

Diversidade nas empresas

O QUE OS DADOS NOS CONTAM?

opinion  box

hsm
management



Sumário

Introdução _____	3
Metodologia e perfil da amostra _____	4
Principais insights _____	7
Diversidade nas empresas _____	8
Posicionamento das empresas _____	12
Discriminação dentro das empresas _____	13
Discriminação dos profissionais _____	15
Conclusão _____	17



Introdução

Se você está lendo este conteúdo no seu ambiente de trabalho, vamos propôr um rápido exercício: Quantas mulheres há em volta de você? E quantos negros? Tem alguém com mais de 50 anos? Quantas pessoas com deficiência? Há algum homossexual? E transexual?

Se os seus colegas de trabalho representam um grupo diverso de pessoas com relação ao gênero, orientação sexual, raça e idade, saiba que a sua empresa é uma exceção na realidade brasileira.

Apesar desse cenário, há um movimento claro no mundo corporativo de forma geral para mudá-lo. Você mesmo está interessado neste tema, já que baixou este conteúdo para ler – e isso nos deixa muito felizes.

O **Opinion Box** e a **Revista HSM Management** se uniram para fazer um estudo amplo sobre a diversidade nas empresas. Para isso, entrevistamos mais de dois mil profissionais de todas as regiões do Brasil que trabalham em organizações com mais de dez funcionários.

Alguns dados são alarmantes, mas há também indicadores positivos. Por exemplo, na visão dos profissionais, **dois terços da empresa colocam em prática ações para promoção da igualdade no ambiente de trabalho**. Esse é um ótimo jeito de começarmos a mudar a realidade das empresas.

Mas ainda há muito caminho a percorrer, especialmente para permitir que mais pessoas de grupos menos privilegiados cheguem ao mercado de trabalho.

Convidamos você a analisar e refletir sobre estes dados com muita atenção, sempre se perguntando: como podemos construir empresas mais diversas?

Boa leitura!

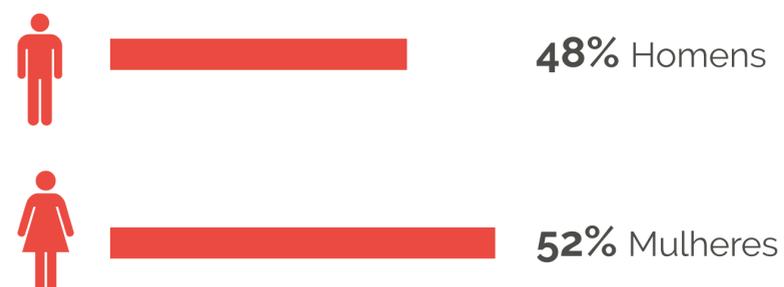
Metodologia e perfil da amostra

Perfil sociodemográfico

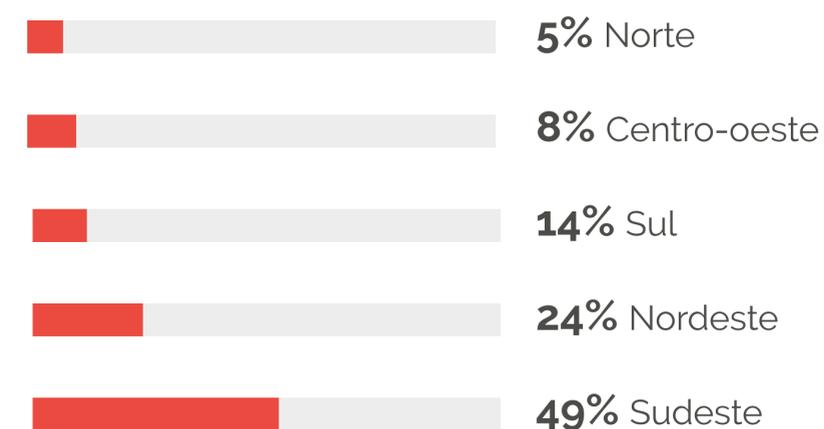
A pesquisa foi realizada no Painel do Opinion Box em setembro de 2019 com 2.025 pessoas que trabalham atualmente em empresas com mais de 10 funcionários. A margem de erro da pesquisa é de 2,2pp e o intervalo de confiança é de 95%.



Sexo



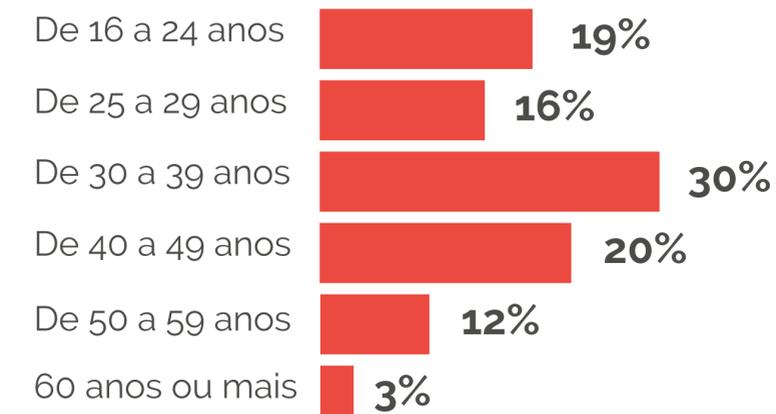
Região



Classe Social



Idade



Metodologia e perfil da amostra

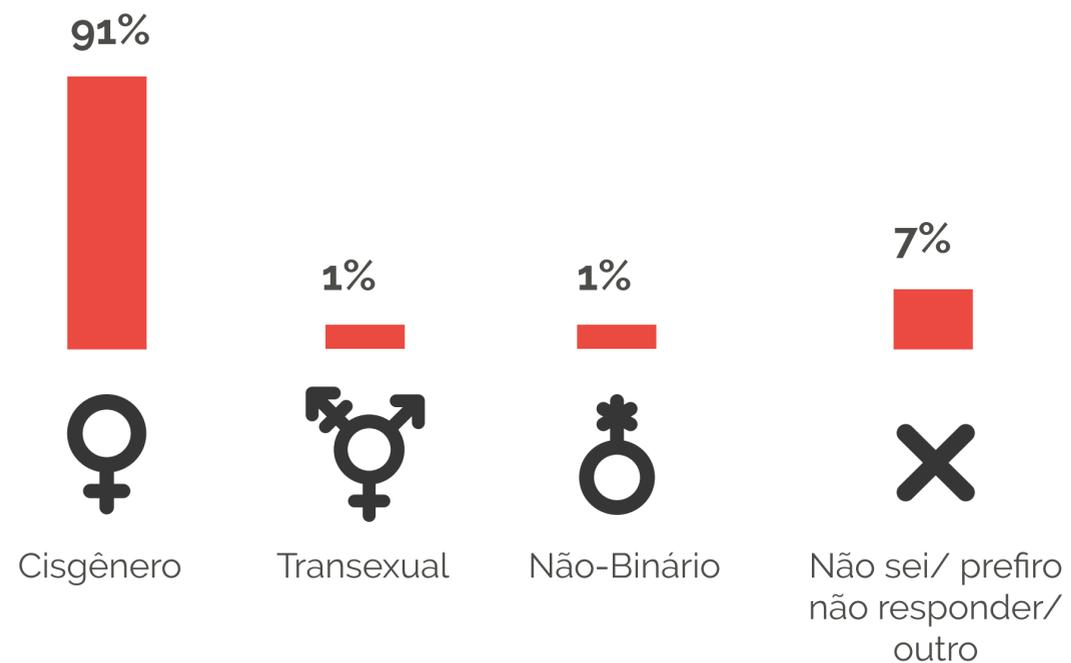
Principais insights

Diversidade nas empresas

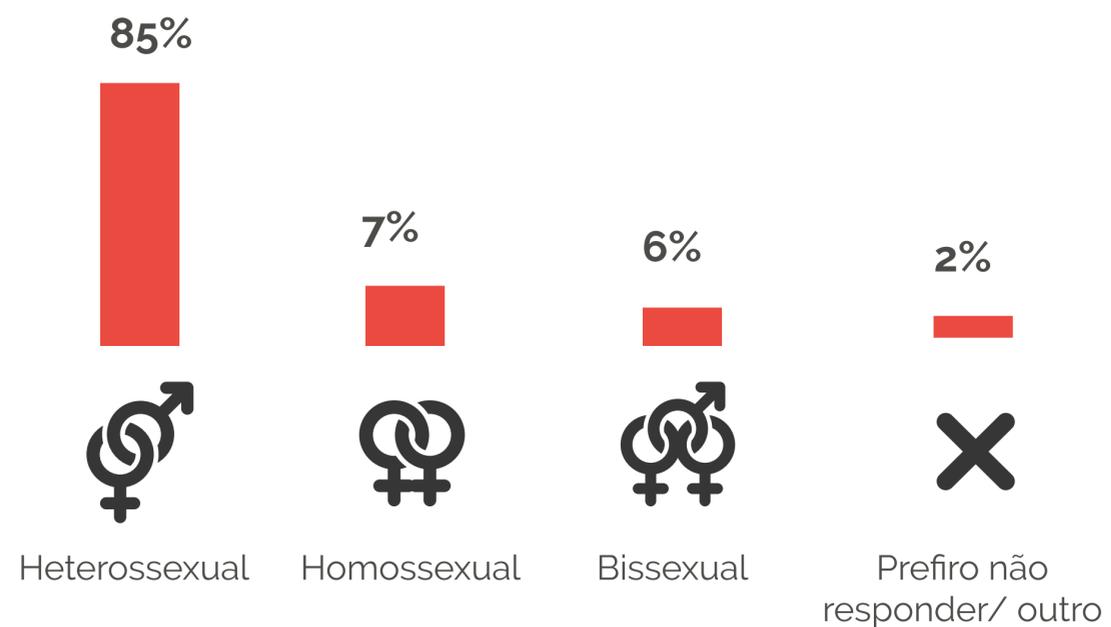
Discriminação nas empresas

Conclusão

Gênero



Orientação Sexual



Raça



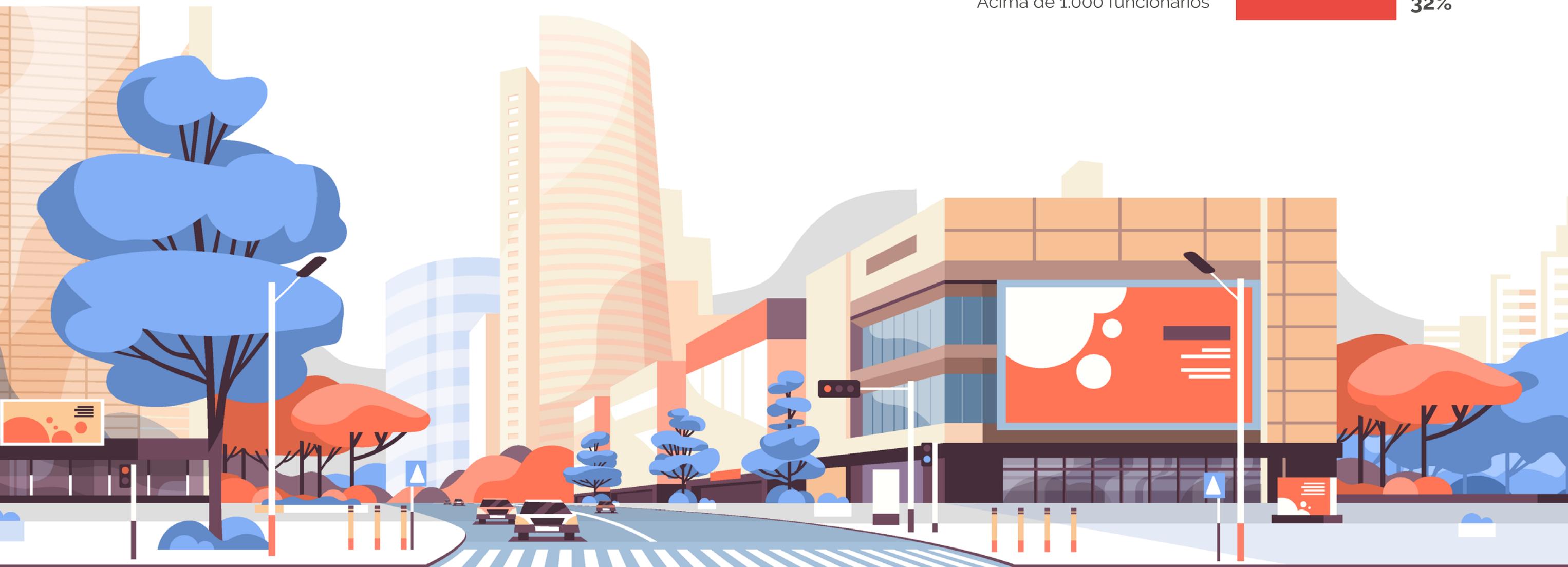
Metodologia e perfil da amostra

Perfil profissional

Empresa



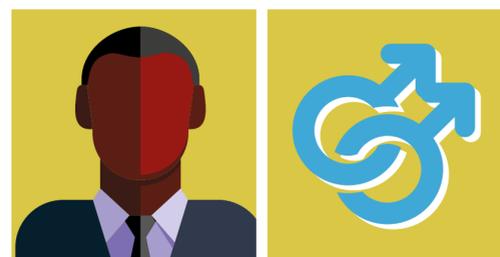
Número de Funcionários



Principais insights

1 em cada 4

entrevistados avaliam que menos de 5% dos colegas são negros.

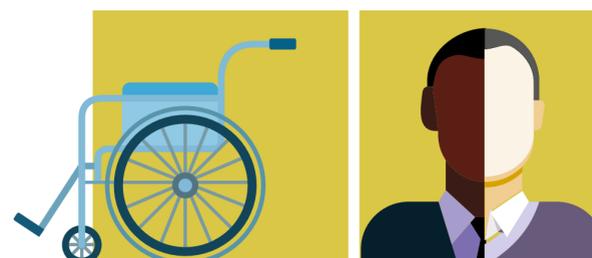


10%

não gostariam de ter um chefe com uma orientação sexual diferente da dele.

29%

das empresas não possuem nenhuma pessoa com deficiência.



8%

teriam dificuldade em ter um chefe de uma raça diferente da sua.

44%

das empresas não possuem nenhum transexual em seu quadro de funcionários.

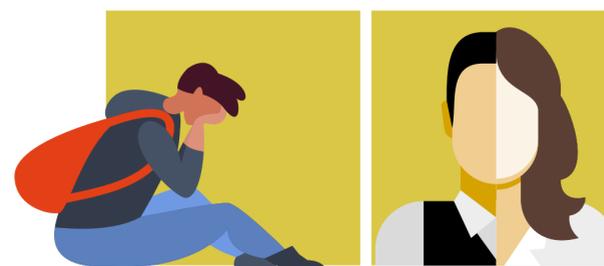


11%

acreditam que pessoas com deficiência têm mais dificuldade de assumir cargos de liderança.

37%

dos profissionais afirmam que já houve algum caso de discriminação na empresa em que trabalha.



9%

acham que os homens têm mais capacidade de liderança do que as mulheres.

Diversidade nas empresas

Os dados da pesquisa sobre diversidade nas empresas mostram o que muita gente já sabia ou desconfiava: de forma geral, os ambientes corporativos são predominantemente compostos por jovens homens brancos heterossexuais.

Mas, ainda que a gente já saiba disso, os resultados são alarmantes. Para medir a diversidade nas empresas, pedimos para que os entrevistados nos contassem qual a percepção que eles tinham da presença de alguns grupos: mulheres, negros, Pessoas com Deficiência (PCD), pessoas com 50 anos ou mais e transexuais. Além disso, perguntamos se eles sabiam se tinham colegas que não fossem heterossexuais.

De acordo com a percepção dos entrevistados, **metade das empresas é composta majoritariamente por homens.**

Quando estamos falando de raça, a situação se agrava muito. Na visão dos colaboradores, 1 em cada 4 entrevistados avaliam que **menos de 5% dos colegas são negros.**

A questão de idade também é grave. A expectativa de vida vem au-

mentando em todo mundo. De acordo com dados do IBGE, no Brasil vive-se, em média, até 75 anos. Por outro lado, a realidade nas empresas é de um quadro de funcionários cada vez mais jovem. 40% dos entrevistados têm a percepção de que **apenas 5% do quadro de funcionários têm mais de 50 anos.**

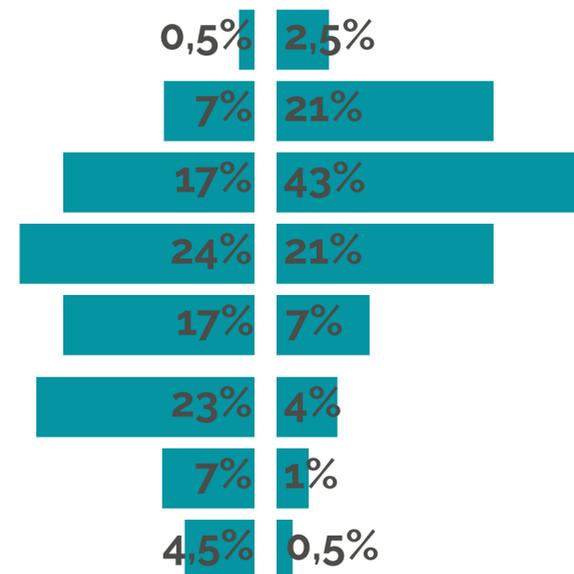
Por fim, **29% das empresas não possuem nenhuma pessoa com deficiência e 44% das empresas não possuem nenhum transexual** em seu quadro de funcionários. No caso das pessoas com deficiência, vale lembrar que a legislação obriga que empresas com mais de 100 funcionários tenham 2% a 5% do seu quadro de colaboradores destinados a pessoas com deficiência. Ou seja, na prática, o que temos são basicamente as contratações previstas em lei.

Com relação à orientação sexual, 49% afirmam que com certeza há pessoas que não sejam heterossexuais trabalhando na empresa. Este dado pode trazer algumas análises, como a dificuldade de algumas pessoas assumirem sua orientação sexual no ambiente de trabalho.



Mulheres

Nenhuma
Menos de 5%
De 6% a 25%
De 25% a 49%
Metade
De 51% a 75%
De 76% a 95%
De 95% a 100%

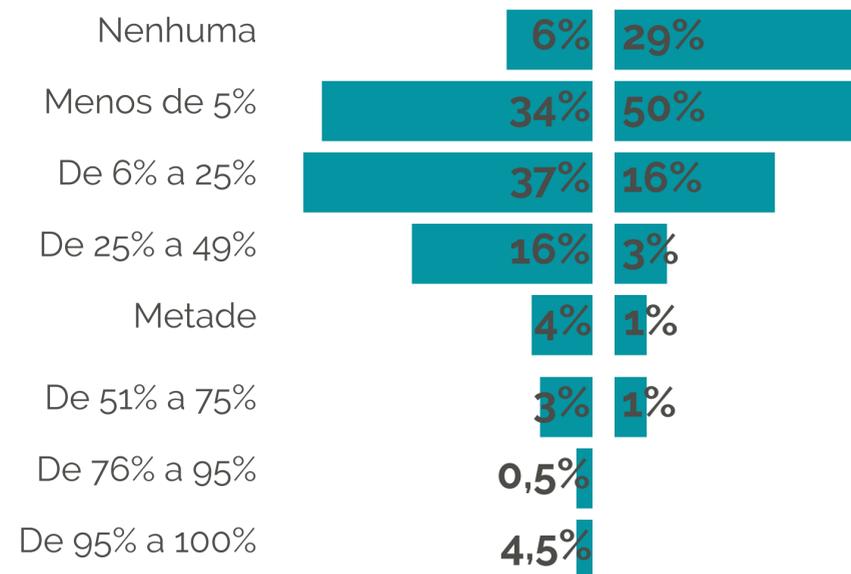


Negros

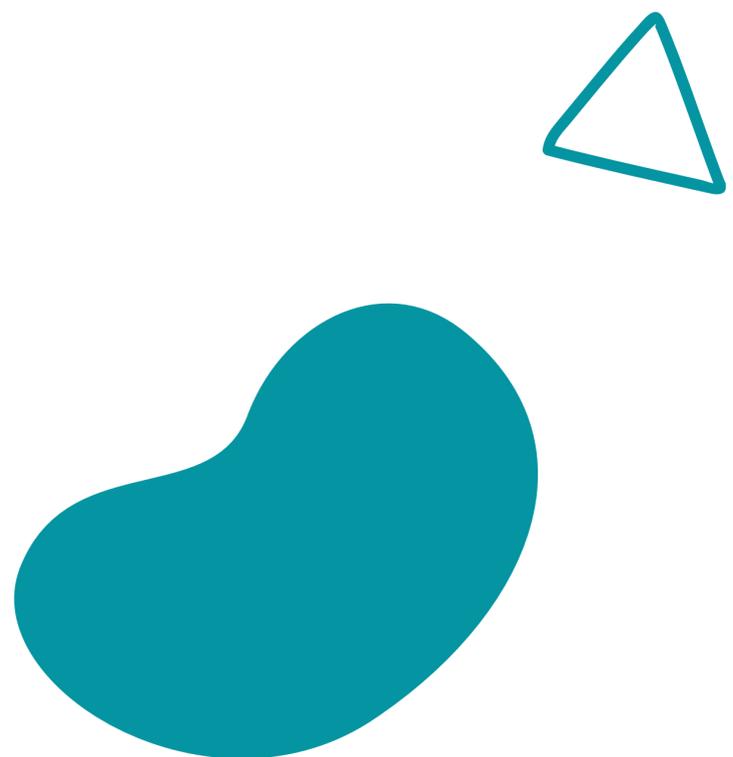
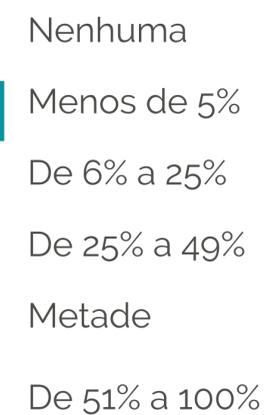
Nenhuma
Menos de 5%
De 6% a 25%
De 25% a 49%
Metade
De 51% a 75%
De 76% a 95%
De 95% a 100%



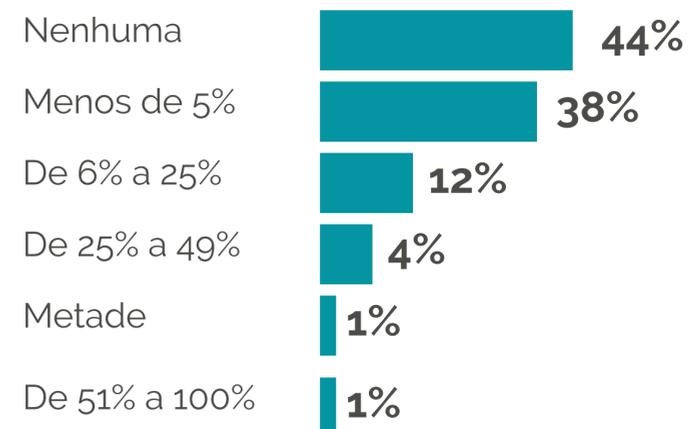
50 anos ou mais



Pessoas com Deficiência (PCD)



Transsexual



 **Sabe se algum dos seus colegas tem uma orientação sexual que não seja heterossexual?**



Diversidade nas empresas

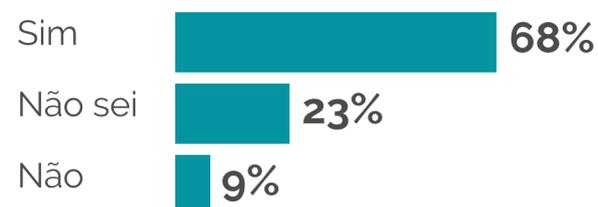
Há uma série de razões para que o tema da diversidade tenha ganhado destaque no ambiente corporativo. Desde a pressão dos próprios grupos que representam as minorias e o crescimento das denúncias em redes sociais ou mesmo na Justiça, até a percepção de que empresas mais diversas são mais justas, mais respeitadas e mais lucrativas.

Na pesquisa, quisemos saber o que os profissionais pensam da forma como as corporações vêm lidando com o tema. **68% acreditam que as empresas em que trabalham apoiam a diversidade** e 65% acham que, mais do que apoiar, elas de fato colocam em prática soluções para a promoção da igualdade no ambiente corporativo.

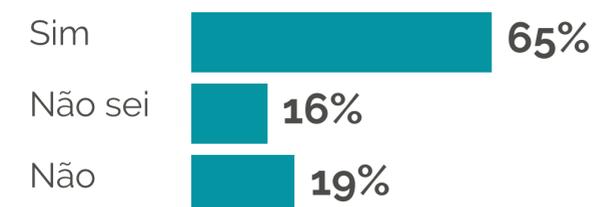
Mas ainda há um quinto dos funcionários que afirmam que suas empresas nada fazem para diminuir ou acabar com a diversidade.



Você diria que a sua empresa apoia a diversidade?



Sua empresa coloca em prática soluções para a promoção da igualdade?



O quanto é importante para você que a empresa em que trabalha apoie a diversidade?





Discriminação nas empresas

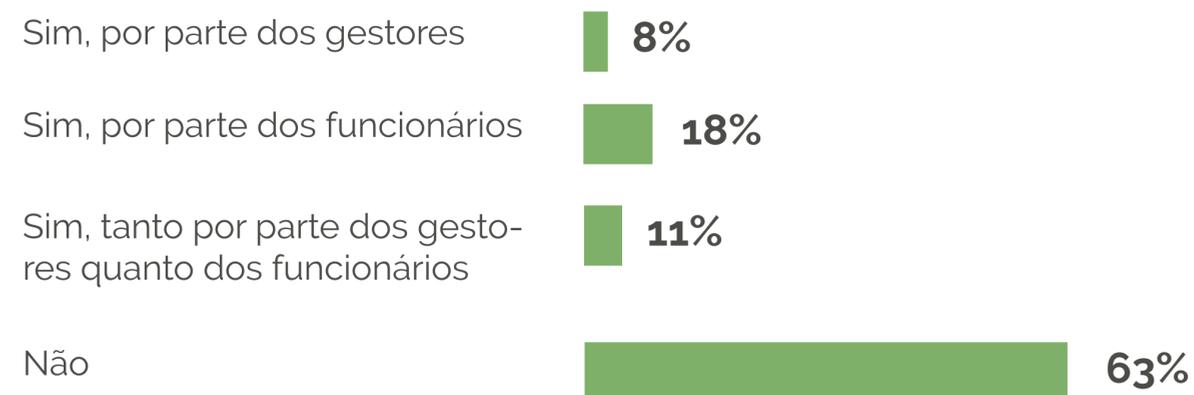
É triste ver que, mesmo falando-se tanto em diversidade nas empresas, respeito e empoderamento, **37% dos profissionais afirmam que já houve discriminação na empresa em que trabalham.** Mais decepcionante ainda é saber que em um quinto das empresas há participação dos gestores nos casos de discriminação.

Chama a atenção também que **4 em cada 10 profissionais que afirmam que já houve discriminação não concordaram com a forma como a empresa lidou com a situação,** e 52% teriam dificuldades de trabalhar em uma empresa onde já ocorreu um caso de discriminação.



Já houve algum caso de discriminação na empresa?

**seja de forma aberta ou velada, seja por idade, raça, gênero, origem, orientação sexual ou presença de deficiências?*



Pensando nestes casos de discriminação, você concorda com a forma como a empresa lidou com a situação?



“Eu não conseguiria trabalhar em uma empresa que já tenha tido algum caso de discriminação”



Discriminação dos profissionais

Os dados mostram que 10% não gostariam de ter um chefe com uma orientação sexual diferente da dele, 8% teriam dificuldade em ter um chefe de uma raça diferente da sua, 11% acreditam que pessoas com deficiência têm mais dificuldade de assumir cargos de liderança e 9% acham que os homens têm mais capacidade de liderança do que as mulheres.

Ainda que pareçam números relativamente baixos, eles mostram que, em média, **1 em cada 10 profissionais são assumidamente intolerantes.**

Nós também sabemos, através de diversos dados e estatísticas, que a maioria dos líderes são homens brancos heterossexuais e sem deficiência, e a própria pesquisa mostra que este é o grupo que predomina no quadro de funcionários em geral.

Quando falamos na questão de idade ou de lei de cotas para grupos de pessoas, como PCD, por exemplo, os dados também chamam atenção. 16% acham natural que haja pouca ou nenhuma pessoa com mais de 50 anos trabalhando nas empresas. Além disso, **16% concordam que pessoas que conseguem emprego por leis de cotas não têm o mesmo mérito das restantes.**



“Eu não conseguiria trabalhar em uma empresa que não tivesse um quadro diverso de funcionários”



“Eu não gostaria de ter um chefe com uma orientação sexual diferente da minha”



“Eu não gostaria de ter um chefe de uma raça diferente da minha”





“Eu acho muito difícil que pessoas com deficiência possam assumir cargos de chefia”



“Eu acho que os homens têm mais capacidade para liderar do que as mulheres”



“Eu acho natural que as empresas tenham poucas ou nenhuma pessoa com mais de 50 anos trabalhando”



“Eu acho que pessoas que conseguem empregos por leis de cotas não têm o mesmo mérito das restantes”



Conclusão

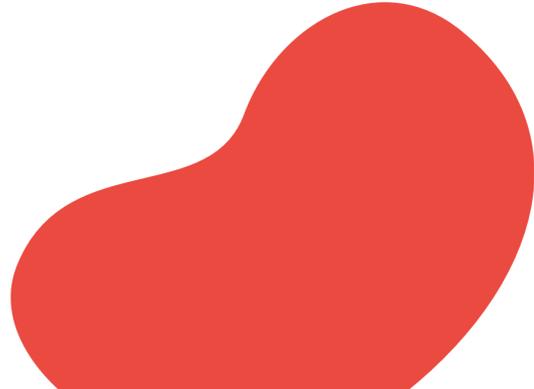
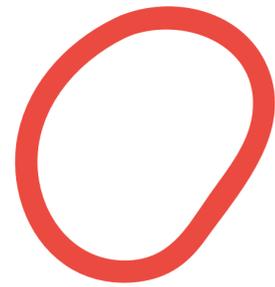
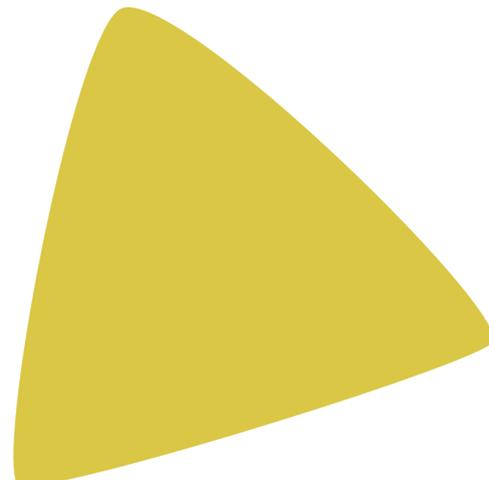
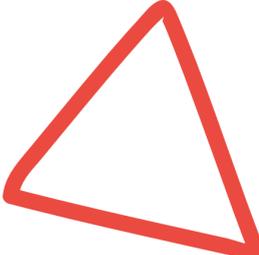
Este é um tema extremamente complexo e, ao mesmo tempo, importante. Os dados trazem muitas reflexões que mostram a urgência e a relevância do assunto.

É preciso lembrar que **as organizações são feitas de pessoas**. É animador saber que não somos uma maioria de preconceituosos mas, ao mesmo tempo, podemos todos contribuir para aumentar a diversidade nas empresas.

Assim, torna-se emergencial responder à questão: como podemos mudar este cenário? Entender esses dados em profundidade, debater os resultados com os gestores da sua empresa e refletir o comportamento de cada um é o primeiro passo para mudarmos a realidade nas empresas.

Além disso, pensar em ações de promoção de igualdade no ambiente é fundamental, **desde a contratação até as práticas do dia a dia**. É sempre importante ter em mente que a mudança para empresas mais diversas precisa começar em cada um de nós.

Ou seja, simplesmente aceitar que algumas coisas são como são vai apenas reproduzir comportamentos que não concordamos. Com isso, fica a pergunta: **o que você pode começar a fazer para aumentar a diversidade na sua empresa hoje mesmo?**



opinion box

O Opinion Box desenvolve soluções digitais inovadoras para pesquisa de mercado e customer experience.

Ao combinar o know-how do time de especialistas com as nossas plataformas exclusivas, entendemos o comportamento e os desejos dos consumidores com agilidade e a um preço acessível.

Assim, ajudamos empresas a tomar decisões mais inteligentes, baseadas em dados e não em achismos.



hsm
management

Considerada por muitos a principal publicação de gestão do Brasil, a HSM Management foi lançada em 1997 pela HSM, uma das maiores empresas de educação executiva da América Latina. Nós garantimos para a comunidade de negócios brasileira o acesso à vanguarda mundial do pensamento nessa área, trazendo o melhor e mais avançado conhecimento gerencial produzido no País e no exterior, com foco sempre na junção de teoria e prática.

