

Comitê – D&I

Reunião de Instauração

18/05/2023





Objetivos e Motivadores

Contexto Social

Plano de Ação

Cronograma

Exposição dos Motivos e Objetivos



A ABDIB, como maior entidade representativa do setor de infraestrutura no Brasil, com abrangência política e social, junto de suas associadas, tem uma capacidade muito grande de influenciar a sociedade com um todo, desde governos, imprensa, escolas, empresas e outras associações.

O exemplo da ABDIB deve ser uma referência para contribuir para uma sociedade mais justa, onde as oportunidades sejam igualitárias e com isso alavancar o crescimento das empresas, do país, e apresentar soluções como nossa contribuição para a sociedade.

Aspiração: ser reconhecida no Brasil como a associação que mais promove a diversidade e a inclusão no país

Motivadores: promoção do desenvolvimento sustentável, social e crescimento econômico.

A Sociedade que é reconhecida por inserir um quadro diverso da população no mercado de trabalho e consegue incluir da maneira adequada consegue proporcionar:

1. Inovação ao mercado (+ ideias diversas);
2. Contribuição para oportunidades igualitárias, promovendo melhoria no clima organizacional de forma geral (+ retenção de talentos, + senso de pertencimento, - conflitos internos);
3. Alcance de melhores resultados em todos os aspectos.

Exposição dos Motivos e Objetivos



Fomentar os compromissos com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) da Agenda 2030 das Nações Unidas, por meio do comitê de Diversidade e Inclusão

Os objetivos de maior reciprocidade são:

 **Objetivo 5** Alcançar a igualdade de Gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

 **Objetivo 8** Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todas;

 **Objetivo 10.2** Empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra

Coordenadores



Coordenador – Sérgio Garcia



Vivência de mais de 20 anos em cargos de liderança em companhias do setor de logística e infraestrutura, com destaque para negócios em rodovias, portos e ferrovias, com foco no aprimoramento constante dos modelos de gestão. Atualmente CEO na Arteris S/A.

Coordenadora-adjunta – Cintia Torquetto



Profissional com mais de 15 anos de experiência nas áreas de Relações Institucionais | Governamentais e Comunicação Corporativa em empresas nacionais nos segmentos de telecomunicações, infraestrutura e cultura. Atualmente Head de Relações Institucionais e Governamentais na BRK Ambiental.

Contexto Social



Segundo a **Women In Business**, somente 29% dos cargos executivos são assumidos por **mulheres**, enquanto elas representam 71% da população mundial. No Brasil, embora sendo 51,1% da população, apenas 38% das mulheres ocupam tais cargos.



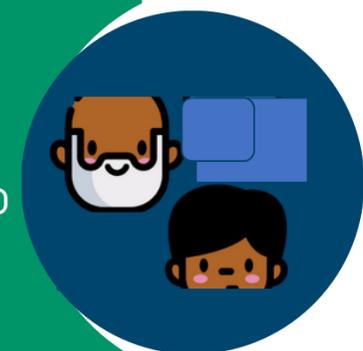
De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), embora 24% da população brasileira tenha algum tipo de **deficiência**, o que significa 45 milhões de brasileiros, menos de 1% dos trabalhadores formais são pessoas com deficiência.



A população que se autodeclara **negra ou parda** no Brasil em 2021, era de 56.1%, ou seja, 120 milhões de pessoas, enquanto brancos eram 43%, assim 92 milhões.



A população brasileira está cada vez mais velha. O Brasil tem 10% da sua população (estimada em 212,5 milhões de pessoas) formada por **idosos de 65 anos ou mais**. Em 10 anos, a população teve um crescimento de 7,7%, enquanto o número de idosos aumento em 41,6%.



Aproximadamente 9.3% dos brasileiros se identificam como **LGBTI+**, o que representa 19,9 milhões de pessoas e, somente nas regiões metropolitanas, onde estão concentradas a maioria das empresas e indústrias do país, são 2.1 milhões. 20% dessa população entende que a sociedade não respeita eles como são.



No Brasil temos 65.811 pessoas reconhecidas como refugiadas, sendo que a maioria por grave e generalizada violação de direitos humanos. A nacionalidade com maior número de **pessoas refugiadas** é a Venezuela, o que representa 70% do total.



Plano de Ação

Rever o código de conduta e regimentos para inclusão de premissas que contemplem pilares da diversidade;

Observar a diversidade e inclusão em CADA E TODAS as atividades da ABDIB (inclusive representações institucionais, congressos etc);

Aumentar as contratações de pessoas de grupos sub-representados como colaboradores da ABDIB

Criar e melhorar as condições que facilitem a contratação e ascensão profissional de pessoas de grupos sub-representados na ABDIB ;

Promover políticas de incentivos aos fornecedores para incorporação da diversidade e inclusão em suas empresas (cláusulas contratuais);

Incentivar a participação de grupos sub-representados nos fóruns, especialmente nos Conselhos;



Plano de Ação

Buscar entre as associadas as empresas que estão mais evoluídas no tema para contribuir e servirem de referência;



Estabelecer controles e indicadores para acompanhar a evolução;

Ações identificadas a serem avaliadas

Censo para avaliar se as premissas acima são verdadeiras e que outras se devem considerar – Barômetro da Infraestrutura – edição especial

Contratar consultor para os primeiros movimentos.

Treinamentos para as equipes de colaboradores da Abdib



Plano de Ação

Parcerias com entidades tipo Movimento Mulher 360 e Instituto Pactuá (Levantamento de entidades/programas existentes em órgãos não-governamentais e organismos internacionais)

Verificar se há outras organizações com programas semelhantes

Estabelecer agenda entre associadas para compartilhar melhores práticas e experiências – Barômetro da infraestrutura – Edição especial + incorporação de indicadores de diversidade (avaliar inclusão de indicadores ESG)

Incentivar a absorção das experiências que as pessoas diversas podem trazer – Guia de melhores/piores práticas de diversidade e inclusão no setor de infraestrutura (empresas e em projetos de infraestrutura)

Elaboração de termo de compromisso das empresas associadas como promoção da diversidade e inclusão nas empresas

Criar contratos/facilidades com empresas de seleção especializada para dar acesso às associadas

Oferecer treinamento para funcionários das associadas

Criar eventos de conscientização

Ações identificadas a serem avaliadas



Calendário Reuniões



Ano: 2023 Comitê Diversidade e Inclusão - 2ª feira -												
JAN	FEV	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
-	-	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	

Cronograma 2023



MARÇO	Lançamento do Comitê D&I
ABRIL	Melhores Práticas – Mulheres
MAIO	Melhores Práticas – Gerações
JUNHO	LGBTBQI+ Fobia
AGOSTO	Desafios de Recrutamento e Seleção Métricas e Indicadores de D&I
SETEMBRO	Melhores Práticas – PCD
OUTUBRO	Melhores Práticas – Refugiados
NOVEMBRO	Melhores Práticas – Raça
DEZEMBRO	Planejamento 2024

Referências:

Negros:

<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/07/22/total-de-pessoas-que-se-autodeclaram-pretas-e-pardas-cresce-no-brasil-diz-ibge.ghtml>

Idade:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/07/22/pais-passa-a-ter-mais-de-10percent-da-populacao-formada-por-idosos-com-65-anos-ou-mais-de-idade-diz-ibge.ghtml>

LGBTI+

<https://globoplay.globo.com/v/10954906/?s=0s>

Refugiados:

<https://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/dados-sobre-refugio-no-brasil/#:~:text=Pelo%20painel%2C%20%20%20poss%20%20constatar,conhecidas%20como%20refugiadas%20no%20pa%20%20ADs.&text=A%20ferramenta%20permite%20a%20visualiza%20%20casos%20de%20extin%20%20e%20arquivamento.>

BI [Decisões de Mérito]:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZTk3OTdiZjctNGQwOC00Y2FhLTgxYTctNDNIN2ZkNjZmMwVlliwidCI6ImU1YzM3OTgxLTY2NjQtNDEzNC04YTJjLTY1NDNkMmFmODBiZSIsImMiOiJh9&pageName=ReportSection>

Inspiração:

<https://www.michaelpage.com.br/advice/lideran%C3%A7a-e-gest%C3%A3o/integra%C3%A7%C3%A3o-e-engajamento/29-pr%C3%A1ticas-para-promover-diversidade-dentro-das>

<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina#>