

A conta foi divulgada pelo Fórum Econômico Mundial, em seu Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2017. Se a lacuna de equidade nas empresas em todo o mundo fosse reduzida a 25% até 2025, haveria um acréscimo de US\$ 5,3 trilhões ao PIB global. “Vários estudos já comprovaram: organizações com políticas de promoção à diversidade são lucrativas e geram melhores resultados”, observa Raquel Castelpoggi, Coordenadora do Comitê Técnico Nacional de Sustentabilidade da Abrapp.

Para alavancar esse potencial no segmento de entidades fechadas de previdência complementar (EFPC) e sua cadeia de relacionamento, o Comitê lançou o “Guia de Melhores Práticas de Equidade de Gênero e Raça para EFPC”, durante o 39º Congresso Brasileiro da Previdência Complementar Fechada, realizado entre 10 e 12 de setembro. [\*\*O ebook está disponível para download gratuito neste link.\*\*](#)

O conceito de equidade no âmbito corporativo, contudo, não se limita ao número de homens e mulheres. “Equidade é você dar às pessoas oportunidades iguais em todos os sentidos: crescimento de carreira, nível salarial, promoções etc.”, explica Raquel. “Isso sem nenhum tipo de distinção entre sexo, raça ou opção sexual. O que se busca e enxerga, acima de tudo, é a competência das pessoas”, destaca a integrante do Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC e também Coordenadora de Responsabilidade Socioambiental da Fundação Real Grandeza.

**Começar sem custo** – Desmistificando a percepção de que iniciar um programa pró-equidade custa caro ou seria viável apenas em entidades grandes, a especialista destaca que é possível começar pequeno. A EFPC pode indicar um membro para integrar o Fórum, por exemplo, que atualmente conta com 13 entidades. “Os integrantes podem participar das nossas reuniões via call, sem ter custos com deslocamentos”.

Outra dica é uma liderança começar a fazer reuniões com o corpo funcional e até mesmo fornecedores para promover um debate sobre conceitos como racismo ou sexism. O manual é ilustrado e contém vários outros exemplos de aplicação prática para as entidades. “Basta querer. O tom deve vir da alta gestão”, diz Raquel.

Um caso exemplar é da própria Fundação Real Grandeza. A Coordenadora conta que a entidade fluminense reformou um pequeno cômodo pouco utilizado – um banheiro – e o transformou em uma sala de apoio à amamentação com todos os equipamentos para as mães lactantes. “Lá elas podem extrair o leite para dar aos bebês quando chegarem em casa, em vez de desperdiçá-lo. Bebês saudáveis resultam em menor ausência dessas mães no trabalho. É bom para a família e para a entidade”, completa a especialista, ao ressaltar que essa iniciativa simples foi reconhecida com um selo estadual.

O Guia é inspirado no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres e é uma ferramenta eficaz para melhores práticas de gestão. Além disso, está alinhado às Metas 5, 8 e 10 dos Objetivos da Agenda ONU 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Para informações sobre como participar do Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC, envie um e-mail para: [abrappatende@abrapp.org.br](mailto:abrappatende@abrapp.org.br)

**Fonte:** Acontece Abrapp, em 26.09.2018.