COMO A CORRUPÇÃO AFETA DE MANEIRA DESIGUAL OS GRUPOS VULNERÁVEIS?

A corrupção envolve o abuso de poder em benefício pessoal e frequentemente agrava a discriminação preexistente contra grupos vulneráveis.

DIVERSIDADE refere-se à existência da pluralidade de componentes como idade, raça, origem étnica, gênero, orientação sexual, religião, capacidade física, estrato social, opiniões e estado de saúde.

EQUIDADE implica em reconhecer barreiras sistêmicas, as diferenças e as necessidades individuais e de determinado grupo e promover ações e práticas específicas para garantir a igualdade de oportunidades.

PERTENCIMENTO está relacionado à experiência positiva individual ou coletiva sobre ter espaço de fala, sentir-se escutado(a), acolhido(a), com oportunidades de desenvolvimento, por fim, entender-se como parte da organização.

INCLUSÃO é um conjunto de atitudes e práticas que busca garantir que todas as pessoas se sintam valorizadas e bem-vindas.

POR QUE COMBINAR ESFORÇOS CONTRA A CORRUPÇÃO COM POLÍTICAS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO?

Equipes diversas tendem a ser menos propensas à corrupção porque:

- Perspectivas diversas incentivam o diálogo e a busca por consensos.
- Incluem diferentes opiniões e experiências de vida.
- Evitam a concentração de poder e promovem tomadas de decisão mais equitativas.
- Promovem um ambiente de trabalho aberto e psicologicamente seguro.
- Minorias em posições de liderança tendem a ser mais empáticas e receptivas.

DADOS RELEVANTES:

Mulheres:

- **A cada 10 mulheres em idade de trabalhar, apenas 5 estão ativamente envolvidas no mercado de trabalho**, seja trabalhando ou procurando emprego.[1]
- O rendimento médio mensal das mulheres ocupadas é, em média, **21% inferior ao dos homens.** [2]
- As mulheres ocupam menos que **4 dos 10 cargos** gerenciais do Brasil.[3]
- No Brasil, **as mulheres destinam, em média, 21,3 horas semanais aos cuidados de pessoas ou às tarefas domésticas não remuneradas**, enquanto os homens, por outro lado, dedicam cerca de 11,7 horas a essas responsabilidades.[4]

Pessoas negras:

- As mulheres negras enfrentam uma dupla discriminação, de gênero e raça, resultando na **taxa mais alta de desocupação do país: 13,9%.**[5]
- No Brasil, a renda média mensal das mulheres negras representa apenas **46,2%** da renda de um homem não negro.[6]
- Já os homens negros recebem um valor equivalente a **57,7% da renda de um homem não negro e 77,2% da renda de uma mulher não negra.**[7]

População LGBTQIAPN+:

- Apenas **8%** das lideranças de empresas são LGBTQIAPN+.[8]
- No geral, só **10%** dos funcionários se autodeclaram LGBTI+.[9]
- Apenas **4%** da população trans feminina possui empregos formais no Brasil.[10]

Pessoas com deficiência:

- Apenas **29,2%** das pessoas com deficiência no Brasil estão atualmente inseridas na força de trabalho, e dentro desse grupo, **73,4%** enfrentam desemprego ou inatividade.[11]

COMO MINHA EMPRESA OU ORGANIZAÇÃO PODE CONTRIBUIR?

1. Comprometa-se com a diversidade e a inclusão e assegure uma liderança ética e participativa.
2. Invista em diagnósticos institucionais periódicos relativos a gênero e diversidade para conhecer profundamente a organização e ser capaz de identificar riscos e lacunas.
3. Fomente uma cultura ética, diversa, equitativa e inclusiva.
4. Inclua uma política de tolerância zero à corrupção, assédio, racismo, discriminação e outros tipos de violência em políticas e códigos éticos.
5. Ofereça incentivos adequados para práticas éticas e inclusivas.
6. Estabeleça canais e procedimentos de denúncia seguros e eficazes, com proteção às represálias, e formulado também sob a perspectiva de questões de diversidade e gênero.
7. Treine e sensibilize periodicamente todo o pessoal., assegurando espaços de treinamento seguros, bem como e utilização de material sensível questões de gênero e diversidade.
8. Diagnostique, planeje, meça e melhore continuamente.
9. Divulgue suas boas práticas para gerar impacto na cadeia de valor de seus produtos.

QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS DE UM PROGRAMA DE INTEGRIDADE COM FOCO EM DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO?

- Gera uma cultura ética e inclusiva, garantindo coerência entre o discurso e a prática.
- Reduz riscos e custos.
- Estimula a inovação, melhorando a produtividade e a rentabilidade.
- Motiva, atrai e retém o talento desejado na empresa.
- Abre e mantém oportunidades de negócios e investimentos.
- Reforça e protege a reputação da empresa.
- Auxilia na promoção da igualdade social da localidade onde atua.

[1] DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Mulheres, inserção no mercado de trabalho. 2º trimestre de 2022. https://www.dieese.org.br/infographico/2022/infographicoMulheres2023.html.

[2] IBGE.

[3] FILHO, SANDRO. Entrevista de Simon Walker à Revista do Trabalho: Instituto Brasileiro de Governança da Fundação Getúlio Vargas (IBGC) é de maioria de mulheres. 2022. https://www.ibgc.org.br/publicacao/entrevista-simon-walker-revista-do-trabalho.

[4] AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. Em 2022, mulheres dedicaram 53 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou aos cuidados de pessoas. 11 de agosto de 2023. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/noticias/37971-em-2022-mulheres-dedicaram-53-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-aos-cuidados-de-pessoas.

[5] DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho. 2º trimestre de 2022. https://www.dieese.org.br/infographico/2022/populacaoNegra2022.html.

[6] DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho. 2º trimestre de 2022. https://www.dieese.org.br/infographico/2022/populacaoNegra2022.html.

[7] DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho. 2º trimestre de 2022. https://www.dieese.org.br/infographico/2022/populacaoNegra2022.html.

[8] ALMEIDA, ANDRÉ. Apenas 8% das lideranças de empresas são LGBTQIAPN+. https://exame.com/ing/gestao-8-das-liderancas-de-empresas-sao-lgbt-spirit-estudo/#

[9] DIEESE. Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho. 2º trimestre de 2022. https://www.dieese.org.br/infographico/2022/populacaoNegra2022.html.

[10] ANTRA. Apenas 4% da população trans feminina possui empregos formais no Brasil. https://www.antra.org.br/noticias/apenas-4-da-populacao-trans-feminina-possui-empregos-formais-no-brasil.html.

[11] DIEESE. Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho. 2º trimestre de 2022. https://www.dieese.org.br/infographico/2022/populacaoNegra2022.html.

[12] BRASIL. Decreto assassinatos e violências contra travesti e transexuais brasileiras em 2021. ANTRA. 2022. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/noticias/35771-pessoas-com-deficiencia-na-m-dia-ganham-a-educacao-no-trabalho-e-a-renda#:~:text=O%20%2022%25%20%E9%20%20%2B%20do,significativamente%20que%20%20%20%25.

Integrity realizada por

cooperação alemã DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Por meio da giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Alliance for Integrity