

Ano XXV - nº 338 - Edição de 09 de maio de 2024



Comissão ESG do IBRI promove debate sobre Diversidade e inclusão de gênero

A Comissão ESG do IBRI (Instituto Brasileiro de Relações com Investidores) realizou a live “Diversidade e inclusão de gênero: a lei de equidade salarial e seus desdobramentos”, no dia 23 de abril de 2024, no canal do IBRI no YouTube.

“Temos um assunto interessante que esteve bastante aquecido nos últimos tempos em função da Lei de Igualdade Salarial e a perspectiva de igualdade e inclusão de gênero. É sobre isso que vamos falar hoje, mas também não queremos nos restringir a discutir o texto da Lei, acho que é muito mais que isso. Queremos falar sobre quais são os desafios metodológicos, os planos de ação das companhias na questão da análise salarial e expandir essa discussão para entender por que essas disparidades acontecem e o que as empresas podem fazer para evitar que os *gaps* salariais existam”, adiantou Virgínia Nicolau Gonçalves, gerente de Reporte ESG em Relações com Investidores do Itaú Unibanco, coordenadora da Comissão ESG do IBRI e moderadora da live.

Na ocasião, o evento contou com a participação de Ana Mocny, diretora e sócia de Capital Humano da Consultoria Empresarial da Deloitte, e Camila Cinquetti, sócia da Consultoria Workforce da PwC Brasil. Durante o evento, foi abordada a Lei nº 14.611/2023, que foi criada com o intuito de corrigir as lacunas salariais entre homens e mulheres, bem como combater e eliminar as disparidades baseadas em gênero e proporcionar maior segurança para as mulheres. “Mesmo antes dessa legislação a igualdade salarial entre homens e mulheres já estava prevista na Constituição Federal, mas ainda assim há um estudo da Organização Mundial do Trabalho que mostra que as mulheres ganham cerca de 20% a menos que os homens e este dado não é do Brasil é do mundo”, apontou Virgínia Gonçalves.

Para Ana Mocny, a lei vem para reforçar a importância de se criar esses critérios equitativos de remuneração. Segundo ela, a lei tem um viés educativo com uma proposição de ser uma ação para que as organizações possam corrigir e efetuar os ajustes necessários dentro desse contexto. “É um desafio do mercado de trabalho. Historicamente, a participação da mulher no mercado de trabalho não é a mesma que a do homem. A equiparação salarial para o mesmo cargo é obrigatória e a lei também vai além e se propõe a fazer uma reflexão para além do gênero, ou seja, ela também penaliza discriminação de raça, de etnia, de idade, entre outros fatores”, declarou.

Camila Cinquetti observou que este é um tema que vem sendo discutido há anos no Reino Unido. “Temos referências de outros países no debate desse tema e, inclusive, na legislação de reporte. Fora do Brasil este é um tema que já avança, também, há algum tempo”, complementou .

Houve debate, também, no evento, sobre as consequências da Lei para profissionais de Relações com Investidores, Comunicação e Recursos Humanos, ampliando a conversa de equidade sem restringir o assunto a questões salariais. Ao longo da live, as participantes discutiram de forma mais abrangente, os desafios e evoluções de diversidade e inclusão de gênero nas empresas.

Para assistir o evento na íntegra, basta acessar o canal do IBRI no YouTube:

<https://www.youtube.com/watch?v=P6vMFneHhw8>