



UM PACTO
PELO FUTURO
Da educação
antirracista

insight report 2023



PACTO DE PROMOÇÃO
DA EQUIDADE RACIAL

PREFÁCIO

Ancestralidade. Refere-se à ligação e continuidade entre as gerações passadas e a nossa geração, o nosso tempo. Refere-se à transmissão de valores, conhecimentos, tradições e legado cultural. A conexão existente entre as gerações passadas e a nossa, transcende o espaço temporal, conecta indivíduos contemporâneos às suas raízes históricas e às experiências vividas por seus pares.

Para falar de ancestralidade, precisamos falar de identidade cultural, transmissão de saberes, respeito pela história, criação de conexões, resignificação e empoderamento e inspiração para o futuro. Identidade cultural é fundamental na construção de uma comunidade e/ou indivíduo; transmissão de saberes inclui saberes práticos, valores éticos, práticas espirituais e criação de identidades culturais; respeito pela história ajuda a contextualizar as experiências atuais e valoriza as conquistas alcançadas; criação de conexões é necessária para toda uma teia entre as gerações, fomentando um senso de comunidade e pertencimento; resignificação e empoderamento compreende a ancestralidade e ajuda a superar estigmas e injustiças e; inspiração para o futuro ajuda a reconhecer a importância da ancestralidade e estimular o compromisso com valores que pavimentam a continuidade e progresso, assegurando um futuro fundamentado em princípios herdados.

A sabedoria ancestral e as contribuições extraordinárias de comunidades afrodescendentes ao longo da história moldaram não apenas culturas locais, mas também influenciaram de maneira significativa o panorama global. No entanto, reconhecer essa riqueza cultural é apenas o primeiro passo. Nosso compromisso com a justiça social exige ações tangíveis, e é nesse contexto que emerge a importância vital da educação antirracista.

Em nossa 2ª Conferência Empresarial ESG Racial, destacamos o poder transformador da educação como um catalisador para a mudança social. A promoção de uma abordagem afrocentrada não apenas enriquece os currículos, mas também desafia normas prejudiciais e estereótipos arraigados. Nesse sentido, investir em educação antirracista não é apenas uma estratégia de negócios, mas um compromisso moral de construir uma sociedade mais justa e equitativa.

Ao longo deste relatório, examinamos as interseções entre ESG e ESG Racial, destacando a necessidade de incorporar a diversidade não apenas como um objetivo, mas como um valor central em todas as operações e estratégias empresariais. A inclusão plena é a força que impulsiona o desenvolvimento sustentável. E em um mundo onde as cores vibrantes da diversidade compõem o nosso tecido social, é imperativo que os princípios da justiça e igualdade estejam entrelaçados em todas as esferas da sociedade e dos negócios. Neste relatório, exploramos não apenas os fundamentos da sustentabilidade sob a perspectiva ESG (Ambiental, Social e de Governança), mas também nos aprofundamos na riqueza e complexidade da temática ESG Racial, com uma lente afrocentrada.

Nosso compromisso com a promoção de uma abordagem afrocentrada transcende não apenas a esfera educacional, mas abraça as raízes espirituais que moldaram e continuam a enriquecer as comunidades afrodescendentes. Ao nos inspirarmos na sabedoria dos Orixás, encontramos guias para a construção de organizações mais inclusivas e sustentáveis. Oxum, por exemplo, nos ensina sobre a importância da empatia e da generosidade, princípios essenciais na busca por uma sociedade equitativa. Ogum, com sua determinação e coragem, nos impulsiona a enfrentar os desafios que surgem na jornada rumo à justiça social. Oxóssi, o caçador divino, representa não apenas a busca pela verdade, mas também a conexão intrínseca entre o homem e a natureza. Sua visão aguçada nos ensina a olhar para além das aparências, a compreender os delicados equilíbrios e a reconhecer a responsabilidade que temos como guardiões da Terra. Da mesma forma, à medida que exploramos as dimensões ambientais do ESG, vislumbramos a oportunidade de adotar uma perspectiva aguçada, alinhada com a preservação e regeneração do nosso planeta. Já Iansã, senhora dos ventos e tempestades, personifica a força impetuosa necessária para provocar a mudança. Sua energia dinâmica inspira-nos a desafiar as estruturas obsoletas, a enfrentar os ventos da adversidade e a moldar um futuro mais justo.

Juntos, exploramos não apenas as métricas e indicadores, mas também os caminhos que nos conduzem a uma visão mais abrangente e justa de um futuro compartilhado. Este relatório é um convite para reflexão e ação, um testemunho do nosso compromisso coletivo em construir um mundo onde a igualdade não seja uma aspiração, mas uma realidade inegociável.

Ao longo deste relatório, vemos nitidamente conexões entre os valores dos Orixás e os pilares ESG, ressaltando como incorporar esses princípios enriquece não apenas o ambiente de trabalho, mas também a vida cotidiana de todos os envolvidos. Assim como os Orixás celebram a diversidade e a interconexão, nossa jornada em direção à sustentabilidade e inclusão reconhece a força que reside na união de forças diversas. Que, ao nos inspirarmos nos Orixás, possamos trilhar um caminho que respeite e honre a diversidade, cultivando um ambiente onde todos os seres possam prosperar, em respeito mútuo e colaboração constante. ●

CARTA GILBERTO

A sociedade está em constante movimento e o ano de 2023 foi um exemplo da importância em continuar seguindo com nossos propósitos. Tivemos mudanças políticas significativas no Brasil e no mundo, o que sinaliza oportunidades positivas, principalmente se olharmos para a questão racial como prioridade para a reparação histórica necessária em nosso país.

E qual é a importância da Diversidade, Inclusão e Equidade frente aos movimentos que nossa sociedade faz nesse momento? Acredito que muitas organizações sabem disso e enfrentam o desafio de mudar a cultura interna, visando justamente abraçar verdadeiramente essas pautas.

Obviamente, os desafios são enormes, principalmente quando nesses desafios estão envolvidos superar resistências e preconceitos que estão enraizados na cultura organizacional nas empresas brasileiras. Mas, precisamos sempre evidenciar os avanços e apresentar dados consistentes, pois somente assim vamos conseguir avaliar e mensurar as conquistas derivadas das políticas de inclusão: e assim impactar todo nosso ecossistema!

Como Diretor Executivo de uma organização que propõe fazer a diferença em nossa sociedade, a preocupação com a equidade racial é algo imprescindível. É necessário abordar os desafios de maneira sistemática, pragmática e objetiva. Precisamos rumar para a abordagem colaborativa e estratégica, onde a sociedade é parte integrante das mudanças positivas que propomos e promovemos. Investir em DE&I é estar conectado com modelos empresariais de um novo tempo: onde o comprometimento social não está isolado dos objetivos empresariais. A inclusão deve ser incorporada nas práticas diárias e não vista como uma ação isolada. Assegurar equidade salarial e oportunidades iguais para todos os funcionários é um desafio persistente. Superar desigualdades históricas exige medidas proativas e contínuas.

O Pacto pela Promoção da Equidade Racial é uma engrenagem que funciona com o comprometimento daqueles e daquelas que vêm nas boas práticas empresariais, oportunidades de corrigir injustiças históricas, criar condições igualitárias, promover diversidade, desconstruir estereótipos e preconceitos, incluir grupos historicamente marginalizados, ou seja, distribuir melhor as oportunidades, proporcionando igualdade de condições e contribuindo sistematicamente para um ambiente amplamente democrático.

Em nosso evento de encerramento desse ano de 2023 - a 2ª Conferência Empresarial ESG Racial -, a temática da Educação Antirracista foi a tônica e ficou nítida a importância de oportunidades educacionais distribuídas de forma igualitária, para melhorarmos enquanto sociedade. Não existe comprometimento social e prática empresarial sem educação. O presente nos questiona sobre nosso posicionamento diante desses desafios e o futuro aguarda o resultado de nossos propósitos, objetivos e metas para o mundo que queremos deixar como legado.

Gilberto Costa
Diretor Executivo



ÍNDICE

O QUE É O PACTO? 8

Estrutura da Organização 8

Conheça nossos conselheiros 10

Gerência Executiva 12

Gerência de Relações Institucionais e Parcerias 12

Gerência de Projetos e Captação 12

adesão ao PROTOCOLO ESG RACIAL 13

NOSSOS ÍNDICES E PROJETOS DE ESTUDO 14

E a AGENDA ESG? 16

OBJETIVOS SUSTENTÁVEIS E ESG RACIAL 18

DESAFIOS DA MENSURAÇÃO – ARTIGOS ESPECIAIS 21

Compliance Antidiscriminatório 22

DEI e LGPD: Como a proteção de dados pessoais pode impulsionar a Diversidade e a Inclusão nas organizações 24

O impacto das questões de gênero na economia e nas políticas públicas 26

O compromisso com a transformação da sociedade brasileira passa pela filantropia negra 30

NOSSOS EVENTOS 2023 33

2º Fórum Pacto das Pretas 34

2ª Conferência Empresarial ESG Racial 36

VOZES DO FUTURO 39

PORTIFÓLIO DE OPORTUNIDADES 42

CARTA FINAL PARA O ANO DE 2024 52

EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO PACTO 54

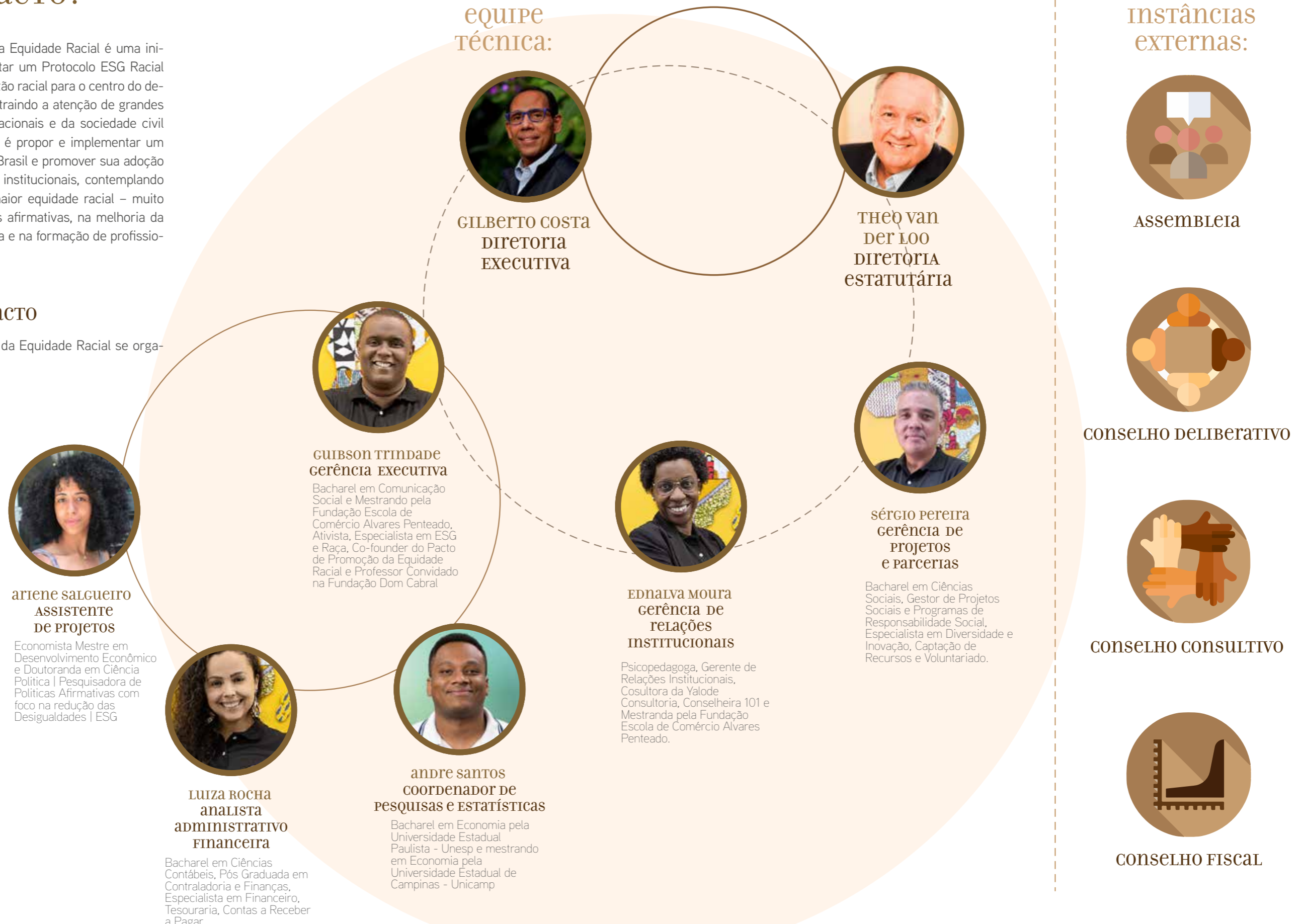


O que é o Pacto?

O Pacto de Promoção da Equidade Racial é uma iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais e da sociedade civil para o tema. Nosso objetivo é propor e implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil e promover sua adoção por empresas e investidores institucionais, contemplando ações que estimulem uma maior equidade racial – muito centrada na adoção de ações afirmativas, na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros.

A estrutura do Pacto

O Pacto pela Promoção da Equidade Racial se organiza da seguinte forma:



CONHEÇA NOSSOS CONSELHEIROS



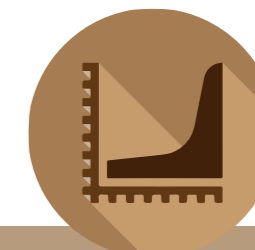
CONSELHO CONSULTIVO

<i>Rachel de Oliveira Maia</i>	<i>Marina Peixoto – Mover</i>
<i>Wilson Risolia Rodrigues</i>	<i>Marta Pinheiro</i>
<i>Ana Amelia Inoue</i>	<i>Maurício Fernando Pestana</i>
<i>Carlo Linkevievius Pereira</i>	<i>Maria Alice Setubal</i>
<i>Maria Carolina Sanchez da Costa</i>	<i>Nivia Luzia Silva de Santana</i>
<i>Celso Athayde</i>	<i>Paula Maria de Jancso Fabiani</i>
<i>Douglas Belchior</i>	<i>Paulo Rogério Nunes</i>
<i>Elizabethete Leite Scheibmayr</i>	<i>Preto Zezé</i>
<i>Fernanda de Arruda Camargo</i>	<i>Renato de Oliveira Meirelles</i>
<i>Flavia Regina de Souza Oliveira</i>	<i>Roberta Janaina Borba Fernandes Damasceno</i>
<i>Frei David</i>	<i>Wania Jesus de Sant'Anna</i>
<i>Itala Herta de Melo Correia</i>	<i>Edson Luis de França</i>
<i>Carlos Alberto Ivanir dos Santos</i>	<i>Andrea Figueiredo Teixeira Alvares</i>
<i>Joao Jorge Santos Rodrigues</i>	<i>Fabio Alperowitch</i>
<i>José Roberto Marinho</i>	<i>Adriana Alves</i>
<i>José Vicente</i>	
<i>Liliane Rocha</i>	



CONSELHO DELIBERATIVO

<i>Adriana Barbosa</i>
<i>Anna Karla da Silva Pereira</i>
<i>Daniel da Silva Bento Teixeira</i>
<i>Luana Ozemela</i>
<i>Gustavo Wernek da Cunha</i>
<i>Carla Smith de Vasconcellos Crippa Prado</i>
<i>Gilberto Costa</i>
<i>Monica Marcondes</i>
<i>Jéssica Rios</i>
<i>Jair Ribeiro da Silva Neto</i>
<i>Luana de Souza Martins Génot</i>
<i>Helio de Souza Santos</i>
<i>Ricardo Manuel dos Santos Henriques</i>



CONSELHO FISCAL

<i>Michael Tulio Ramos de França</i>
<i>Soraia Barbosa Cardoso</i>
<i>Eduardo Alves de Oliveira</i>

Para saber mais sobre os nossos conselheiros, acesse:



A Diretoria é composta pela Diretoria Executiva e Diretoria Estatutária. Já a equipe técnica é formada pelas áreas: Gerência Executiva (Núcleo de Pesquisas e Estatísticas e Núcleo Administrativo Financeiro), Gerência de Relações Institucionais e Parcerias e Gerência de Projetos e Captação.

Gerência Executiva

Traça a estratégia, planeja, organiza, controla e assessora a área de recursos humanos, Pesquisas e Dados, e Operações da associação. Planeja, analisa e atualiza as informações. Acompanha o mercado e suas melhores práticas. Elabora e apresenta o resultado e os relatórios gerenciais. Avalia e aperfeiçoa continuamente os processos, gerencia os bens, as metas, os custos, os índices e as produções.

Responsável pelas Relações Institucionais e Governamentais (RIG) visando possibilitar que o Pacto construa e fortaleça os relacionamentos com o Estado e com a sociedade, permitindo que as instituições públicas e privadas participem de diversos fóruns de discussão perante a sociedade civil, setor produtivo e as autoridades públicas, expandindo o diálogo, o relacionamento e sua participação, contribuição e influência nas decisões sobre os temas de seu interesse, também tem como objetivo fortalecer a articulação político-institucional com os poderes Executivo e Legislativo e com as entidades de representação de setores da corporativos.

Gerência de Projetos e Captação

Área responsável por garantir recursos financeiros para a organização, através da criação de estratégias e planos para angariar fundos e doações. Este setor lidera as ações responsáveis pela captação de recursos, realização de eventos de captação e campanhas para inspirar doações, trabalhando em estreita colaboração com as outras gerências para direcionar os recursos arrecadados para os programas e serviços da organização e fortalecimento institucional. Elabora e gerencia a implantação e Programas de relações com parceiros, doadores e projetos incentivados.

Gerência de Relações Institucionais e Parcerias

Lidera a relação Pacto-empresas, promovendo um conjunto de interações e experiências que ocorrem entre um parceiro privado e a Associação. Abrangendo o relacionamento institucional com as organizações privadas interessadas em estimular o Protocolo ESG Racial do Pacto, tal como com as organizações que atuam como certificadoras do processo de validação do indicador da Associação.

No Pacto a presença feminina na gestão beneficia o negócio, uma vez que ao promover a diversidade, também ressalta nosso compromisso com a equidade de gênero e a promoção de lideranças fortes e bem engajadas à causa. Gerencia as iniciativas que são de valorização da pauta das mulheres negras.

adesão ao PROTOCOLO ESG racial:

Para aderir ao nosso protocolo ESG Racial, as empresas assinam um Termo de Parceria com a Associação de Promoção da Equidade Racial, manifestando seu interesse em adotar o novo Protocolo ESG para questões raciais no Brasil com base nas premissas do Pacto de Promoção da Equidade. Após essa formalização, poderão divulgar a sua participação no Pacto de Promoção de Equidade e calcular o seu respectivo Índice ESG de Equidade Racial (IEER), com o apoio de uma empresa certificadora. Esse Índice serve para medir o desequilíbrio racial dentro das organizações em termos de renda destinada a profissionais negros, quando comparado ao percentual de negros na população economicamente ativa na região em que a empresa atua. O Índice pode ser melhorado com a adoção de ações afirmativas e o compromisso de realizar investimentos em equidade racial dentro dos parâmetros do programa descritos neste documento. Apresentamos abaixo dados segmentados por setor de nossas empresas signatárias:





NOSSOS ÍNDICES E PROJETOS DE ESTUDO

O índice IEER, que originalmente foi desenvolvido no âmbito de um estudo para a economia do Sul dos Estados Unidos, tem diversas vantagens, que incluem a relativa simplicidade de cômputo e de interpretação. Contudo, vivemos em uma sociedade completamente diferente da americana; lá a população negra representa apenas 13% da população geral, enquanto no Brasil somos mais de 56%, sem esquecer que as políticas afirmativas americanas já têm mais de 60 anos de existência.

O IEER representa uma métrica que permite avaliar o grau de divergência da distribuição das ocupações por raça em uma determinada unidade, em relação a distribuição racial de uma população de referência (no mesmo exemplo, a população economicamente ativa, PEA). As unidades de análise podem ser empresas, setores ou regiões.

No Pacto, focamos em empresas, e a população de referência é a PEA do local em que se situam as empresas. Esse exemplo nos permite medir o quão distante e estrutura ocupacional por raça em cada empresa da distribuição ocupacional por raça da oferta de trabalho. Uma equipe conceituada, formada com um time de especialistas contando com os economistas Ph.D Sergio Firpo - INSPER, Dr. Michal França - USP e Me. Lucas Cavalcanti - INSPER. A ideia inicial era elaborar um algoritmo que nos ajudasse a mensurar o desequilíbrio racial nas organizações. Deste conceito surge o Índice ESG de Equidade Racial - IEER, com a colaboração de diversos outros voluntários especialistas em investimento social, ESG, Educação e Ações Afirmativas Antirracistas.

Compreendendo a importância de basear a tomada de decisões em dados, o Pacto investe continuamente no desenvolvimento de índices de acompanhamento que possam auxiliar as empresas e a sociedade como um todo a tangibilizar o impacto da questão racial em nossas realidades. Conheça nossos índices:

O ÍNDICE ESG DE EQUIDADE RACIAL IEER - ADOÇÃO

O objetivo é maximizar o Índice ESG de Equidade Racial (IEER) da empresa. O IEER é um índice que mede o desequilíbrio racial de uma empresa, tendo em vista a composição do quadro de colaboradores por ocupação, os salários médios das ocupações e a distribuição racial na região em que a empresa opera.

O IEER pode melhorar por meio da adoção de ações afirmativas e da realização de investimentos sociais voltados à equidade racial.

O processo do Pacto de Promoção da Equidade Racial, com apuração do IEER da empresa, se distribui em três níveis diferentes.

» *IEER_N1 = reflete a condição de equidade racial atual da empresa, atribuindo maior peso à participação de negros em cargos de liderança.*

» *IEER_N2 = considera a adoção de ações afirmativas, que contemplem o recrutamento, permanência e promoção de profissionais negros, garantindo uma mudança cultural sistêmica nas empresas.*

» *IEER_N3 = considera, além da adoção de ações afirmativas, os investimentos sociais voltados à equidade racial, dando preferência a organizações com lideranças negras já atuantes e fomentando a criação de novas organizações negras.*

Estudo sobre as empresas signatárias do Pacto pela classificação da CNAE, ao invés do sub nível do IBGE

Um dos focos para 2024 é uma nova análise setorial do IEER, levando em conta a Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) 2.0. O objetivo desse novo estudo é calcular o IEER para diferentes setores da

economia, a fim de entender a composição racial deles. Dessa forma, um dos resultados é que podemos entender qual a posição das empresas signatárias do Pacto em relação aos seus setores, a CNAE é amplamente utilizada pelas empresas. Além disso, a desagregação em mais divisões setoriais irá mensurar a fotografia do mercado de trabalho na questão racial em mais níveis.

IEER SETORIAL

O IEER Setorial se apresenta com o objetivo de mensurar o IEER para os 25 subsetores da economia brasileira, definidos segundo a classificação do IBGE, para medir o grau de desigualdade racial nos cargos de não liderança, gerência e diretoria.

IEER MULHERES NEGRAS

O IEER Mulheres Negras busca aprofundar a participação da mulher negra no mercado de trabalho. Para isso, é utilizado o IEER como base do cálculo, onde se leva em consideração como as mulheres negras estão representadas no mercado de trabalho formal brasileiro para os cargos de não liderança, gerência e diretoria.

ÍNDICE DA JUVENTUDE NEGRA **NOVO!**

O olhar para a juventude negra é de grande relevância na busca por maior equidade racial. Atualmente a população negra jovem, considerando as pessoas entre 15 a 24 anos, representa aproximadamente 60% da população brasileira dessa faixa etária, segundo dados da PNAD Contínua de 2021. Contudo, sofre de diferentes desafios relacionados a menor escolaridade, menor empregabilidade, maior vulnerabilidade social e risco de violência. Desse modo, é essencial mensurar com fatos e dados qual o atual cenário da juventude negra no Brasil. Com isso, uma das propostas, atualmente em elaboração, do Pacto pela Promoção da Equidade Racial é o Índice da Juventude Negra, em busca de mensurar como a população jovem negra está presente na sociedade brasileira e buscar promover novos debates para gerar melhores oportunidades para essa parte da população.

AGENDA ESG?

O termo Agenda ESG: O termo “agenda ESG” pode ser usado para se referir às prioridades e compromissos de uma empresa em relação aos critérios ambientais, sociais e de governança. Ele destaca o compromisso contínuo da empresa com esses princípios e reflete a inclusão dessas questões em sua agenda estratégica. Já “protocolo ESG” pode sugerir um conjunto mais formalizado de diretrizes ou práticas específicas que uma empresa adota para abordar questões ESG. Pode ser um documento ou conjunto de políticas que detalha as abordagens específicas que a empresa está tomando em relação a cada um dos critérios E, S e G. Ambas as expressões são válidas e podem ser usadas dependendo do contexto específico. A escolha entre “agenda” e “protocolo” dependerá do grau de formalidade e detalhamento que você deseja transmitir ao se referir às práticas e compromissos da empresa em relação aos critérios ESG.

ESG Racial refere-se a uma extensão dos princípios ESG (Ambiental, Social e de Governança) com um foco específico nas questões raciais. Essa abordagem procura avaliar e integrar considerações sobre diversidade étnico-racial nas práticas e políticas corporativas, visando promover a equidade racial e a inclusão.

A sigla ESG Racial pode ser dividida da seguinte forma:



AGENDA ESG e ESG racial

O ESG Racial destaca a importância de abordar as disparidades raciais de forma sistemática e proativa, reconhecendo que a inclusão racial não é apenas uma questão social, mas também uma estratégia de negócios sustentável. Empresas que adotam o ESG Racial demonstram um compromisso não apenas com a diversidade, mas também com a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa em termos raciais.

Implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil e promovendo sua adoção por empresas e investidores institucionais, contemplando ações que estimulem uma maior equidade racial – muito centrada na adoção de ações afirmativas, na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros. Essa é a proposta do Pacto de Promoção da Equidade Racial.

O Pacto de Promoção da Equidade Racial visa implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais, da sociedade civil e do Governo para o tema.

No Brasil, investimento em equidade racial é essencial para enfrentar a reprodução do racismo estrutural no país. Um dos instrumentos fundamentais para tanto é incorporar a questão racial a parâmetros sociais, ambientais e de governança. Os critérios ESG – sigla derivada de Environmental, Social and Governance – são, hoje, os parâmetros internacionais mais importantes que orientam investidores institucionais quanto a questões ambientais, sociais e de governança.

Esses critérios e suas métricas ajudam a reconhecer o nível de sustentabilidade dos investimentos em determinadas atividades da economia real. Considerando a relação direta entre sustentabilidade e rentabilidade, há uma demanda crescente do setor privado e, em especial, do mercado financeiro, pela adoção de tais parâmetros e a fiscalização sobre seu cumprimento.

O Protocolo ESG Racial será regido através de uma regulamentação específica, concebida por diversos especialistas do Brasil. Ao promover a adoção do Protocolo por investidores institucionais, o Pacto impulsionará a adesão voluntária de Empresas interessadas em atender as demandas sociais por maior equidade racial, consciência social e transparência. ●

Tendências Globais ESG 2023

fonte: Humanizadas (2023)



OBJETIVOS SUSTENTÁVEIS e ESG racial

Não podemos falar de objetivos sustentáveis sem mencionar a pauta racial. E é justamente para dialogar diretamente com os objetivos de diversidade e inclusão, que temos o ESG Racial com uma extensão dos princípios das Agenda ESG. O foco é específico para as questões raciais, tendo como abordagem a avaliação e integração de considerações sobre diversidade étnico-racial, práticas e políticas corporativas, com o objetivo da promoção de equidade racial e inclusão.

O ESG Racial destaca a importância de abordar as disparidades raciais de forma sistemática e proativa, reconhecendo que a inclusão racial não é apenas uma questão social, mas também uma estratégia de negócios sustentável. Empresas que adotam o ESG Racial demonstram um compromisso não apenas com a diversidade, mas também com a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa.

O Pacto pela Promoção da Equidade Racial visa implementar um protocolo ESG Racial para o Brasil, vi-

sando trazer a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro, atraindo atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais, da sociedade civil e do governo: implementar um protocolo ESG Racial para o Brasil, contemplando ações que estimulem maior equidade racial, com a adoção de ações afirmativas, mas também centrada na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros.

O investimento em equidade racial é necessário para enfrentar o racismo estrutural no Brasil e um dos instrumentos fundamentais para tanto é incorporar a questão racial a parâmetros sociais, ambientais e governança. O protocolo ESG Racial é regido através de uma regulamentação específica e concebida por diversos especialistas do Brasil. E ao promover a adoção do protocolo ESG Racial, o Pacto pela Promoção da Equidade Racial impulsiona a adesão voluntária de empresas interessadas em atender as demandas sociais, entendendo que um modelo de negócio que queira permanecer relevante para as próximas gerações precisa considerar essa atuação.

ESG RACIAL e O 18º ODS

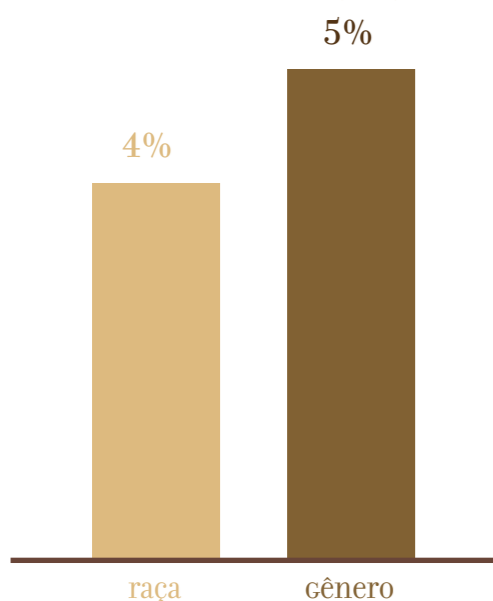
No dia 19 de setembro de 2023, em discurso na Assembleia Geral das Nações Unidas, o governo brasileiro, na figura do Presidente da República Luis Inácio Lula da Silva, apresentou uma proposta que amplia os ODS da ONU. E o 18º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, é o que tem como objetivo central, promover a igualdade racial, a partir do enfrentamento a todos os tipos de racismo. Podemos ver que, com a adição desse novo ODS, o ESG Racial se torna importantíssimo para toda empresa que pretende caminhar de acordo com a Agenda 2030 e com a Agenda ESG. A criação desse novo Objetivo é uma ação integrada dos Ministérios da Igualdade Racial (MIR) e Ministério dos Povos Indígenas (MPI), além do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

“Um Brasil que enfrenta o racismo e promove a igualdade racial é um Brasil mais desenvolvido, mais justo e democrático. Fortalecer a memória, a história, a cultura e o orgulho da população que movimenta esse país há séculos é o caminho.” ●

fonte: (https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2_of_noticias/ministerio-da-igualdade-racial-prepara-pacote-de-medidas-que-beneficiara-a-populacao-negra)

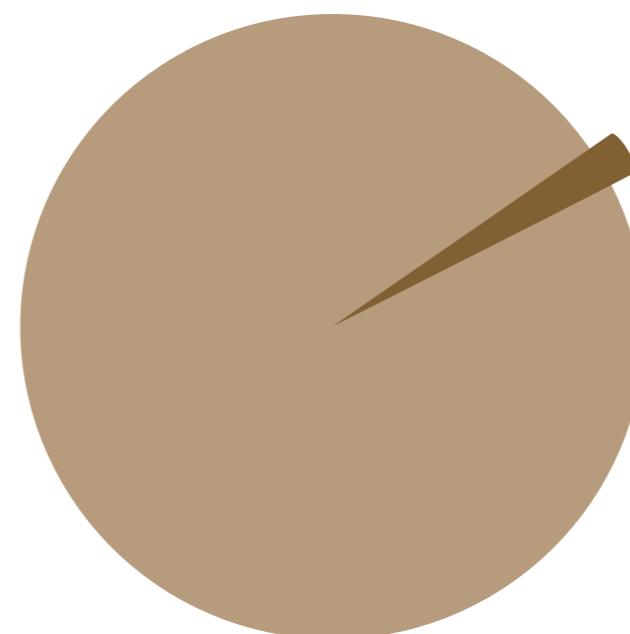
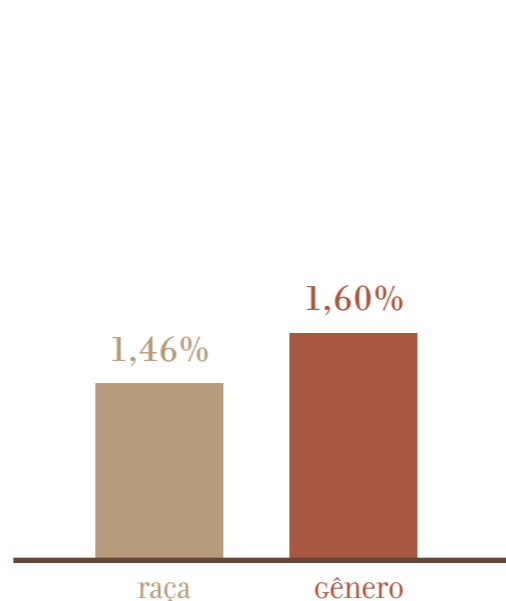
IMPACTO DA DIVERSIDADE e INCLUSÃO na PRODUTIVIDADE

FONTE: ID_BR (2022)



IMPACTO DA DIVERSIDADE e INCLUSÃO nas RECEITAS EMPRESARIAIS

FONTE: ID_BR (2022)



3% é aproximadamente a porcentagem do PIB brasileiro que as 63 empresas que compõem hoje o total de signatárias do Pacto possuem juntas em faturamento, o que equivale a quase 65 bilhões de reais!



DESAFIOS DA MENSURAÇÃO
ARTIGOS ESPECIAIS



COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO

Decifre ou seja devorado, piece by piece...

por Fabiano Machado | PMR Advocacia

Você acredita que em pleno 2023, com um futuro marcado pela necessidade de total transformação da matriz energética global (logo: da forma como pensamos e fazemos negócios), ainda existam lideranças corporativas que conduzem suas companhias e negócios olhando para o retrovisor da história?

se você...

- » Acredita que diversidade é apenas uma questão de “responsabilidade social”;
- » Pensa que essa agenda é passageira – um modismo – e vai passar;
- » Tem convicção que, no fim do dia, é o lucro expresso na última linha do balanço o que de fato importa;
- » Crê que com “bom” marketing e propaganda sua marca estará alinhada com as demandas presentes;
- » Prefere uma alta gestão formada exclusivamente pelo critério “mérito” – casualmente com origens, gêneros e raças semelhantes (isso, obviamente, não passa de casualidade);
- » Entende que as demandas (do seu time e da sociedade) por equidade, inclusão, diversidade, respeito, segurança psicológica, não-discriminação e mudança de cultura corporativa são “mimimi” (eis a mais abjeta de todas as onomatopeias da língua portuguesa)...
- » Temos uma notícia terrível para lhe dar, quase um diagnóstico terminal: sua visão possivelmente esteja focada no retrovisor, suas posturas podem ter vieses perigosos (para seu negócio e sua liderança) e a história pode te devorar peça por peça. Afinal, não há gigante corporativo que, ao não entender os desafios do presente, não possa lentamente agonizar até a morte ou (pior) até a irrelevância. Não é assim mesmo Blockbuster, Kodak, Blackberry, Nokia, Xerox...?

Acreditamos que você captou a ideia central. A era que vivemos é (e será) tracionada por, ao menos, quatro grandes transformações: econômicas, políticas, ambientais e sociais.

Em todas elas, o paradigma central é o da sustentabilidade. Nesse ponto, não se iluda, não há sustentabilidade sem que gaps profundo de oportunidades, desigualdades estruturais e, no âmbito racial, o racismo seja combatido sem trégua em todas as suas formas, manifestações e âmbitos de incidência.

O mundo corporativo (e você como líder) recebe o convite transformador do Pacto de Promoção da Equidade Racial para decifrar esse código de inovação e oportu-

nidades imensas que é a construção de uma nova cultura corporativa antirracista.

Mas como decifrar esse código que está longe de ser simples num país como o Brasil?

Defendemos no livro “Compliance Antidiscriminatório” um novo paradigma antidiscriminatório que perpassa todos os pilares, processos e políticas de um programa de compliance moderno que se proponha efetivo. Dadas as complexidades e as variedades dos temas derivados dos preconceitos e discriminações, assim como seus efeitos danosos, internos e externos, é que apontamos para a implantação do Compliance Antidiscriminatório como campo autônomo da governança corporativa.

Apesar da não termos espaço para aprofundamento, vamos fazer algumas provocações que poderão fazer sentido no seu esforço decodificador.

financeiro	Para além do lucro visto pela óptica do EBITDA, empresas que visam a antidiscriminação tendem a aumentar seu valor no futuro por meio de um efeito positivo na eficiência em matéria de inovação.
maior qualificação dos colaboradores	Contratações que levam em conta a diversidade como ativo organizacional faz com que marca/negócio/serviço se beneficie com a pluralidade de talentos que em ambientes tradicionais acabam sendo “filtrados” por parâmetros que são, na verdade, discriminatórios.
atração e retenção de talentos	Os times das empresas que combatem a discriminação em seus ambientes permanecem mais tempo nas organizações, independentemente de seu papel. Em funções de nível básico ou não gerenciais, há 55% mais probabilidade de quererem permanecer na organização. Esse número é de 28% para pessoas colaboradoras de campo, 32% para gerentes e 28% para gerentes de nível sênior.
colaboração e engajamento	Empresas com DNA da diversidade têm equipes 62% mais engajadas em colaborar com as demais e uma probabilidade 64% maior de compartilhamento de ideias e melhores práticas entre os times.
inovação e criatividade	Pessoas trabalhadoras de empresas comprometidas com a diversidade têm probabilidade 152% maior de propor novas ideias; probabilidade 62% maior de serem incentivadas a colaborar com outras equipes, sendo recompensadas com maior eficiência inovadora.
saúde e felicidade	Quando a McKinsey perguntou sobre o grau de felicidade das pessoas colaboradoras, as empresas comprometidas com a diversidade obtiveram índices mais altos de satisfação em todos os gêneros, etnias e orientações sexuais.
redução do risco jurídico de litigância	Através do Compliance Antidiscriminatório, as empresas podem identificar, prevenir, mitigar ou afastar possíveis situações discriminatórias que, na maioria dos casos, gerarão passivos sob a forma de contenciosos de natureza trabalhista ou cível.

O percurso até a equidade é tortuoso e difícil, marcado por avanços e retrocessos. É necessário resiliência e comprometimento com as pautas de não discriminação e direitos humanos, além de uma cultura e comunicação corporativas firmes e coerentes. No entanto, além de um imperativo ético, cada vez mais, a construção de espaços públicos e privados mais equânimes será uma exigência da sociedade e do mercado.

Cabe a você como liderança e as companhias decidirem se acompanharão essa evolução ou se serão devoradas. ●



A PMR Advocacia é parceira do Pacto pela Equidade Racial e aceitaram escrever gratuitamente esse artigo.



DEI E LGPD: COMO A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS PODE IMPULSIONAR A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

por Nuria López e Maraisa Cezarino | Daniel Law

As iniciativas de DEI têm crescido em todos os setores da economia, seja em programas mais robustos e maduros, seja em iniciativas pontuais e ainda incipientes, considerando diversos marcadores como gênero, raça, LGBTQIAP+, parentalidade, pessoas com deficiência, idade, religião, dentre tantos outros. Inevitavelmente, para que as iniciativas de DEI se concretizem e sejam alavancadas, existe tratamento de dados pessoais sensíveis. Além disso, obrigações legais trazidas pela legislação, ao exemplo da recente alteração ao **Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010)**, que passou a exigir a coleta de dados sensíveis de raça e origem étnica para posterior compartilhamento com órgãos do governo, a fim de garantir o mapeamento da distribuição de diferentes grupos étnicos e raciais no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse contexto, percebe-se um receio de que essas iniciativas sejam inviabilizadas pela **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. O receio de violação à lei é frequentemente suscitado por departamentos de DEI, jurídicos e de gente e vem justamente da percepção de que há uma contraposição entre a LGPD e o tratamento de dados pessoais sensíveis para fins de DEI, o que não é verdade.

O crescimento desse receio atualmente, pode ser justificado porque, apesar da LGPD ter entrado em vigor em setembro de 2020, foi apenas em 2023 que a **Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)** estabeleceu suas regras para sancionar as organizações por violações à lei. Desde então, a Autoridade tem se mostrado bastante presente, instaurando processos sancionatórios e notificando

organizações. Assim, é recente a percepção das organizações de que há efetivamente uma fiscalização sobre o cumprimento da lei e o potencial processo administrativo sancionador, que pode culminar na aplicação de diversas sanções, dentre elas, as de multa e de publicização da infração cometida.

De fato, os dados pessoais tratados para fins de DEI são, em sua maioria, dados pessoais sensíveis, assim considerados pela lei os dados pessoais sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos. Esses dados podem ser coletados diretamente do candidato à vaga, no caso da iniciativa de DEI ocorrer no processo de seleção e recrutamento, ou do colaborador, após a contratação.

Os dados sensíveis, podem, inclusive não serem coletados diretamente, mas decorrerem de inferências feitas a partir de dados simples. Por exemplo, se a pessoa apresenta um nome social distinto do nome de registro no RG, é evidente que ela passou por uma transição de gênero. Esses dados têm uma proteção maior da legislação, de forma a evitar o uso ilegítimo, para discriminação. Isso significa que a LGPD permite a utilização de dados pessoais sensíveis, mas exige maior rigor para que o titular dos dados não sofra discriminação em razão deles. Esse rigor está representado na obrigação de dar efetividade para os princípios da lei, assim como selecionar uma hipótese legal do artigo 11º que seja adequada para justificar o tratamento dos dados pessoais sensíveis.

Nesse sentido, além de ter uma hipótese legal é preciso que a finalidade de tratamento dos dados pessoais seja específica e evidente. É a partir dessa finalidade que vamos verificar se há autorização, fundamento legal para o tratamento ou não. Existem muitos fundamentos legais para o tratamento de dados pessoais no artigo 7º da LGPD, entretanto menores as hipóteses que justificam o tratamento de dados pessoais sensíveis.

No caso das iniciativas de DEI, algumas serão realizadas para cumprimento de obrigações legais, como é o caso do §8º, do artigo 38, do Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010 - mapeamento da distribuição de grupos étnicos e raciais no mercado de trabalho) e da Lei 8.213/91, no que tange às cotas para pessoas com deficiência. Outras, no entanto, são fruto das políticas da organização, e estas devem ser claras sobre seu escopo e finalidade para que as pessoas tenham a liberdade de decidir se querem ou não ter os seus dados tratados nesse escopo, ou seja, a base legal mais adequada seria o consentimento. É importante ressaltar que mesmo os dados que são coletados para fins de cumprimento de obrigação legal, devem ser declarados pelo seu titular e essa auto-declaração deve ser respeitada. As áreas de DEI ou de gente que estiverem responsáveis por essa coleta devem tomar o cuidado de não declarar pelas pessoas, não supor ou inferir respostas.

Nos demais casos, a coleta deve ser realizada com o prévio consentimento do titular de participar das políticas de DEI da organização. Olhando para a autodeclaração e para o consentimento, vemos que sempre há um elemento de vontade do titular. A autodeterminação informativa, que pode ser definida como o poder que cada um de nós tem, enquanto titulares de dados, de exercer controle sobre nossos próprios dados pessoais, nada mais é do que uma forma de autodeterminação dos indivíduos. A autodeterminação geral é o pilar das iniciativas de DEI e a autodeterminação informativa é o fundamento último da proteção de dados pessoais.

Isso nos leva a duas conclusões importantes. A primeira é a de que, ao contrário do que comumente aparece subtendido nas questões sobre o tema, a LGPD não se opõe à coleta de dados para as iniciativas de DEI. Ao contrário, ambas têm o mesmo fundamento e encontram-se no prestígio da autodeterminação do indivíduo. Já a segunda conclusão decorre da primeira e é mais estratégica. Ambos os exemplos de coleta de dados sensíveis para programas de DEI dependem, de alguma forma, da vontade do titular. Nos casos de obrigação legal, a coleta dos dados é obrigatória, mas o colaborador deve se auto-

declarar como preferir. Ele pode se sentir mais ou menos à vontade para exercer a declaração de sua autodeterminação naquele momento e é uma responsabilidade da empresa construir um ambiente confortável o suficiente para isso.

Já nos casos de ações afirmativas como política da organização, com mais razão, ele pode consentir em participar ou não. Por isso é importante notar que a eficiência, e talvez mais, o sucesso, do programa de DEI está diretamente vinculado a estruturação de uma Política de Diversidade que dê transparência às iniciativas da empresa e Pa criação de um ambiente seguro o bastante para que os funcionários possam se sentir confortáveis para a sua autodeclaração e para se engajar nas iniciativas propostas.

A chave para a coleta lícita (e eficiente) dos dados pessoais sensíveis para DEI está, portanto, na construção desse ambiente nas organizações. Algumas medidas importantes e recomendações nesse sentido são **(i) o letramento na área de DEI, para que as pessoas tenham acesso à maior conscientização sobre a importância do tema para as suas vidas e para a sociedade; (ii) ter um programa de DEI com finalidades concretas, grupos envolvidos, diagnósticos e metas pretendidas, documentado através de uma política para que não se corra o risco de utilização indevida dos dados, para outras finalidades, desvinculadas dos propósitos de DEI; (iii) ter um Aviso de Privacidade para dar maior transparência às atividades de tratamento realizadas com os dados em questão; e (iv) garantir maior segurança para esses dados, para que não sejam acessados indevidamente, o que também poderia ensejar usos discriminatórios ilícitos.**

O que a LGPD impõe para todas as atividades, incluindo as de DEI, são requerimentos como o estabelecimento de finalidades para assegurar que todas sejam lícitas; a transparência sobre o fluxo do tratamento de dados pessoais; a segurança, técnica e administrativa, para que os dados pessoais mantenham sua confidencialidade, integridade e disponibilidade. Todas medidas que, na realidade, ajudam as organizações a fortalecerem suas iniciativas de DEI, promovendo um espaço seguro para os dados e para as pessoas a quem eles se referem. ●

DANIEL

A Daniel Law é parceira do Pacto pela Equidade Racial e aceitaram escrever gratuitamente esse artigo.



O IMPACTO DAS QUESTÕES DE GÊNERO NA ECONOMIA E NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

por Luana Ozemela

A superação das disparidades econômicas entre homens e mulheres é um imperativo moral, social, político e econômico para o nosso País. Entretanto, a discussão sobre os impactos econômicos da igualdade de gênero tem sido historicamente tímida ou ausente nos ambientes de decisão da política econômica. Portanto, me permito ir diretamente às justificativas econômicas centrais sobre a importância das mulheres para a economia.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho produz invariavelmente um aumento do PIB, pois o resultado é que mais trabalhadoras passam a contribuir para a produção no mercado. Atualmente, as mulheres controlam a maior parcela das decisões de consumo e investem maior proporção de suas rendas em suas famílias, em comparação aos homens [1]. Os níveis de inadimplência bancária das mulheres são 40% menores [2] e as empresas de tecnologia de capital fechado lideradas por mulheres são mais eficientes em termos de capital e alcançam um retorno do investimento 35% maior comparadas às empresas lideradas por homens [3].

Contrariando todo o tipo de estereótipos, as mulheres em geral são melhores líderes do que os homens. Segundo estudo recente publicado na Revista da Harvard, as mulheres, a nível global, são mais eficazes do que os homens em todos os níveis hierárquicos e em praticamente todas as áreas funcionais das organizações [4]. E na política, municípios governados por prefeitas têm melhores resultados em saúde, recebem mais transferências federais discricionárias e têm menos corrupção [5]. Em resumo, se tivéssemos mais mulheres na liderança serí-

amos mais resilientes às crises, teríamos mais inovação, mais economia, e maiores níveis de investimento.

A literatura econômica a nível mundial sugere fortemente que o processo de desenvolvimento está associado ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. A relação é em forma de U onde, em níveis baixos de desenvolvimento, a participação da força de trabalho feminina é muito alta por necessidade e, à medida que o PIB aumenta, algumas mulheres conseguem optar por trabalhar fora do mercado de trabalho formal e, à medida que o PIB continua a aumentar, outros tipos de empregos flexíveis vão surgindo e as mulheres voltam a aumentar a sua participação. Particularmente agora, na era da Quarta Revolução Industrial (4IR) em que as economias precisam aproveitar ao máximo as novas tecnologias, mulheres e homens terão que desenvolver novas habilidades e talentos únicos para poder lidar com mudanças tecnológicas cada vez mais rápidas e garantir progresso para todos. Entretanto, somente 11% das mulheres nas universidades estão em cursos de tecnologia comparado a 29% dos homens [6].

A nível macroeconômico, a literatura mostra que uma maior participação feminina e uma melhor alocação de trabalhadores em ocupações e setores de maior produtividade poderia contribuir para o crescimento, redução da pobreza e melhores resultados de saúde e educação para as próximas gerações. Segundo um estudo recente, se aumentássemos a produtividade das mulheres em 10%, as taxas de participação aumentariam em mais de 20 pontos percentuais, levando a economia à participação quase total em alguns países da América Latina [7]. Este efeito no crescimento econômico é significativo e permanente.

Segundo estimativas regionais, o Brasil poderia aumentar seu PIB per capita em 30% dentro de uma década se eliminasse as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, uma produção adicional entre 410 e 850 bilhões de dólares [8]. Outro estudo global do Peterson Institute analisou quase 22.000 empresas em 91 países e descobriu que, se 30% dos líderes fossem mulheres, as empresas deveriam esperar um aumento de 15% na lucratividade [9]. Um estudo de 2016 da Intel e da Dalberg Global Development Advisors encontrou uma ligação entre diversidade e maiores receitas, lucros e valor de mercado em empresas de tecnologia. Essas empresas poderiam beneficiar-se de US\$ 50 a US\$ 70 bilhões em maior valor de mercado, eliminando as disparidades de gênero nos cargos de liderança. [10]

Com a adoção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, os países do mundo todo se comprometeram a alcançar a igualdade de gênero e a adotar 54 metas desagregadas por gênero espalhadas em 10 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Mesmo que as metas dos ODS não estejam desagregadas por raça, a nível mundial, também é um imperativo que no caso do Brasil, onde as desigualdades são principalmente regionais, de classe, de gênero e raça, elas também estejam devidamente divididas por esses aspectos.

Entretanto, temos muito trabalho a fazer. O Brasil se encontra entre as últimas posições (25 de 26) no ranking dos países da América Latina em paridade de gênero. O mais recente relatório sobre Paridade de Gênero do Foro Econômico Mundial prevê que levará 62 anos para que o Brasil alcance a paridade de gênero, principalmente devido a lacunas nas oportunidades econômicas e na liderança política [11]. E outros vários anos para que as mulheres negras e indígenas possam fazer o mesmo.

As políticas econômicas devem, portanto, incorporar totalmente uma perspectiva de gênero e raça na legislação nacional, no planejamento econômico e na formulação de políticas intersetoriais, a fim de enfrentar as múltiplas barreiras ao empoderamento das mulheres e da população negra. Só assim esta parcela majoritária da população poderá desempenhar um papel igualitário na vida econômica, social, e política de nosso país.

A exclusão contínua das mulheres bem como da população negra da vida econômica e social também tem tido por muito tempo um impacto negativo na governança

democrática, na segurança dos cidadãos e na capacidade de cumprirmos as metas estratégicas de desenvolvimento sustentável.

As sucessivas recessões influenciaram fortemente o mercado de trabalho, sendo o fator decisivo para interromper a trajetória de desenvolvimento socioeconômico brasileiro. Segundo a OIT, a pandemia da Covid-19 destruiu 11 milhões de postos de trabalho no Brasil e reduziu o rendimento dos trabalhadores em 21%. As mulheres foram as mais impactadas porque elas cuidam e curam, no hospital e em casa [12]. As mulheres negras, que antes já eram as mais vulneráveis à violência e ao sub-emprego foram as mais impactadas entre as mulheres. Atualmente, a vulnerabilidade das mulheres negras ao desemprego é 50% maior comparada à das mulheres brancas [13].

Importante mencionar que embora a igualdade de gênero na educação tenha desempenhado um importante papel no aumento da produtividade feminina, ela não garantiu a eliminação completa das disparidades de gênero no mercado de trabalho. A diferença de gênero na participação laboral está entre 20 a 30 pontos percentuais e nos últimos anos tem mostrado sinais de uma significativa piora com a pandemia [14]. Homens com ensino superior recebem rendimentos por hora em média 48% mais altos do que as mulheres [15]. Ou seja, existem outros fatores importantes em jogo que afetam a participação e os salários das mulheres.

Entre as várias explicações propostas para as diferenças de gênero significativas e persistentes na participação estão: a) fatores estruturais, como determinantes políticos e legais, habilidades, mercados familiares; b) fatores cíclicos que têm a ver com as condições gerais da economia e do mercado de trabalho; e c) outros fatores, como as mudanças climáticas e os desastres naturais.

Precisamos enfrentar as normas de gênero nas estruturas patriarcais da nossa sociedade e diagnosticar os regimes de bem-estar, os benefícios de assistência à infância, a licença parental remunerada, entre outras que assumem uma norma que coloca em cheque a mobilidade ascendente das mulheres. É sabido que as responsabilidades associadas ao cuidado e à educação dos filhos - assim como o cuidado de idosos e pessoas com deficiência - geralmente recaem sobre os ombros femininos e afetam a trajetória das mulheres no mercado de trabalho. Se estima que o valor total do trabalho não remunerado exercido

pelas mulheres esteja estimado entre 10 e 39 por cento do PIB, e poderia ultrapassar a produção da manufatura, comércio, transporte e outros setores-chaves [16].

A política pública nacional precisa demonstrar um compromisso genuíno com a igualdade de gênero. Carecemos de políticas com resultados efetivos em direção a mudanças sistêmicas, promovendo o empoderamento econômico das mulheres e melhorando o acesso das mulheres à educação e serviços de qualidade.

Os programas de treinamento do governo são frequentemente de baixa qualidade e não respondem necessariamente às constantes demandas do mercado de trabalho. Os trabalhadores estão sendo obrigados a tomar decisões e financiar a atualização de suas habilidades [17]. Isso é particularmente oneroso para mulheres, e para a população negra. Um passo fundamental é estabelecer mecanismos inteligentes e sustentáveis para financiar o treinamento de qualidade das trabalhadoras. Devemos direcionar esforços às áreas geográficas onde o setor privado não está disposto a investir recursos e estabelecer indicadores de desempenho em termos de raça e gênero. Por exemplo, um sistema de vouchers que permita às mulheres pagarem diretamente aos provedores de treinamento privados poderia ser uma alternativa.

O uso de big data para melhorar a gestão de recursos humanos (RH) tem sido considerado a próxima fronteira para reduzir vieses cognitivos e discriminação de gênero e raça no mercado laboral. Se espera que o aprendizado de máquina (machine learning) com dados históricos de RH melhore as chances de que mais mulheres passem em entrevistas de emprego, e possam ser promovidas. De acordo com Valfort (2018), um candidato escolhido pela máquina tem 17% mais chances de passar em uma entrevista cara a cara e receber uma oferta de emprego do que quando escolhido por uma pessoa [18]. Apesar de sua eficácia demonstrada, apenas 5% das empresas em todo o mundo investem em projetos de RH Analytics [19].

Reconhecendo essa tendência, as políticas públicas deveriam promover o uso responsável e cuidadoso de aprendizado de máquina e inteligência artificial para enfrentar os desafios da desigualdade. O uso de algoritmos para orientar o recrutamento e gestão de carreiras seria de particular importância para as pequenas empresas onde os empregos do país estão mais concentrados.

Talvez nunca tenha havido um momento tão oportuno e urgente quanto esse que vivemos agora na história para enfrentar consistentemente as disparidades de gênero. A crise da COVID-19 exacerbou as disparidades de gênero pré-existent, incluindo cargas de trabalho não remunerado, perda de empregos em indústrias de serviços dominadas por mulheres e a violência.

Precisamos de uma visão de longo prazo, uma estrutura de governança robusta, disponibilidade de recursos e desenvolver uma base de conhecimento adequada e experiência entre os formuladores de políticas para engajar significativamente o setor privado. Nas últimas décadas, sem dúvida, tivemos um progresso considerável no nivelamento das oportunidades econômicas entre homens e mulheres, mas ainda há muito trabalho a ser feito.●

Referências:

- [1] <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06233.pdf>
- [2] https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c56cb1b8-2773-43e0-9912-1d19f16ae652/Banking+on+Women_NPLBusinessCaseUpdate%232+2019FINAL.pdf?MOD=AJPERES
- [3] https://www.kauffmanfellows.org/wp-content/uploads/KFR_Vol7/Juliana_Garaizar_vol7.pdf
- [4] <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>
- [5] https://mpr.aub.uni-muenchen.de/52244/1/MPRA_paper_52244.pdf
- [6] https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- [7] https://www.jstor.org/stable/10.15609/annacons-tat2009.142.0111#metadata_info_tab_contents
- [8] <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured-insights/employment-and-growth/how-to-counter-three-threats-to-growth-in-latin-america/mgi-discussion-paper-where-will-latin-americas-growth-come-from-april-2017.ashx>

- [9] <https://www.piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>
- [10] <https://www.intel.la/content/dam/www/public/us/en/documents/pdf/women-and-the-web.pdf>
- [11] https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- [12] <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/90267-covid-ceifou-11-milhoes-de-empregos-no-brasil>
- [13] https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/181031_bmt_65.pdf
- [14] <https://news.un.org/pt/story/2019/03/1663231>
- [15] IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2020. Tabela 1.3 - Indicadores de rendimento do trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, com indicação do coeficiente de variação, segundo características selecionadas - Brasil - 2020
- [16] ONU (2016). <https://digitallibrary.un.org/record/856760?ln=en>
- [17] <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Connecting-Employment-Training-with-Labor-Market-Demand-and-Opportunities.pdf>
- [18] IZA World of Labor 2018:450. <https://wol.iza.org/articles/do-anti-discrimination-policies-work>
- [19] Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/11/better-people-analytics>



O COMPROMISSO COM A TRANSFORMAÇÃO DA SOCIEDADE BRASILEIRA PASSA PELA FILANTROPIA negra

por Neca Setúbal

Como pessoa comprometida com a promoção de transformações sociais e a construção de um cenário mais igualitário, é com grande satisfação que compartilho alguns insights sobre a interseção entre a filantropia negra, a sociologia e as bases do Protocolo ESG e ESG Racial. Em meu percurso, tenho buscado integrar meu conhecimento com o compromisso prático de enfrentar as desigualdades sistêmicas.

A filantropia negra, para mim, transcende a mera generosidade; trata-se de um comprometimento profundo com a promoção do bem-estar da comunidade negra e a desconstrução das barreiras que historicamente a têm impactado.

Ao aplicar os princípios do Protocolo ESG, percebo a necessidade de uma abordagem abrangente que não apenas contemple questões ambientais e sociais, mas também enfatize a importância de medidas específicas para combater as disparidades raciais.

O ESG Racial, como extensão natural, orienta minhas ações filantrópicas para além da mitigação de

impactos, conduzindo-me a investir em soluções que abordem as raízes profundas da discriminação racial. Minha convicção é que a sociologia desempenha um papel vital nesse processo. Ao analisar as estruturas sociais e compreender as complexidades das dinâmicas raciais, podemos direcionar recursos de maneira mais eficaz, promovendo não apenas igualdade de oportunidades, mas também uma transformação estrutural que perdure no tempo.

“**A FILANTROPIA negra, PARA MIM, TRANSCENDE A MERA GENEROSIDADE; TRATA-SE DE UM COMPROMETIMENTO PROFUNDO COM A PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DA COMUNIDADE negra e a DESCONSTRUÇÃO DAS BARREIRAS que HISTORICAMENTE a TÊM IMPACTADO.**”

No âmbito social, busco criar pontes entre a filantropia e as comunidades afrodescendentes, não apenas aliviando as consequências das desigualdades, mas também empoderando-as por meio de educação, oportunidades de emprego e apoio a empreendimentos liderados por indivíduos negros.

Acredito que a verdadeira mudança surge quando investimos não apenas em projetos, mas nas pessoas que são agentes de transformação em suas próprias comunidades.

Essa jornada, que combina sociologia, filantropia e os pilares do ESG, é uma expressão do compromisso contínuo com a construção de um futuro mais justo e inclusivo.

Ao alinhar esforços e recursos, podemos desencadear impactos significativos e duradouros, contribuindo para a construção de uma sociedade que valoriza a diversidade e promove a equidade em todas as suas formas. Em meu percurso, percebo que o ESG Racial desempenha um papel crucial na orientação das minhas ações filantrópicas. Este enfoque específico dentro do Protocolo ESG reconhece a necessidade premente de enfrentar as disparidades raciais de forma direta e estratégica. Assim, minha abordagem vai além de uma visão tradicional do ESG, integrando a equidade racial como um elemento central.

Ao incorporar os princípios do ESG Racial, busco não apenas reduzir as desigualdades existentes, mas atuar na desconstrução das estruturas que perpetuam tais disparidades. Isso implica em investir em programas educacionais que promovam a diversidade e a inclusão, bem como em iniciativas que gerem oportunidades econômicas para comunidades historicamente marginalizadas. Na esfera ambiental, reconheço que as comunidades afrodescendentes frequentemente enfrentam desafios específicos, como a proximidade a áreas de degradação ambiental. Minha filantropia busca, portanto, não apenas mitigar impactos ambientais, mas também empoderar essas comunidades para que possam liderar iniciativas sustentáveis em seus próprios contextos.

Além disso, a sociologia continua a ser uma ferramenta valiosa na análise das dinâmicas sociais e estruturas que contribuem para a perpetuação das desigualdades raciais. Compreender as nuances dessas questões é fundamental para direcionar efetivamente recursos e esforços, não apenas para aliviar sintomas, mas para abordar as raízes profundas da discriminação racial.

Minha trajetória, ancorada nos princípios do ESG Racial, reflete um compromisso contínuo em promover uma mudança estrutural e sistêmica.

Ao colaborar com comunidades, organizações e líderes comprometidos, busco não apenas impactos imediatos, mas contribuir para a construção de uma base sólida para a equidade racial em todas as esferas da sociedade. Essa abordagem holística reflete não apenas meu comprometimento pessoal, mas a convicção de que a verdadeira transformação requer uma resposta coordenada e multifacetada para superar os desafios complexos que permeiam nossa sociedade.●



NOSSOS eventos

2023



+25
PALESTRANTES
+ 230 EMPRESAS
DE TODO BRASIL
+ 700
LIDERANÇAS NEGRAS
FEMININAS

2º FÓRUM PACTO DAS PRETAS

O Fórum Pacto das Pretas surgiu enquanto uma ação elementar para evidenciar a urgência de se estabelecer, como presença real e permanente, a participação das mulheres negras nos lugares de tomada de decisão. Uma estratégia da associação Pacto de Promoção da Equidade Racial para que as vozes das mulheres negras sejam ouvidas, trazendo para o centro das discussões, a necessidade de dialogarmos sobre a invisibilidade e os desafios vivenciados por elas no mercado de trabalho, de forma que a lideranças das empresas reconheçam a problemática e sejam aliadas no combate ao racismo e o sexismo.

O Fórum Pacto das Pretas acontece anualmente no mês de julho porque representa a resistência da mulher negra, sendo o marco histórico social o Julho das Pretas, desde o ano de 1992, por conta do Dia Internacional da Mulher Negra Afro Latino-americana e Caribenha.

O II Fórum Pacto das Pretas foi realizado no dia 25/07/2023 e teve como temática principal **“Investimento Social Privado: Uma estratégia de Transformação Social da Mulher Negra”**. O fórum é a oportunidade na qual convocamos toda a sociedade, representada pelas presenças de lideranças negras e aliados(as) do setor privado, sociedade civil, organizações nacionais e internacionais, consultorias e todos os demais agentes com interesse na pauta racial com intersecção de gênero para debater o cenário atual e estratégias de intervenção para que o futuro possa apresentar melhores caminhos para meninas e mulheres negras em todos os espaços.

Dentre as estratégias já em andamento está o **Coletivo Pacto das Pretas e o Programa de Mentoria Pacto Transforma:**.....

COLETIVO PACTO DAS PRETAS

O Coletivo Pacto das Pretas é uma iniciativa idealizada pela Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, uma organização sem fins lucrativos, que engajou seus stakeholders, ao longo de dois anos, com o propósito de implementar o Protocolo ESG Racial, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico.

Surgiu com o compromisso de potencializar a disseminação das premissas da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, tendo o viés prioritário: combater e evidenciar os desafios enfrentados pela mulher negra no mercado de trabalho, bem como buscar soluções propositivas para inclusão de mulheres negras, de forma a garantir a presença e a representatividade nas posições de lideranças.

É importante destacar que o coletivo é resultante do I Fórum Pacto das Pretas – que aconteceu em julho de 2022, com o tema “Enegrecendo a sustentabilidade nas empresas”, e desde então, é composto por mulheres negras que são associadas e conselheiras da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, que participam de outras articulações de mulheres e/ou protagonizam de maneira autônoma.

Atualmente conta com 20 participantes atuam profissionalmente nos segmentos de economia, ESG, cultura, mercado financeiro, educação, dentre outros setores, nas posições de especialistas, analistas e lideranças nos cargos de gerência e/ou executivas.



PROGRAMA DE MENTORIA PACTO TRANSFORMA

31 MULHERES NEGRAS DE TODO PAIS SERÃO MENTORADAS POR 11 MESES POR EXECUTIVOS DE DIVERSAS EMPRESAS DE GRANDE PORTE.

O programa vem contribuir para a mitigação do desafio da ascensão profissional, oportunizando uma jornada voltada para mulheres negras inseridas no mercado corporativo que buscam novas oportunidades e percebem limites, muitas vezes invisíveis, para a continuidade de sua trajetória profissional.

Iniciado em 07 de agosto de 2023, com a divulgação do edital, o programa foi criado em conjunto com a B3 e conta ainda com o patrocínio da Lenovo Philanthropy, ADP Brasil e o apoio educacional da Fundação Dom Cabral e apoio institucional da 99 Jobs. Já em andamento, a jornada com 380 horas de atividades tem previsão de encerramento em junho de 2024.



2 DIAS
20 PAINÉIS
45 PALESTRANTES
500 EMPRESAS
DE TODO BRASIL
+ 1300
PARTICIPANTES

2ª CONFERÊNCIA EMPRESARIAL ESG RACIAL

Muitas são as ações e investimentos do setor privado, mas é preciso investir e ser mais assertivos nos projetos e programas que possuem o recorte racial como prioridade, para diminuirmos as desigualdades existentes em nosso país. A diversidade da nossa sociedade e suas singularidades estiveram presentes em nossos painéis, talks, TED's, com o objetivo de sermos representativos.

A nossa 2ª Conferência Empresarial ESG Racial foi totalmente gratuita e aberta ao público, focada em lideranças corporativas das áreas ESG, Diversidade e Inclusão e contou com mais de 1000 pessoas por dia, ao longo de dois dias. E o local escolhido para nossa Conferência, foi o Teatro Sérgio Cardoso, que possui mais de 40 anos de história, referência no cenário cultural paulistano e nacional e é um dos teatros mais bem equipados do Estado de São Paulo.

A 2ª Conferência foi realizada com o propósito de aprofundar a discussão sobre a interseção entre práticas ESG e a promoção da igualdade racial e concentrou-se

especialmente na urgência dos investimentos em educação e no impacto de uma educação antirracista. Líderes empresariais, ativistas e especialistas destacaram a necessidade de integrar a educação como um pilar central das estratégias ESG. A educação foi ressaltada não apenas como uma ferramenta de conscientização, mas como um catalisador de transformações estruturais nas organizações e na sociedade.

Diversas empresas reiteraram seus compromissos com a promoção da equidade racial. Do estabelecimento de metas quantificáveis à implementação de programas de capacitação, essas organizações destacaram a importância de traduzir intenções em ações tangíveis. A criação de ambientes inclusivos e a valorização da diversidade foram enfatizadas como prioridades estratégicas.

Os diálogos interativos durante a conferência proporcionaram uma plataforma única para a troca de ideias e experiências. Painéis abordaram temas cruciais, desde a desconstrução de estereótipos até a importância da re-

presentatividade nos processos de tomada de decisão. Os participantes foram desafiados a repensar práticas e a considerar a diversidade não apenas como uma métrica, mas como um princípio fundamental para a prosperidade coletiva. Ao encerrarmos esta conferência, celebramos os progressos alcançados, mas reconhecemos que o caminho para a equidade racial é contínuo. O Pacto pela

Promoção da Equidade Racial reafirma seu compromisso de fomentar mudanças efetivas e duradouras. A 2ª Conferência Empresarial ESG Racial serviu como um catalisador para ações concretas, destacando que, por meio da colaboração e do comprometimento coletivo, podemos construir um futuro empresarial verdadeiramente igualitário. ●

CONFIRA A PROGRAMAÇÃO DO EVENTO:



1º DIA

Aula Magna - Ricardo Henriques

Painel 1 - Dados e Estratégias para Fomentar a Equidade Racial no Brasil - Parâmetros de Educação e Empregabilidade

Felipe Sobrinho - Mediador (Head of ESG - DE&I da GOL)

Luana Ozemela - VP de Diversidade IFood (aspas da Luana)

Vilma Pinto - Diretora da Instituição Fiscal Independente do Senado Federal

Luciana Serpo - Presidente do IPEA

Talk 2 - Investimento Privado em Educação - Experiências de Impacto

Eduardo Saron - Presidente Fundação Itaú

Fernanda Aroni Hatanaka - Gerente de Certificações e Soluções Educacionais da FEBRABAN

Painel 2 - ESG: Empresas, Inovações e Tecnologias - Ações para Educação e Trabalho

Ednalva Moura - Mediadora

Gabriela Torquato - Head do Instituto XP

Miguel Castilho - Gerente Nacional Oracle Academy

Tatiana Santarelli - Fundadora CEO da TeamHub e Professora da Fundação Dom Cabral

TED Especial - Empresas e o Compromisso com o Desenvolvimento Social e Sustentável

Andre Prestes - Especialista Fundação Vale

Combater o racismo é essencial via educação. E uma educação antirracista

TALK - Fundos Filantrópicos, Investidores e Sociedade Civil: Equidade Racial em Pauta

Giovani Harvey - Diretor Executivo do Fundo Baobá (aspas do Giovani)

Célia Cruz - Diretora Executiva do ICE (aspas da Celia)

Interessante colocar uma aspa do Giovani, que fala justamente sobre a confusão em investir em ações afirmativas e pensar em estar acelerando o processo de combate à discriminação. (pobreza x combate ao racismo)

Painel 4 - Por que priorizar o investimento social privado em equidade racial?

Tiana Lins - NESsT Brazil Country Director

Marisa Santana - Gerente de Impacto Social e ESG no Nubank (aspas da Marisa)

Alberto Cordeiro - Sócio McKinsey & Company Brasil



2º DIA

Painel 5 - Mercado e Produtos Financeiros Como Instrumento para Promoção de Equidade e Educação.

Grazi Mendes - Mediadora

Cacá Takahashi - Vice-Presidente da ANBIMA

Jéssica Rios - Fundadora Black Win

Ana Buchaim - Vice-Presidente de Pessoas, Marketing, Comunicação e Responsabilidade Social da B3 Social

TALK - lei 10.639 Ensino de História e Cultura Afrobrasileira - 10 anos de poucos avanços e o Estatuto da Igualdade Racial

Grazi Mendes - Mediadora

Lília Schwarcz - Professora Titular da USP

Jésus Gomes - Professor Titular da FECAP

Painel 6 - Indicadores de Justiça Social: investimentos em Equidade Racial

Grazi Mendes - Mediadora

Ariana Britto - Economista e Gerente de Políticas Públicas J-PAL

Michael França - Economista e Coordenador do Núcleo de Estudos Raciais do INSPER

Felipe Groba - Economista e Gerente de Projetos do IDIS

TALK - Investimentos Sociais Privados em Equidade Desenvolvimento Social: Como Fomentar?

Grazi Mendes - Mediadora

Thiago Thobias - Assessor Especial do BNDES

Rachel Quintiliano - Gerente de Relações Institucionais do GIFE

Painel 7 - Educação e Empregabilidade da Juventude Negra Brasileira

Andreza Machado - Gerente de Impacto Positivo na AMBEV

Aline Mariano - Supervisora de Conteúdos do CIEE

Jeferson Mariano - Professor Titular da Faculdade Cásper Líbero

Painel 10 - Sociedade e Antirracismo - Desafios e Avanços

Gibson Trindade - Mediação

Hélio Santos - Presidente do Conselho da OXFAM Brasil

Luciana Barreto - Jornalista CNN

Wania SantAnna - Historiadora, Consultora e Conselheira do Pacto pela Promoção da Equidade Racial.

VOZES DO FUTURO

Veja as tendências apontadas por algumas das maiores autoridades em questão racial no Brasil apontaram durante a 2ª conferência empresarial:

“o IFood é extremamente interessado em apoiar iniciativas como o B20. Não quer somente contar pessoas, mas sim, ajudar na questão racial, principalmente quando os dados refletem que grande parte dos trabalhadores/entregadores são pessoas negras. Em relação ao Pacto, ela reflete o prazer em ver o Pacto utilizando pessoas negras em suas pesquisas.”

LUANA OZEMELA, VP DE DIVERSIDADE IFOOD



“um dos espaços fundamentais, são os espaços de engajamento de cunho mundial. O Brasil assumirá a presidência do G20 no ano de 2024. A ideia é ocupar esses espaço e aumentar a pressão para pautar a questão racial num âmbito global”

LUCIANA SERVO - PRESIDENTE DO IPEA

“é fundamental a iniciativa do Pacto. A escala e o engajamento que essa iniciativa está tomando é de extrema relevância e pode sim, talvez, servir de base para pensarmos políticas públicas.”

VILMA PINTO, DIRETORA DA INSTITUIÇÃO FISCAL INDEPENDENTE DO SENADO FEDERAL

“Os indicadores são sempre muito importantes e não são coisas exclusivamente de economistas. Trabalhar com indicador é trabalhar com evidências, com consciência. É muito difícil falar com governos sobre indicadores, justamente pela falta de desagregação de dados”

ARIANA BRITTO - ECONOMISTA e GERENTE DE POLÍTICAS PÚBLICAS J-PAL



“Precisamos que investir em ações afirmativas, não necessariamente é estar acelerando o processo de combate à discriminação. Mitigar a pobreza não basta para combater o racismo”

GIOVANI HARVEY - DIRETOR EXECUTIVO DO FUNDO BAOBÁ

“é muito importante e a formação dos grupos de interesse e da formação de lideranças negras para o mercado de trabalho e para diversificar ainda mais a corporação. A pegada da Oracle é muito dedicada à responsabilidade de formar tbm com tecnologia.”

MIGUEL CASTILHO - GERENTE NACIONAL ORACLE ACADEMY

“A sociedade brasileira se auto atribuiu limites [...] nós estamos há muito tempo entre os 10 países mais ricos do mundo, junto com Alemanha, Japão, China, EUA, França... e ao mesmo tempo, simultaneamente, estamos também entre os 10 com mais desigualdade. Isso é uma assimetria bizarra. Como você consegue estar entre os 10 mais ricos e os 10 mais desiguais? O Brasil não vai para outro patamar civilizatório, sem a participação também das maiorias. O Pacto é um exemplo inteiro de que nós podemos mudar isso”

HÉLIO SANTOS - PRESIDENTE DO CONSELHO DA OXFAM BRASIL



“Nós não temos uma educação de qualidade, não temos... nós, do movimento negro, não somos portadores de boas novidades, temos cumprido o papel de apontar as fragilidades e as irresponsabilidades do Estado. Não somos portadores de boas notícias, mas tudo bem... o nosso papel é apontar todas as situações que fragilizam principalmente a cidadania e os direitos da população negra. Nós não viemos aqui como ativistas a passeio, nos viemos aqui para apresentar uma luta política e é isso que estamos fazendo aqui”

WANIA SANTANNA - HISTORIADORA, CONSULTORA e CONSELHEIRA DO PACTO PELA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

“A geração que não conheceu (a nova geração) toda luta do movimento negro precisa lutar contra algo novo: esse mecanismo de manutenção de privilégios e de manutenção de uma ideologia supremacista nesse país. E ela tende a fazer um estrago muito grande, se não tivermos cuidado com ela”

LUCIANA BARRETO - JORNALISTA CNN



ENCARTE ESPECIAL

CONHEÇA E PATROCINE AS NOSSAS AÇÕES!

TEMOS UM **PORTFÓLIO DE OPORTUNIDADES**
PRA VOCÊ

PORTFÓLIO DE OPORTUNIDADES

SERVIÇOS

MENTORIAS

A mentoria é uma técnica de desenvolvimento de pessoas na qual o mentor ajuda o seu mentorado a desenvolver habilidades estratégicas para questões de alto impacto para a empresa. Por isso, geralmente, ela é direcionada a um tema específico. As atividades são implementadas com o apoio de materiais, aulas, atendimento personalizado, entre outras técnicas.

A mentoria é uma ação complementar ou um modelo de treinamento. Empresas mais novas, por outro lado, buscam mentoria com empresas parceiras ou de investidores. O Pacto seleciona mentores de referência para que possa ser um guia, com o objetivo de utilizar sua vivência para dar os melhores conselhos e direcionamentos. Tudo planejado e orientado pela equipe do Pacto. Podendo ser realizados com foco na alta liderança, Gestores e Funcionários.

CO-CRIAÇÃO

As ações de Co-Criação são iniciativas específicas para apoiar as instituições signatárias do protocolo ESG Racial ou que buscam letramento racial para balizar suas estratégias de investimento. Com uma abordagem que leva as características de cada empresa e seu setor, as ações buscam perceber de forma conjunta a maturidade da instituição e os caminhos possíveis de se percorrer, com um percurso formativo que traz as contribuições dos principais aprendizados sistematizados pela associação.

SUORTE

São ações de curta duração, que tem como objetivo sensibilizar ou mobilizar a empresa sobre as questões étnico raciais. Geralmente realizadas dentro de um contexto de semanas temáticas, seminários, programas ou formações corporativas.

WORKSHOPS

Podem ter diferentes formatos oficinas, cursos, palestras, convenções, seminários, congressos, treinamentos, conferências etc. conforme a necessidade do parceiro. A atividade é realizada dentro de uma estrutura planejada e traz sempre um profissional de referência para discursar sobre o tema e orientar as atividades. Além de abordar conceitos relacionados à temática, o profissional de referência também conduz os participantes a uma reflexão, esclarece dúvidas, abrir espaço para troca de ideias e aplicar uma atividade prática para reforçar o que foi aprendido.

MAPEAMENTO E DIAGNÓSTICOS

É a esquematização das informações da empresa com a intenção de visualizar toda a cadeia de atuação e pensar oportunidades, riscos e gargalos. O diagnóstico de necessidades empresariais em questões étnico raciais é um processo de levantamento, mapeamento e análise que busca exatamente a resposta para os desafios identificados.

Seu objetivo é encontrar meios confiáveis e mensuráveis de entender questões associadas a decisões de negócio que se ajustam ao longo do tempo.

PORTFÓLIO DE OPORTUNIDADES

PROJETOS

PACTO DAS PRETAS

O Pacto das Pretas é uma iniciativa que busca destacar a importância da participação das mulheres negras em posições de liderança e decisão. Promovido pela associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, o fórum visa amplificar as vozes das mulheres negras, colocando em pauta a invisibilidade e os desafios enfrentados por elas no mercado de trabalho. Através desse diálogo, busca-se conscientizar as lideranças empresariais sobre a problemática do racismo e do sexismo, incentivando-as a se tornarem aliadas na luta contra essas formas de discriminação. O Fórum Pacto das Pretas ocorre anualmente no mês de julho para celebrar a resistência das mulheres negras. Esse mês foi escolhido como marco histórico-social em homenagem ao Dia Internacional da Mulher Negra Afro latino-americana e Caribenha, estabelecido desde 1992.

O evento busca promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para as mulheres negras, destacando suas conquistas e fortalecendo sua representatividade nos espaços de poder. E tem como embaixadora a Atriz e cantora Isabel Fillardis.

PÚBLICO ESTIMADO: 5 MIL PESSOAS

APROVADO NA
LEI DE FOMENTO
À CULTURA

Saiba mais informações e como patrocinar o Fórum acessando o QR Code:



BLACK HUB

O Black Hub será uma plataforma de conteúdo participativo que concentrará experiências, informações e sistematizações utilizando diferentes mídias e experiências sobre as ações sobre equidade racial. Com um percurso e uma atuação separadas em três grandes eixos: Disseminação, Advocacy e Relacionamento, Projetos e Programas.

Um espaço destinado a promoção de conhecimentos de empresas, organizações da sociedade civil e governos que buscam compartilhar boas práticas com ações de equidade racial dentro do universo das diretrizes apontadas pelo Protocolo ESG Racial, trazendo a questão racial para o centro do debate nas dimensões econômica, Social e Cultural brasileira e atraindo a atenção de grandes lideranças dos diferentes setores para o tema.

Nosso objetivo é promover a prática de ações de equidade racial replicáveis, tendo como consequência o fomento de uma sociedade mais inclusiva, apoiando a adoção de ações afirmativas, na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros.

PÚBLICO ESTIMADO: 10 MIL PESSOAS

APROVADO NA
LEI DE FOMENTO
À CULTURA





PACTO DE FUTURO

O projeto visa levar inspiração e perspectivas de futuro para estudantes da rede pública de ensino por meio de conversas com profissionais negros que ocupam cargos de liderança em empresas, culminando em uma grande mostra cultural, onde os alunos podem demonstrar como foram afetados pelos encontros proporcionados.

São 10 escolas indicadas pela prefeitura de São Paulo, que receberão 2 convidados, profissionais negros voluntários que ocupam cargos de liderança em empresas que farão uma bate papo estruturado onde contarão suas trajetórias e experiências, além de contar um pouco sobre seu cotidiano. E serão 5 escolas no primeiro semestre e 5 escolas no segundo semestre de 2024.

Após o ciclo de conversas, serão realizadas 2 apresentações culturais que valorizem a cultura negra e algumas oficinas culturais para estimular os alunos a criarem apresentações artísticas que permitam a eles expressarem suas percepções e sonhos de futuro após as atividades do projeto. As escolas levarão suas apresentações para uma mostra cultural onde serão premiadas as apresentações mais marcantes com critérios previamente divulgados, onde levarão em consideração as melhores performances, figurino, tema, engajamento da escola, entre outros.

PÚBLICO ESTIMADO: 10 MIL PESSOAS

APROVADO NA
LEI DE FOMENTO
À CULTURA

PORQUE APOIAR O PACTO

Ao patrocinar qualquer projeto da Associação do Pacto de Equidade Racial, a empresa trará evidências práticas de ações de mitigação do racismo e letramento racial na empresa, setor e sociedade. Todos os projetos buscam mobilizar a sociedade, diferentes setores e trazer visibilidade aos casos de sucesso, oportunizando a desconstrução de premissas falsas sobre as dificuldades de implementar ações afirmativas, qualidade ou alto custo de investimento. Além disso, a Associação Pacto pela Equidade Racial conta com o apoio das principais lideranças, empresários e figuras públicas engajadas com a pauta racial. Esse ecossistema gera uma ótima repercussão de mídia espontânea, desdobramentos efetivos e um ambiente de articulação poderoso.

A logomarca do patrocinador estará em todas as peças de comunicação, dependendo do aporte financeiro é possível pensar ações e conteúdos exclusivos com foco nos colaboradores. Espaços de ativação da marca no evento, engajamento nas redes sociais e customização de entregas.



NOSSAS CATEGORIAS DE PATROCÍNIO

	PLATINIUM	OURO	PRATA	BRONZE	APOIO
AÇÕES CUSTOMIZADAS	X				
ATIVAÇÃO DA MARCA	X	X	X		
LOGO MATERIAL IMPRESSO	X	X	X	X	X
LOGO MATERIAL DIGITAL	X	X	X	X	X
POST NAS REDES SOCIAIS	X	X	X	X	
PARTICIPAÇÃO NA PROGRAMAÇÃO DO PROJETO	X	X	X		
PALESTRAS EXCLUSIVAS	X	X			
LOGO NO WEBSITE DA INSTITUIÇÃO	X	X	X	X	X
ANUNCIO DA PARCERIA POR E-MAIL MKT	X				



Carta 2024

Trecho extraído da fala de Ricardo Henriques durante o 2ª conferência empresarial ESG Racial

[...] Não é comum no Brasil, sobretudo em se tratando da agenda racial, reconhecer a importância de entidades longevas que temos no movimento negro: Geledés, com Sueli Carneiro; CEERT, com Cida Bento; Criola, com Lúcia Xavier. A agenda de transformação de país passa pelo Movimento Negro e passa, não só pela resiliência, mas sobretudo pela consistência, a dignidade e a firmeza da luta das mulheres negras do país. Parte dessa reflexão, no contexto da agenda do Pacto, é pensar o Brasil para daqui a pouco. Brasil 2030, 2040, no máximo 2050.

Daqui a 20 anos, o Brasil poderá estar na primeira liga das nações? Será que a gente é capaz de pensar e projetar esse futuro pro Brasil. Obviamente a gente tem que enfrentar vários desafios estruturais da democracia - a gente viu como é frágil - até toda a agenda de modelo de desenvolvimento: a gente vai fazer a opção ou não por uma economia de baixo carbono? Como a gente vai lidar com inteligência artificial? Como a gente vai lidar com a reconfiguração do mundo do trabalho?

Mas, a centralidade da nossa história passa por enfrentar o desafio das desigualdade e, obviamente, no coração das desigualdades brasileiras, está a questão do racismo, da discriminação racial. Todas as sociedades que conseguiram já se projetar - nisso que to chamando aqui, obviamente como uma alegoria "primeira liga das nações" -, as sociedade tiveram investimento muito sólido no desenvolvimento do capital humano, investimento na educação. Capital humano aqui é fundamental e deve ser pensado como algo que vem desde a primeira infância até todo o ciclo escolar: o básico obrigatório, mas também o universitário, o pós-básico universitário e todos os aprofundamentos que a gente tem disso.

Agora, as nações que passaram por modelos ligados à exploração de grandes propriedades de terra - a experiência latinoamericana - tiveram baixíssimo ou inexistente investimento nesse fator humano, na qualidade das pessoas e em suas habilidades e competências que foram desenvolvidas ao longo dos séculos. E, obviamente, isso coloca um teto, uma projeção muito longo pra gente chegar num desenvolvimento pleno, econômico, social e cultural como um todo.

E no caso brasileiro, a face mais visível e mais brutal dessa desigualdade está no racismo, na questão racial. Só pra gente pegar um dado do IBGE, temos 70% dos trabalhadores negros, dentro dos 20% das pessoas mais pobres desse país. Isso só para pegar os dados de mercado de trabalho. Mais desafiador que as taxas de desigualdade serem altas, é que elas persistem ao longo de nossa história. Somos uma sociedade que se coloca de costas para mais de 50% da população brasileira, quando projeta sua ambição de sociedade. A gente não pode pensar a desigualdade no Brasil, desprezando as marcas de 300 anos, ou mais, de escravidão.

A 'libertação' se deu sob o signo do abandono. A Lei Áurea foi um ato que traz uma desresponsabilização do Estado com as marcas desses séculos. A forma com que essa transição se dá é uma transição que isenta o Estado de responsabilidade por um padrão de desigualdade tão radical que foi construído por ele mesmo. E acredito que na origem da forma que isso se deu, se desdobra naquilo que vivemos até hoje, que é uma certa naturalização da relação com a desigualdade racial, como esse assim o fosse. Evidente que temos melhorado muito, mas os marcadores dessa naturalização seguem. E uma frase

importante da professora Nilma Lino Gomes é fundamental para isso, porque ela de alguma forma, está dizendo que o racismo no Brasil se dá de uma forma que ela chama de 'muito especial': 'o racismo se afirma através de sua própria negação'. A professora chama de 'racismo à brasileira': 'se reconhece a existência do racismo, mas as pessoas não se identificam como racistas, ou não se compreendem como operadoras do sistema racista'.

Então qual é a questão-chave aqui? É fundamental a estratégia de investimento em educação! A gente precisa fazer mais do que investir em educação, para poder conseguir gerar essa transformação. A sociedade, tanto no setor privado, quanto no setor público, ao reconhecer esse ônus de um padrão estrutural da desigualdade, precisa criar instrumentos múltiplos de natureza afirmativa, em várias etapas ao longo de todo o ciclo educacional. Não adianta achar que gera igualdade de oportunidade somente dando acesso à educação, sabendo que do ponto de vista de qualquer parâmetro de mérito que você estabeleça, que o mérito num futuro muito próximo será equivalente, desde que você construa condições de oportunidade ao longo dos processos e não só na entrada do mesmo.

O Brasil é um país que se projeta e não se realiza. Para o nosso país se realizar, ele tem que deixar de ficar de costas pro racismo, olhar frente a frente as nossas desigualdades históricas, e diante da densidade derivada desse 'enfrentar-se no espelho' e ver as marcas do nosso racismo estrutural, fazer escolhas estratégicas para sair dessa armadilha de um estado latente de 'vir a ser'.

EMPRESAS SIGNATÁRIAS



PARCEIROS INSTITUCIONAIS



APOIO INSTITUCIONAL



FICHA TÉCNICA

GILBERTO COSTA

Diretor Executivo

THEO van DER LOO

Diretor Estatutário

GUIBSON TRINDADE

Gerente Executivo

EDNALVA MOURA

Relações Institucionais

SERGIO PEREIRA

Gerente de projetos e parcerias

ARIENE SALGUEIRO

Assistente de projetos

LUIZA ROCHA

Analista administrativo financeiro

ANDRÉ SANTOS

Coordenador de pesquisas estatísticas

LUCAS RAMOS

Coordenação e elaboração do relatório

ROBERTA CALIXTO

Diagramação e elaboração do relatório

siga nossas redes:



**PACTO DE PROMOÇÃO
DA EQUIDADE RACIAL**