

Igualdade e oportunidade nas empresas

Nas grandes empresas brasileiras, à medida que se sobe na escala hierárquica, é menor a participação das mulheres. Elas ocupam apenas 9% dos cargos executivos em grandes empresas. Nos postos gerenciais as mulheres representam 18% e nos cargos de chefia, 28%. Esses dados foram revelados pela pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, realizada pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e divulgada no final de 2003. O estudo mostrou que a participação das mulheres nos níveis decisórios das empresas é bastante discrepante com sua representação na sociedade. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), elas são 50,8% da população brasileira.

O sinal positivo é que a participação feminina nos postos de decisão está crescendo em ritmo acelerado. Na primeira edição da pesquisa, realizada em 2001, somente 6% das mulheres compunham o quadro de executivos das empresas. Em dois anos, esse indicador cresceu três pontos percentuais.

A desigualdade, porém, não atinge exclusivamente mulheres. Acima de 56 anos a participação em altos postos diminui. Apenas 13,5% dos postos de chefia são ocupados por negros, e em cargos executivos a porcentagem é ainda menor: 1,8%. Os trabalhadores negros representem, segundo o IBGE, 43% da população economicamente ativa no Brasil. Quando os fatores se somam, as barreiras tornam-se quase intransponíveis. Por isso, praticamente inexitem mulheres negras em posições de comando nas grandes empresas.

O levantamento, dirigido às 500 empresas com maior faturamento no Brasil, buscou traçar um perfil da composição de gênero, raça, presença de pessoas com deficiência, faixa etária, nível educacional e condição hierárquica de seus funcionários. O retorno próximo a 50%, bastante alto para esse tipo de consulta, indica a importância com que o tema da diversidade foi recebido pelos dirigentes das 247 empresas respondentes. Reunindo, no conjunto, um contingente próximo a 1,2 milhão de funcionários, essas empresas podem ter uma influência significativa, ao adotarem políticas de equidade social, na melhoria da qualidade de vida de seu público interno, e, indiretamente, de toda a sociedade.

Realizada em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o

www.nossasaopaulo.org.br e www.cidadessustentaveis.org.br

REDE
NOSSA
SAOPAULO



PROGRAMA
CIDADES
SUSTENTÁVEIS

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), com apoio técnico do Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope), a pesquisa revela ainda outros aspectos que demonstram a representação desigual de gênero nas grandes empresas.

A percepção dos presidentes das empresas pesquisadas sobre a situação das mulheres em suas organizações também reflete um quadro discriminatório. Do total da amostra, 58% declara não possuir mulheres ocupando postos de direção. Outros resultados observados apontam que, além de serem desfavorecidas no mercado de trabalho, as mulheres em geral ganham menos e precisam ter mais anos de estudo para ocupar posição semelhante à do homem na diretoria.

A pesquisa mostra, porém, que a promoção da equidade é uma preocupação crescente nas empresas que participaram do estudo. Entre as empresas respondentes, 40% declaram desenvolver alguma política ou ação afirmativa com o objetivo de aumentar as oportunidades de inclusão social de segmentos como mulheres, negros e pessoas com deficiência.

Dessas, 24% apóiam projetos na comunidade que visam melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho, e 7% estabelecem programas especiais destinados à inclusão de negros, mulheres e pessoas com mais de 45 anos, outro foco de discriminação. Uma parcela de 6% das empresas possui metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago na organização. Somente 3% implementam programas de capacitação profissional visando melhorar a qualificação das mulheres. Também é baixo (3%) o número de empresas que implementam programas de capacitação profissional para melhorar a qualificação de pessoas com mais de 45 anos.

O movimento de responsabilidade social empresarial tem buscado mobilizar as empresas para que adotem iniciativas no sentido da diminuição das desigualdades sociais, melhorando a distribuição de renda, implementando ações afirmativas e políticas que ampliem as oportunidades para grupos tradicionalmente excluídos. Ao investir na quebra das barreiras que separam mulheres, negros e outros segmentos dos postos mais altos de direção, ampliando as oportunidades de desenvolvimento,

treinamento e formação profissional, as empresas podem contribuir para diminuir as disparidades e tornar mais equitativa a participação das pessoas nas suas estruturas.

Oded Grajew

