

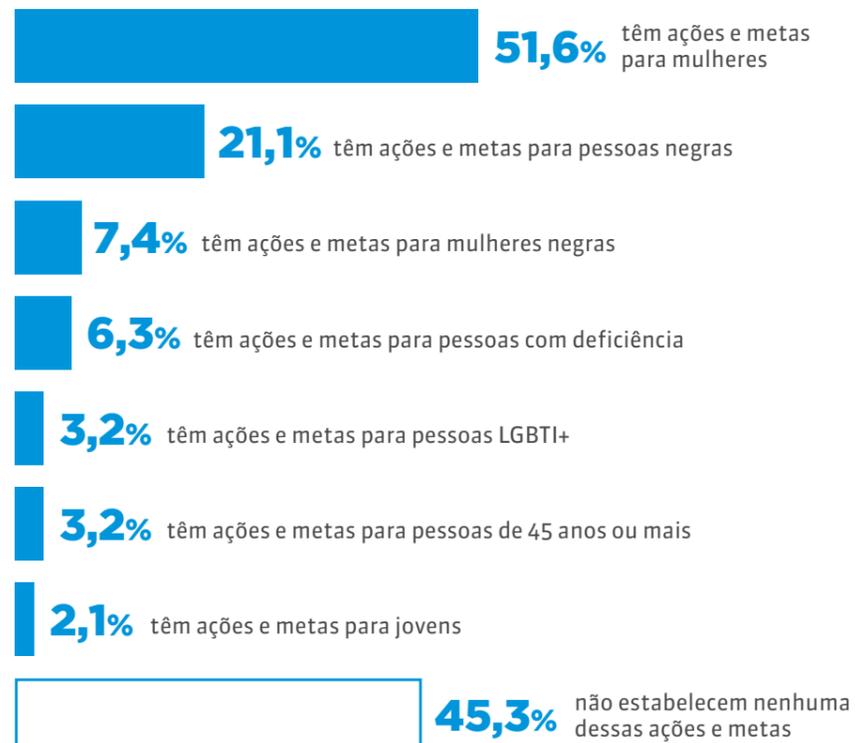
GANHO DE CONSCIÊNCIA DAS PRINCIPAIS LIDERANÇAS EXECUTIVAS DAS EMPRESAS

Esta edição do **Perfil** revela um ganho de consciência das principais lideranças executivas ao reconhecerem que há uma baixa presença de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+ nos diferentes níveis hierárquicos, em especial nos espaços de tomada de decisão. A partir dos níveis de gerência, aumenta significativamente a percepção de que a proporção desses grupos está “abaixo do que deveria”, reforçando o entendimento de que há um afunilamento hierárquico. Vale destacar que pessoas com deficiência e pessoas negras são as ausências mais percebidas.

As lideranças atribuem essa baixa representatividade a três fatores centrais: ausência de programas de liderança que impulsionem esses profissionais para cargos mais estratégicos; ausência de políticas, ações afirmativas e práticas de diversidade e inclusão; e falta de qualificação profissional para os cargos – sendo essas as mesmas justificativas presentes nas edições anteriores do **Perfil**. De acordo com a edição atual, as lideranças estão cientes das medidas que precisam tomar para mudar esse cenário. Há o reconhecimento de que faltam às empresas práticas e políticas mais estratégicas que caminhem em conjunto com a conscientização e mudanças culturais.

POLÍTICAS E METAS

No quadro abaixo, veem-se as políticas ou ações afirmativas desenvolvidas pelas empresas respondentes desde a contratação de seus empregados e empregadas, visando a promoção da igualdade de oportunidades para cargos de alta liderança.



Os dados e a percepção das lideranças empresariais demonstram que é preciso avançar da consciência para a ação. Apesar do ganho de consciência, é necessário estabelecer políticas e práticas transformadoras, que tenham metas de inclusão robustas. A pesquisa completa do **Perfil** demonstra que, nas empresas que estabelecem metas, as ações são ainda muito pontuais e se concentram em iniciativas de “porta de entrada”. Houve um avanço em trazer as diversidades nos últimos anos, mas ainda sem políticas que as elevem a diferentes posições e sem considerar as interseccionalidades, o que corrobora para a manutenção do afunilamento hierárquico.

Esta edição nos encoraja para uma ação coordenada e estratégica. Embora os dados ainda sejam alarmantes, eles nos revelam a importância de atrelar as ações de diversidade, equidade e inclusão sob a perspectiva interseccional, respeitando os direitos humanos e atuando de forma coletiva e articulada com os diferentes atores sociais.



BAIXE AQUI A VERSÃO COMPLETA DO **PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 1.100 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS – 2023-2024.**

REALIZAÇÃO

instituto **ethos**
por uma sociedade justa e responsável

PESQUISA

ipec

PATROCINADORES

Ouro	Prata	Bronze

PARCEIROS ESTRATÉGICOS

--	--

APOIO INSTITUCIONAL

--	--	--	--

PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 1.100 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS 2023-2024

instituto **ethos**
por uma sociedade justa e responsável

PERFIL MÉDIO POR NÍVEIS HIERÁRQUICOS NAS MAIORES EMPRESAS DO BRASIL

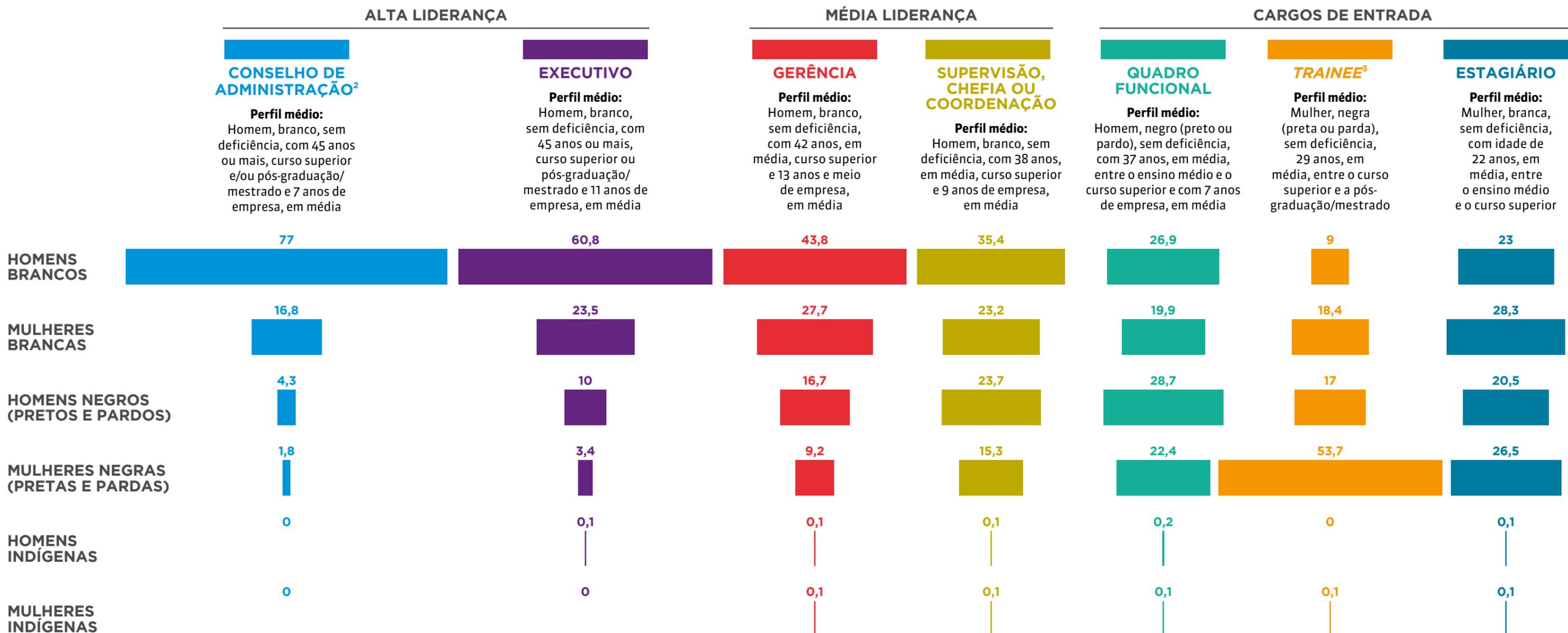
Esta edição do **Perfil** possibilitou desenvolver reflexões sobre a presença e a distribuição das diversidades nos diferentes níveis hierárquicos das empresas, demonstrando que houve avanços graças ao desenvolvimento de práticas e políticas de diversidade. Entretanto, esta pesquisa também permitiu

compreender que ainda há um afinilamento hierárquico, resultando na invisibilidade dessas diversidades, principalmente, nos espaços de alta liderança. Observa-se aqui a prevalência do perfil considerado “padrão na sociedade” (homem branco, sem deficiência, 45 anos ou mais, provavelmente cis e heterossexual), que ainda predomina nos principais espaços de tomada de decisão.

Realizando o mesmo exercício para identificar o “perfil médio padrão” presente nas 1.100 maiores empresas do Brasil, é possível identificar o menos pre-

sente: mulher, negra ou indígena, com deficiência e LGBTI+¹. A faixa etária se coloca como uma barreira adicional, mas é importante sempre partir da premissa de que a questão étnico-racial no Brasil perpassa todas as demais. E são essas mulheres que ainda não estamos vendo de forma ascendente nos principais espaços de tomada de decisão, segundo este **Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil – 2023-2024**.

PROPORÇÃO DE GÊNERO E COR OU RAÇA POR CARGO (EM %)



PROPORÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR CARGO (EM %)

HOMENS QUE NÃO TÊM DEFICIÊNCIA	73,8	73,6	61,2	60,6	53,8	25,5	44,8
MULHERES QUE NÃO TÊM DEFICIÊNCIA	19	25,6	37,1	38,4	42,6	72,7	54,9
HOMENS COM DEFICIÊNCIA ⁴	6,8	0,6	1,2	0,6	2,2	0,7	0,1
MULHERES COM DEFICIÊNCIA ⁴	0,4	0,2	0,5	0,3	1,3	0,9	0,1

¹ Devido ao elevado número de empresas que não mensuram pessoas LGBTI+ por níveis hierárquicos, não foi possível o cruzamento do “perfil médio” com esse recorte.

² Das empresas que indicaram ter um conselho de administração, é preciso considerar que uma mesma pessoa pode participar de diferentes conselhos, bem como há conselheiros(as) que apresentam mais de um marcador social.

³ A análise foi feita apenas com dados das empresas que contratam trainees.

⁴ Tipos de deficiência mapeadas na pesquisa: visual, física, intelectual, auditiva, psicossocial, múltipla e/ou reabilitada.