

## Sumário executivo

# Pesquisa Diversidade Aprendiz

A urgência no tratamento de questões relativas à diversidade e inclusão no mercado de trabalho já foi evidenciada em diversas pesquisas. Um relatório da McKinsey & Company de 2020 aponta que, a despeito da constatação de que empresas mais comprometidas com a diversidade são também mais inovadoras e têm maior probabilidade de superar financeiramente seus pares em seus respectivos ramos de atividade, na América Latina, apenas 11% das lideranças executivas são mulheres.

O Guia EXAME de Diversidade de 2020, elaborado pelo Instituto Ethos, mostra que, segundo as próprias empresas, as práticas de diversidade e inclusão melhoram o clima organizacional e estimulam a produtividade e a inovação. Ainda assim, um levantamento do Nexo Jornal, feito com base em dados do IBGE, apontou que a diferença entre a renda média de pessoas negras e brancas chega a 79%, o que reflete a informalidade em que parte da população negra se encontra por ser subutilizada no mercado formal.

Uma pesquisa da organização Santo Caos, em parceria com a Catho, publicada em 2019 no Portal da Catho, apontou que apenas 10% dos postos de liderança são ocupados por pessoas com algum tipo de deficiência. A pesquisa revelou, ainda, que a maior parte das contratações busca atender à Lei de Cotas e não reflete um real desejo de inclusão por parte das empresas, o que acaba fazendo com que pessoas que fazem parte de minorias, quando conseguem uma posição no mercado de trabalho, fiquem retidas nas vagas de entrada, gerando desmotivação e frustração. É certo que colaboradores nessas condições não desenvolvem plenamente o potencial criativo e produtivo.

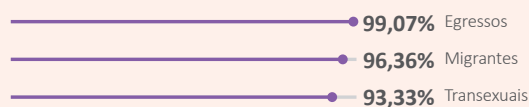
## Objetivo

O Projeto Diversidade Aprendiz, uma parceria entre a plataforma Somos Diversidade e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem o intuito de criar um mapa, junto com empresas de diversos portes e setores, para identificar dificuldades, barreiras de entrada, oportunidades e demandas necessárias para a promoção de diversidade e inclusão nos processos seletivos e nas políticas internas de permanên-

## Grupos considerados mais representados



## Grupos considerados menos representados



cia e ascensão no local de trabalho. No centro das atenções, estão 1) as “vagas de porta de entrada” ou “vagas de base”, que algumas empresas chamam também de “vagas operacionais”: postos que exigem poucas competências iniciais e possibilitam inserção dentro da empresa; e 2) a inserção formal de grupos marginalizados no meio corporativo: há muitas pessoas que o mercado de trabalho tem dificuldade de absorver e que, para efeito desta pesquisa, foram classificadas como “grupos marginalizados”. Dentro desses grupos, estão migrantes/refugiados, a população negra, a população LGBTQIA+, pessoas transexuais (ou transvestigêneres), pessoas com deficiência, pessoas 50+ (pessoas com cerca de 50 anos ou mais), pessoas que passaram por cerceamento de liberdade (egressos(as) do sistema penitenciário ou pessoas que estão em liberdade assistida), pessoas de baixa renda e moradores de periferia.



Imagem: Freepik.com

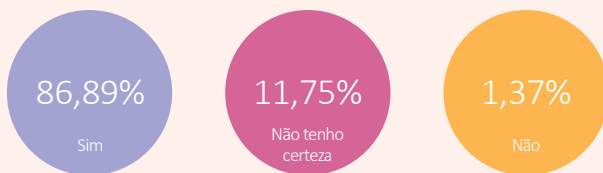
## 89,95% das empresas demonstram preocupação com inclusão

74% afirma que há programas para a população negra, 69% para LGBTQIA+, 61% para pessoas com deficiência, 60% para pessoas transexuais

## Destaque relevante para habilidades socioemocionais

Habilidades que permitem um bom trabalho em equipe como “gerenciar conflitos” são mencionadas como elementos chave.

## Empresa gostaria de ser vista por valorizar a diversidade?



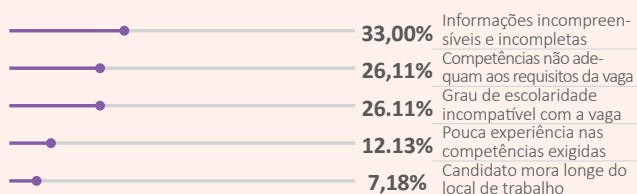
## 80% das contratações concentram o público de 14 a 29 anos

Segundo os respondentes, mais de 80% das empresas fazem contratação direta de vagas de base

## 45% para pessoas com ensino superior completo ou em curso.

É o perfil das contratações em vagas de base segundo os participantes da pesquisa.

## Motivos para descarte de CV



## Não existência de programas D&I não significa a ausência de ações

Empresas que não possuem programas estruturados para a inclusão de grupos marginalizados já trabalham com ações afirmativas.

## Método

Esta pesquisa foi desenvolvida com métodos mistos — abordagem que sugere que a combinação de dados quantitativos e qualitativos, dentro de uma mesma investigação, resulta numa resposta mais completa e robusta às questões de pesquisa. Busca-se o melhor de cada método dentro das possibilidades de alcance de cada um, maximizando a quantidade de informações e, em última instância, a qualidade delas, já que ao final é possível fazer uma leitura integrada e complementar dos resultados. O processo visa assegurar inferências mais precisas sobre a realidade (PARANHOS et al., 2016).

A pesquisa foi dividida em duas partes: a primeira envolveu a criação de um questionário tipo survey, para coleta e análise quantitativa de dados via auto-preenchimento, e a segunda apresentou um questionário estruturado para coleta e análise qualitativa de dados por meio de entrevistas. Ambos os instrumentos foram aplicados a um público de colaboradoras e colaboradores dispostos a compartilhar observações e experiências relacionadas às empresas em que trabalhavam.

## Considerações

O documento apresenta que o investimento em inclusão e diversidade gera resultados positivos tanto no que tange à inovação e à competitividade quanto à saúde financeira das empresas.

A inclusão destes grupos marginalizados, de fato, requer o cuidado de entender que é preciso criar vagas e planejar processos específicos, inclusive atentando para a interseccionalidade de vulnerabilidades desses grupos. O investimento no desenvolvimento é necessário, além disso, o preparo do ambiente de trabalho, com ações e conscientização para acolher pessoas provenientes desses grupos, é importantíssimo para a posterior permanência e bem-estar dos(as) profissionais. Fomentar diversidade sem acolhimento pode ter efeito nulo: talentos diversos não permanecem em espaços nos quais não se sentem relevantes e partícipes.