

+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÓMICO DA MULHER

E-BOOK 3

DICAS E ORIENTAÇÕES PARA EMPRESAS ACELERAREM ATRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE MULHERES NEGRAS



SUMÁRIO

Introdução _____	03
Cenário _____	04
Qual o papel das empresas nesta temática? _____	06
5 principais recomendações para as empresas trabalharem este tema _____	08
5 principais pontos de atenção para trabalhar este tema nas empresas _____	12
Materiais de suporte _____	14





INTRODUÇÃO

O Movimento Mulher 360 acredita que a melhor forma de avançar com a equidade de gênero dentro das organizações é **compartilhando o conhecimento** adquirido ao longo desses anos em conjunto com todos os associados. Dessa forma, inspiramos outras empresas a fazer parte desse trabalho e incluir a equidade de gênero na sua agenda como algo prioritário.

Nosso objetivo é fomentar, sistematizar e disseminar práticas para que, juntos, possamos acelerar o avanço da equidade de gênero no mercado de trabalho. E é por isso que lançamos esse novo formato de conteúdo, baseado nos Diálogos entre Associados e fruto das discussões iniciadas com os profissionais das empresas associadas.

- **ESSE MATERIAL CONTÉM DICAS E RECOMENDAÇÕES JÁ TESTADAS PARA APOIAR SUA EMPRESA NA JORNADA PELA EQUIDADE DE GÊNERO.**

CENÁRIO

O racismo somado à desigualdade de gênero, coloca a mulher negra como a base da pirâmide social. Dessa maneira, é possível observar uma desvantagem não apenas em relação aos homens, mas também em relação às próprias mulheres brancas.

Essas barreiras são visíveis quando olhamos para diferentes **indicadores sociais** e também são extremamente graves no mundo do trabalho:



MULHERES NEGRAS FORMAM O MAIOR GRUPO DA POPULAÇÃO, SENDO 28% DOS BRASILEIROS.



A MULHER NEGRA ESTÁ MAIS EXPOSTA À INFORMALIDADE E À PIORES CONDIÇÕES DE TRABALHO:

46,7% | Em situação de trabalho informal

39,1% | Está em condições precárias de trabalho

63% | Das empregadas domésticas são negras



**AS MULHERES NEGRAS
GANHAM MENOS DA
METADE DA RENDA DE
UM HOMEM BRANCO, E
TAMBÉM FICAM ATRÁS
DAS MULHERES BRANCAS
E HOMENS NEGROS.**

**NAS EMPRESAS, A SUBREPRESENTATIVIDADE
FEMININA É MAIS CRÍTICA QUANDO OLHAMOS
APENAS PARA AS MULHERES NEGRAS:**

16,6%

É a taxa de desemprego entre mulheres negras, o dobro do número entre homens brancos

1,6%

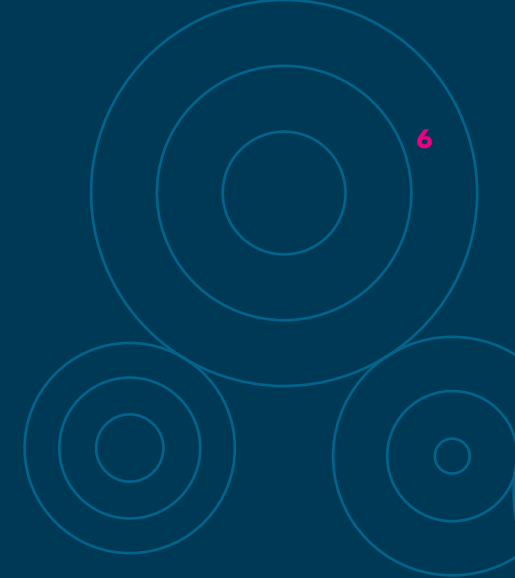
De profissionais negras em cargos de gerência

0,4%

Mulheres negras no quadro executivo das 500 maiores empresas

**8 a 10
vezes**

Vezes mais mulheres brancas nas empresas do que profissionais negras



QUAL O PAPEL DAS EMPRESAS NESTA TEMÁTICA?

- POR QUE É IMPORTANTE DEBATER SOBRE AS BARREIRAS EXISTENTES PARA A ATRAÇÃO, CONTRATAÇÃO E PLENO DESENVOLVIMENTO DAS MULHERES NEGRAS NAS ORGANIZAÇÕES?

AS ORGANIZAÇÕES TÊM PARTICIPAÇÃO FUNDAMENTAL NA DISCUSSÃO DESSE TEMA, TANTO POR UMA QUESTÃO DE IMPACTO NOS NEGÓCIOS, COMO PARA A PROMOÇÃO DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO SOCIAL.

É importante lembrarmos que a maioria da população brasileira é negra. Por mais que cada vez é maior a afirmação de nossa negritude, inclusive nos indicadores nacionais de autodeclaração de cor e raça, precisamos reconhecer que vivemos em uma nação extremamente desigual e que negligencia as barreiras de gênero e raça. Isso acontece em todas as estruturas sociais, inclusive nas organizações e empresas. Por isso, podemos afirmar que este é um desafio concreto das empresas que precisa ser considerado nas suas estratégias e ações de promoção da equidade de gênero.



5 PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES PARA AS EMPRESAS TRABALHAREM NESTE TEMA

— DICAS E APRENDIZADOS



1 RECONHECER AS INTERSECÇÕES ENTRE GÊNERO E RAÇA

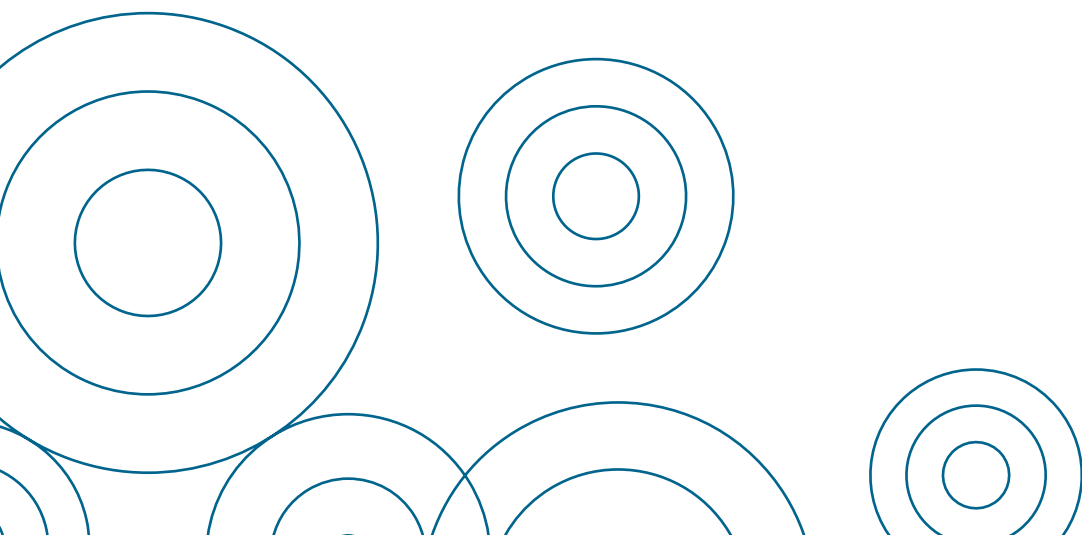
Ou seja, buscar compreender quais dos indicadores da desigualdade, sejam eles relativos à representatividade ou a cultura da organização, são comuns para todas as mulheres e quais são específicos para as mulheres negras.

Quando mapeamos os desafios das organizações em relação às questões de gênero, precisamos ter um olhar específico para as mulheres negras, que enfrentam uma dupla barreira decorrente da **soma das questões relacionadas ao machismo às questões do racismo**.



2 TER INTENCIONALIDADE PARA ATUAR NA REDUÇÃO DAS BARREIRAS PARA MULHERES NEGRAS

Se o nosso primeiro passo é mapear as barreiras específicas para as mulheres negras, no segundo a recomendação é agir a partir dessas diferenças encontradas. Quando olhamos os indicadores de representatividade de mulheres nas organizações, já temos, de maneira geral, uma subrepresentatividade que atinge algumas áreas, como as de operação, de STEM e em cargos de média e alta liderança. Quando voltamos o nosso olhar para as especificidades das mulheres negras, esses números ficam ainda mais críticos. Por isso, é importante **estabelecermos uma intencionalidade certa na busca específica por mulheres negras**. Seja no momento de atração de talentos, nos processos de seleção e contratação, nos processos de desenvolvimento e promoção internas, nas ações de promoção de isonomia salarial.





PROMOVER A CONSCIENTIZAÇÃO EM RELAÇÃO AOS VIESES E PRECONCEITOS PRESENTES NOS INDIVÍDUOS E NO AMBIENTE DE TRABALHO

O racismo brasileiro é caracterizado pelo seu viés velado. Ou seja, é marcado não apenas por manifestações explícitas, injúria ou pela segregação, mas acontece também de maneira sutil, por meio de atitudes ou estruturas que normalizam a ausência de negros e negras e que reforçam a perpetuação de estereótipos que geram barreiras para o pleno desenvolvimento dessa população no Brasil.

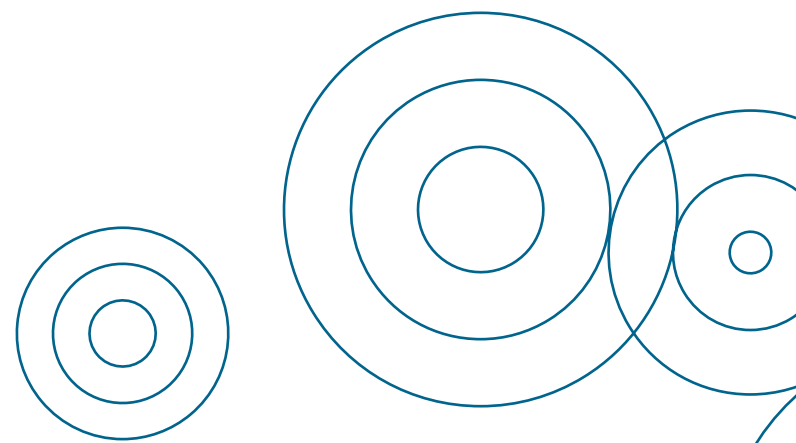
Esse cenário, cria uma particular situação em nosso país onde, apesar de reconhecermos a existência do racismo, os racistas são sempre os outros.

Precisamos **desvelar quais são as situações de preconceito** e como elas impactam o desenvolvimento das mulheres negras, ampliando nossa capacidade de avaliar nossas próprias atitudes e as estruturas das quais fazemos parte.



ENVOLVER TODOS NA REDUÇÃO DESSAS DESIGUALDADES

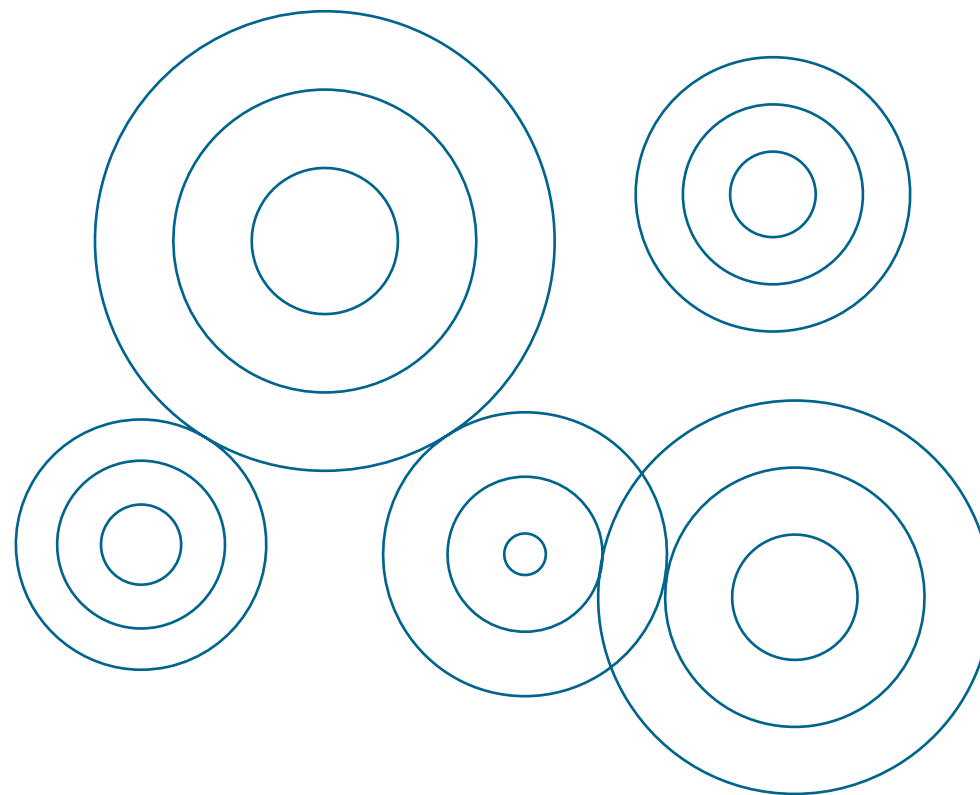
Apesar do foco ser a promoção da equidade em relação às mulheres negras, precisamos ter em mente que, sem deixar de respeitar o protagonismo do público que queremos atingir, precisamos **envolver toda a organização nesse processo de mudança**, seja de cultura ou de processos. Dessa maneira, estamos falando de engajar também mulheres e homens, sejam eles negros(os) ou não. Além disso, é um processo que precisa do envolvimento de toda a organização, em todos os níveis hierárquicos, áreas e saberes. Dessa maneira, podemos construir avanços de maneira mais rápida e eficiente.





OLHAR PARA O LONGO PRAZO: REGULARIDADE NAS AÇÕES E COLABORAÇÃO!

Esses desafios não serão superados da noite para o dia. Por isso, é preciso regularidade, **atuação conjunta entre diferentes áreas da organização** e envolvimento dos setores da sociedade civil e poder público no compromisso com as transformações de longo prazo. Essas diferenças e as barreiras do machismo e do racismo foram construídas de maneira intencional e se perpetuaram ao longo dos séculos no Brasil. Para reverter esse cenário, precisamos ter consciência de que tratam-se de diferenças históricas que precisam de uma atuação intencional e conjunta de toda a sociedade na desnaturalização dessas desigualdades e na extinção dessas barreiras.





5 PRINCIPAIS PONTOS DE ATENÇÃO PARA SE TRABALHAR COM ESTE TEMA NAS EMPRESAS

— O QUE NÃO FAZER?

CUIDADO COM OS ENGANOS DECORRENTES DA FALTA DE REPRESENTATIVIDADE E PRESENÇA DE MULHERES NEGRAS NO DEBATE SOBRE A INCLUSÃO:



A **invisibilidade das mulheres negras** com poucos espaços de fala em grupos com predominância de brancos;



A **crença de que as barreiras de gênero** são as mesmas para todas as mulheres, independente de cor, classe ou background, e que segmentar o olhar torna mais difícil o avanço da diversidade e inclusão;



A **indisposição para se abordar as questões de gênero e raça** por serem, muitas vezes, consideradas "mais difíceis de serem revertidas", "dependerem mais de políticas públicas do que da atuação das empresas", "por serem questões mais complexas, os desafios raciais deveriam ser assumidos em um segundo momento pelas organizações";



Atenção nos **momentos de comunicação das ações voltadas para gênero**, tanto na criação de peças e conteúdos informativos, quanto nas expressões utilizadas. A invisibilidade da mulher negra também ocorre nesses canais de comunicação;



Não isole a atuação da empresa apenas na área de RH. Isso não é suficiente. Como já vimos, os desafios são amplos e envolvem diferentes dimensões. Por isso, sua resolução também passa por transversalizar o desafio para todas as áreas da empresa e também na sua conexão com outras organizações, sejam elas da sociedade civil, outras empresas ou poder público.

MATERIAIS DE SUPORTE

— COMO ATRAIR E DESENVOLVER MULHERES NEGRAS

QUER SABER MAIS?

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

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

— CEERT

— AÇÃO AFIRMATIVA E DIVERSIDADE NO TRABALHO

— **INCLUSÃO NO TRABALHO:** Desafios e Perspectivas

— COALIZÃO EMPRESARIAL DE GÊNERO E RAÇA

— **INDICADORES ETHOS CEERT:** Promoção da equidade racial

— PORTAL GELEDÉS

- Objetivos de Desenvolvimento da ONU na perspectiva racial
- Treinamento de Mídia
- Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional

— FUNDO BAOBÁ

+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER