

Pesquisa Spot

Termômetro de Equidade de Gênero

Brasil

Maio, 2024

A business of Marsh McLennan



Confidencial:

As indústrias de nossos clientes são extremamente competitivas. Por isso, a confidencialidade dos planos e dados das empresas é, obviamente, fundamental. A Mercer protegerá a confidencialidade de tais informações fornecidas pelo cliente. Da mesma forma, a consultoria de gestão é um negócio competitivo. Entendemos que nossas abordagens e percepções são materiais proprietários e, portanto, contamos com a colaboração de nossos clientes para proteger nossas apresentações, metodologias e técnicas analíticas. Em hipótese alguma este material pode ser divulgado na íntegra ou em parte a terceiros sem o consentimento prévio por escrito da Mercer.

Copyright ©

Sobre a Pesquisa

Termômetro de Equidade de Gênero nas empresas

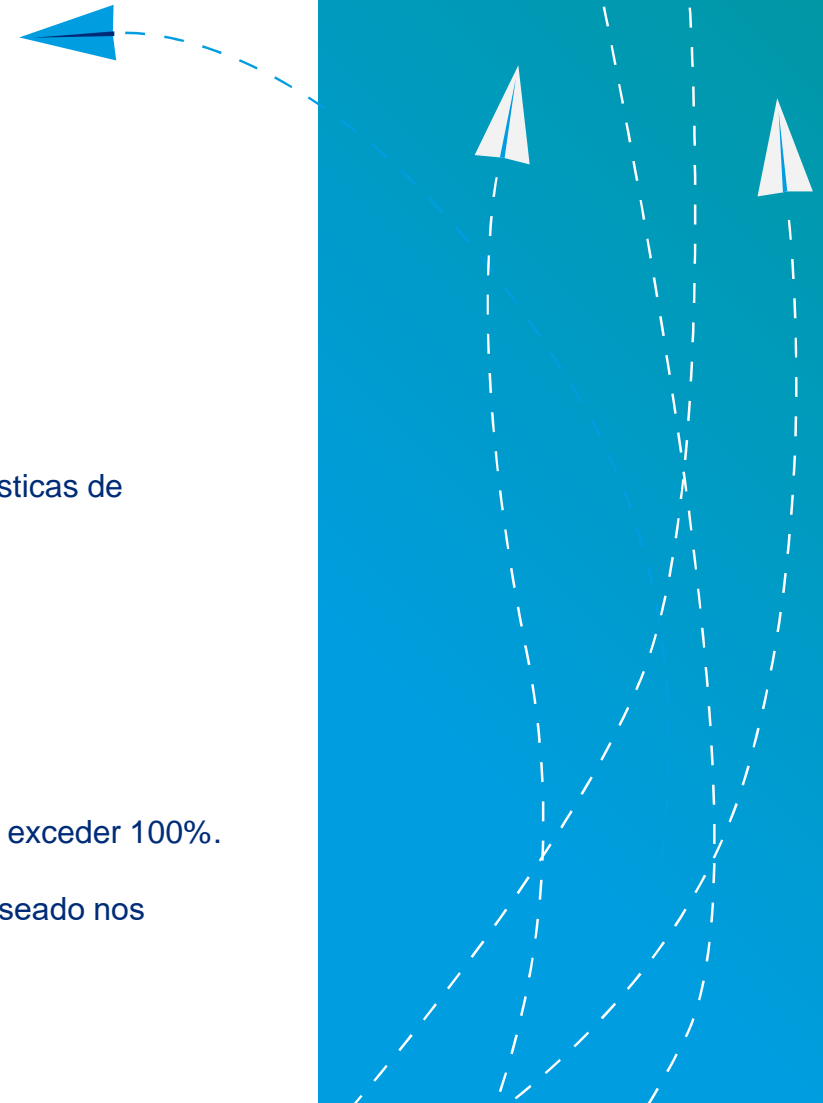
Seja bem-vind@ ao relatório da spot rápida sobre equidade de gênero.

Apresentamos neste relatório um termômetro rápido de como o mercado brasileiro está se comportando com as práticas e desafios relacionados com a Lei 14.611 (equidade de gênero).

Contamos com a participação de **149 empresas** e essa coleta foi realizada durante o mês de **abril/2024**.

Confidencialidade de Dados

- Três organizações devem relatar pelo menos uma resposta válida de uma variável para que as frequências estatísticas de resultado sejam exibidas.
- Quatro organizações são necessárias para apresentar a mediana.
- Cinco organizações para apresentar o 25º e 75º percentis.
- Para perguntas de resposta única, o total não pode ser igual a 100% devido ao arredondamento.
- Em perguntas de múltipla escolha, as organizações podem indicar mais de uma opção, de modo que o total pode exceder 100%.
- Um recuo duplo (“--”) será indicado quando não houver dados insuficientes para apresentação dos resultados (baseado nos critérios apresentados acima).



Termômetro de Equidade de Gênero nas empresas

A empresa já fazia análises do gap antes da atualização da lei?

23%

Não tínhamos realizado nenhuma análise por gênero anteriormente

40%

Já tínhamos iniciado, porém mais voltado para número de mulheres na empresa e/ou cargos de liderança

16%

Estávamos em processo de implementação, já tínhamos identificado os gaps salariais entre gêneros

20%

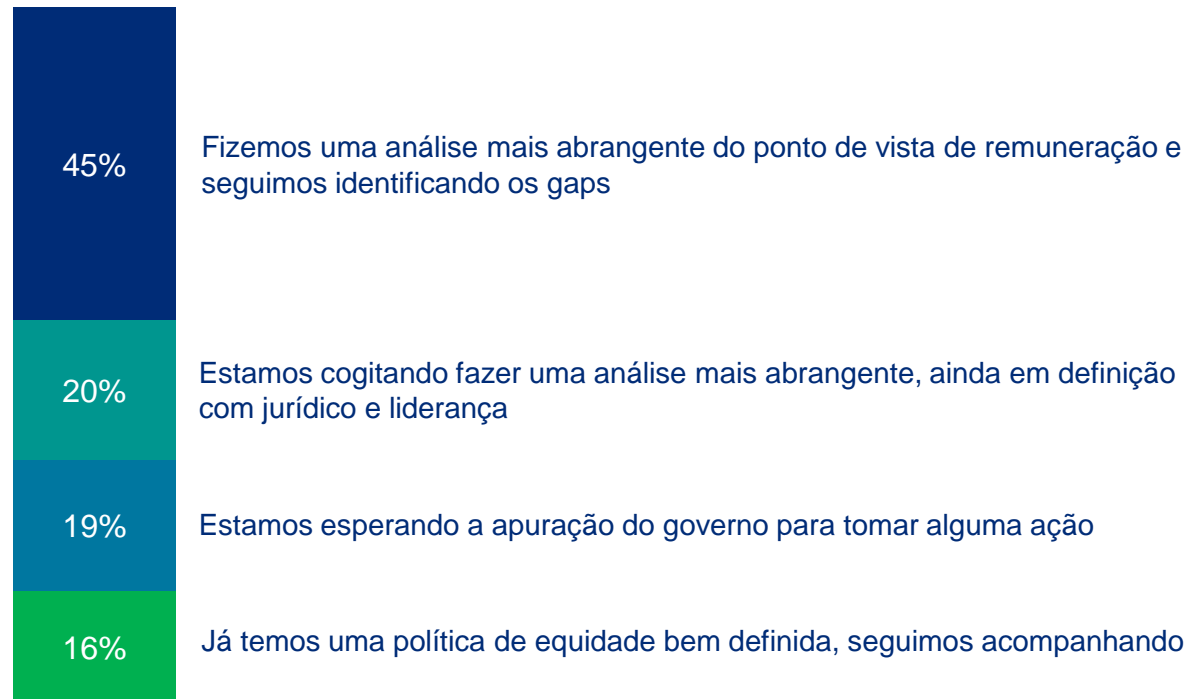
Temos a política de equidade de gênero bem definida e fazemos análises periódicas para identificação dos gaps e ações corretivas

Número de respostas = 149

Nota: O total não pode ser igual a 100% devido ao arredondamento



Sobre as ações realizadas pelas empresas após a atualização do artigo e preenchimento do relatório de transparência:



Número de respostas = 149



Como o gap salarial entre gêneros foi analisado:

65%

Fizemos por nível e/ou grade interno

54%

Fizemos de acordo com a lei, por grandes grupos de CBOs

52%

Fizemos cargo a cargo

30%

Fizemos por CBOs

11%

Outros

Tem uma metodologia consolidada de pay gap

Usamos outros fatores, como localidade.

Número de respostas = 149

Nota: as organizações podem indicar mais de uma opção, de modo que o total pode exceder 100%

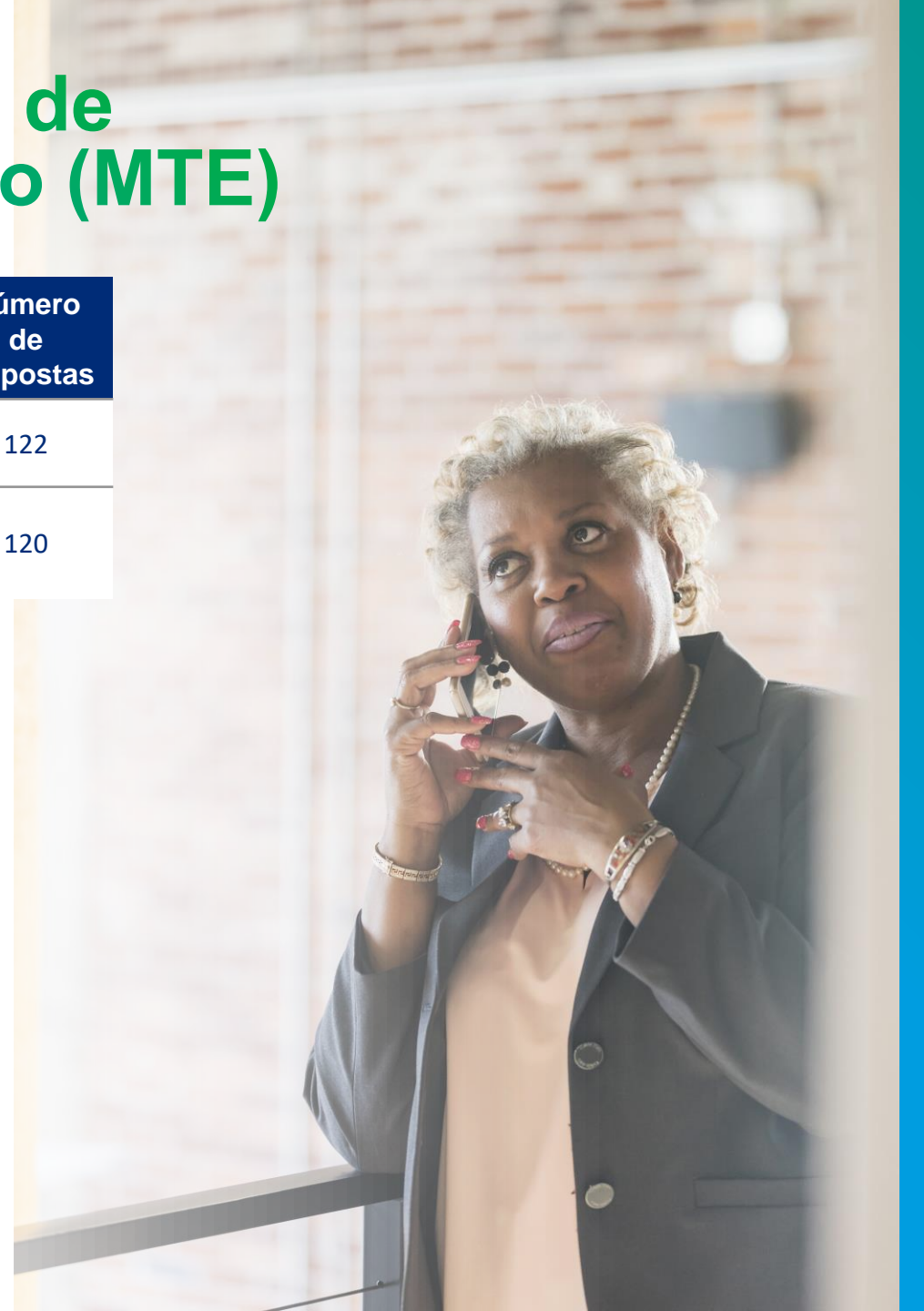


Proporção Mulher/Homem relatório de transparência ministério do trabalho (MTE)

| M/H | 25P | Média | Mediana | 75P | Número de respostas |
|---|-----|-------|---------|-----|---------------------|
| Proporção do salário contratual mediano de 2022 (não pago) | 70% | 83% | 82% | 98% | 122 |
| Proporção da remuneração média de 2022 (com descontos e acréscimos) | 69% | 81% | 78% | 89% | 120 |

Das empresas que tentaram simular internamente o mesmo cálculo realizado pelo MTE, quais foram os critérios utilizados:

- 64%** Apenas por CNPJ, como solicitado na lei
- 19%** Por CNPJ e do grupo total, porque é assim que definimos a remuneração
- 11%** Por CNPJ e alinhado com a nossa tabela salarial, por exemplo, por região, independente dos CNPJs envolvidos
- 6%** Outros



Principais pontos de atenção identificados pelas empresas participantes nas análises e com o relatório do MTE:

- 64%** Temos diferenças salariais, porém estamos achando muito genérico por serem os grandes grupos CBOs
- 49%** Precisamos revisar os CBOs
- 41%** Temos diferenças salariais mas estamos seguros, porque fizemos outras análises além de grandes grupos CBOs
- 10%** Nenhum ponto, porque já olhávamos antes de uma forma mais granular
- 6%** Precisamos revisar política de admissão, nosso gap maior está nas mulheres recém-admitidas
- 4%** Precisamos revisar a política de mérito, nosso gap maior está nas mulheres com mais tempo de casa
- 10%** Outros, por exemplo: políticas de remuneração foram revisadas, aumento do número de mulheres nos cargos de liderança

Número de respostas = 147

Nota: as organizações podem indicar mais de uma opção, de modo que o total pode exceder 100%

Qual a expectativa da empresa e próximos passos?

- 80%** Continuar fazendo os diagnósticos periódicos
- 38%** Aguardar movimentações do mercado
- 38%** Executar o plano de ação a ser criado especificamente para atender a lei
- 23%** Definir uma estratégia de DEI voltada para gênero
- 21%** Treinamento da Liderança
- 11%** Criar comitê para acompanhamento
- 5%** Outros, por exemplo, Já temos estratégia de DE&I por gênero a ser seguida e o plano de ação será criado independente da lei

Times envolvidos no processo de gender gap nas empresas:



Número de respostas = 149



Empresas participantes

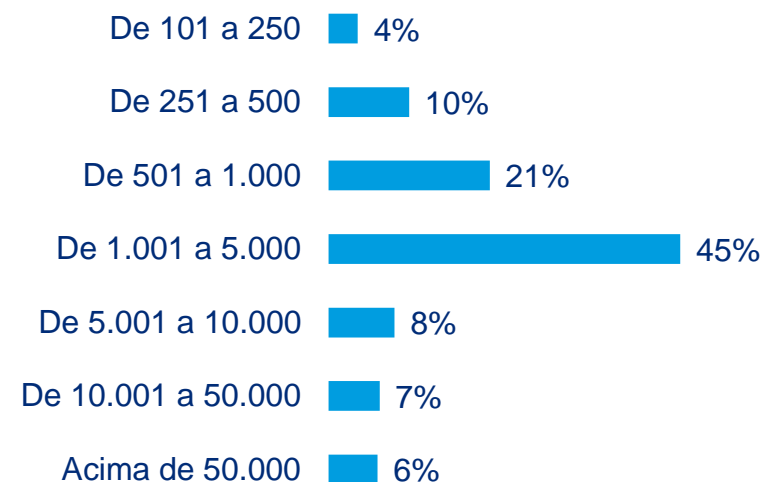
Características das participantes

Distribuição por indústria

| Indústrias | Prevalência % |
|--------------------------------|---------------|
| Bens de Consumo | 15% |
| Bancos/Serviços Financeiros | 12% |
| Alta Tecnologia | 10% |
| Seguros/Resseguros | 10% |
| Varejo e Atacado | 8% |
| Manufatura | 7% |
| Serviços (Não Financeiros) | 7% |
| Mineradoras e Metalúrgicas | 6% |
| Químicos | 6% |
| Life Science | 4% |
| Outros Não Manufatura | 4% |
| Serviços de Assistência Médica | 3% |
| Educação | 3% |
| Construção | 2% |
| Agro | 1% |
| Equipamentos de Transporte | 1% |
| Logística | 1% |

Número de respostas = 149

Número de empregados:



Número de respostas = 107

Nota: O total não pode ser igual a 100% devido ao arredondamento

Lista de empresas participantes

| Nome da Empresa | | |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| AB BRASIL | BNP PARIBAS CARDIF | ESSS |
| ADESTE | BRASILSEG | FORTREA |
| ADUFERTIL FERTILIZANTES | BRF | GENERAL MILLS |
| ALEA ELETRO | BRIDGESTONE | GRUPO AMIL |
| ALSTOM GROUP | CARE PLUS MEDICINA ASSISTENCIAL | GRUPO JOSE ALVES |
| AMAZON | CARREFOUR | GRUPO OLX |
| AMOEDO MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO | CENTER NORTE | GRUPOSC DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS |
| AMPACET SOUTH AMERICA | CIDADE CENTER NORTE | HEINEKEN |
| ANDRADE GUTIERREZ | CIELO | HENKEL |
| ARDAGH | CNP SEGUROS HOLDING BRASIL | HENRY SCHEIN BRASIL |
| ATOS | COGNIZANT | HOSPITAL ALEMÃO OSWALDO CRUZ |
| AXA | COLGATE-PALMOLIVE | HYPERA PHARMA |
| B3 - BRASIL, BOLSA, BALCÃO | CUSHMAN & WAKEFIELD | IBEMA |
| BANCO ABC BRASIL | DANONE | ICATU SEGUROS |
| BANCO MERCEDES-BENZ | DHL SUPPLY CHAIN | INDORAMA VENTURES POLÍMEROS |
| BANCO TOYOTA | DIA BRASIL | INSPER |
| BAUMINAS | DIAGEO | JBS |
| BELAGRÍCOLA | DOW BRASIL | JDE |

Lista de empresas participantes

Nome da Empresa

| | | |
|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| JOHN DEERE BRASIL | ORIZON VR | STONE CO |
| JOHNSON & JOHNSON | PANASONIC DO BRASIL LTDA | SWISS RE |
| KEPLER WEBER | PERNOD RICARD | TETRA PAK |
| KLABIN | PIRELLI | TOTVS |
| LAGJ SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS | POLISHOP | TOYOTA DO BRASIL |
| LG ELECTRONICS | PORTO | UNIMED SEGUROS SAÚDE S/A |
| MAPFRE | PRUDENTIAL | VALE |
| MATTOS FILHO | REDE D'OR SÃO LUIZ | VENTURUS |
| MEDTRONIC | RICH DO BRASIL | VEOLIA WATER TECHNOLOGIES & SOLUTIONS |
| METLIFE | RODOBENS | VOTORANTIM COE |
| MICHELIN | SAMSUNG | WESTROCK |
| MICHELIN CONNECTED FLEET | SCALA DATA CENTERS | WHIRLPOOL |
| MILLS LOCAÇÃO, SERVIÇOS E LOGÍSTICA | SCHAEFFLER BRASIL | WICKBOLD |
| MONGERAL AEGON | SEGUROS SURA | ZOOP |
| MOSAIC FERTILIZANTES | SERASA EXPERIAN | |
| NEC LATIM AMERICA | SICREDI | |
| NEMAK ALUMÍNIO DO BRASIL LTDA | SIEMENS HEALTHINEERS | |
| NESTLÉ BRASIL | SKF | |



Contatos Mercer

A Mercer gostaria de agradecer cada empresa participante por seus esforços e cooperação na conclusão desta pesquisa.

Se tiver alguma dúvida, favor entrar em contato com:

Equipe de Jornada do Cliente

HRProducts@mercer.com

Mercer

Condomínio EZ Towers

Rua Arquiteto Olavo Redig de Campos, 105

Torre B - 28º andar

São Paulo, SP, Brasil 04711-904

www.mercer.com.br