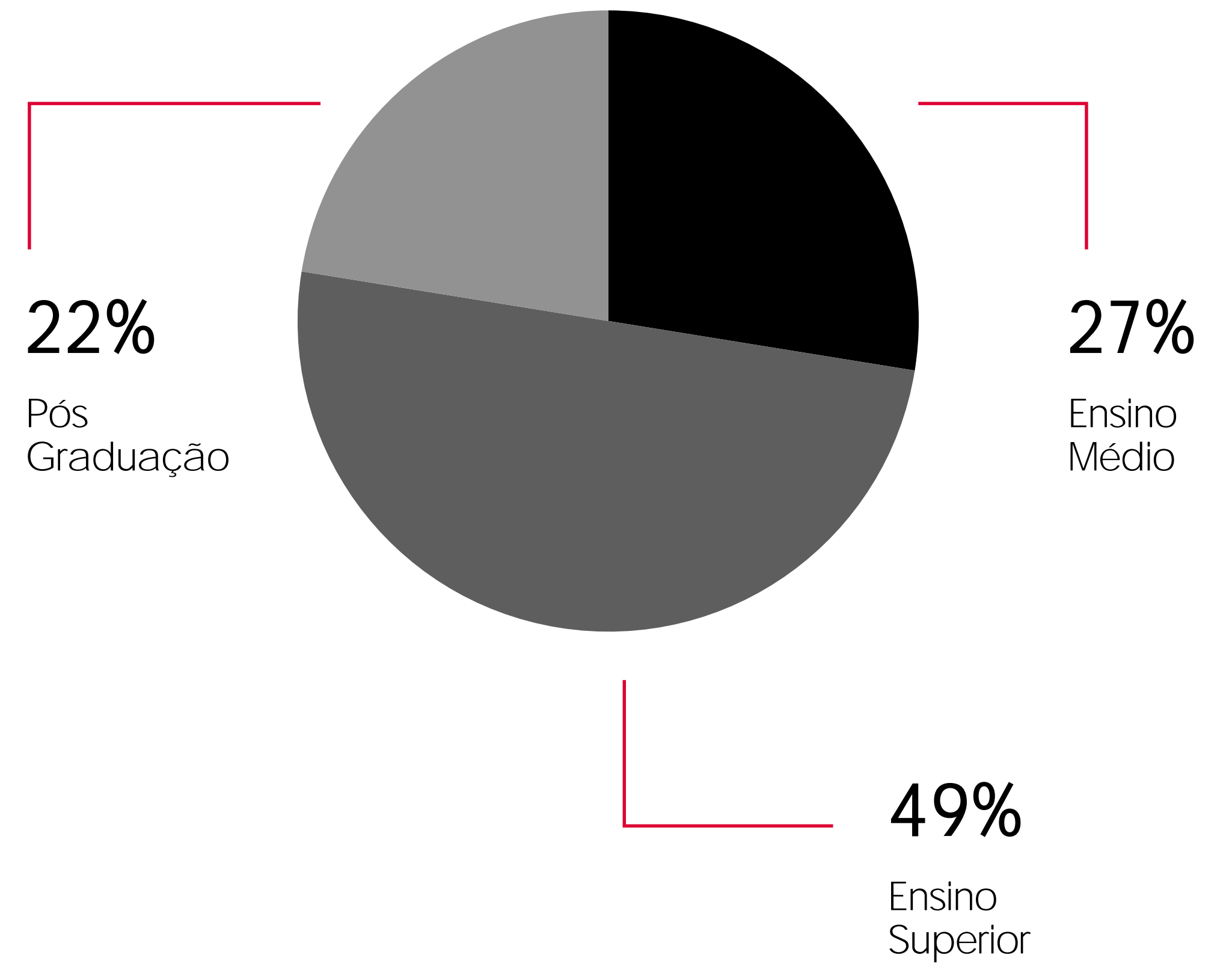
# Quem são os profissionais negros?

## Gêneros

Desafios dos profissionais



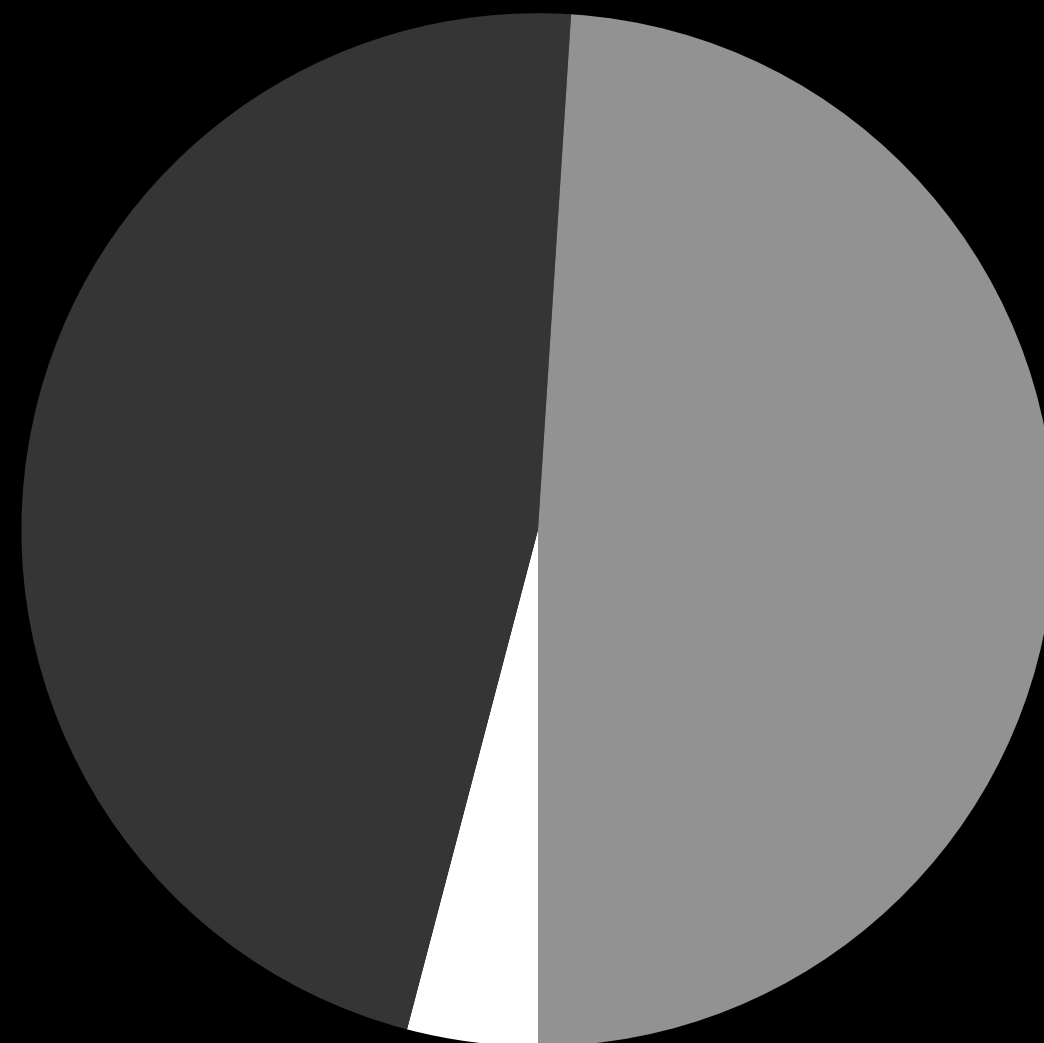
## Escolaridade



## Quem são os profissionais negros?

Desafios  
dos  
profissionais

### Idade



46%

17 a 34 anos

4%

outros

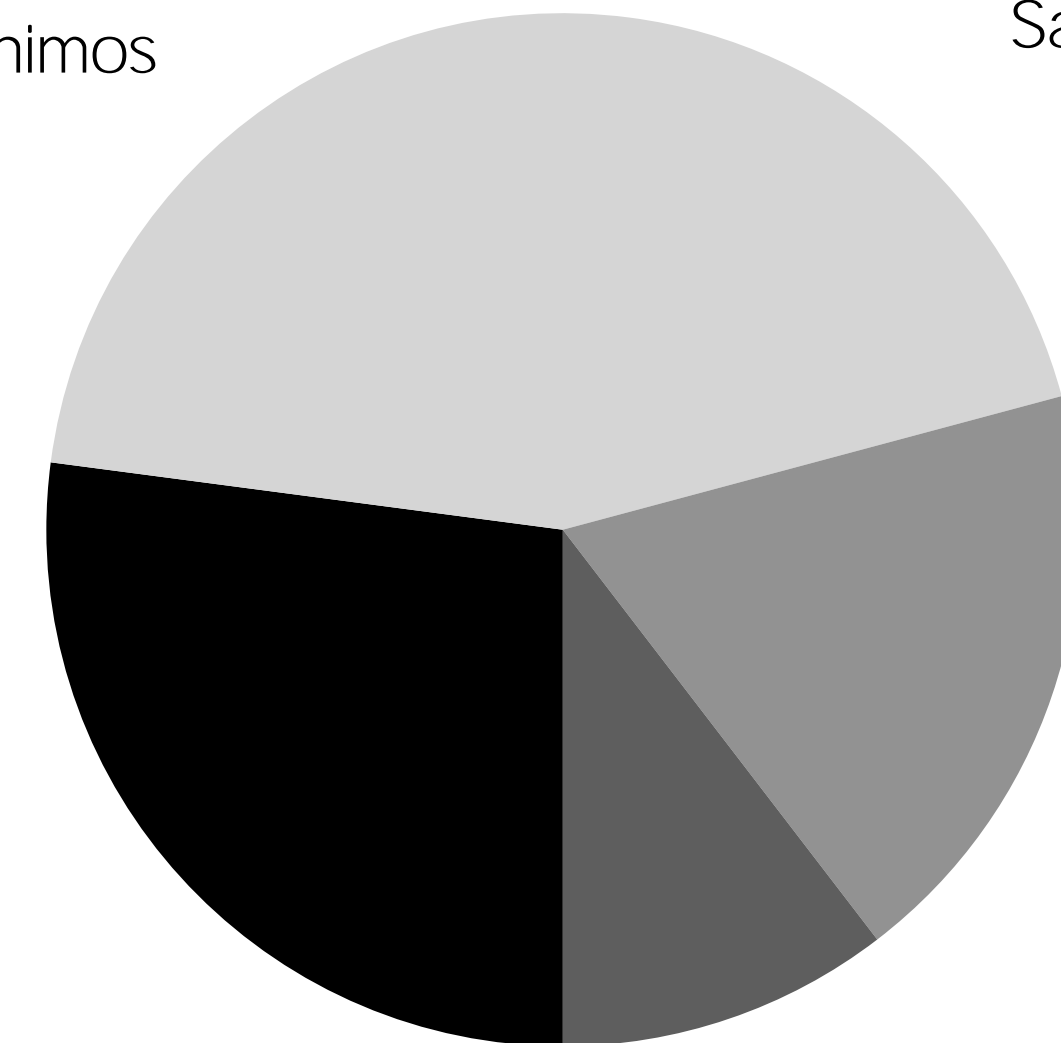
48%

35 a 49 anos

43%

Entre 2 e 5  
Salários Mínimos

### Renda



18%

Entre 5 e 10  
Salários Mínimos

26%

Até 2 Salários Mínimos

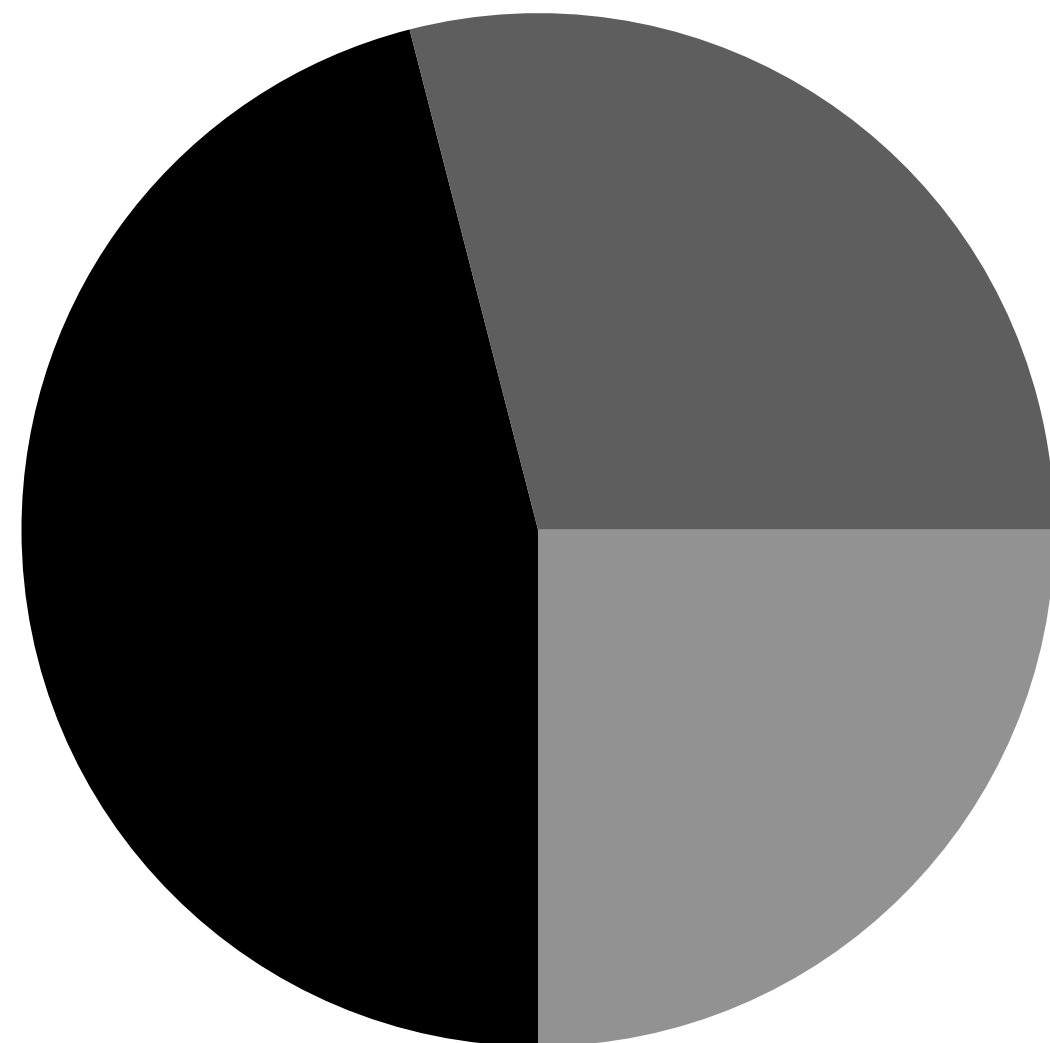
10%

Mais de 10  
Salários Mínimos

# Quem são os profissionais negros?

## Porte da empresa

Desafios dos profissionais

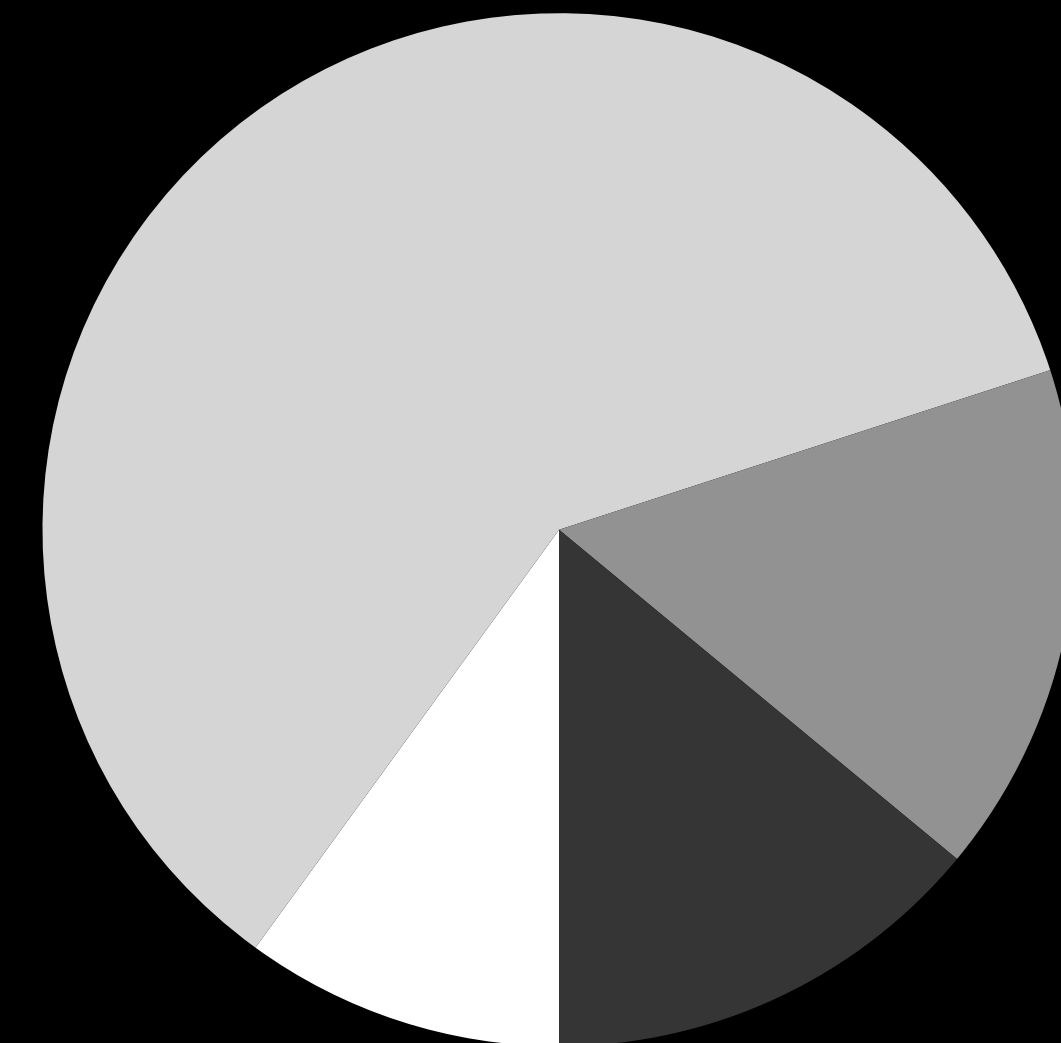


29%  
Médio/  
Grande

46%  
Pequeno

25%  
Gigante

## Tempo na empresa



16%  
Entre  
3 e 5 anos

60%  
Menos de  
3 anos

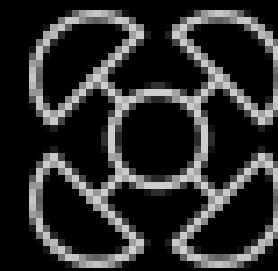
10%  
Outros

14%  
Entre  
5 e 10 anos



# 97%

DOS ENTREVISTADOS  
ACREDITAM QUE  
EXISTE RACISMO NO  
MERCADO DE  
TRABALHO.

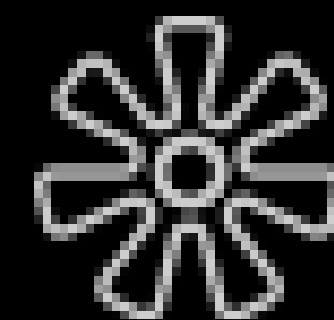


"Ocorre nas entrevistas.  
Explícita e implícita.  
Nos critérios de seleção,  
viés do entrevistado."

Recrutador

# EVIDÊNCIAS DO RACISMO EM DIFERENTES FASES

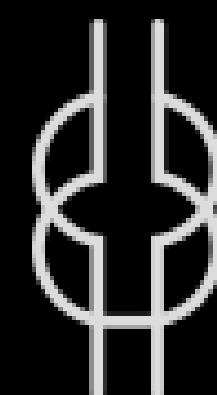
Em quais fases você acredita que existe racismo?



## CURRÍCULO

53%

Geralmente, enviado sem foto, permite que o avaliador foque nas competências do profissional



## ENTREVISTA

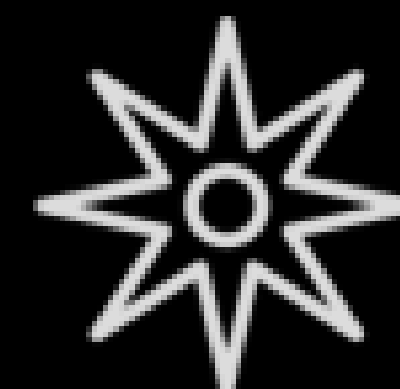
90%

mais sujeito aos vieses e a barreiras intrínsecas da empresa



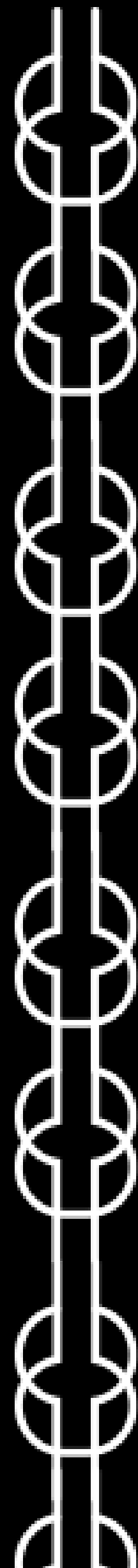
## RELACIONAMENTO

79%



## PROMOÇÃO

80%



## ENTREVISTA

"É algo sutil, disfarçado de piadinha, um olhar diferente. As pessoas esperam brancos, em geral. Ainda bem que a maioria das vagas não exige currículos com foto."

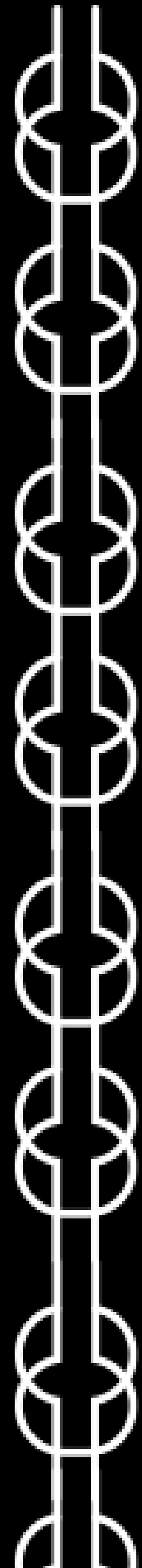
Recrutador

"Tem gente preparada no mercado. É só ir atrás. Sair da bolha, de ir nas mesmas faculdades tradicionais. Tem que ampliar

Estudante

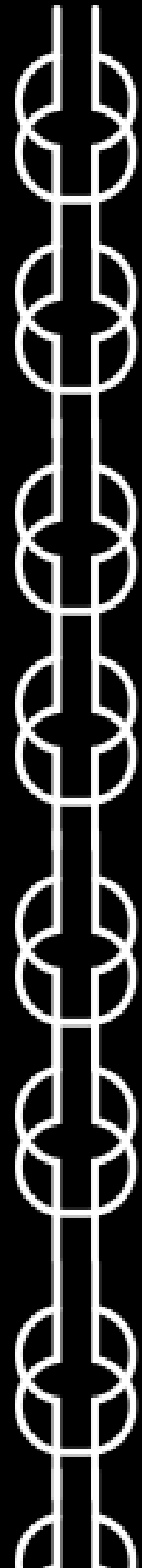
"Se eu não alisasse o cabelo, com certeza não entraria nas empresas. Não achei tonalidades mais escuras que a minha nos lugares onde trabalhei."

Profissional negra



## ENTREVISTA

**1 A CADA 3 PROFISSIONAIS NEGROS**  
já sentiu dificuldade de encontrar emprego por causa da sua cor



## ENTREVISTA

dificuldades

- #1 Histórico sociocultural (baixa qualificação, renda, acesso)
- #2 Dificuldade de ser contratado (viés do recrutador, racismo/machismo)
- #3 Medo de sofrer racismo leva à insegurança para se inscrever nos processos
- #4 Falta de networking e bolha de informação
- #5 Por não conseguirem ingressar, seguem para os trabalhos informais/ empreendedorismo



## RELACIONAMENTO

"Cada passo que você dá influencia na contratação ou não de profissionais negros na empresa. Não pode errar. Tem que provar o tempo todo. Todos os erros dos meus colegas [brancos] são mais tolerados que os meus. Faz falta ter colegas negros para trocar isso."

Profissional negro

"Já presenciei superior chamando funcionário de 'preto imprestável' e gestor dizendo às mulheres negras que o cabelo delas não era adequado para o ambiente de trabalho."

Profissional não negro

"Antes, no outro trabalho, era xingado e humilhado quando fazia alguma coisa errada. Os xingamentos eram racistas."

Profissional negro



## RELACIONAMENTO

Como o profissional negro age diante de uma discriminação racial no trabalho?



## RELACIONAMENTO

Como o profissional negro age diante de uma discriminação racial no trabalho?

**38%** Ignora/ Leva na brincadeira

33% Responde a pessoa

27% Conta para alguém de sua confiança

**16%** Informa o ocorrido para o RH ou no Canal de Denúncia

**10%** dos profissionais de RH assumiram que já houve casos de racismo na empresa em que trabalham.

"As pessoas têm medo de denunciar por medo de prejudicar a carreira, ser impactadas e por serem minoria. Se não fossem os únicos, esse tipo de situação seria mais difícil de acontecer."

Gabriela Santos, consultora de diversidade





## RELACIONAMENTO

dificuldades

- #1 Se provar mais que os outros
- #2 Discriminação no dia a dia
- #3 Sentimento de solidão/ voz única
- #4 Não ser respeitado(a) quando é chefe



## PROMOÇÃO

"Toda vez que um negro aparece em uma posição de destaque, sempre está relacionado com uma jornada do herói."

Gestor

"Existem algumas travas, o negro precisa se provar muito mais."

RH

Sempre soube que eu passaria por situações assim, então sempre me esforcei muito, batalhei. Não estou nas estatísticas negativas, sou um exemplo."

Profissional



PROMOÇÃO

**72% DOS PROFISSIONAIS NEGROS**

acreditam que não têm a mesma oportunidade de profissionais não negros

┌ **60% DOS PROFISSIONAIS NÃO NEGROS**  
também veem essa desigualdade



# PROMOÇÃO

dificuldades

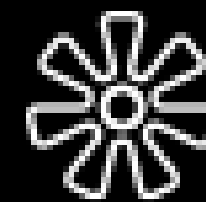
- #1 Ascensão apenas no operacional
- #2 Baixa autoestima/ autossabotagem
- #3 Visão meritocrática
- #4 Falta de referências negras

Desafios  
dos  
professionais

# 81%

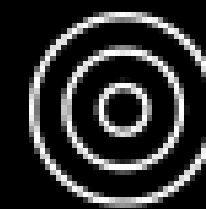
dos estudantes entrevistados veem como importante ou muito importante ter líderes negros ao longo da carreira.

A representatividade e o sentimento de que é possível alcançar outros patamares são os motivos mais citados entre os estudantes.



“Exemplo, ter alguém para se espelhar.”

Estudante



“A gente só sonha com o que a gente vê’. Precisa trazer representatividade, para que [os jovens negros] passem a se enxergar em uma nova e diferente vida. Entrevistador negro. CEO negra mostra para os jovens de periferia que é possível.”

Lisiane Lemos, RDPN

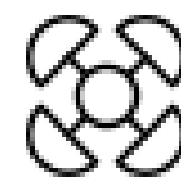
Embora os entrevistados possuam muito orgulho em serem negros (as), o sentimento de baixa autoestima é muito mencionado devido às barreiras e dificuldades que enfrentam.

Quem conseguiu enfrentar isso é visto como exemplo de superação e luta.



"Uma parcela da população negra do Brasil cresceu com esse imaginário de se ver inferior, de não se ver representado na mídia, de ver-se sempre representado em lugares subalternos, tanto na mídia quanto em lugares concretos da sociedade, em posições desvantajosas por conta do nosso histórico colonial escravista. E isso tem um efeito como um estigma na construção de sua identidade."

Pedro Jaime, antropólogo



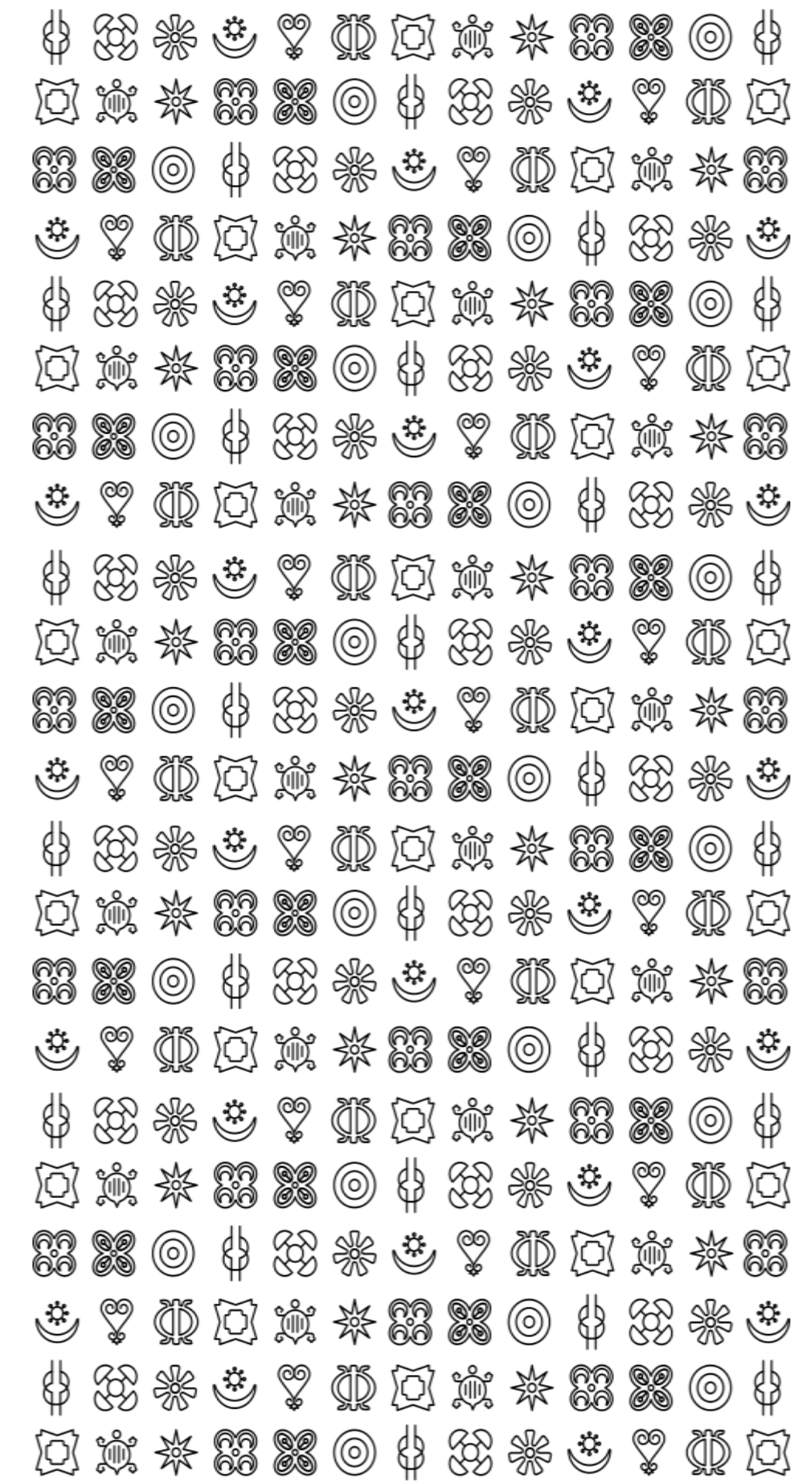
"Hoje, ser negra dá orgulho porque eu vejo até onde cheguei."

Profissional

racismo velado + racismo explícito = racismo

# 1 em cada 5 profissionais negros já sofreu racismo explícito no trabalho

30% dos profissionais não negros já presenciaram alguma atitude racista no ambiente de trabalho.



“Nunca sofri, mas já presenciei. Foi sutil, com apelido. Aí você fica calado”.

profissional negro



# E se acontecesse alguma situação de discriminação no trabalho, como reagiria?

Desafios  
dos  
profissionais

## Quem já sofreu

51%	Ignoro/Levo na brincadeira
32%	Respondo a pessoa
30%	Conto para alguém de minha confiança
8%	Informo o ocorrido para o RH ou no Canal de Denúncia/Denuncio na delegacia

## Quem nunca sofreu

31%	Ignoro/Levo na brincadeira
30%	Denuncio na delegacia
26%	Respondo a pessoa
15%	Conto para alguém de minha confiança

Os entrevistados tentam não se deixar incomodar por esse assunto, por isso acabam ignorando e/ou levando na brincadeira.

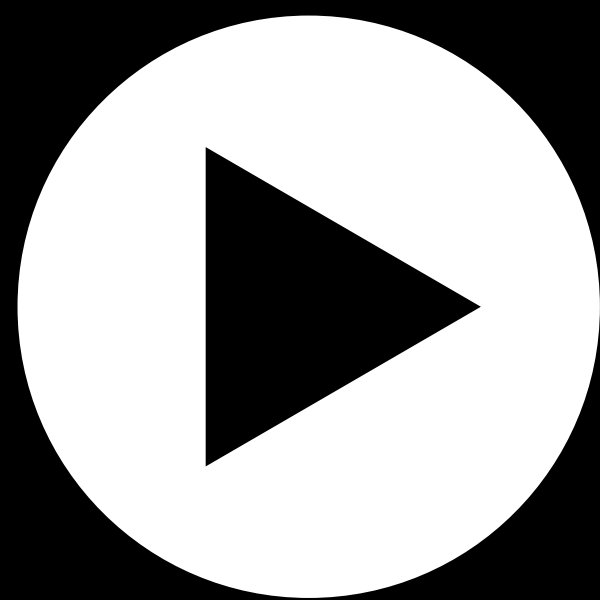
O fator cultural, somado à falta de consciência sobre o racismo, faz com que não deem muita importância. Chama a atenção a falta de confiança com os canais de denúncia/RH da empresa que, além de não serem vistos como uma opção, abrem margem para o risco de repercussão negativa, crise de imagem e de clima organizacional.



# DESAFIOS DAS EMPRESAS



# VÍDEO 3 – DESAFIOS DAS EMPRESAS





# EM CASOS DE RACISMO

---

SEGUNDO ESPECIALISTAS

"Demissão é o jeito mais fácil. Mas um ato de racismo deveria ser combatido com consciência social por parte dos funcionários da empresa."

professional

# EM CASOS DE RACISMO

O QUE A EMPRESA PODE FAZER?

SEGUNDO ESPECIALISTAS

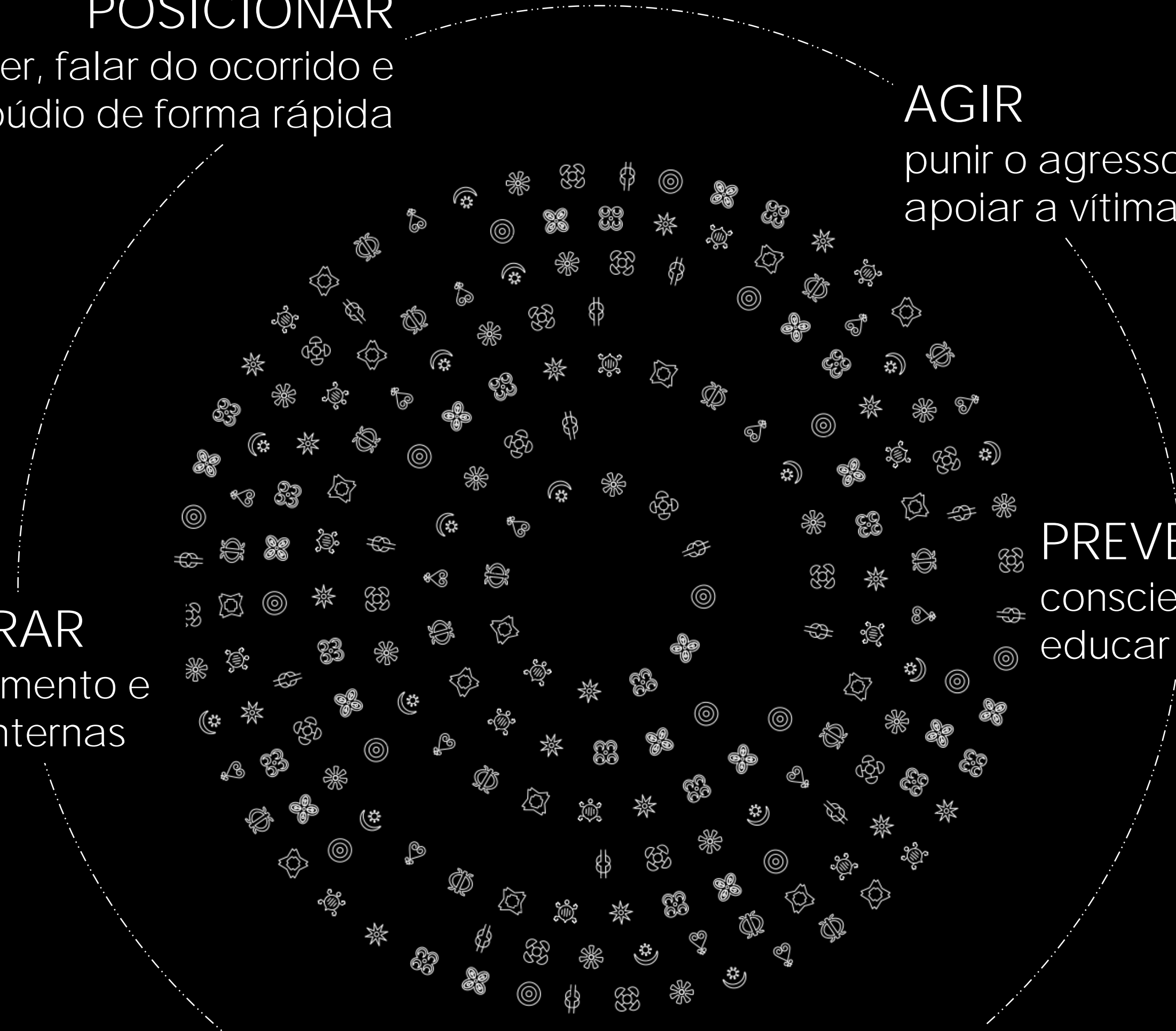
**POSICIONAR**  
reconhecer, falar do ocorrido e mostrar repúdio de forma rápida

**AGIR**  
punir o agressor e apoiar a vítima

**PREVENIR**  
conscientizar, educar e treinar

**REGISTRAR**  
em regulamento e políticas internas

**PROMOVER**  
a diversidade, até virar cultura da empresa





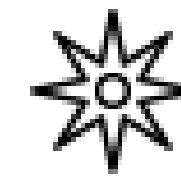
## Maior importância para a empresa

# 91%

dos respondentes acreditam  
que a diversidade é importante numa empresa.

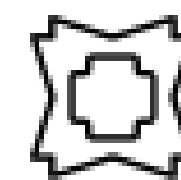
# 80%

veem como importante essa discussão no  
ambiente de trabalho.



“É importante para acabar com a hipocrisia das empresas, que inclusive deverá incluir minorias em seu quadro de funcionários para poder discutir o assunto com seriedade.”

Profissional



“Extremamente importante. Precisa tirar as pessoas do sono profundo de que “isso não existe”. **Quando coloca luz no tema** mostra que aquilo existe. **Ajuda a tratar, a mudar a visão, postura.** É um processo de educação, jargão.”

Profissional

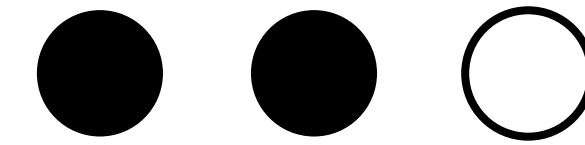
## Maior admiração pela empresa

# 92%

dos respondentes admiram empresas que possuem políticas de diversidade racial.

# 93%

dos entrevistados consideram importante que as empresas realizem ações para valorizar a diversidade racial.



2 em cada 3 profissionais de RH acreditam que as empresas que têm políticas de diversidade racial são mais admiradas pelo mercado consumidor.



"Acho que diversidade tem a ver com criatividade e inovação. Acredito que a empresa abraçar esse papel é a postura correta."

Gestor



SOMENTE 2 EM CADA 10 ENTREVISTADOS  
acreditam que as empresas estejam preparadas para lidar com o tema

Discurso x prática

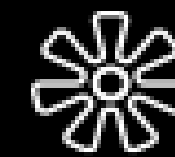
Desafios  
das  
empresas

## Somente 16%

dos estudantes acreditam que a empresa esteja preparada para lidar com a equidade racial.

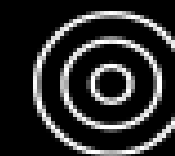
A representatividade e o sentimento de que é possível alcançar outros patamares são os motivos mais citados entre os que acreditam que ela esteja.

Apenas 2 em cada 10 RHs acreditam que as empresas estejam preparadas.



É um caminho muito longo, espinhoso. **Não tem mecanismos de cobrança, mensuração, monitorar.** A sociedade está pressionando e por isso muda."

Maria José Menezes (NCN - USP)



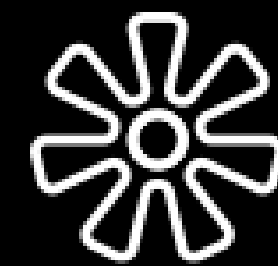
"Empresas estão mais preparadas. Existem ferramentas à disposição, existem experiências bem sucedidas, experiências mal sucedidas que você pode fazer um benchmark de alguma forma, para as boas e más experiências."

Caio Magri, Ethos

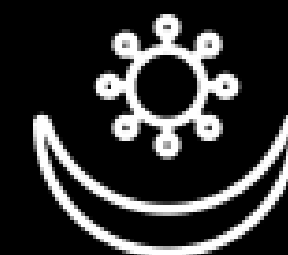
# POR QUE AS EMPRESAS NÃO ESTÃO PREPARADAS?



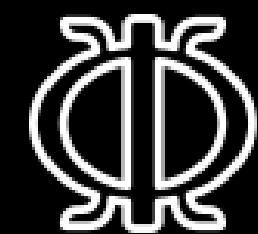
**VIESES/PRECONCEITO**  
achar que o negro não é capacitado



**MEDO**  
de fazer errado e prejudicar a imagem



**ESFORÇO E DIFICULDADE**  
em encontrar, incluir, desenvolver profissionais negros e mudar a cultura



**LONGO PRAZO**  
benefícios demoram para aparecer e não é prioridade

# APENAS 1 EM CADA 10 PROFISSIONAIS DE RH

afirma que a empresa faz alguma mensuração do número de profissionais negros

---

# SÓ 1 EM CADA 3 PROFISSIONAIS DE RH

afirma que a empresa desenvolve ações que contribuem para o aumento da diversidade racial internamente

---

# SOMENTE 20% DOS PROFISSIONAIS DE RH

afirmam que a empresa possui alguma política relacionada à equidade racial

#estatuto #cultura #profissionalização



## Discurso x prática

# O que já é feito?

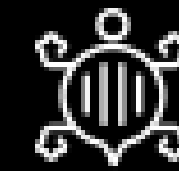
Desafios  
das  
empresas

1 Política  
Código de conduta, política  
de gestão de pessoas.

2 Comunicação  
Campanhas, eventos, feiras.

3 Sensibilização  
Treinamentos, debates,  
fóruns.

4 Integração  
Comitês de diversidade.



Ainda existe uma ausência de ações perceptíveis e efetivas sobre diversidade racial no mercado de trabalho em médio e longo prazo (como mensuração e acompanhamento).

Discurso x prática

# Críticas à atuação empresarial

Desafios  
das  
empresas

- 1** Silêncio  
Receio de trazer o tema para o debate, por em pauta.
- 2** Falta de ação  
Falar e não praticar.
- 3** Planejamento  
Só medidas pontuais, confusas, sem estratégia e foco.
- 4** Base  
A maioria das ações são nos cargos de entrada, estagiários, aprendizes e não nos cargos de gerência, executivos
- 5** Seriedade  
Ausência de metas, métricas.  
Não ser tratado como prioridade
- 6** Exclusão  
Ausência de negros nas próprias empresas.

Medo

## Como perguntar cor/raça?

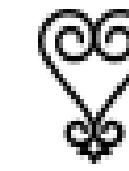
Desafios  
das  
empresas

**63%** dos respondentes já foram perguntados sobre sua cor, por alguma empresa

**82%** destes afirmam que isso aconteceu mais de uma vez

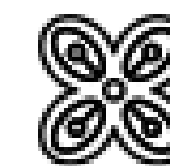
Não existem impedimentos legais para se perguntar ao funcionário como ele se autodeclara em relação à raça/cor.

Contudo, é preciso ter atenção à forma de se fazer isso: Autodeclarativo, tendo recrutadores negros experientes no assunto, e expondo o propósito da pergunta com clareza.



“Me senti desconfortável porque, junto com a informação, precisei apresentar um atestado de antecedentes criminais. Senti que foi intimidante.”

Profissional



“Temos as categorias do IBGE, mas a questão não é o que, mas sim como fazer isso. Tem todo um trabalho que a empresa precisa fazer com todo cuidado, sem que o funcionário ache que será usado como uma forma de discriminar, tal qual o histórico que já conhece.”

Daniel Teixeira, Ceert

# IMPACTO DA DIVERSIDADE RACIAL







# COMO CONTRIBUI?

#1 Imagem institucional fortalecida

#2 Clima organizacional melhor

#3 Maior atração/retenção de talentos

#4 Melhor entendimento do público consumidor, cliente

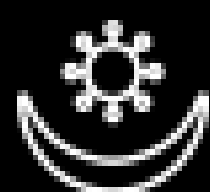
#5 Aumento da produtividade /  
Lucratividade

#6 Aumento de Inovação / Criatividade

#7 Ganho de reconhecimento do papel social (justiça social)

#8 Desestimula e desencoraja profissionais preconceituosos

#9 Aumenta o engajamento dos profissionais (negros e não negros) com a própria empresa



"Se sai da empresa a iniciativa de debater o assunto, de naturalizar o assunto, o alcance do tema e o movimento de mudança nesse sentido aumenta."

Profissional



"Acho que cria um clima melhor e o profissional negro se sente mais motivado a trabalhar quando vê que há mais pessoas como ele."

Profissional

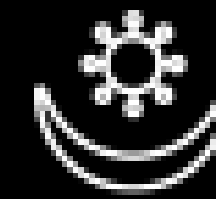


## Como contribui?

Impacto da  
diversidade  
racial

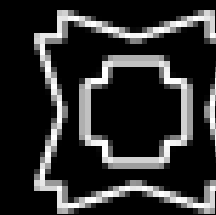
# 51%

dos profissionais negros privilegiariam empresas que possuem políticas de diversidade racial na sua decisão de onde trabalhar.



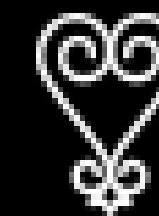
"Influenciaria sim, me esforçaria para entrar numa empresa assim."

Profissional



"Sempre pesquiso as empresas. Se vejo que tem algum indício de racismo, nem participo do processo."

Profissional



"Já fui embora de lugares onde havia manifestações deliberadas de racismo, então acredito que influencia, sim."

Profissional

# Empresas Diversas: Reconhecimento

Impacto da diversidade racial

## Setores que tiveram mais empresas citadas:

Tecnologia

Financeiro

Varejo

Cosméticos/ beleza

Comunicação

## Setores que não foram citados:

Mineração

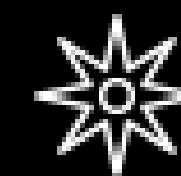
Pesca/pecuária

Seguros

Transporte

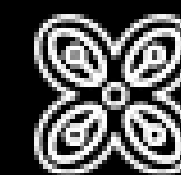
Serviços de alimentação

Turismo



Sim,  **muitas do setor financeiro, do varejo, da beleza, da comunicação. Política de contratação e relacionamento com negros.**

Prof. Ivan, ECA - USP



**"As empresas de tecnologia são as que mais têm nos procurado para contratar afrodescendentes."**

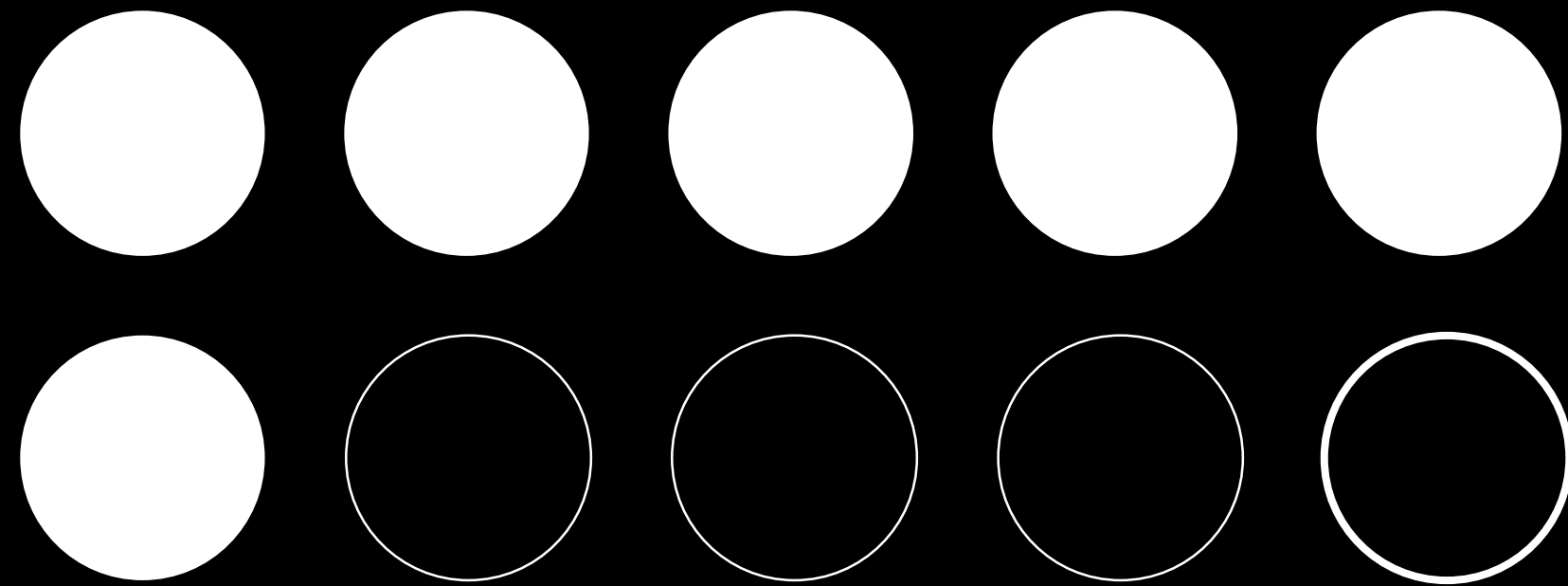
Recrutador



Ainda não existem empresas benchmark na temática, mas sim empresas com iniciativas pontuais em diversas frentes.

O que se ganha?

Impacto da  
diversidade  
racial



6 a cada 10 estudantes  
conhecem ou já ouviram falar  
de alguma empresa que esteja  
tratando de diversidade.

Temas mais ouvidos:

- 1 Étnico-racial
- 2 Gênero
- 3 Orientação sexual



"O mundo está querendo entender o negro,  
porque estamos conscientizando do nosso papel de  
compra. Mas ainda são pouquíssimas empresas."

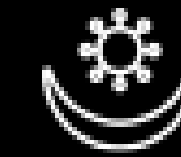
Ana Minuto, coach

# O que se perde?

Impacto da  
diversidade  
racial

1 POTENCIAL DE  
NEGÓCIO

5 VISÕES/  
PERSPECTIVAS  
DIFERENTES



“Nós temos histórias de empresas que foram do paraíso ao inferno, em função de sua reputação, por vários motivos. Um deles é preconceito e racismo.

2 INOVAÇÃO/  
GANHO DE MERCADO

6 REPUTAÇÃO  
NEGATIVA

Isso pode exterminar uma empresa. Os prejuízos podem ser totais.”

3 TALENTOS

7 CRISE DE  
IMAGEM/CLIMA  
ORGANIZACIONAL

Caio Magri, Diretor-Presidente do Instituto Ethos

# COMO TRATAR DE DIVERSIDADE RACIAL INFLUENCIANO ENGAJAMENTO?

# VÍDEO 4 – BENEFÍCIOS E SUGESTÕES





# ENGAJAMENTO

conjunto de conexões racionais e emocionais entre a pessoa e a empresa, que gera resultado positivo para os dois



CONSCIENTIZAÇÃO



COMPROMISSO



PERTENCIMENTO



ORGULHO



COMPARTILHAMENTO

EMPRESAS QUE INCENTIVAM A DIVERSIDADE RACIAL INTERNAMENTE TÊM PROFISSIONAIS **16% MAIS ENGAJADOS** DO QUE AS QUE NÃO INCENTIVAM.

# ÍNDICE DE ENGAJAMENTO SANTO CAOS ©

Profissional trabalha em empresa que:			
	NÃO INCENTIVA	INCENTIVA	Δ
conscientização	4,1	4,1	0%
compromisso	3,8	4,1	+8%
pertencimento	3,6	4,4	+23%
orgulho	3,4	4,3	+28%
compartilhamento	3,6	4,5	+25%
<b>ENGAJAMENTO</b>	<b>3,7</b>	<b>4,3</b>	<b>+16%</b>

+ dedicação e produtividade

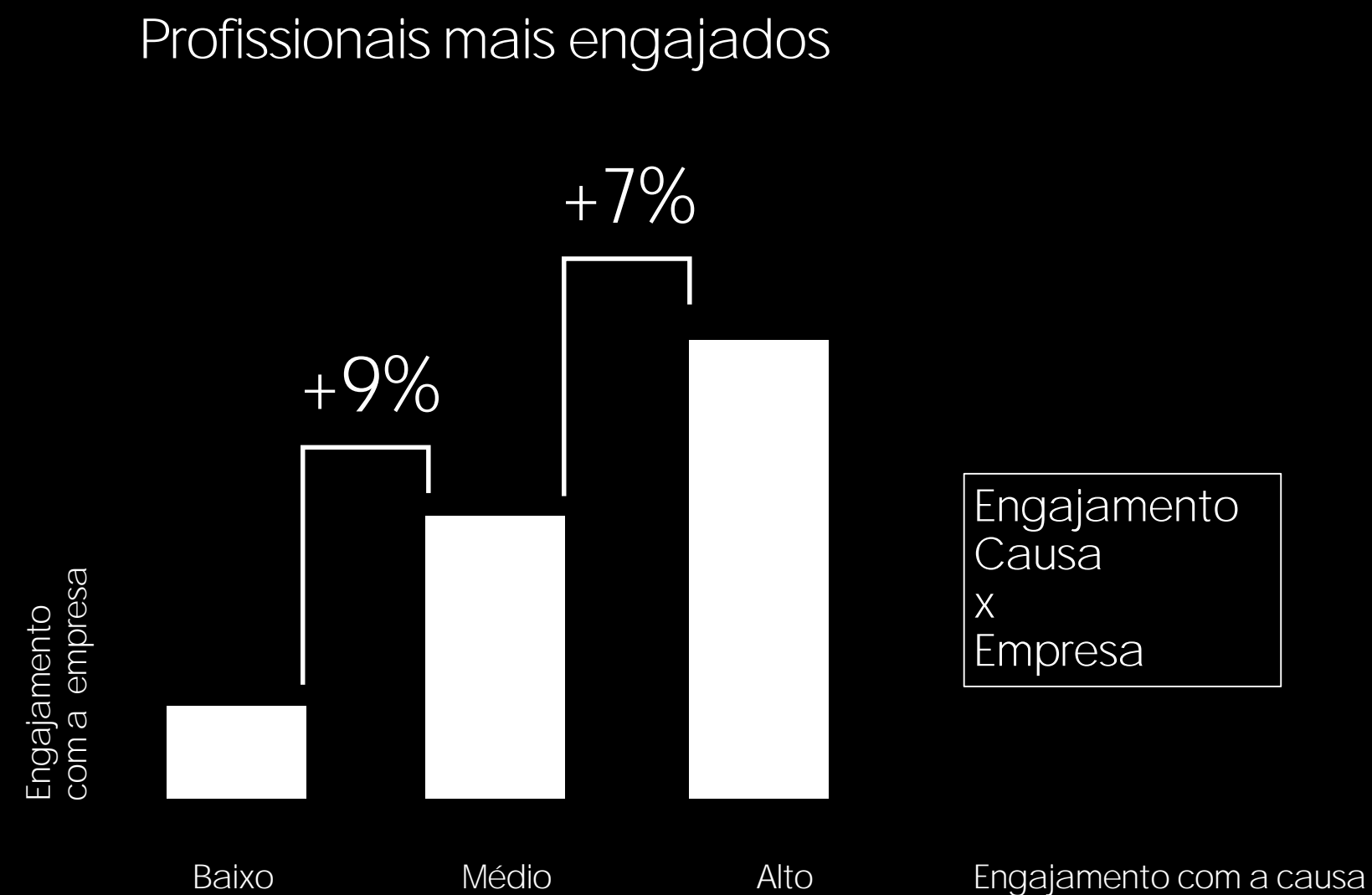
+ identificação e voz ativa

+ reconhecimento

+ embaixadores

# O engajamento é diretamente afetado

Engajamento



Profissionais que se envolvem com a causa no trabalho são até **16,3%** mais engajados com a empresa.

## Relação direta

Quanto mais a empresa incentiva a diversidade racial interna, mais profissionais engajados com a causa ela terá.

# + ENGAJAMENTO

=

+ PRODUTIVIDADE

+ INOVAÇÃO

+ BEM ESTAR

- TURNOVER

- ABSTINÊNCIA

+ LUCRO

+ TRABALHO EM EQUIPE

- ASSÉDIO

+ SATISFAÇÃO

- PREJUÍZOS

- TEMPO IMPRODUTIVO

+ CLIENTES

+ ADMIRAÇÃO

# ENGAJAMENTO COM A DIVERSIDADE RACIAL



# Dashboard Geral Causa

Engajamento

## O que é engajamento com uma causa?

Conjunto de conexões racionais e emocionais entre pessoas e causas. As conexões são: **Conscientização, Compromisso, Pertencimento, Orgulho e Compartilhamento.**

### Comentário geral

O engajamento dos profissionais com a causa é intermediário. Pertencimento e orgulho são as conexões que se destacam, pois políticas e ações voltadas para a equidade racial são admiradas pelos profissionais e fazem com que se sintam mais orgulhosos da organização.

Em contrapartida, o papel da empresa precisa ser cumprido além do discurso, envolvendo a todos, de modo que a conscientização da causa ganhe capilaridade e possa ser compartilhada.

Sem isso, os profissionais negros não se sentem seguros para tomar iniciativas e abordar o assunto externamente.



### Pilares mais fortes

3,89

Pertencimento

3,53

Orgulho



### Pilares que precisam de mais atenção

2,61

Compartilhamento

3,25

Conscientização

3,13

Compromisso

Visão geral

Engajamento

# Conscientização

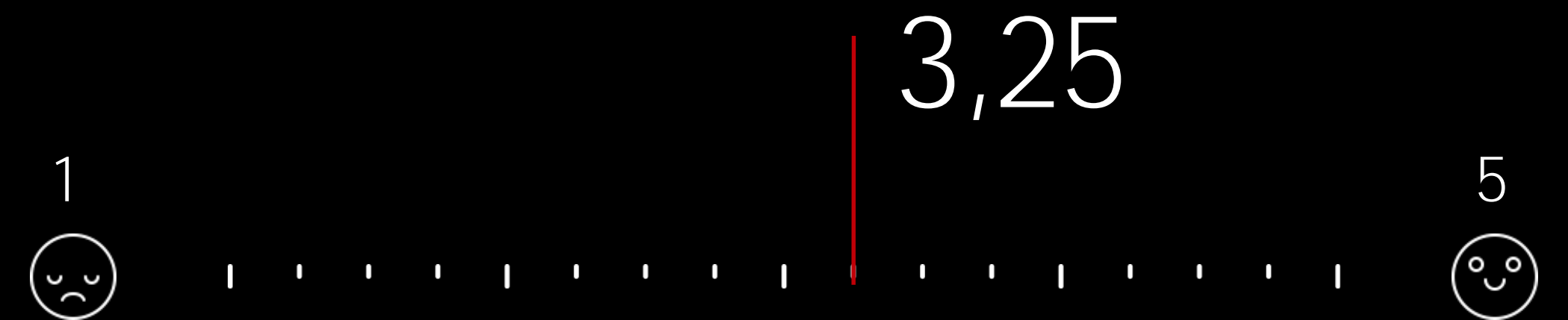
Conscientização é o quanto um público ou grupo de pessoas entende ou ouve falar sobre uma causa, e o quanto ela é comunicada.

## Percepção geral

A falta de posicionamento da empresa é o principal impeditivo para o bom entendimento do assunto.

Embora o tema de diversidade racial seja o mais ouvido, também é o que precisa ser ainda mais discutido, mesmo com a aparente representatividade.

Para isso, todas as áreas precisam estar envolvidas, assim como as lideranças.



## Principais destaques



3,42 Conhece líderes negros

## Principais pontos de atenção

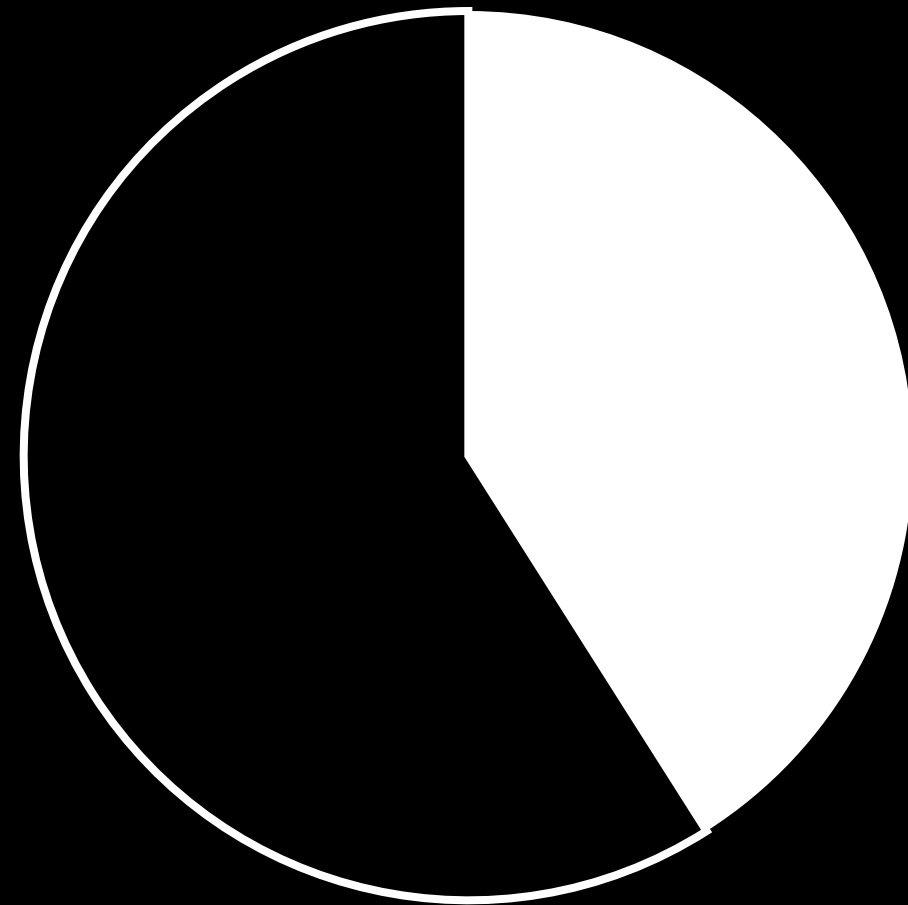


3,09 Ouviu falar de diversidade na empresa



Visão geral  
Conscientização

Engajamento



# 41%

dos profissionais ouvem falar frequentemente sobre diversidade na empresa em que trabalham.

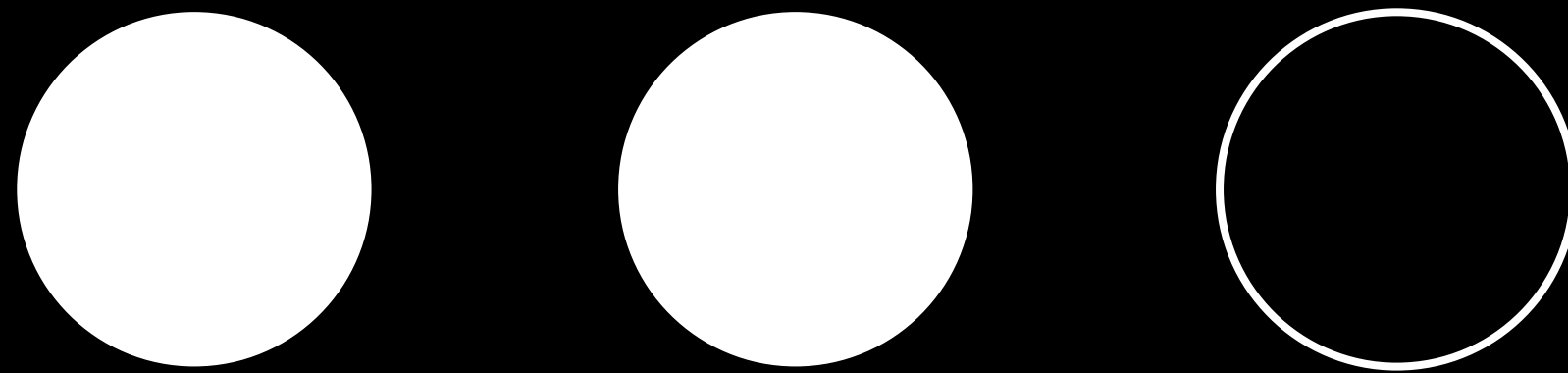
Entre os temas ouvidos

- 1 Etnia/Raça e Orientação sexual
- 2 Religião
- 3 Pessoas com Deficiência

Para os RHs, as áreas que precisam estar mais envolvidas com tema são: **RH, Comunicação, Jurídico, Diversidade e Sustentabilidade**

Visão geral  
Conscientização

Engajamento



## 2 em cada 3

Profissionais negros afirmam que o tema de diversidade étnico-racial é o que precisa ser mais discutido na empresa

# 2º

Orientação Sexual 53%

# 3º

Gênero e Classe social 45%



"A missão começa no CEO, alta liderança, top-down, capacitar todas as equipes para essa nova diretriz."

Recrutador

Visão geral

Engajamento

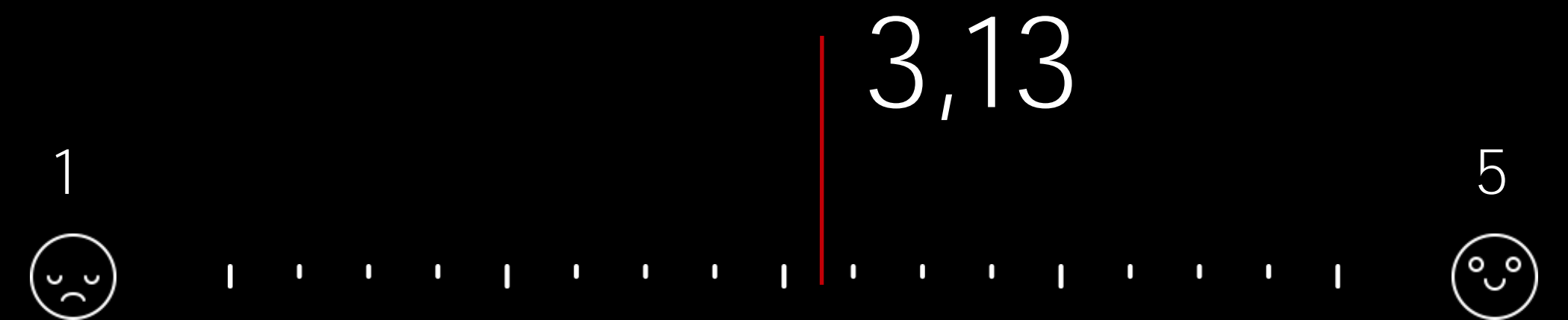
# Compromisso

Compromisso é o quanto as pessoas estão dispostas a participar de algo, e o quanto recebem condições para isso.

## Percepção geral

Os profissionais percebem as próprias empresas e o mercado muito engessados, com poucas ações voltadas para a inclusão e aumento da diversidade racial, além do baixo comprometimento das lideranças.

Os negros são os mais propensos a participar e pensar nesses atributos no momento de decidir onde trabalhar.



## Principais destaques



3,25

A empresa incentiva a diversidade étnico-racial de seus profissionais

## Principais pontos de atenção



2,92

Privilegiaria empresas que possuem políticas de equidade racial

Visão geral

Engajamento

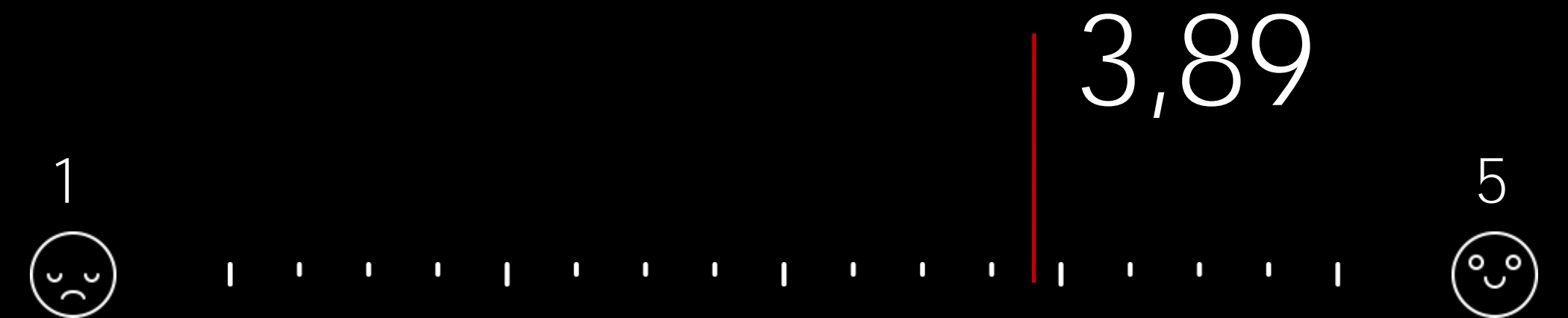
# Pertencimento

Pertencimento é o quanto as pessoas se identificam com alguma coisa, sentem que têm voz ativa e que fazem parte.

## Percepção geral

A participação dos profissionais depende da postura da empresa.

Mas esse desejo de participação do profissional negro só não é mais alto devido ao receio de discutir o tema e não ser bem recebido.



## Principais destaques



3,89

Participaria dos fóruns/grupos se a empresa incentivasse



2 a cada 3 profissionais afirmam que participariam de fóruns e grupos de discussão se a empresa incentivasse.

Visão geral

Engajamento

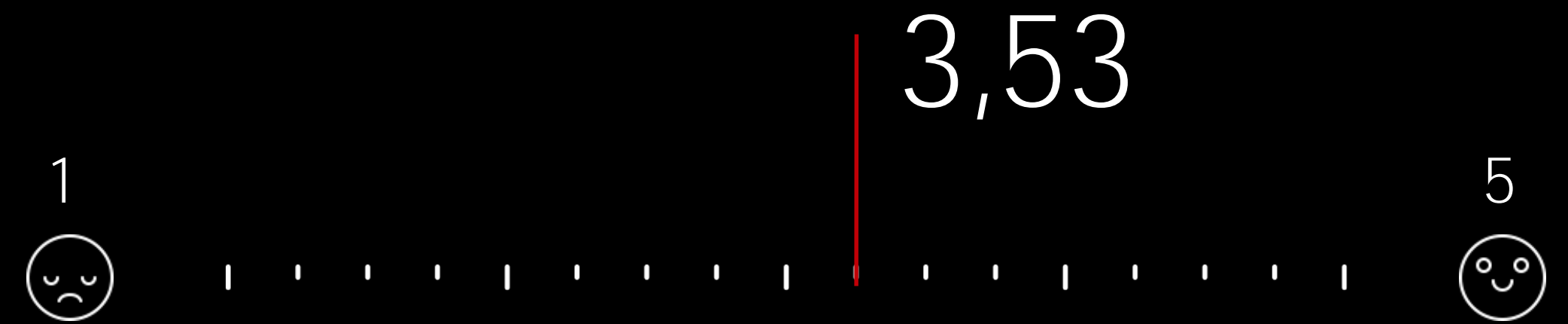
# Orgulho

Orgulho é o quanto as pessoas reconhecem a importância de algo e o propósito contido nisso, e o quanto são reconhecidas por construir junto.

## Percepção geral

Ambos os profissionais reconhecem e admiram as iniciativas e ações que a empresa faz sobre o tema (quando faz), pois acreditam que seja seu papel, assim como qualquer outra responsabilidade.

Mas ainda há uma oportunidade de aumentar essa conexão, principalmente, através do aumento da conscientização.



## Principais destaques



3,53

Tenho orgulho de trabalhar em uma organização que é preocupada com o tema

"Me sinto feliz porque as empresas em que trabalho discutem esse tema, está na pauta. Acho importante, questão de justiça."

Gestor



2 a cada 3 profissionais de RH afirmam que os funcionários que trabalham em empresas com políticas de equidade racial se sentem mais orgulhosos.

53% dos profissionais afirmam ter orgulho disso na empresa.

## Visão geral

Engajamento

# Compartilhamento

Compartilhamento é o quanto existe disseminação interna ou externa de algo, passando pela existência de embaixadores e empoderamento deles.

## Percepção geral

É a conexão mais baixa entre as 5.

Os profissionais, de modo geral, não percebem uma postura ativa das empresas sobre o tema, principalmente, nas ações. Essa dificuldade reflete nos desafios percebidos nas outras conexões.

Se o profissional não conhece a postura da empresa sobre o assunto, não tem como falar sobre isso.

De modo geral, afirmam que o ambiente da empresa não incentiva o debate sobre equidade racial.



## Principais destaques



2,61

A empresa incentiva fóruns e grupos de discussão sobre diversidade racial

Conclusão – Engajamento com a causa

Engajamento

# Engajamento

## Com a diversidade racial

3,28

Negros - 3,30

Não negros - 3,23



## Conscientização

Mesmo a percepção de diversidade nas empresas sendo baixa para ambos os públicos, os profissionais negros percebem mais a falta de representatividade.



## Compromisso

Ambos os profissionais percebem o baixo compromisso das empresas com a diversidade, mas os negros são os que se mostram mais dispostos a escolher empresas com equidade racial.



## Pertencimento

Há um alto interesse dos profissionais (principalmente os profissionais negros), em participar de ações relacionadas ao tema quando incentivados pela empresa. Há grande oportunidade para os profissionais serem proativos.



## Orgulho

Os profissionais negros e não negros veem importância na causa, mas não enxergam as empresas onde trabalham incentivando isso.



## Compartilhamento

Os profissionais percebem uma postura acomodada das empresas sobre o assunto, não veem disseminação e nem diálogo.

Conclusão – Engajamento com a empresa

Engajamento

# Engajamento Com a empresa

4,07

Negros – 4,07

Não negros – 4,06



## Conscientização

Ambos os profissionais possuem alto nível de informação sobre a empresa e da função que desempenham.



## Compromisso

A dedicação com a empresa é semelhante entre os grupos. As motivações dos negros, contudo, são mais relativas às questões financeiras do que emocionais.



## Pertencimento

No geral, os grupos possuem uma boa relação com colegas e líderes. Mas os valores da empresa nem sempre são transmitidos e percebidos com clareza.



## Orgulho

Percebe-se elevado sentimento de importância do próprio trabalho para negros e não negros, mas a percepção de reconhecimento muda entre os grupos.

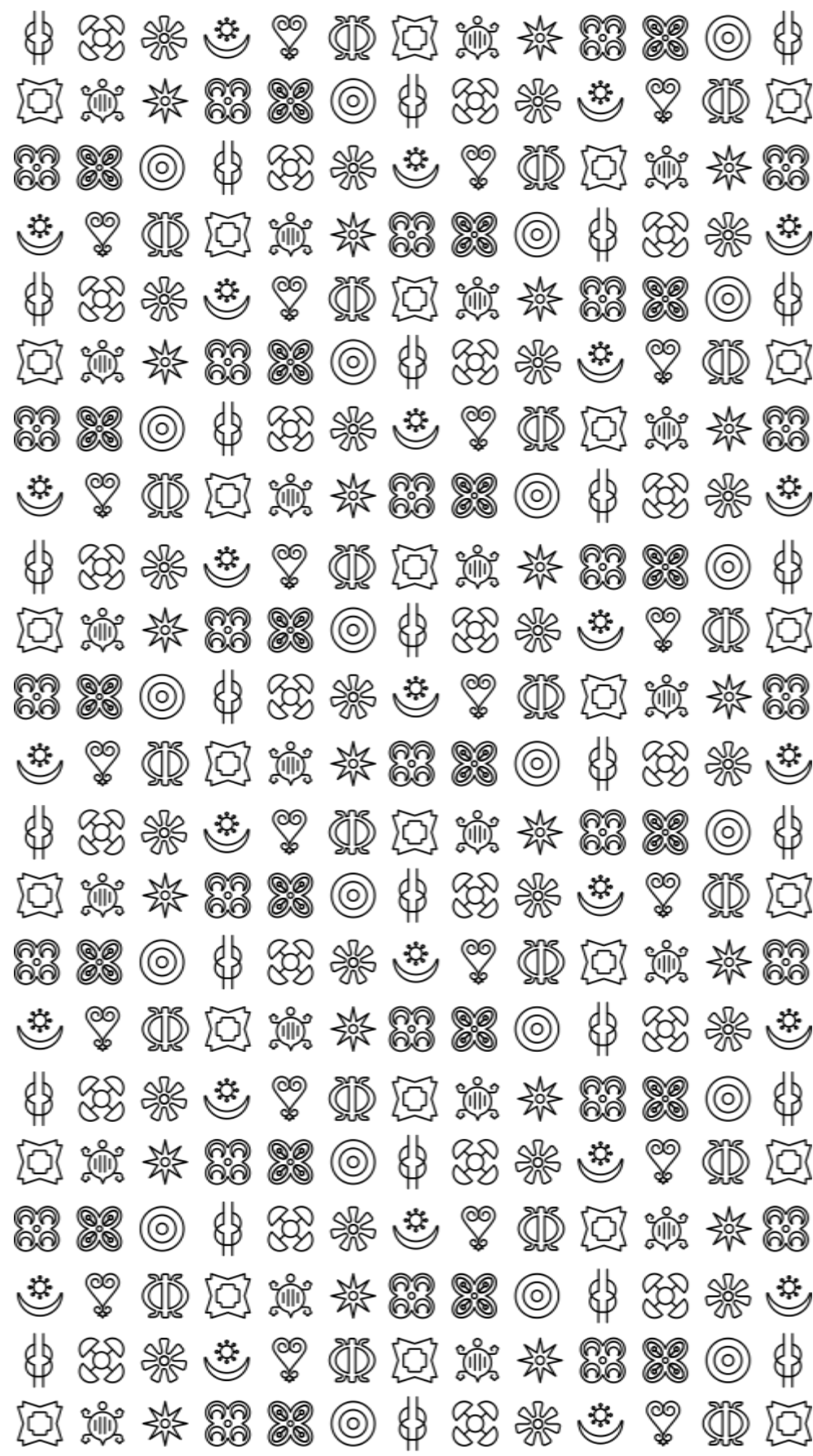


## Compartilhamento

Pequena tendência de mais profissionais negros falarem bem da empresa para outras pessoas.



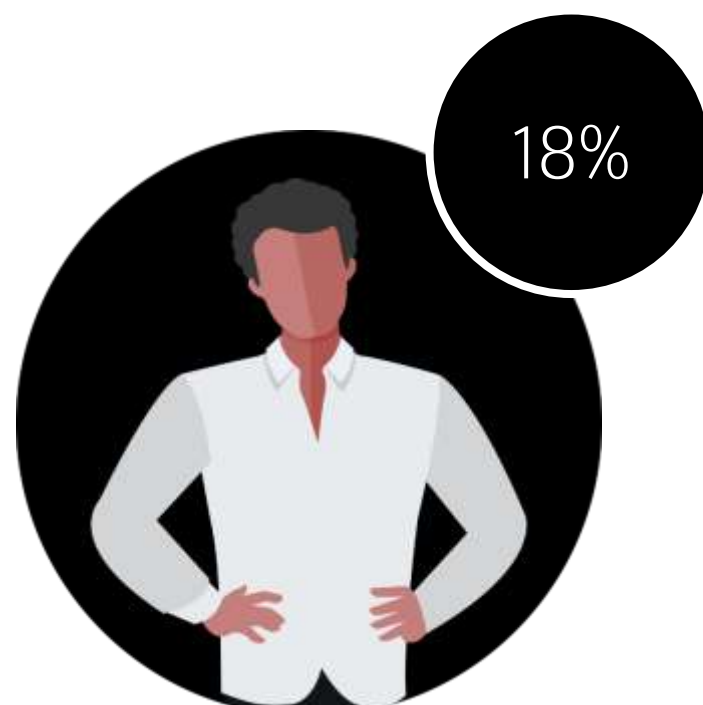
ENTENDENDO  
 MELHOR A RELAÇÃO  
 ENTRE RACISMO E  
 ENGAJAMENTO COM  
 A EQUIDADE RACIAL,



CONSEGUIMOS  
 IDENTIFICAR 5 PERFIS  
 COMPORTAMENTAIS  
 DO PROFISSIONAL  
 NEGRO



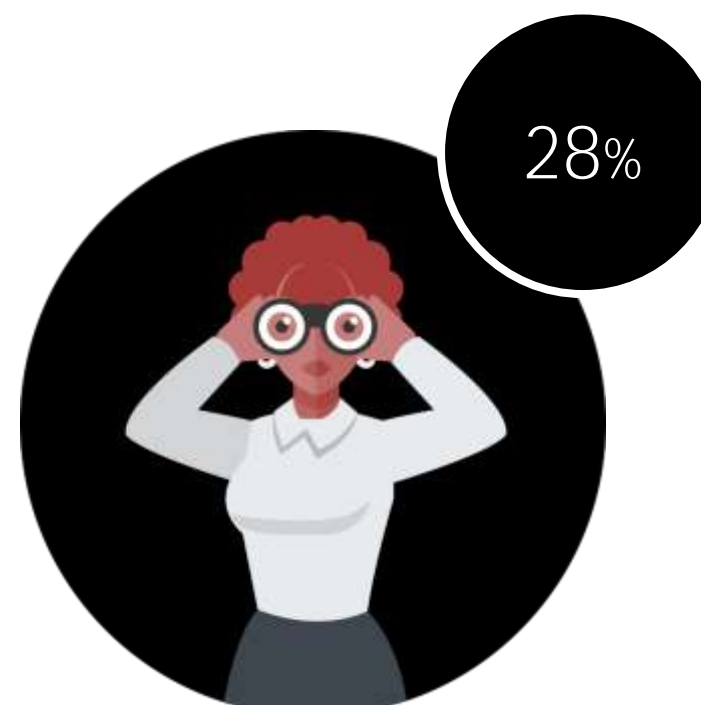
# PERSONAS



## CALEJADO

Mais sofreu racismo  
 Mais crítico das ações ou ausência delas na empresa  
 Mais influenciado a escolher empresas preocupadas

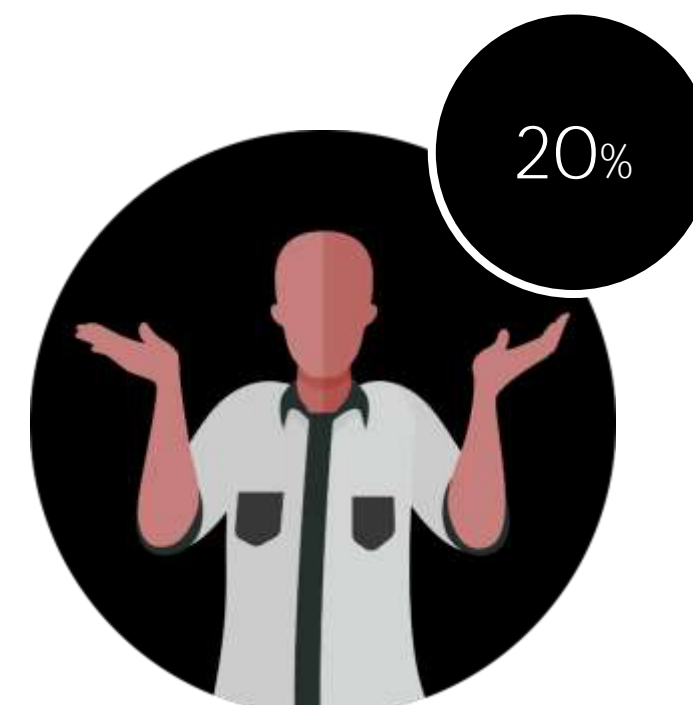
#FACILITADOR



## SENTINELA

Também sentiu a influência do racismo  
 Valoriza as tentativas da empresa  
 Criticará se não vir iniciativas

#APOIADOR



## CONFORMADO

Passou por poucas situações de racismo  
 Está em cima do muro  
 Não acha que o tema seja tão importante nas empresas

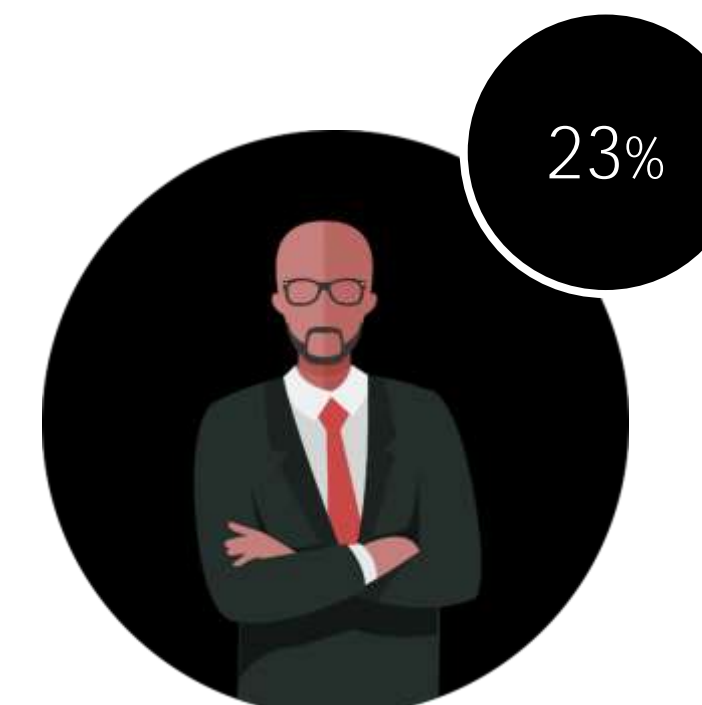
#NEUTRO



## INOCENTE

Não sofreu ou presenciou racismo  
 É quem mais percebe o ambiente diverso  
 Vai participar se a empresa mostrar que é importante

#SEGUIDOR

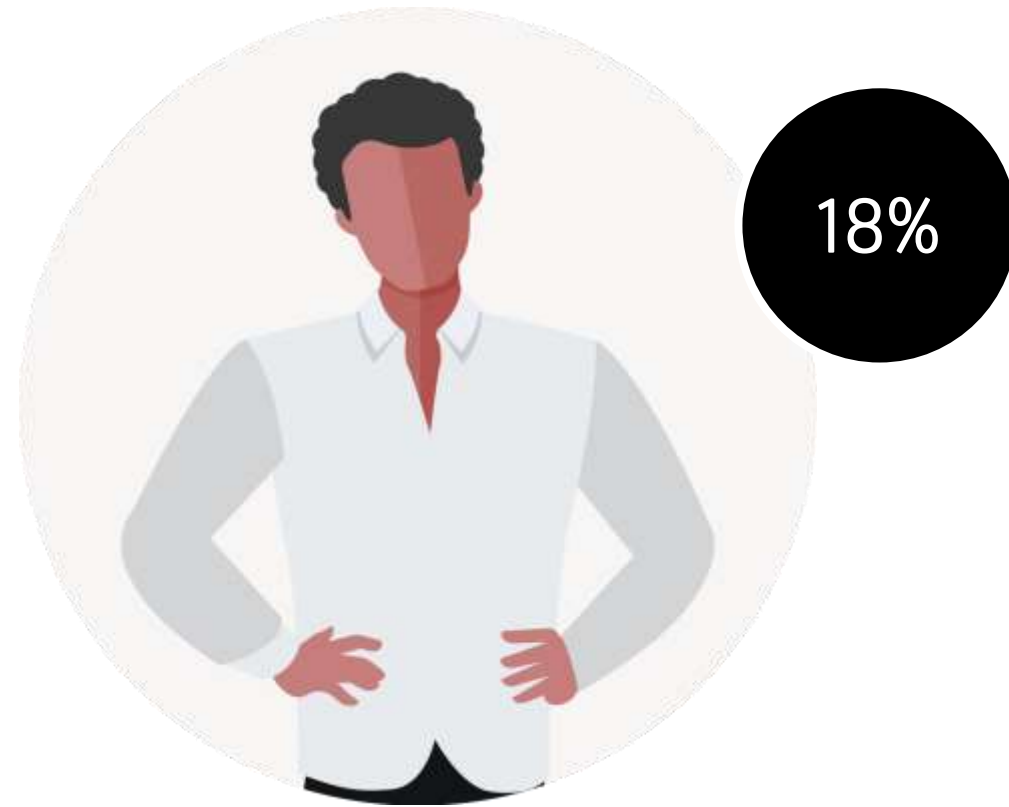


## MERITOCRATA

Sofreu poucas situações de racismo  
 Não tem interesse em falar do assunto  
 Acha que o esforço deve vir do profissional

#AFASTADO

Perfis



## Calejado

Engajamento

3,49

Conscientização	2,93
Compromisso	4,09
Pertencimento	4,36
Orgulho	3,69
Compartilhamento	2,39

“ Acho que por falta de bom senso das pessoas, é algo que a empresa precisa abordar para que as pessoas entendam que racismo é crime. ”

## Perfil e descrição

É o profissional que mais se identifica com a causa, devido às experiências negativas que já teve.

Possui um olhar mais sensível para situações de racismo no dia a dia, por isso reconhece e valoriza as empresas que fazem algo para a temática racial, mas também é o primeiro a criticar quando não fazem.

É participativo e pode liderar as iniciativas em empresas que realizam alguma ação.

## #Facilitador

### Como engajar: Conscientização e Compartilhamento.

Por sentir a influência do racismo no dia a dia, consegue perceber bem quando a empresa faz ou deixa de fazer algo voltado para esse tema. E vai cobrá-la por isso.

Envolvê-lo desde cedo nas ações vai ajudar na boa repercussão das iniciativas e engajar outros profissionais a participarem.

Alto potencial para ser porta-voz. Deixe-o bem informado, se possível, liderando a ação.

## Comportamento

Experiência com o racismo

NÃO IMPACTADO

IMPACTADO

Participação nas ações da empresa

ACOMODADO

PARTICIPATIVO

Como vê ações na empresa

INDIFERENTE

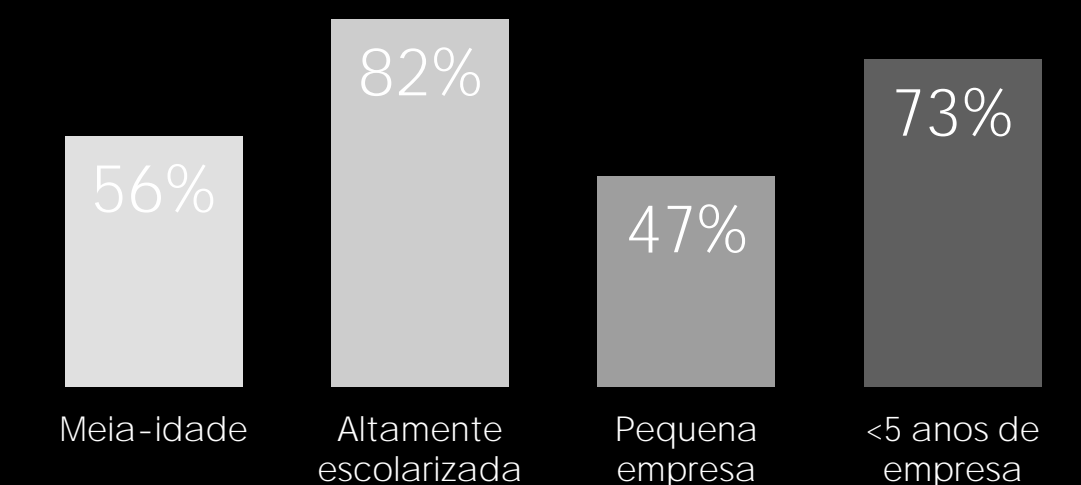
CRÍTICO

Interesse em empresas preocupadas

REPELIDO

ATRAÍDO

## Chance de encontrar





28%

Perfis

## Sentinela

Engajamento

3,57

Conscientização	3,34
Compromisso	3,73
Pertencimento	4,25
Orgulho	3,79
Compartilhamento	2,72

“ Acho que o número de negros, que já cresceu, precisa continuar aumentando porque ainda não é suficiente. ”

## Perfil e descrição

Profissional que não percebe com facilidade as situações de racismo no dia a dia da empresa e não sentiu tanto essa influência na sua trajetória profissional.

Confia no RH para recorrer em situações de racismo, pois mesmo sabendo que está longe do ideal, acredita que a empresa seja bem intencionada, por já ver alguns negros no ambiente de trabalho.

Acredita que toda iniciativa é positiva. Mas criticará se nada estiver sendo feito.

## #Apoiador

### Como engajar: Conscientização e Compartilhamento.

Conhece algumas ações que a empresa faz e valoriza as tentativas de mudança de cenário.

Mas não é quem tomará a iniciativa para liderar a empresa sobre como está sendo feita a inclusão.

Ele é um apoiador da causa. Participará se vir que a empresa está agindo. Como gosta de se sentir pertencente ao ambiente, envolvê-lo mais o fará compartilhar mais as iniciativas.

## Comportamento

Experiência com o racismo

NÃO IMPACTADO

IMPACTADO

Participação nas ações da empresa

ACOMODADO

PARTICIPATIVO

Como vê ações na empresa

INDIFERENTE

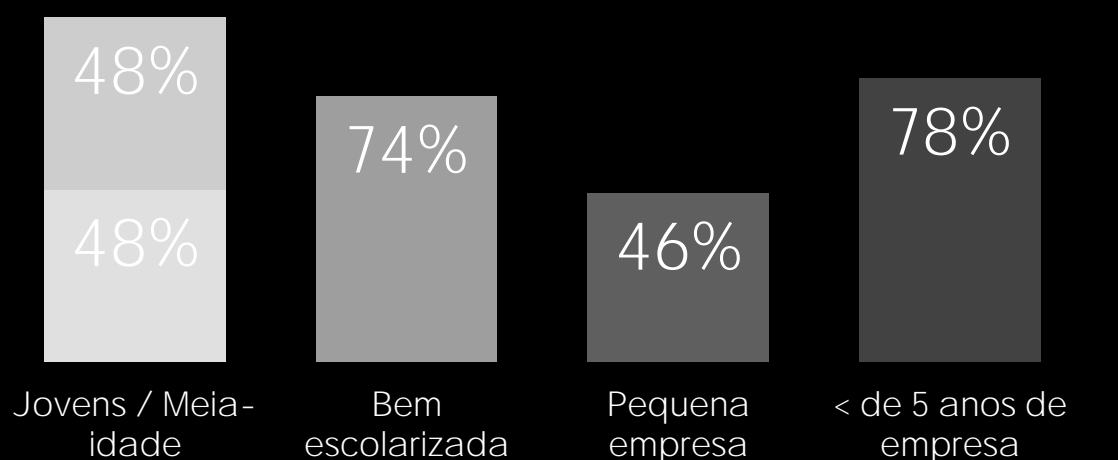
CRÍTICO

Interesse em empresas preocupadas

REPELIDO

ATRAÍDO

## Chance de encontrar



Perfis



## Conformado

Engajamento

3,33

Conscientização	3,38
Compromisso	3,17
Pertencimento	3,88
Orgulho	3,50
Compartilhamento	2,71

“ A proporção de negros é menor que a proporção de brancos, mas deveria ficar como está porque não tem jeito. ”

## Perfil e descrição

Está em cima do muro. Não vê a diversidade como importante, de modo geral, o que acaba impactando na visão de responsabilidade da própria empresa.

Não enxerga um papel transformador na empresa e não acredita que o cenário possa mudar. Também não sofreu muitas situações de racismo, o que gera baixa consciência sobre o assunto e seu impacto.

## #Neutro

### Como engajar: Compromisso e Compartilhamento.

Possui um conhecimento raso das ações que a empresa faz e percebe seu reflexo em coisas pontuais.

Quando vê alguma representatividade, já se sente contemplado e não questiona. Não vê como responsabilidade da empresa tratar esse tema e, por isso, não fala muito, e pouco se envolve.

Para engajar esta persona, a empresa precisa criar uma maior consciência e aproximá-la de profissionais mais envolvidos.

## Comportamento

Experiência com o racismo

NÃO IMPACTADO | IMPACTADO

Participação nas ações da empresa

ACOMODADO | PARTICIPATIVO

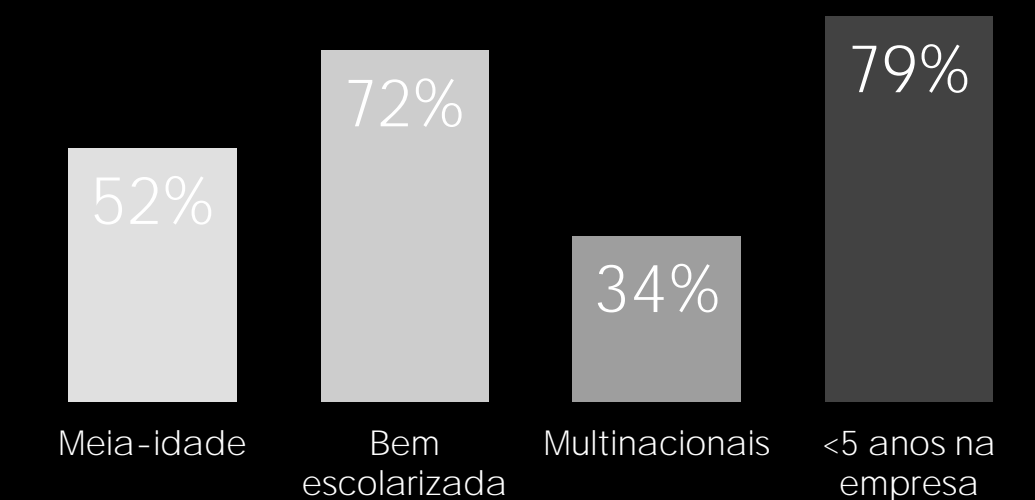
Como vê ações na empresa

INDIFERENTE | CRÍTICO

Interesse em empresas preocupadas

REPELIDO | ATRAÍDO

## Chance de encontrar



Perfis



## Inocente

Engajamento

3,03

Conscientização	3,23
Compromisso	2,61
Pertencimento	3,49
Orgulho	3,39
Compartilhamento	2,43

“ Hoje já vejo uma evolução grande, nas empresas não é diferente. ”

## Perfil e descrição

Em geral, não sofreu ou presenciou situações de racismo, e por isso não é tão apegado à causa. Mesmo sabendo que acontece no mercado de trabalho.

Tende a ver um ambiente mais diverso, mesmo sabendo que a empresa não realiza ações concretas de diversidade racial.

A pouca experiência com o mercado de trabalho o faz ver a postura da empresa de forma romântica, quase que ideal.

## #Seguidor

Como engajar: Compromisso e Compartilhamento.

Tem consciência mediana do tema, mas não consegue conectar isso dentro da empresa.

Por estar iniciando carreira e com pouco tempo de empresa, está preocupado com demandas do dia a dia da profissão e menos com a questão racial, mesmo achando o assunto importante.

Para engajar, é preciso mostrar que o tema é importante para o negócio e é tratado com prioridade pela empresa.

## Comportamento

Experiência com o racismo

NÃO IMPACTADO | IMPACTADO

Participação nas ações da empresa

ACOMODADO | PARTICIPATIVO

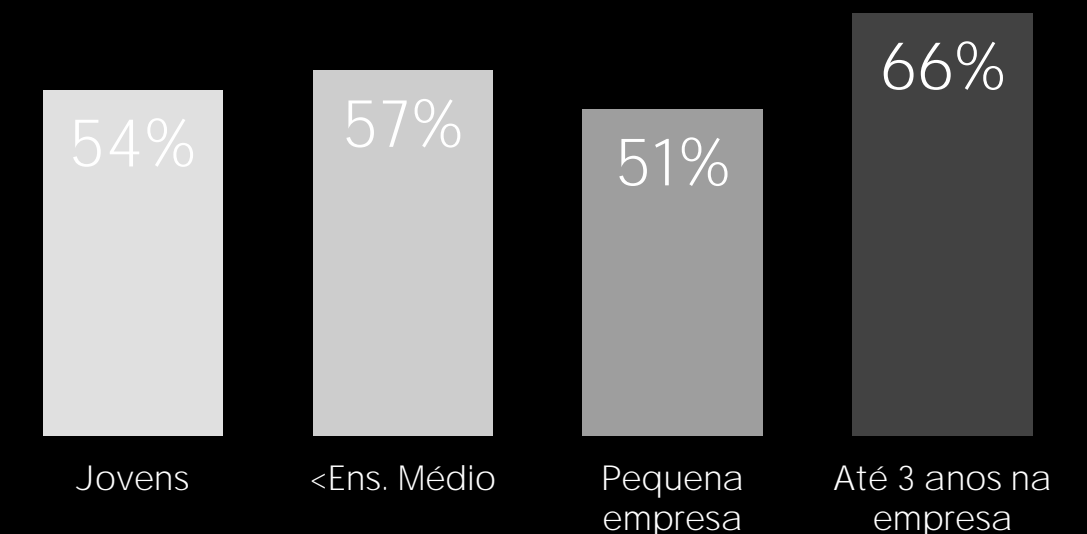
Como vê ações na empresa

INDIFERENTE | CRÍTICO

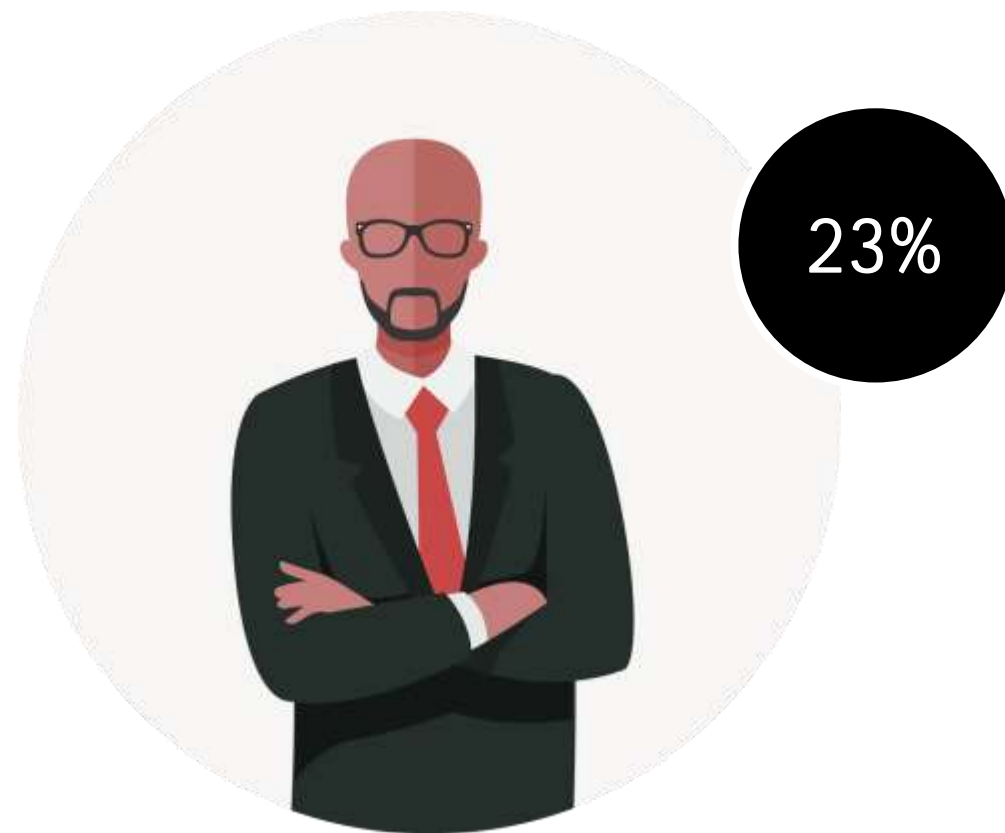
Interesse em empresas preocupadas

REPELIDO | ATRAÍDO

## Chance de encontrar



Perfis



## Engajamento

2,96

Conscientização	3,22
Compromisso	2,14
Pertencimento	3,50
Orgulho	3,29
Compartilhamento	2,67

“ As empresas visam mais o profissionalismo e do estudo do que a cor da pessoa na hora de contratar ou promover. Depende mais da pessoa. ”

## Perfil e descrição

Persona com maior percepção de representatividade racial no ambiente de trabalho, não só de colegas como de líderes.

Possui uma visão mais meritocrática por ter sofrido pouquíssimas situações de racismo ao longo da vida e carreira.

Não tem interesse em falar de equidade racial.

## #Afastado

## Como engajar: Compromisso e Compartilhamento.

Ele está cansado de ouvir e falar desse tema. Para ele a situação já está melhorando e depende principalmente do profissional mudar essa realidade.

É preciso conscientizar esta persona, chamando-a para a conversa, mostrando que ela faz parte da solução.

Permitir seu protagonismo e envolvê-la em projetos que não tenham relação direta com o tema racial contribuirá muito para a causa, pois ela atuará como referência/espelho para quem está começando.

## Comportamento

Experiência com o racismo

NÃO IMPACTADO IMPACTADO

Participação nas ações da empresa

ACOMODADO PARTICIPATIVO

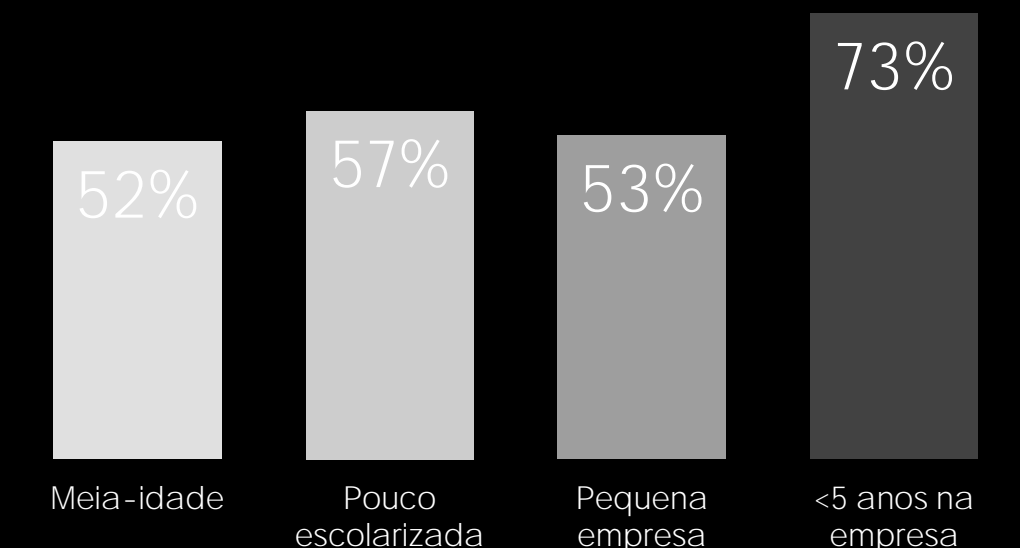
Como vê ações na empresa

INDIFERENTE CRÍTICO

Interesse em empresas preocupadas

REPELIDO ATRAÍDO

## Chance de encontrar





# FLUXO DE ENGAJAMENTO



# EMPRESA

## Conscientização

## Compromisso

## Pertencimento

## Orgulho

## Compartilhamento

### Objetivos

Gerar e aumentar conhecimento sobre o tema e sobre o cenário atual da empresa

Assumir os desafios e estipular metas para alcançar a diversidade racial

Se posicionar sobre o tema. Incentivar a participação nas ações. Dar voz e protagonismo aos profissionais negros

Reconhecer as iniciativas presentes na empresa e no mercado.

Expor o posicionamento e ações para dentro e fora da empresa. Estimular profissionais e outras empresas.

### Ações

- Debates, palestras, treinamentos
- Semana de Diversidade
- Mentorias
- Comunicação interna

- Mensurar/Censo
- Planejamento estratégico da diversidade
- Metas de contratação, retenção e promoção
- Incentivar/apoiar projetos externos para capacitar jovens
- Contratar especialistas
- Rever critérios de seleção

- Comitê temático
- Representatividade na comunicação interna e externa
- Revisão de *dress code* (ex: cabelo)
- Ações para integração nas equipes e com líderes

- Incentivar e reconhecer ações realizadas pelas lideranças.
- Posicionar-se interna e externamente
- Se adequar a certificações de diversidade

- Estimular fóruns e eventos internos
- Comunicar postura e ações para funcionários e clientes.
- Realizar eventos e participar de associações

### Públicos

Facilitador  
RH/ Diversidade

Atingidos  
Todas as áreas  
Cadeia de valor  
Lideranças  
Todas as personas

Facilitador  
RH/ Diversidade  
Lideranças

Atingidos  
Todas as áreas  
Lideranças  
Profissionais não negros  
Todas as personas

Facilitador  
Lideranças  
Comunicação

Atingidos  
Todas as personas  
Todas as áreas  
Consumidor

Facilitador  
RH/ Diversidade

Atingidos  
Lideranças  
Consumidor  
Todas as personas  
Todas as áreas

Facilitador  
Comunicação  
Marketing

Atingidos  
Lideranças  
Consumidor  
Todas as personas  
Todas as áreas

# PROFISSIONAIS

## Conscientização

## Compromisso

## Pertencimento

## Orgulho

## Compartilhamento

### Objetivos

Gerar e aumentar a conscientização dos profissionais com a postura da empresa em relação à causa

Assumir o tema como assunto estratégico e estipular metas para acompanhar avanços

Aumentar, promover e incentivar a participação dos profissionais nas iniciativas internas

Reconhecer e encorajar iniciativas internas (liderança ou não)

Disseminar interna e externamente as ações feitas

### Ações

- Conhecer o público interno (área/função e anseios)
- Comunicar iniciativas
- Promover a discussão

- Metas de contratação
- Programa de aceleração e desenvolvimento de carreira
- *Mentoring/coaching*
- Parceria com entidades especializadas

- Escuta ativa e participativa
- Envolver os profissionais na estratégia e no desenvolvimento das iniciativas
- Estimular o empoderamento e protagonismo

- Premiar/reconhecer profissionais atuantes e gestores com políticas estruturadas
- Replicar iniciativas locais globalmente
- Comunicar valor agregado às iniciativas e os impactos positivos no negócio

- Incentivar a troca de experiências entre os funcionários
- Divulgar interna e externamente as ações
- Formar Comitês/fóruns
- Apoiar a causa em iniciativas externas à empresa

### Públicos

Facilitador  
RH  
Lideranças

Personas que precisam mais  
Calejado

Facilitador  
Lideranças

Personas que precisam mais  
Inocente  
Meritocrata

Facilitador  
RH  
Liderança  
Calejado

Personas que precisam mais  
Meritocrata  
Conformado

Facilitador  
Calejado  
Sentinela  
RH  
Lideranças

Personas que precisam mais  
Inocente

Facilitador  
RH  
Comunicação Interna  
Marketing  
Área de Diversidade

Personas que precisam mais  
Todas as personas

# Papel dos profissionais

## NEGRO

Formar grupos, comitês e se unir a outros profissionais negros

Indicar e recomendar profissionais negros para as vagas

Se candidatar às vagas, em todos os níveis hierárquicos

Dar ideias e feedbacks para a liderança e RH sobre as ações que estão sendo feitas

Maior posicionamento dos líderes negros sobre o assunto, para estimular e incentivar outros negros

Maior protagonismo

Dialogar com a alta hierarquia e demandar o debate internamente

## NÃO NEGRO

Participar das iniciativas, unindo esforços nos comitês

Reconhecer o cenário e as diferenças de oportunidade, dando voz aos profissionais negros

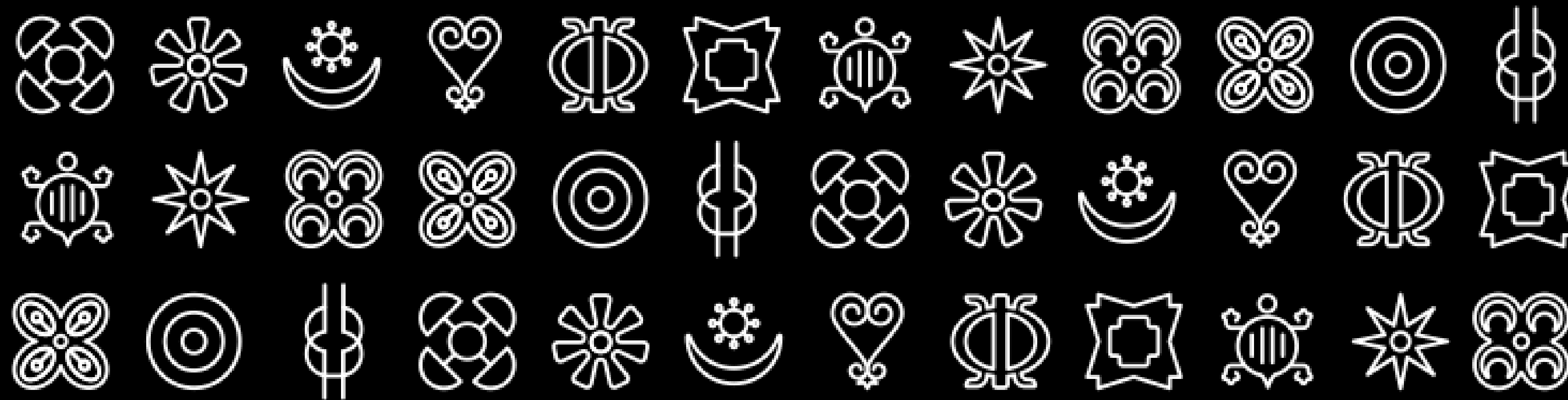
Acolher bem os profissionais negros na equipe

Aprender e discutir sobre o tema na empresa

# CONCLUSÕES E INSIGHTS

O que poderia ser feito para aumentar a diversidade racial?





COMO AS EMPRESAS PODEM SE PREPARAR MELHOR PARA TER IGUALDADE RACIAL?

# JORNADA DA DIVERSIDADE

**SE QUESTIONAR**  
Entender o papel da empresa nisso

1

2

**DIAGNOSTICAR**  
Entender o contexto e seus desafios

3

**POSICIONAR INTERNAMENTE**  
desmistificar e engajar liderança

4

**AGIR INTERNAMENTE**

- **definir políticas e estratégias**
- **treinar as pessoas**
- **comunicar**
- **estipular metas**

5

**AGIR EXTERNAMENTE**

- evitar algumas práticas e preconceitos
- **buscar e incluir profissionais negros**

6

**POSICIONAR EXTERNAMENTE**  
divulgar boas práticas, fomentar o debate no mercado e se associar à outras empresas

7

**ACOMPANHAR**  
**MENSURAR**  
**MELHORAR**

O que poderia ser feito?

## Cotas como solução?

Conclusões  
e Insights

43%

dos entrevistados  
são contra.

49%

dos profissionais  
não negros.

60%

do RH

40%

dos entrevistados  
são a favor.

47%

dos profissionais  
negros.



"Tem o lado bom e o ruim.

O lado bom é dar oportunidade para alguém que provavelmente não teria. O lado ruim é permitir que a empresa só coloque lá dentro por ser lei, sem preocupação social, sem incentivar, sem permitir que cresça.

Ao mesmo tempo, sem as cotas, como os negros sem uma universidade de prestígio, uma pós-graduação, vão ter oportunidades reais nas empresas?"

Professional



## Problemática das cotas

Conclusões  
e Insights

- 1 Falta de compreensão sobre como funcionariam as cotas
- 2 Receio dos impactos que causariam na dinâmica interna das empresas
- 3 Ideia de racismo reverso



**"A questão não é entrar, é ficar e ficar bem.**  
Não tem como mudar por causa de uma lei, a cultura em si precisa mudar. As empresas precisam se mover."

Prof. Ivan, ECA-USP

## Alternativas...

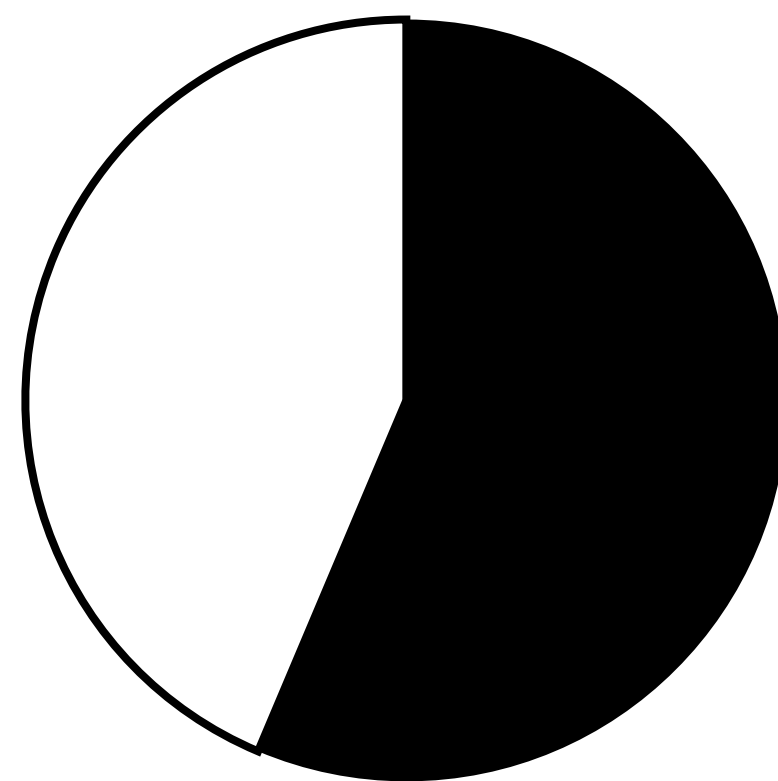
- 1 As empresas precisam ser proativas. Não esperar ações regulatórias
- 2 Incentivos premiais, fiscais que estimulem as empresas
- 3 Unir esforços e fomentar iniciativas com associações e redes voltadas para o tema



**"Pensar em formas premiais, não só com punição, mas incentivando de forma positiva aquelas que fazem, mostrando o valor que isso tem e fomentar as práticas realizadas."**

Daniel Teixeira, Ceert

Como as universidades podem ampliar o ingresso do jovem negro no mercado de trabalho?



62%

dos estudantes acreditam que as universidades não contribuem para a inclusão racial.

Mas não são elas que estão formando os futuros profissionais?

Como poderiam contribuir mais?

Envolvendo o corpo docente

Ações afirmativas

Colocando o assunto em pauta/debates

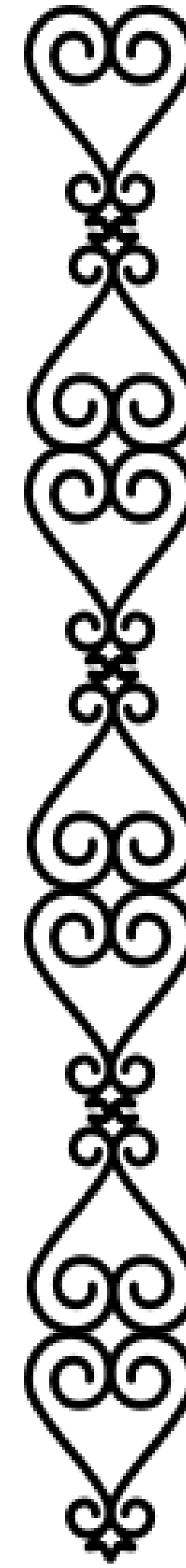
Discutir na grade curricular/conteúdo online

Disponibilizando espaço para alunos debaterem

Trazendo representatividade: pensadores e teóricos negros nas aulas

Pesquisas sobre o universo da desigualdade racial no Brasil

# Engajamento dos profissionais negros com o mercado de trabalho



Forte percepção de racismo no mercado de trabalho

Dificuldade de ingressar, permanecer e ascender na empresa

Ausência de referências negras e representatividade

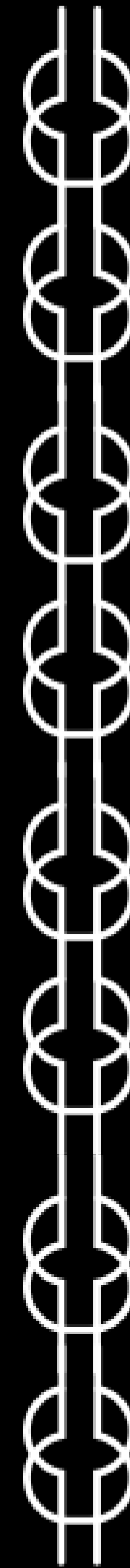
Sentimento de insegurança, baixa autoestima, pouco acesso a competências exigidas

Medo de ficar em evidência, ser visto como vítima e ser tratado com diferenciação na empresa

Comportamento do profissional em relação à causa na empresa é influenciado pelas experiências de racismo

Reconhece, admira, valoriza e prioriza empresas que possuem políticas e ações efetivas

# Engajamento das empresas com os profissionais negros



Poucas empresas estão se movimentando, a maioria é estrangeira

O assunto não está no planejamento estratégico das empresas: ações, métricas, metas, engajamento

Vieses negativos dos líderes e recrutadores ainda são os principais impeditivos para a contratação

Há uma tendência em buscar profissionais negros e negras para cargos de entrada

Benefícios são inquestionáveis: as empresas que estão se movimentando estão ganhando valor

Proatividade das empresas pode evitar a necessidade de medidas regulatórias



OBRIGADO!

GOSTOU E QUER SABER UM POUCO MAIS?  
ENTRE EM CONTATO COM A GENTE:  
[querofalarcom@santocaos.com.br](mailto:querofalarcom@santocaos.com.br)

