

Instituições ainda não implementam ações de forma integrada e faltam metas e indicadores de acompanhamento



Metade das instituições financeiras brasileiras já firmou compromissos com a promoção da diversidade e da inclusão. É o que mostra a [pesquisa Diversidade e Inclusão nos Mercados Financeiro e de Capitais](#) realizada pela ANBIMA, que mapeou a maturidade do setor em relação à pauta.

O levantamento mostrou que 52% das instituições financeiras têm políticas para tratar do tema. O número é relevante, mas não se reflete em ações práticas: apenas 24% definiram metas e 35% têm indicadores e dashboards para acompanhamento dos avanços – dois elementos estratégicos para obtenção de resultados mais robustos.

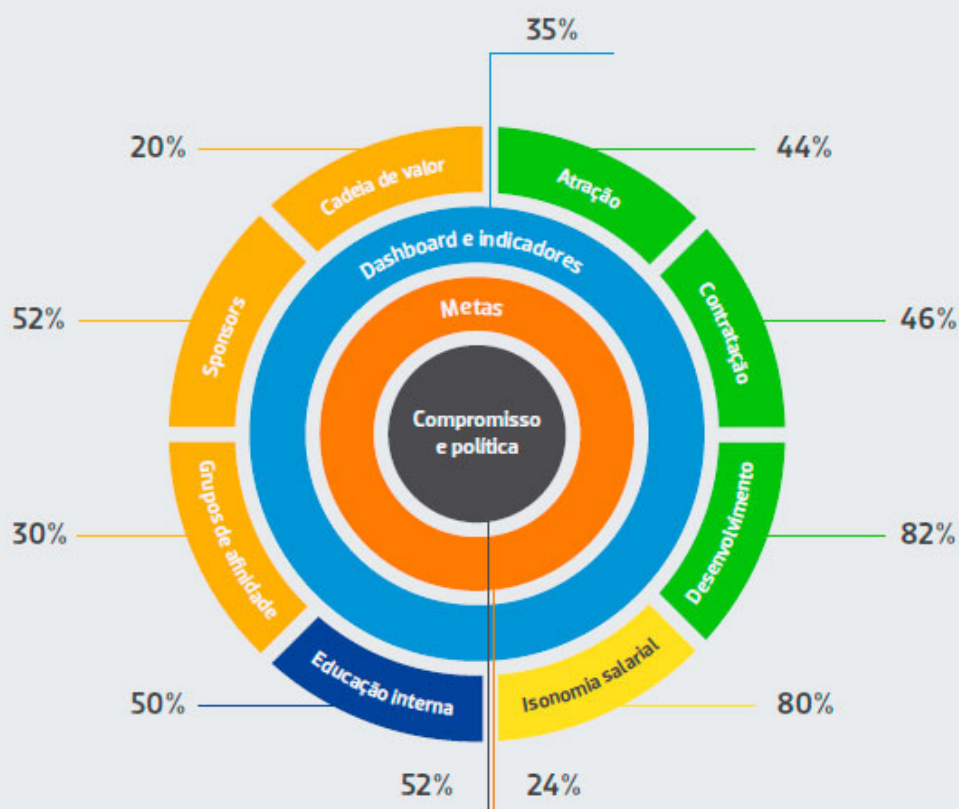
“A experiência do mercado tem sido de começar a trabalhar com diversidade e inclusão de forma mais espontânea e só depois que esse esforço é formalizado em políticas e trabalhado de forma mais estruturada,” comenta Marcelo Billi, superintendente de Comunicação, Educação e Certificação da ANBIMA. “É preciso aproveitar a percepção de importância do assunto e o engajamento da liderança para que a pauta saia do campo do discurso e se traduza em algo estruturado com objetivos e metas bem definidos.”

[+ Confira os resultados completos da pesquisa](#)

A pesquisa analisou as práticas do mercado com base em dimensões que, integradas, sistematizam a atuação corporativa em diversidade e inclusão. As ações partem de como a gestão e a governança se posicionam em relação a compromissos e formulação de políticas institucionais, como isso se desdobra em metas e objetivos e os indicadores definidos para acompanhar o desempenho das ações e se desdobra em oito ações práticas aplicadas internamente e em suas redes de relacionamento.

Espaço para evoluir

Grande parte das instituições ainda adota poucas ações e não tem metas focadas em diversidade e inclusão, mas mais da metade já assumiu compromissos e criou políticas institucionais sobre o tema. O gráfico abaixo mostra a proporção de instituições que tem ações em cada uma das dimensões de atuação em diversidade e inclusão.



Isonomia salarial e ações desenvolvimento interno são práticas mais desenvolvidas na maioria das empresas. Essas ações são adotadas, respectivamente, por 80% e 82% das instituições financeiras com foco na diversidade de gênero e de cor, raça e etnia. Na outra ponta estão as ações de mobilização de colaboradores e da cadeia de valor. Apenas 30% possuem grupos de afinidade para públicos diversos e 20% têm medidas para garantir diversidade em seus fornecedores e parceiros.

A falta de maturidade em lidar com o tema é percebida pelo mercado: apenas 16% das instituições consideram ter uma atuação estruturada e regular no campo da diversidade e inclusão. Por outro lado, 26% admitem não ter atuação, mas têm interesse em começar.

O que está acontecendo

Diversidade de associados se reflete também no caminho traçado e na velocidade de ação



16% das instituições contam com ações estruturadas, regulares, orientadas por metas e objetivos claros, principalmente os conglomerados



35% firmaram compromisso e/ou têm o apoio da liderança no que se refere à diversidade e inclusão, uma realidade mais marcante entre as asset managers



18% fazem ações pontuais, porém sem política, metas e objetivos claros de atuação, o que acontece com mais frequência nas plataformas de investimento



26% não têm nenhum tipo de atuação, mas têm interesse em promover diversidade e inclusão em suas organizações. Esta é uma realidade comum a diversos segmentos de instituições do mercado de capitais, exceto as plataformas de investimento.

Quando olhamos por tipo de instituição, os conglomerados são o tipo de instituição que mais tem avançado na pauta: 50% declaram ter uma atuação estruturada e regular. “Esse avanço é esperado na medida em que essas instituições têm mais relacionamento com as diversas comunidades em que estão incluídas, têm as portas abertas para participação em fóruns que debatem essas pautas, além de uma relação muito próxima com órgãos governamentais e de classe que tratam desses assuntos,” explica Gilberto Costa, coordenador do Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão da ANBIMA. “Essas conexões aliadas a uma grande estrutura permitem que esse tema entre mais fácil nas casas e se transformem em políticas e iniciativas mais concretas.” É pensando nisso que a ANBIMA irá criar uma rede de promoção da diversidade e inclusão entre seus associados. “Essas empresas já mudaram paradigmas, testaram iniciativas e podem compartilhar experiências com quem ainda não teve essa oportunidade,” completa Gilberto.

A pesquisa Diversidade e Inclusão nos Mercados Financeiro e de Capitais é pioneira no mercado e embasará o plano de ação para fomentar a diversidade e inclusão no mercado de capitais, uma das prioridades estratégicas da ANBIMA para o ano de 2022. A pauta já fazia parte da agenda ESG (ambiental, social e governança), mas ganha mais atenção a partir de agora.

“Diversidade e inclusão é um tema que não se colocava na mesa do mercado financeiro a até poucos anos atrás,” comenta Gilberto. “Essa pesquisa marca um avanço gigante na indústria e traz um sinal de que todo o mercado está se mobilizando para reconhecer a importância desses temas.”

O levantamento foi feito com instituições associadas à ANBIMA em julho de 2021. O relatório com os resultados traça um panorama sobre como o mercado de capitais percebe os temas da diversidade e da inclusão, qual o seu nível de maturidade e quais ações e políticas adotadas para

promoção do tema.

[Confira os resultados completos da pesquisa](#)

Fonte: [Anbima](#), em 08.03.2022.