

CARTILHA MELHORES PRÁTICAS EM

Equidade de Gênero

sousegura

INTRODUÇÃO

OLÁ, SOMOS A SOU SEGURA!

Surgimos como Associação das Mulheres do Mercado do Seguros. Com o nosso amadurecimento e *rebranding*, nos tornamos a SOU SEGURA, uma causa que todos podem apoiar em prol da nossa luta de promover a equidade de gênero no setor de seguros, principalmente nos cargos de liderança.

Acreditamos que é preciso diminuir a disparidade de gênero nos cargos de comando das empresas, buscando a equidade em favor das mulheres. O nosso propósito é impulsionar o desenvolvimento de um ambiente propício para que as mais diversas mulheres do mercado de seguros possam ter acesso a oportunidades iguais, por meio do conhecimento, da capacitação e do networking.

O fato de você estar lendo este manual significa que estamos prontos para dar início à nossa troca de ideias para a construção de uma sociedade mais justa e diversa.

Contar com o seu apoio significa que você compartilha do nosso ideal. É um ótimo começo, pois toda mudança social é um processo longo, que exige empenho e dedicação de todos os envolvidos.

Boa leitura!

Por que um manual sobre diversidade e inclusão?

Uma ótima pergunta com duas possíveis respostas. A primeira é clássica: aquela que achamos com uma busca rápida no navegador.

“Diversidade é um substantivo feminino que significa a qualidade daquilo que é diverso; diferença, dessemelhança, variação, variedade, multiplicidade”.

Agora, a segunda resposta é mais curta e, cá entre nós, mais interessante.

“Diversidade gera mais produtividade, melhores resultados e maiores lucros”.

DI
VER
SINCLUSÃO
DA
DE

Sabia que o valor **investido em fundos** que priorizam empresas aderentes a **questões ESG** (Ambiental, Social e Governança) **quaduplicou nos EUA** nos últimos 3 anos e já representa **20% do total?**

Nós também preferimos esta resposta. Que empresa não quer ser mais produtiva, melhor e maior?

MAS, COMO FUNCIONA, EXATAMENTE?

Pois é, para explicar isso que criamos este manual. Vamos lá:

A **diversidade** de pessoas, estilos de vida e visões do mundo é o que possibilita fazer o diferente, agregar valores e ideias, ou seja, **innovar**.

A diversidade é boa para os negócios, parte central da estratégia das empresas mais bem-sucedidas do planeta, e exige o envolvimento de todas as áreas de uma organização. Em outras palavras, quanto mais diverso for o ambiente de uma empresa, mais oportunidades para **inovação e evolução** são criadas.

Considere, por exemplo, o indivíduo mais importante da sua companhia. Não, não estamos falando do CEO, nem mesmo

dos acionistas. Estamos falando daquele que faz com que tudo mais seja possível: sua excelência, **o cliente**. Quanto mais entendemos suas demandas e necessidades, melhor é a experiência com sua marca ou produto, correto?

Pois então, como você imagina seu cliente? Ele é homem, mulher, tem formação universitária, filhos, cachorro, papagaio? É negro, asiático, pessoa com deficiência? Quanto mais diversa a equipe da sua empresa, mais preparada e sensível será para atender as necessidades e demandas de **todos os clientes**. Sabe o que isso significa? Que estamos falando de uma empresa inclusiva, que acolhe a diversidade e inova para contribuir com uma sociedade mais igualitária e sustentável, onde **todos se beneficiam da diversidade**.

Qual a diferença entre diversidade e inclusão?

Atualmente, há uma confusão quando se trata de incentivar a igualdade no local de trabalho. Muitas empresas cometem o erro de assumirem que diversidade e inclusão possuem o mesmo significado. Enquanto diversidade se refere a todo o espectro das diferenças humanas (visíveis e não visíveis), a inclusão está relacionada a um sentimento cultural e ambiental de pertencimento. Quando falamos de diversidade e inclusão, estamos falando de gênero, raça,

orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, pessoas com deficiência, refugiados, soropositivos e tantos outros grupos com representatividade reduzida em nossa sociedade.

Vale ressaltar que, para qualquer empresa que pretende iniciar o processo de se tornar diversa, você e seus colaboradores precisam ser inclusivos, acolhendo aquele que chega para que se sinta “parte de”.

DIFERENÇA
DIFERENÇA

“O Brasil não é **Machista**, **Capacitista**, **racista**” ...

Será?

Em todo lugar, encontramos pessoas fazendo este tipo de afirmação. É preciso ter o cuidado de entender o real significado das expressões que habitam o debate sobre a equidade de gênero. Por isso, desenvolvemos um rápido glossário com os conceitos básicos utilizados nesta conversa.

MACHISMO

Crença de que a mulher é inferior ao homem, e que, portanto, sempre deve ser colocada abaixo dele.

FEMINISMO

Movimento social e político iniciado no final do século XVIII que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens.

RACISMO

Pensamento que acredita que uma raça é superior à outra.

CAPACITISMO

Forma de discriminar pessoas com deficiência, reduzindo suas qualidades à condição físico-intelectual específica que possuem. O capacitismo cria uma hierarquia implícita de corpos “ideais” e “capazes”, e quem não atinge esse padrão é diminuído e desconsiderado.

E quando falamos de gênero, do que estamos falando?

1

O QUE É GÊNERO?

É muito comum que o termo seja erroneamente utilizado em referência ao sexo biológico, quando na verdade está ligado às construções sociais ligadas ao sexo.

2

O QUE É IDENTIDADE DE GÊNERO?

Como o próprio nome já diz, é o gênero com o qual a pessoa se identifica, independentemente de suas características biológicas de nascimento.

3

TIPOS DE IDENTIDADE DE GÊNERO

Transgênero é o indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele com o qual nasceu.

Já o **cisgênero** se identifica com o seu gênero de nascença.

Não binário, por sua vez, é a classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino, ou a total indiferença entre ambos.

Mas também falamos frequentemente daquilo que buscamos: igualdade e equidade, você sabe a diferença entre elas?

IGUALDADE

Dar às pessoas as mesmas oportunidades.



EQUIDADE

Adaptar as oportunidades para que sejam justas.



“Vivemos todos sob o
mesmo céu, mas nem todos
temos o **mesmo horizonte**”

Konrad Adenauer

PRECONCEITO

Preconceito Discriminação

O preconceito tem a ver com tudo que pensamos e tudo que na verdade nos foi ensinado ao longo da vida como sendo a verdade. São as conclusões já concebidas sobre algo, baseadas em estereótipos, normalmente: algo que aprendemos como o “nosso certo” na escola, na nossa criação familiar, na formação cultural, entre outros fatores. Já a discriminação são as ações que tomamos baseadas nessas ideias, nos pensamentos que acreditamos serem os únicos certos.

Cerca de 90% da população mundial têm algum tipo de preconceito contra mulheres, negros, pessoas LGBTQIA+, PCD e outras minorias em direitos e representatividade social, que, em números, são a maioria, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) de 2020.

ONCEITO

DISCRIM

Você pode responder: será que estou nos 90%?

Quase todos estamos. Não porque alguém nos disse, mas pela forma e pela sociedade em que fomos criados, com muitos vieses inconscientes na nossa cultura, que só contribuem para que sejamos cada vez mais machistas, homofóbicos, racistas, capacitistas, dentre outras posturas, mesmo sem percebermos.

Isso de diversidade... como faz?

Quando falamos de **diversidade e inclusão**, nos referimos a um grande guarda-chuva de características humanas: gênero, raça, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, pessoas com deficiência, refugiados, HIV positivos e tantos outros grupos que normalmente não possuem muitas oportunidades de representatividade na sociedade.

A **SOU SEGURA** atua em prol do mais numeroso grupo de sub-representadas: as mulheres.

MINI AÇÃO

Empoderamento feminino: onde tudo começou?

As origens do feminismo como conceito delimitado são múltiplas e envolvem a luta pela conquista de direitos iguais em variadas frentes. Um dos movimentos organizados de mulheres citado como origem do feminismo é a grande passeata feminina em 26 de fevereiro de 1909, em Nova York. Naquele dia, cerca de 15 mil delas marcharam pelas ruas da cidade por melhores condições de trabalho. Na época, as jornadas chegavam a 16h diárias, seis dias por semana e, não raro, incluíam também os domingos.

Enquanto isso, também crescia na Europa o movimento operário nas fábricas. Em agosto de 1910, a alemã Clara Zetkin propôs, na reunião da Segunda Conferência Internacional das Mulheres Socialistas, a criação de uma jornada de manifestações.

E, para consagrar essas diferenças entre homens e mulheres e suas condições de trabalho, aconteceu a tragédia de 25 de março de 1911, em que um incêndio na Triangle Shirtwaist Company, em Nova York, vitimou 146 pessoas, sendo 125 mulheres e 21 homens, a maioria judia. Esta passagem histórica é considerada um dos marcos para o estabelecimento do Dia Internacional da Mulher.

As causas desse incêndio foram as péssimas instalações elétricas, associadas à composição do solo e das repartições da fábrica, e também a grande quantidade de tecido estocado no local, o que serviu de combustível para o fogo. Além disso, alguns industriais da época, incluindo o da Triangle, trancavam seus funcionários na fábrica durante o expediente, como forma de conter motins e greves. No momento em que aquela indústria pegou fogo, as portas estavam fechadas.

Foi a partir desses acontecimentos que o movimento feminista e as demais associações de mulheres capitalizaram as manifestações à agenda revolucionária, paralisando suas atividades no dia 08 de março de 1917, quando mais de 90 mil mulheres trabalhadoras do setor de tecelagem na Rússia foram às ruas e tornaram essa data um marco para a história da luta feminista.

Apesar de já ser considerada oficial desde então, foi apenas em 1975 que a data foi chancelada pela ONU como o Dia Internacional da Mulher.

Vale ressaltar que a data não é meramente voltada a homenagens triviais às mulheres, e sim um convite à reflexão sobre como a nossa sociedade

as trata, tanto para o campo do convívio afetivo, familiar e social quanto para as questões relacionadas ao mercado de trabalho.

O Instituto Global McKinsey (2015) estima que, se as mulheres em todos os países ganhassem o mesmo que os homens, uma quantia de US\$ 28 trilhões circularia pelo mercado global e teríamos um aumento do PIB Global. Em outras palavras, quando há equidade de gênero - isto é, homens e mulheres tratados de forma igualitária - todo mundo ganha.

A forma mais direta de investir em equidade de gênero é assegurando que os quadros da sua empresa sejam preenchidos por homens e mulheres de modo uniforme, sobretudo em posições de liderança.

Afinal:

1



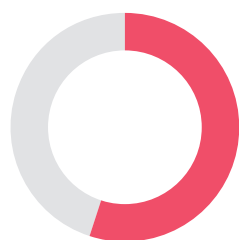
Somos mais de 50% da população no mundial

2



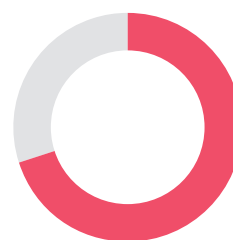
Temos mais de 65% do poder de decisão de compra

3



Representamos mais de 55% das pessoas economicamente ativas

4



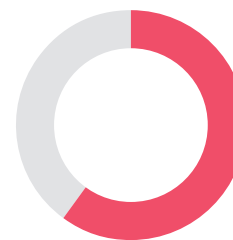
Somos praticamente 70% das pessoas que trabalham com bem-estar e saúde

5



45% das casas brasileiras são economicamente sustentadas por mulheres

6



60% das pessoas com graduação acadêmica são mulheres

No entanto:

7



Nossos salários são de 22% a 27% menores que os dos homens

8



Somos apenas 5% dos CEOs

E no mercado de seguros, as mulheres estão seguras?

Analisando os estudos sobre a participação da **mulher no mercado de seguros**, ainda temos **grandes desafios** no caminho para a equidade de gênero. De acordo com o Relatório de Sustentabilidade do Setor de Seguros 2020, da CNseg, apenas na divisão entre homens e mulheres em qualquer cargo temos uma proporção equilibrada. No entanto, quando olhamos para **os cargos mais altos de gestão**, a participação das mulheres é reduzida consideravelmente.

Acompanhe conosco alguns levantamentos importantíssimos feitos em um universo de **34 empresas da área de seguros no Brasil**:

53% das empresas respondentes consideram o tema da diversidade e inclusão

58% trabalham o ODS 5, que é focado em equidade de gênero relevante

20% são signatárias WEPs

84% têm canal de denúncia para atender todos os casos de preconceito com sigilo e segurança para o denunciante

68% monitoram Indicadores de diversidade e inclusão relevantes

63% têm Comitê de Diversidade e Inclusão constituído

47% treinam seus recrutadores no tema da diversidade e inclusão

42% já têm na sua missão, nos seus valores e na sua visão a diversidade e inclusão

26% praticam ações afirmativas para redução das diferenças

21% Já monitoram as diferenças salariais entre homens e mulheres

15% têm metas para aumentar o número de mulheres em cargos de liderança

Mas ainda não estamos em tempos de comemorar. Apesar dos números promissores acima citados, temos outros bem distantes da meta global de atingirmos, até 2030, **50% de mulheres e 50% de homens em cargos de liderança.**

Vejam mais alguns levantamentos:

- Nos cargos de diretoria, temos **23% de mulheres** e **77% de homens**;
- Nos cargos de conselho, temos **13% de mulheres** e **87% de homens**;
- Apenas **20% das empresas** entrevistadas têm programas de treinamento com foco na promoção da mulher para cargos de alta liderança.

*A média salarial dos homens é de R\$ 9.189,10 e das mulheres de R\$ 6.053,28, ou seja, hoje os homens ganham em média, no mercado de seguros, **34% a mais do que as mulheres**, um número muito maior do que a média de diferença do nosso país, que gira em torno de 27%, segundo a ONU Mulheres Brasil.*

A pesquisa Mulheres do Mercado de Seguros no Brasil, estudo sequenciado desenvolvido pela Escola de Negócios e Seguros, apresenta uma série de indicadores:

Dados de 2018	Homem	Mulher
05 maiores níveis salariais	69%	31%
10 menores níveis salariais	30%	70%
Nível Coordenação	45,6%	54,4%
Nível Gerencial	53,5%	46,5%
Nível Executivo	74,1%	25,9%
Demais Níveis	42,9%	57,1%

Como explicar essa disparidade?

Muitas vezes, contextos sociais e culturais acabam influenciando nossas decisões de uma forma que nós nem percebemos - o que os pesquisadores chamam de viés inconsciente.

Sabe quando tendemos a preferir executivos homens porque eles parecem mais "assertivos" ou porque aquela função parece "coisa pra homem"? Pois é. Esse é o viés inconsciente influenciando no processo decisório. Todo mundo sofre com ele, uns mais e outros menos. O importante é estar atento à sua existência e agir para combatê-lo.

Isso significa que não existe machismo consciente? Também não vamos exagerar! Mas esta é uma conversa longa e necessária. Por hora, vamos focar em soluções.

VIÉS
INCONSCIENTE

WEPs

Women

Empowerment

Principles

Você já conhece os WEPs?

Os Princípios do Empoderamento das Mulheres são o **resultado da colaboração entre o Pacto Global das Nações Unidas e a UN Women**, adaptados dos **Princípios da Mulher de Calvert[®]**.

OS 7 PRINCÍPIOS

1 ESTABELEÇA uma liderança empresarial de alto nível para a igualdade de gênero;

2 TRATE todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho. Respeite e apoie os direitos humanos e a não discriminação;

3 GARANTA saúde, segurança e bem-estar a todos os trabalhadores e trabalhadoras;

4 PROMOVA a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres;

5 IMPLEMENTE o desenvolvimento empresarial, a cadeia de fornecimento e as práticas de marketing que capacitem as mulheres;

6 PROMOVA a igualdade através de iniciativas comunitárias e da advocacia;

7 AVALIE e divulgue publicamente os progressos na busca pela igualdade de gênero.

Equidade de gênero como prioridade

12 tendências para 2021 segundo a Exame Academy

DAR LUCRO E FAZER O BEM:

Cresce o olhar do investidor para questões ESG. O valor investido em fundos que priorizam empresas aderentes ao ESG quadruplicou nos EUA nos últimos 3 anos e já representa 20% do total.

DIFERENÇAS NA MESA:

A pauta da diversidade seguirá na agenda das empresas, que serão cada vez mais cobradas pela sociedade. Em 2020, pela primeira vez, todas as organizações integrantes do índice S & P 500 tinham pelo menos uma mulher em seus conselhos.

Movimentos de acionistas segundo a BlackRock

Em 2020, a BlackRock, maior gestora de ativos do mundo, com US\$ 9 trilhões sob gestão, analisou 440 empresas com uso intensivo de carbono.

Votou contra 64 diretores e 69 empresas na temporada de assembleias de 2020 por falhas no progresso em lidar com as questões climáticas.

No segundo semestre de 2020, apoiou 54% de todas as propostas de natureza ambiental e social por estarem alinhadas à geração de valor em longo prazo.

Colocou 191 companhias numa lista “de observação”. Elas podem enfrentar ações por meio do voto em 2021 se não fizerem progressos substanciais.

Em 2021, pediram que as empresas demonstrassem:

- diversidade nos conselhos e nas empresas
- entendimento dos interesses dos *stakeholders*
- Planos para atingir emissões zero

Declaração de líderes do Summit G20 em novembro de 2020

- O impacto socioeconômico da pandemia torna ainda mais urgente acelerar os esforços para erradicar a pobreza, combater as desigualdades e trabalhar para garantir que ninguém seja deixado para trás;
- Vamos contribuir para a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e seus objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Reafirmamos a importância do empoderamento de mulheres e meninas como uma questão transversal em todos os aspectos de nossas políticas e reconhecemos que as mulheres são um importante impulsionador do crescimento econômico;
- Continuaremos a promover a igualdade de gênero, bem como a combater os estereótipos, reduzir as disparidades salariais e enfrentar a distribuição desigual do trabalho não remunerado e das responsabilidades entre homens e mulheres.

O que minha empresa pode fazer? Me ajuda, SOU SEGURA!

Chegou a hora de falar de negócios e oferecer soluções. Construir uma empresa mais diversa é algo processual e gradativo, como todo tipo de progresso. A SOU SEGURA preparou um *check list* de medidas que sua empresa pode começar a implementar agora para garantir sua competitividade num mundo cada vez mais diverso e sustentável:

1 Faça o diagnóstico da diversidade, a fim de entender o perfil do grupo de colaboradores e os eventuais *gaps* de representatividade da sua empresa.

2 Trabalhe o viés inconsciente com todos os colaboradores da empresa, por *e-learning* ou presencialmente, mas não deixe ninguém de fora, nem mesmo a alta liderança;

○ Promova clareza sobre o papel dos líderes na promoção da equidade de gênero;

○ Desenvolva o conhecimento sobre vieses inconscientes, como interferem na equidade de gênero e demais recortes de diversidade, e como lidar com esses vieses no dia a dia;

○ Promova reflexões sobre os paradigmas e desafios a serem enfrentados pelas mulheres;

3 Crie uma agenda de diversidade integrada às áreas de Comunicação Interna e Externa, RH e Diretoria: uma empresa diversa precisa atrair, engajar e reter talentos diversos;

4 Desenvolva um plano de ação com metas e métricas concretas, como:

- 50% dos cargos de liderança ocupados por mulheres até 2030;

- 80% das equipes organizadas com proporção equilibrada entre homens e mulheres até 2030;

- Nos processos seletivos, deixar como finalistas ao menos 1 homem e 1 mulher, candidatos com igual capacidade de competição;

5 Envolver os homens e a alta liderança nos comitês e grupos de afinidades;

6 Lembre-se: quando falamos de MULHERES estamos falando de mulheres brancas, negras, PCDs, lésbicas, trans, periféricas, ou seja, todo tipo delas e de suas interseccionalidades;

7 Crie ações afirmativas: durante o recrutamento, mantenha pelo menos uma mulher na *shortlist* dos 3 finalistas;

- Certifique-se de que a contratação e avaliação de desempenho promovam a meritocracia e a equidade de gênero;

- Avalie se os líderes da empresa possuem uma postura de inclusão e gerenciamento de times mistos;

- Crie uma política de sucessão onde nenhum gestor tenha somente homens no seu plano de sucessão a médio e longo prazo;

- Gere um *pipeline* de mulheres talentosas, como *feedbacks* direcionados e metas claras de crescimento de carreira;

8 Aumente a licença-paternidade para que o pai perceba a importância da sua presença na criação de um filho. Maternidade é um dos grandes obstáculos da vida profissional da mulher, por isso precisamos cada vez mais como empresa impulsionar a paternidade participativa;

9 Inclua no seu processo de compras o fator de desempate pelo número de mulheres na liderança da empresa fornecedora na data da concorrência;

10 Invista em *coaching* e *mentoring* para mulheres;

11 Selecione mulheres e conecte-as com membros do comitê executivo, com a missão de destacar as conquistas e a dedicação no trabalho;

12 Não faça eventos somente para comemorar datas. Traga valor agregado a causa, mostre o quanto o tema faz parte

dos valores e dos propósitos da sua empresa: só comemore para fora o que você já faz para dentro.

13 Trabalhe e treine gestores com comunicação inclusiva;

14 Busque ajuda com profissionais da área para auxiliá-lo nesta jornada, pois estamos lidando com pessoas e suas vulnerabilidades e infelizmente às vezes só a boa vontade não é suficiente;

15 Faça parcerias reconhecidas e isentas, por exemplo a Onu Mulheres – WEPS;

16 Inclua D&I na estratégia da sua empresa, pois ela não é um programa de RH.

Comece a transformação pela pessoa no espelho

Se as mudanças organizacionais levam tempo para serem implementadas, o comprometimento pessoal com a causa da equidade de gênero e de apoio à diversidade exige apenas a sua vontade e atenção aos primeiros passos. Como dizia Gandhi, "seja a mudança que você quer ver no mundo".

EVITE

1

EVITE ESTEREÓTIPOS

Às vezes reagimos instantaneamente, guiados pelos estereótipos. Pare e reavalie seu julgamento. Lembre-se: você é sempre um exemplo para alguém;

2

PENSE "FORA DA CAIXA"

Já ouviu aquela frase que diz que "o fácil é o certo"? Quando se trata de escolher entre pessoas, é exatamente nesse senso comum que mora o viés inconsciente. Às vezes, sem perceber, damos preferência para pessoas que cursaram a mesma universidade que a nossa, que são da mesma região, do mesmo clube, do mesmo time de futebol... acabamos escolhendo pessoas iguais a nós, sem mesmo perceber. Da próxima vez, dê uma chance a quem é diferente. Dê uma chance à riqueza da diversidade;

PENSE

3

PRATIQUE A EMPATIA

Valorize a diferença, busque saber mais sobre os interesses e as características dos outros, sobre os lugares onde gostam de ir, as músicas que apreciam ouvir, as atividades favoritas nos momentos de lazer, as comidas preferidas... Mostre-se aberto e veja o mundo pelos olhos do outro.

PRATIQUE

Lembre-se:

Mudança, transformação e aprimoramento são investimentos no futuro. **Você não está sozinha(o) nesta jornada.** A sociedade como um todo busca uma realidade **mais igualitária e sustentável.** E progredir é um **processo** que exige **prática constante e diária.** Apenas por meio do exercício diário, o novo se torna **hábito** e o projeto se torna **realidade.** Não é “feio” ter dificuldades, dúvidas ou precisar de apoio e orientação - **isso é ser humano. SOU SEGURA** está aqui para lhe ajudar sempre que você precisar. **Conte com a gente!**

GRUPO DE TRABALHO

Responsável Técnica/Autoria – CMI Business
Transformation – Maristella Iannuzzi

EQUIPE SOU SEGURA

COORDENAÇÃO

Simone Vizani - Presidente

Camila Davoglio - Vice-presidente

Solange Guimarães - Diretora executiva

COLABORAÇÃO

Guadalupe Nascimento - Conselheira Consultiva

Liliana Caldeira - Conselheira Fiscal

Pedro Henrique Pinheiro - Membro do Comitê
Juntos Por Elas

Luiza Maia - Embaixadora

PROJETO GRÁFICO

 **Bethe B** . com

 www.sousegura.org.br

 falecom@sousegura.org.br

+55 21 97551-7835

 Rua do Mercado, 34 - Sala 501

Centro - Rio de Janeiro - RJ

CEP 20.010-120

 [company/sousegura](https://www.linkedin.com/company/sousegura)

 [sousegura](https://www.instagram.com/sousegura)

 [sousegura](https://www.facebook.com/sousegura)