

PRETOS NO TOPO



Empregabilidade não acompanhou escolaridade

Os negros conseguiram estudar mais, mas esse aumento não se refletiu nas ocupações. Eles são minorias em cargos de chefia e aparecem como maioria apenas entre aprendizes

» ANA PAULA LISBOA
» ISABELA OLIVEIRA*
» TALITA DE SOUZA*

O último Índice de Inclusão Racial Empresarial (IIRE) mostrou que os negros ocupam 4,7% dos quadros de executivos. Nos cargos de gerência, eles representam 6,3% do total. Os pretos e pardos são maioria entre os aprendizes: 57% do total. Na política, 75,6% dos deputados federais eleitos em 2018 são brancos e apenas 24,4% são pretos ou pardos.

O IIRE é um instrumento criado para mensurar dados e fomentar soluções efetivas de combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro, trazendo um retrato da desigualdade racial em aspectos como mercado, educação, violência e política. O índice é organizado pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, que representa uma plataforma de articulação entre empresas comprometidas com o tema.

“O governo fez a parte dele garantindo o acesso de negros ao ensino superior (o número quadruplicou desde que começaram os programas de ações afirmativas). Temos mais de 2 milhões de jovens negros no ensino superior. A justificativa de muitas empresas para não contratar negros é que não tinha negros no ensino superior”, comenta Raphael Vicente, coordenador da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial em São Paulo (SP) e coordenador da Universidade Zumbi dos Palmares.

“Mudou-se o cenário, mas os negros continuam excluídos. A gente entende que um dos principais fatores é o racismo”, reflete. É para mudar essa realidade que a iniciativa recrutou mais de 70 entidades e organizações signatárias, que são estimuladas a cumprir 10 compromissos com a promoção da igualdade. Confira para saber se sua empresa já é inclusiva:

“Temos mais de 2 milhões de jovens negros no ensino superior. A justificativa de muitas empresas para não contratar negros é que não tinha negros no ensino superior. Mudou-se o cenário, mas os negros continuam excluídos. A gente entende que um dos principais fatores é o racismo”

Raphael Vicente, coordenador da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial em São Paulo (SP) e coordenador da Universidade Zumbi dos Palmares.



Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial/Divulgação

- 1) Comprometer-se (presidência e executivos) com o respeito à promoção da igualdade racial.
- 2) Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas.
- 3) Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para todas as pessoas.
- 4) Sensibilizar e educar para o respeito e a promoção da diversidade racial.
- 5) Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade sobre diversidade racial.
- 6) Promover o respeito à diversidade racial na comunicação no marketing.
- 7) Promover o respeito a todas as pessoas no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
- 8) Promover ações de desenvolvimento profissional para se alcançar a igualdade racial no acesso a oportunidades de trabalho e renda.
- 9) Promover o desenvolvimento econômico e social na cadeia de valor dos segmentos étnico-raciais em situação de vulnerabilidade e exclusão na cadeia de valor.
- 10) Promover e apoiar ações em prol da igualdade racial no relacionamento com a comunidade.

***Estagiárias sob a supervisão da subeditora Ana Paula Lisboa**

Três perguntas para / Raphael Vicente

Como surgiu o movimento Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial?

A iniciativa surgiu em 2015 justamente por causa de uma inquietação com a falta de inclusão empregatícia de negros. Então, como o mercado de trabalho é um grande agente de transformação, chamamos empresas para superar desafios. Começamos com oito empresas e chegamos a mais de 70. A iniciativa é formada por comissões e comitês para discutirmos, junto às empresas, a superação do racismo. Hoje, temos um instrumento para mensurar para onde estamos indo e como as empresas estão se comportando com o Índice de Inclusão Racial Empresarial (IIRE).

O que se destaca nos resultados do IIRE?

De fato, as empresas estão trabalhando muito na sensibi-

lização interna e externa, se empenham nessa tarefa da diversidade. Ainda continua o grande desafio da ascensão do profissional negro. É o pilar com pior média. O trabalho começou, mas tem muita coisa pela frente.

Como os dados podem contribuir para o fomento da diversidade nas empresas?

O mais importante, além dos dados, é o resultado final. Você consegue ver os dados agrupados, mas cada empresa recebe um comparativo de seus resultados versus a média geral da iniciativa. Além disso, sem planejamento claro, objetivo, metas definidas e sem alocação de recursos financeiros, dificilmente a temática da inclusão racial caminha dentro das corporações.