

## CONSCIÊNCIA NEGRA

Diego Santos, diretor de marketplace: "É preciso criar um ambiente seguro a ponto de uma pessoa racista jamais se sentir confortável"

# 6 atitudes para tornar sua empresa inclusiva

Divulgado na semana passada, o Índice de Equidade Racial nas Empresas (IERE) 2023 avaliou ações afirmativas de 48 grandes empresas brasileiras no combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho. A publicação é fruto de uma parceria entre a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, a Faculdade Zumbi dos Palmares (FAZP) e a Afrobras.

O índice também se propõe ser um referencial para orientar empresas acerca do seu estágio no combate ao racismo. Para isso, leva em conta seis pilares de atuação: recenseamento empresarial, conscientização, recrutamento, capacitação, ascensão e publicidade e engajamento.

De forma geral, a pesquisa concluiu que quanto mais colaboradores a organização tem, maior tende a ser seu engajamento com a equidade racial. Quanto à atividade econômica, serviços na área meio, como e-commerces e consultorias, tiveram um desempenho agregado melhor do que demais setores de atividade econômica.

Entre as empresas participantes, que tiveram faturamento em 2022 correspondente a quase 10% do Produto Interno Bruto (PIB) do país, cinco se destacaram: Mercado Livre, Corteva, EY, Vivo e PepsiCo.

Primeiro lugar no índice em 2023, o Mercado Livre tem mais de 47% de seu quadro formado por profissionais negros, dentre os 21 mil colaboradores diretos no

Brasil, sendo que 20% ocupam posições de liderança e 11% ocupam posições de alta liderança.

"Seguindo nossa cultura de inclusão e meritocracia, triplicamos em dois anos a nossa população negra, sobretudo na liderança. Esse crescimento não foi possível somente por novas contratações, mas, principalmente, pela promoção de talentos negros que cresceram em nossa organização", explica Angela Faria, head de Diversidade, Equidade e Inclusão da organização.

Diego Santos é diretor de marketplace do Mercado Livre no Brasil e líder do grupo de afinidade racial. "Os grupos de afinidade têm papel fundamental em tudo que fazemos aqui, indo muito além das pautas diárias, chegando até o letramento e engajamento de membros e aliados dessa causa, dentro e fora da empresa." Ele conta que a empresa tem, ainda, um programa de mentoria, no qual líderes negros orientam outros profissionais negros em sua trajetória de crescimento na organização.

"O que indicaria a outras empresas é olhar para a inclusão não apenas como a coisa certa a se fazer, mas como um valor que vai permitir criar um ambiente seguro e realmente inclusivo, onde a diversidade e equidade sejam naturalmente presentes a ponto de uma pessoa racista jamais se sentir confortável para qualquer tipo de violência ou discriminação", conclui Diego. (PC)

## Conheça os seis pilares do IERE para medir o nível de inclusão racial em empresas

**1 Recenseamento empresarial:** a medida prevê a realização de uma espécie de censo no quadro funcional. Com os números em mãos, a meta é que a quantidade de profissionais negros contratados e em cargos de chefia se aproxime dos percentuais demográficos do país e da região onde a empresa está localizada.

**2 Conscientização:** diz respeito a divulgações sobre inclusão e diversidade racial, bem como

criação de espaços de debate sobre o tema, o que inclui a destinação de orçamento específico. Entre os exemplos, estão a realização de podcasts e palestras, além de eventos pontuais, como a comemoração do Dia da Consciência Negra.

**3 Recrutamento:** passa pelo nível de flexibilização do processo seletivo em nome da diversidade racial. Políticas ativas de

recrutamento de profissionais negros podem se beneficiar de programas de trainee e estágio para aumentar a contratação de pessoas negras, mas é importante observar também o estabelecimento de metas de contratação para cargos mais elevados.

**4 Capacitação:** mede o investimento, inclusive orçamentário, no desenvolvimento técnico e pessoal dos profissionais

negros. Um exemplo são os programas de mentorias em que profissionais que ocupam cargos na alta administração orientam profissionais negros em níveis hierárquicos mais baixos.

**5 Ascensão:** refere-se a planos de carreira e critérios de promoção para profissionais negros. É preciso estabelecer metas percentuais para a ocupação racial de cargos de

liderança por nível hierárquico, incluindo o quadro executivo.

**6 Publicidade e engajamento:** prevê a implementação de ações afirmativas e criação de canais para recebimento de denúncias de racismo em toda a cadeia produtiva da empresa. Além disso, leva em conta a política de comunicação — peças de design e publicidade devem contemplar a diversidade racial brasileira.