+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL PELO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DA MULHER

E-BOOK 6

METAS E MONITORAMENTO PARA EQUIDADE DE GÊNERO

COMO ESTABELECER INDICADORES PARA PROMOÇÃO DA MUDANÇA

+Mulher360

SUMÁRIO

Introdução 03

A importância das métricas 06

O que monitorar? 09

Por que definir metas 14

Como utilizar os números para promover a equidade 17

INTRODUÇÃO

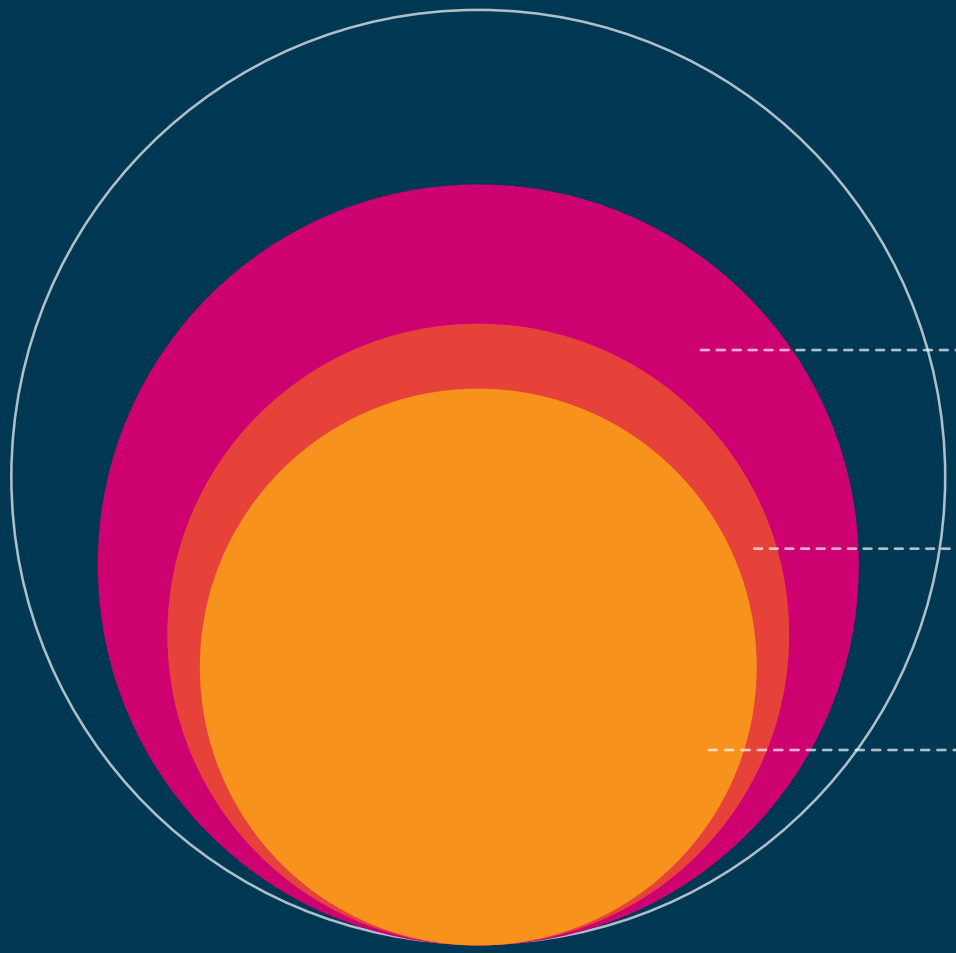
Para alcançar a **Equidade de Gênero** nas empresas, é necessário o trabalho contínuo de profissionais engajados e iniciativas intencionais para fortalecimento da cultura inclusiva e ampliação da representatividade qualificada de mulheres, de forma transversal, em todas áreas e cargos da empresa. E parte fundamental dessa jornada é monitorar a efetividade dos processos e os resultados alcançados. Para tanto, definição de metas (o que alcançar) e indicadores (que sinalizam se estão ou não sendo atingidas) são imprescindíveis para mensurar avanços, corrigir rotas e assim acompanhar a evolução das organizações.

As **metas e o monitoramento de resultados** são desafios encarados por todas e todos que trabalham com diversidade.

COMO ESTABELECER AS METAS? O QUE MEDIR E COMO FAZÊ-LO?

Como usar os dados colhidos dessas análises e engajar as lideranças no processo de mudança? Essas são dúvidas comuns entre os profissionais de D&I e logo surgem preocupações em relação ao investimento e esforço necessários para o acompanhamento dos resultados e estabelecimento de metas.

ESSE MATERIAL, ALÉM DE DEFENDER A IMPORTÂNCIA DE METAS E MONITORAMENTO, TAMBÉM TEM COMO OBJETIVO AJUDAR AS EMPRESAS A DAR O PRIMEIRO PASSO E MOSTRAR QUE É POSSÍVEL REALIZAR O TRABALHO USANDO FERRAMENTAS SIMPLES E SEM GRANDES INVESTIMENTOS.



NO MOVIMENTO MULHER 360, O CENÁRIO QUE TEMOS É:

82% das empresas associadas trabalhando com indicadores para monitorar os avanços da equidade de gênero.

67% possui metas processuais e metas de resultados para mulheres na liderança.

CERCA DE **60%** conta com metas para reduzir a diferença na proporção entre cargos ocupados por homens e mulheres.

A IMPORTÂNCIA DAS MÉTRICAS

Nos negócios, é comum estabelecer metas para os mais variados objetivos e monitorar todos os processos, é algo que está enraizado em todas as estratégias. **Na pauta Equidade de Gênero, isso não pode ser diferente.**

A QUESTÃO É:

COMO NÃO TER MÉTRICAS,

já que elas são essenciais para conhecer o cenário da equidade de gênero e entender como o tema está evoluindo?

Garantir "transparência e medição dos indicadores de gênero" é uma diretriz alinhada ao **7º Princípio de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres e Pacto Global**, que indica que para melhorar constantemente seu cenário de igualdade de gênero, a empresa deve estabelecer metas quantitativas e monitorá-las com frequência pré-determinada, além de publicá-las para garantir acompanhamento das lideranças e times.

5 OBJETIVOS PRINCIPAIS PARA IMPLANTAR PROCESSOS DE MONITORAMENTO

1. **GARANTIR A VISIBILIDADE DA PAUTA DA EQUIDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS.**
2. **MONITORAR OS AVANÇOS.**
3. **VIABILIZAR FOCO DE ATENÇÃO AOS PONTOS DE MAIOR AMEAÇA.**
4. **REAJUSTAR AS ROTAS E PLANEJAMENTO DAS AÇÕES INTENCIONAIS.**
5. **DAR TRANSPARÊNCIA AOS PROCESSOS E RESULTADOS DA JORNADA DE EQUIDADE PARA TODOS OS STAKEHOLDERS.**

Ao trabalhar com métricas, é necessário estar preparado para receber más notícias, pois, na maioria das vezes é isso que acontece quando uma empresa está habituada a apenas se apegar aos grandes números.

Esse é o primeiro passo, muitas vezes desafiador, mas que **irá possibilitar a criação de novas estratégias para melhorar**, de forma genuína, os resultados em D&I.

O QUE MONITORAR?

DICAS E APRENDIZADOS

GARANTIR MONITORAMENTO DE INDICADORES (KPIS) EM DUAS DIMENSÕES

INDICADORES DE PROCESSOS

É por meio deles que conseguimos mensurar os resultados das equipes em direção às metas e objetivos pré-estabelecidos. Referem-se ao monitoramento das ações intencionais implantadas nas etapas do ciclo de vida do colaborador (atração, seleção, contratação, promoção, desenvolvimento e retenção) e iniciativas para fortalecimento da cultura inclusiva, redução de barreiras, assédios e discriminação.

INDICADORES DE RESULTADOS

São aqueles relacionados às metas desenhadas para o avanço da equidade. Podem ser utilizados internamente como estratégia de acompanhamento e correção de rotas e externamente para dar transparência aos esforços para promoção da equidade.

UMA EMPRESA QUE ALCANÇA A MARCA DE 50% DE MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO, PODE CONSIDERAR CONCLUÍDO O TRABALHO DE EQUIDADE DE GÊNERO?

Provavelmente, não.

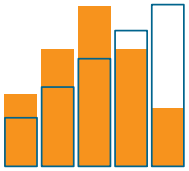
Antes de comemorar essa marca, é preciso investigar onde essas mulheres estão.

- **ELAS OCUPAM CARGOS DE LIDERANÇA?**
- **ELAS ESTÃO PRESENTES EM ÁREAS HISTORICAMENTE MASCULINIZADAS?**
- **ELAS ESTÃO NOS PLANOS DE SUCESSÃO E DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL?**
- **QUAL A VELOCIDADE DA JORNADA DE EVOLUÇÃO DESTAS PROFISSIONAIS?**

Alguns exemplos de métricas essenciais para o **monitoramento dos processos e resultados** da jornada para equidade de gênero:

KPIs

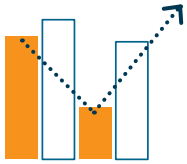
Indicadores de Processo



- Implantação de shorlists com no mínimo 1 candidata mulher.
- Contratações de mulheres em todas as áreas e níveis.
- Contratação e promoção de mulheres negras.
- Equidade salarial entre homens e mulheres.
- Proporção entre cargos ocupados por homens e mulheres em todas as áreas e níveis.
- Número de profissionais elegíveis a promoção e linha sucessória, desagregados por cargo e sexo.
- Treinamentos desagregados por tema e sexo.
- Expatriação de mulheres.
- % de retorno de mulheres após o cumprimento da licença-maternidade/licença-adoção.

Metas

Indicadores de Resultados



- Meta de representatividade feminina no headcount total.
- Meta de liderança feminina em diferentes áreas e níveis.
- Meta de contratação de profissionais mulheres em diferentes áreas e níveis.
- Metas de retenção de mulheres pós-licença maternidade.
- Metas de contratação de mulheres negras e/ou lésbicas e/ou com deficiência.

POR QUE DEFINIR METAS?

METAS ≠ COTAS

PRIMEIRAMENTE, É INTERESSANTE CITAR A NOSSA PREFERÊNCIA PELO USO DO TERMO "METAS COM TEMPO DEFINIDO" E NÃO "COTAS".

No Brasil, falar sobre cotas se tornou algo desafiador, o termo é carregado de enganos e estereótipos, que muitas vezes impedem até o avanço da conversa com as lideranças empresariais.

Um dos mitos do mundo corporativo é a crença de que ações intencionais para promoção da diversidade dos colaboradores, dentre elas "as cotas", vão contra o conceito da tal da "meritocracia". Portanto, optamos por utilizar o termo "metas", para evitar rejeição, antes mesmo da compreensão correta dos conceitos, e assim, por ser um termo muito utilizado nos negócios, há uma aceitação maior e compreensão da importância de abordar isso em D&I.

E O QUE É A MERITOCRACIA?

É ter as melhores pessoas nas posições adequadas, fazendo o melhor pela empresa. Ao não permitir que um grupo de pessoas chegue aos cargos de liderança, ou mesmo sejam contratadas onde elas possam desempenhar seu melhor pela empresa, o conceito da meritocracia torna-se uma falácia.

Ao defender a necessidade de estabelecer metas para a equidade de gênero, pode-se argumentar que se você não tem mulheres na liderança e usa como critério a meritocracia, você está supondo que as mulheres não são boas o suficiente para chegar lá, ou então o recrutamento precisa ser reestruturado. Isso ajuda gestores a avaliarem o assunto de uma diferente perspectiva que — para que a meritocracia exista de fato — **é preciso olhar com mais atenção para aqueles que tem grande potencial**, mas não recebem as mesmas oportunidades, por enfrentarem barreiras culturais, sociais e estruturais que outros grupos não enfrentam.

Nos negócios, é comum estabelecer metas com tempo definido para os mais variados processos e áreas, é algo que está enraizado em todas as estratégias.

NA PAUTA D&I, ISSO NÃO PODE SER DIFERENTE. TRAÇAR ESSES OBJETIVOS PARA EQUIDADE DE GÊNERO É O QUE IRÁ GARANTIR OS AVANÇOS E A MUDANÇA NECESSÁRIA.

COMO UTILIZAR OS NÚMEROS PARA PROMOVER A EQUIDADE

O PAPEL DAS EMPRESAS NESSA TEMÁTICA

Após o estabelecimento de métricas e coleta dos resultados, é hora de usar os números a seu favor. Compartilhe os dados em reuniões com Grupos de Afinidades, Comitês internos e reuniões de lideranças. O ideal é levar os dados sempre com você e tê-los como um **guia para tomada de decisões**, seja nos processos seletivos para contratar novos profissionais, nos programas de treinamento e capacitação ou nos planos de sucessão. Os dados serão seus maiores aliados em argumentações, ajudando as lideranças a compreenderem a importância de cada tomada de decisão.

Além disso, esses números são muito importantes para **acompanhar a evolução das profissionais** que estão construindo suas carreiras e ainda não chegaram à maturidade para assumir cargos mais altos. E isso é necessário, pois ajuda a evitar a geração de um desfalque de profissionais qualificadas para continuarem sendo promovidas e assumindo posições importantes dentro da organização.

O TRABALHO DEVE SER CONTÍNUO

E A EQUIDADE DE GÊNERO DEVE SER TRABALHADA DESDE A ENTRADA NA EMPRESA ATÉ O TOPO DA CARREIRA.

+Mulher360

METAS E MONITORAMENTO PARA EQUIDADE DE GÊNERO

COMO ESTABELECER INDICADORES PARA PROMOÇÃO DA MUDANÇA

QUER SABER MAIS?

Acesse nosso **banco de práticas** e ouça nosso podcast **MM360Cast**.

Se preferir, envie um e-mail para **contato@movimentomulher360.com.br**

+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER