Titulo: Diversidade não garante igualdade
Veículo: Revista Feed & Food
Página: Capa, 4, 24 a 27
Colunista: Natália Ponse

Tiragem: 13.000

Data: 01/03/2021

SUMÁRIO

CARTAS/CONECTE-SE
6 DIÁLOGO ABERTO ENTRE OS LEITORES DA REVISTA

FAST NEWS
8 NOTÍCIAS RÁPIDAS DO AGRIBUSINESS

FOOD & TECNOLOGIA
10 O CONSUMIDOR E O MERCADO MUDARAM; COMO ESTAMOS MELHORANDO COM ISSO?

FAST NEWS ESPECIAL
12 B3 CRIA ESTRUTURA PARA REGISTRO DE CPRS
16 LANÇAMENTO, AQUASTAR GARANTE RÁPIDO CRESCIMENTO EM UM AMBIENTE MELHORADO

ENTREVISTA DO MÊS
18 SÉRGIO SOUZA CHEGA À PRESIDÊNCIA DA FPA COM DESAFIO DE MUDAR O OLHAR DA SOCIEDADE SOBRE O AGRO BRASILEIRO

MARKETING DO AGRONEGÓCIO
22 BIOGÁS É A ENERGIA NA PROTEÍNA ANIMAL E ÓTIMO PARA O CONSUMIDOR FINAL

CAPA
30 PARA SE MANTER RELEVANTE, AGRO BRASILEIRO DEVE ESTAR ATENTO ÀS TRANSFORMAÇÕES DA SOCIEDADE

24 ESPECIAL
DIVERSIDADE NÃO GARANTE IGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

SOLUÇÕES PWC
28 ESG: O DESAFIO E A OPORTUNIDADE PARA O AGRONEGÓCIO

VITRINE AGRO
38 "SUPER CICLO" VS. PANDEMIA

AVES/SUÍNOS
42 NUTRIÇÃO DEMANDA OLHAR APURADO PARA MINIMIZAR ALTA NOS CUSTOS DE PRODUÇÃO

ABPA NEWS
48 REUNIÃO COM BRITÂNICOS BUSCA ESTREITAR LAÇOS COMERCIAIS

ABCS NEWS
52 DIVULGAÇÃO DE MATERIAIS TÉCNICOS VISA DESENVOLVER SUINOCULTURA NACIONAL

OVOS
56 MAIORES CUSTOS DE PRODUÇÃO REDUZEM MARGENS DA ATIVIDADE

BOVINOS
58 MERCADO FIRME E MARGENS ESTREITAS EM 2021

PECUÁRIA DE PRECISÃO
62 COMO DILUIR O ÁGIO DO BEZERRO NA RECRIA?

LEITE
64 ENSINO À DISTÂNCIA CRESCE 1.000% NA PANDEMIA

ASBRAM NEWS
66 ECONOMISTA APONTA DESTAQUES DO ANO PASSADO E RETOMADA GRADUAL EM 2021

PEIXES
68 SETOR REGISTRA BOM DESEMPENHO EM 2020 E PROJETA LIDERANÇA GLOBAL NO LONGO PRAZO

AQUACENÁRIOS
70 BOAS NOTÍCIAS

CEPEA
72 ANÁLISES DAS PRINCIPAIS COMMODITIES AGRÍCOLAS E PECUÁRIA

META SOCIAL
74 MUDANÇA DA CULTURA NAS EMPRESAS

DIVERSIDADE NÃO GARANTE IGUALDADE

RESULTADOS CONCRETOS NÃO VÊM APENAS DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS DIFERENTES. **É PRECISO AGIR NO DIA A DIA** PARA GARANTIR UM AMBIENTE DE TRABALHO COM OPORTUNIDADES IGUAIS PARA TODOS

NATALIA PONSE
natalia@ciasullieditores.com.br

A pequena Islândia, com uma população de pouco mais de 336 mil habitantes, é um peso-pesado na igualdade de gênero. É considerado o país com a menor desigualdade do tipo do mundo por nove anos seguidos, segundo o relatório internacional anual "Global Gender Gap Report", feito pelo Fórum Econômico Mundial. Nesse estudo, o país atingiu a nota máxima (100 pontos). Para se ter uma ideia, o Brasil registrou 81,9 pontos na mesma análise.

Uma das principais medidas implementadas no país europeu, de acordo com Cris Kerr, CEO da CKZ Diversidade (consultoria em diversidade e inclusão para empresas), é a disponibilização de licença parental. Com o viés da maternidade muito forte, conta, é comum que as pessoas tenham a ideia de que a mulher vai engravidar e ficar descomprometida.

Desde 2000, a Islândia disponibiliza uma licença parental de nove meses remunerados. As mulheres saem os primeiros três meses, e os homens os próximos três; o período restante pode ser compartilhado como o casal preferir. Dessa forma, eles exercem a paternidade, cuidam das crianças e aprendem a compartilhar a jornada de trabalho com suas parceiras.

"As mulheres na Islândia são extremamente qualificadas, e muitas ocupam cargos de alta liderança. Não abrem mão de suas carreiras para terem filhos, fazem as duas coisas", afirma Cris. O país também exige comprovação das empresas sobre a igualdade de salários entre os dois gêneros – foi a primeira nação no mundo a fazer isso, em 2018.

NO BRASIL É DIFERENTE. Por aqui a evolução ainda é lenta. Uma pesquisa da FGV acompanha esses números no Brasil há dez anos, e identifica um crescimento de apenas 7,2% para 7,8% neste período (de 2010 para 2020).

E Cris explica o porquê: "As empresas precisariam ter um planejamento estratégico. Além de não termos uma meta para ser atingida, muitas vezes as pessoas são avaliadas pela parte técnica, e não pelo lado comportamental. Inverter esse quadro traria mais inclusão", define a executiva.

Ambientes onde não há um esforço nesse sentido geralmente resultam em mulheres deixando os postos de liderança – cargo onde se nota mais um caso de desigualdade. Um estudo realizado nos Estados Unidos, pela Barbara Annis Associates (BAA), concluiu que 82% das colaboradoras se sentem excluídas no ambiente corporativo, seja numa reunião formal, num encontro ou conversa informal, em eventos e ao receber feedback.

Outra pesquisa, também realizada pela BAA, consultou 2.400 mulheres que deixaram os cargos de liderança em empresas listadas na Fortune 500 (ranking das maiores companhias dos EUA). Os cinco principais motivos apontados para o pedido de demissão foram: não se sentiam valorizadas (68%), sentiam-se excluídas (65%), estavam em ambientes dominados por homens (64%), não tinham a mesma oportunidade dos homens para avançar na carreira (55%) e/ou tinham problemas para conciliar a vida pessoal e profissional (30%).

"As empresas precisam criar uma cultura inclusiva para que as mulheres se sintam pertencentes", enfatiza Cris. De acordo com ela, só está existindo evolução nas companhias que estão investindo nesse fator, ou seja, estão trabalhando com planejamento estratégico, metas e avaliando se a liderança é inclusiva.

"Senão, continuará ocorrendo uma situação típica: as empresas trazem as mulheres, mas não conseguem retê-las e nem as preparar para assumir cargos de liderança", diz e complementa: "Então, elas passam a não se enxergar naquele espaço, por não acreditar que há oportunidade nos cargos de liderança; ou até mesmo acabam se masculinizando para serem aceitas".

E aquele argumento utilizado por algumas companhias de que essa mudança ocorrerá de forma orgânica e natural, na opinião da CEO da CKZ Diversidade, não confere. "Com todos os vieses inconscientes do ser humano, isso não se dará naturalmente. Neste formato atual muitas mulheres até chegam a algum cargo de gestão, mas quando é uma gerência mais importante, essa posição não é acessível a ela", afirma.

As pesquisas "Women in the Workplace" (mulheres no ambiente de trabalho, em tradução livre), realizadas em 2019 e 2020 pela McKinsey&Company, concluem que os desafios para as mulheres estão nas contratações e nas promoções em todos os níveis, mas o maior impacto negativo está no primeiro passo para o nível gerencial. As análises mostram que as mulheres têm menos probabilidade de serem contratadas para os cargos gerenciais, e a probabilidade de serem promovidas é menor ainda. "Para cada 100 homens promovidos a gerentes, apenas 72 mulheres brancas são promovidas", destaca Cris.

E NO AGRONEGÓCIO? A desigualdade entre os gêneros nas instituições também foi analisada especificamente no setor da alimentação. Realizada pela AgriBriefing a pedido da Alltech, a pesquisa "Mulheres na Alimentação & Agricultura" entrevistou mulheres (72%) e homens (28%) que atuam na cadeia da agroindústria, da fazenda ao laboratório.

Divulgado durante o Alltech ONE Virtual Experience, no início deste ano, o levantamento contou com a participação de mais de 2.500 pessoas. Quando questionados se as mulheres são compensadas de forma justa no local de trabalho, 41% dos homens respondeu positivamente – enquanto apenas 22% das mulheres concordou.

3 LIÇÕES A APRENDER COM A ISLÂNDIA SOBRE IGUALDADE

1. Compartilhar tarefas entre homens e mulheres, para que elas também possam ter ascensão na carreira
2. Fomentar a presença de "role models", modelos de mulheres em todas as escalas do poder
3. Implementar leis que busquem a igualdade de gênero

Fonte: Cris Kerr

A pesquisa atesta também a diferença relacionada ao gênero x posição dentro das empresas: 49% das mulheres dizem que já foram percebidas como um cargo inferior ao que têm, e apenas 27% dos homens afirmaram o mesmo.

Mais de um quarto (26%) das mulheres que trabalham no agronegócio são as cuidadoras primárias de crianças enquanto trabalham em casa. Além disso, 21% das que trabalham na indústria agroalimentícia indicam ter preocupações sobre o fato do trabalho em casa atrapalhar suas carreiras. Em comparação, apenas 13% dos homens compartilharam a mesma preocupação. No entanto, a maioria (62%) dos entrevistados concordam que a indústria está se tornando mais inclusiva, e que há razões para ser otimista.

MUDANDO O CENÁRIO. Os números evidenciam as associações estereotipadas aos homens e às mulheres. Enquanto os homens estão mais associados a características de "firmeza" (competentes, ambiciosos, assertivos, focados em tarefa, dominantes, independentes, autoconfiantes, tomadores de decisão e racionais), as mulheres estão mais associadas a atributos "passivos" (gentis, atenciosas, amigáveis, colaborativas, obedientes, discretas, intuitivas e compreensivas).

Para que o processo de implantação da diversidade tenha sucesso, Cris defende que as empresas precisam pensar também na inclusão, ou seja, como a pessoa vai se sentir no ambiente de trabalho. Ela precisa ser acolhida, pertencente e respeitada.

"Por isso, quando estamos falan- ▸

> "OS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E OS VIESES INCONSCIENTES ACABAM IMPACTANDO O CAMINHO DAS MULHERES RUMO AO TOPO DAS ORGANIZAÇÕES, E ESTE REFLEXO FICA CLARO JÁ NO NÍVEL GERENCIAL"
>
> **CRIS KERR,**
> CEO DA CKZ DIVERSIDADE

Fotos: 1. banco de imagens f&f / 2. divulgação

do de diversidade e inclusão, estamos falando de mudança cultural com comportamentos inclusivos. Apenas a diversidade não garante inclusão e nem leva a mudanças significativas", explica.

Para mudar essa realidade, a especialista define ser importante realizar uma mudança cultural, deixando de lado o modelo de "comando e controle" para aderir a novos valores, desconstruir vieses inconscientes que são sabotadores da diversidade, rever as normas de comportamento e engajar a liderança e colaboradores.

"As empresas precisam ter um plano de ação com metas, mapear o número de mulheres na companhia e em quais áreas, além de suas maiores dificuldades", conta. Ou seja, fazer um esforço para aplicar uma conscientização, trabalhar vieses e trazer essas mulheres, para que a transformação realmente aconteça. Mentorias e coaching, conclui Cris, podem ajudar a trazer maior confiança para a mulher, fazendo-a almejar ocupar cargos de liderança. ■

IGUALDADE NA PRÁTICA

VALORIZAR AS DIFERENÇAS

UM DOS TRÊS valores corporativos da Cargill Nutrição Animal é "Colocar as pessoas em primeiro lugar". Nesse contexto, a líder de RH da companhia, Ana Pereira, reforça que valorizar as diferenças não é apenas a coisa certa a fazer, mas também, a mais inteligente. "Por isso, fomentamos a criação de ambientes seguros para que cada indivíduo seja ele mesmo – desde que seja ético, responsável e respeitoso com os outros", diz Ana.

A companhia, de acordo com ela, não tolera comprometer seus valores. Participando dos grupos focados em diversidade, funcionários e gestores são educados para quebrar preconceitos e criar consciência de que para incluir é preciso dar o primeiro passo.

E o assunto faz parte do dia a dia, comenta: "Sem sombra de dúvidas, o que faz a diferença e nos move é trazer este tema para nossa agenda diária, ter este olhar em todas as decisões que tomamos, contando com o suporte da alta liderança".

O reflexo dessa iniciativa pode ser comprovado na prática: 50% das fábricas da Cargill Nutrição Animal Latam Sul são gerenciadas por mulheres, entre elas as três principais plantas: Bernadete Matos responde hoje pela fábrica em Toledo (PR); Luciana Scharamm lidera a unidade em Chapecó (SC); e em Goianira (GO) quem está à frente é Michele Andraschko.

"Também temos casos em outros negócios tão inspiradores quanto este", fala e continua: "Em 2020, passamos por uma transformação global, e grande parte das posições regionais de liderança dentro de operações na América Latina foram ocupadas por mulheres".

Para aumentar a compreensão sobre o tema, Ana afirma que a liderança da Cargill no Brasil criou um Comitê de Diversidade em 2016, com integrantes de todos negócios e funções, além dos líderes das redes de afinidade existentes na empresa. "O objetivo é desenvolver e executar ações e iniciativas de diversidade e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo", explica.

GESTO DE **ANA PEREIRA** REMETE À CAMPANHA GLOBAL "BALANCE FOR BETTER", QUE FALA DO EQUILÍBRIO ENTRE HOMENS E MULHERES DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO

O Comitê de Diversidade, composto por 12 membros, valida as diretrizes, ações, metas e indicadores bem como acompanha as ações dos Business Resource Groups (BRG). São quatro os pilares de atuação: gênero, LGBTI+, raça e pessoas com deficiência.

O grupo desenvolveu um roadmap (ferramenta utilizada para planejar o futuro da empresa e traçar caminhos para alcançar os objetivos pretendidos) voltado para inclusão e diversidade, e anualmente elabora um plano de ação com as principais iniciativas de cada rede e as que abordam os aspectos interseccionais de diversidade.

"As iniciativas incluem palestras e treinamentos para os líderes da companhia, campanhas de comunicação interna, diagnósticos e eventos", diz a líder de RH. Um exemplo, conta, é o "Mês da Diversidade": antes realizado como "Semana da Diversidade" em abril de 2017 e 2018, o evento ganhou força na empresa e passou a ser um mês completo em 2019, com ações em todas as unidades.

Ana destaca que o comitê acompanha métricas semestralmente e faz recomendações para a liderança: "Também estamos entendendo e avançando no entendimento sobre como empoderar mulheres no agro e criando ações de aprendizado e troca para estarmos, juntos, mais preparados e diversos".

E o futuro também está em pauta na Cargill: para os próximos anos, conta Ana, a proposta é avançar com o conceito um pouco renovado, trazendo não apenas inclusão e diversidade, mas sim "Diversidade Equidade e Inclusão" (DEI). "Em breve falaremos mais do assunto", finaliza. ■

Fotos: divulgação

IGUALDADE NA PRÁTICA

ALÉM DO GÊNERO

BUSCANDO TRILHAR o caminho da inclusão e diversidade, a MSD Saúde Animal acredita na importância do olhar sobre o indivíduo e da importância do seu desenvolvimento, começando pelo autoconhecimento como um grande potencializador deste processo. "Vemos a diversidade como um mindset, que considera também as diferentes formas de pensar e de viver", explica a gerente de RH, Anaí Tombolatto.

O foco agora é o estímulo para que a representatividade esteja cada vez mais presente na companhia: "Essa questão deve ser mais do que uma premissa, mas também um espaço real de inclusão social em conjunto com o nosso propósito, que é melhorar a vida das pessoas, a saúde e o bem-estar dos animais, além do vínculo empregador da organização".

A diversidade de gênero, por exemplo, é vista em diversas áreas. Anaí conta que algumas unidades de negócio, como a de pets e a de suinocultura, têm uma expressiva parcela de mulheres em sua composição, e a proposta é levar esse conceito para as outras unidades da empresa. "A MSD tem a diversidade e inclusão como um dos pilares de sua cultura", pontua a gerente.

Além da implantação da seleção às cegas (Blind CV), a companhia também desenvolveu cinco grupos de diversidade e inclusão para a promoção da discussão sobre diversos temas entre o time. São eles o LEAD Brasil (Liga dos Colaboradores Afrodescendentes), para ampliar o diálogo e ações relacionados à equidade social; NGN Brasil (Next Generation Network), discutindo sobre as diferenças geracionais e como elas podem contribuir positivamente para o crescimento de cada um; MSD Women's Network (MWN), responsável por promover a inclusão e diversidade de mulheres; MSD Capability Network, voltado ao desenvolvimento de uma cultura de confiança e acessibilidade aos portadores de deficiência; e Aliança LGBT+, para acolher e apoiar estes colaboradores por meio de um espaço de trabalho inclusivo para todas as pessoas, independente de orientação sexual e gênero, além de fomentar discussões e debates internos sobre o tema.

"Trabalhamos para que o time aja com integralidade, ou seja, ser quem a pessoa realmente é, independente do ambiente em que esteja – inclusive no trabalho", conta a gerente. Essa diversidade, diz, proporciona ideias e visões diferentes e mais ricas, encontrando soluções que não seriam possíveis se todos tivessem vivências parecidas.

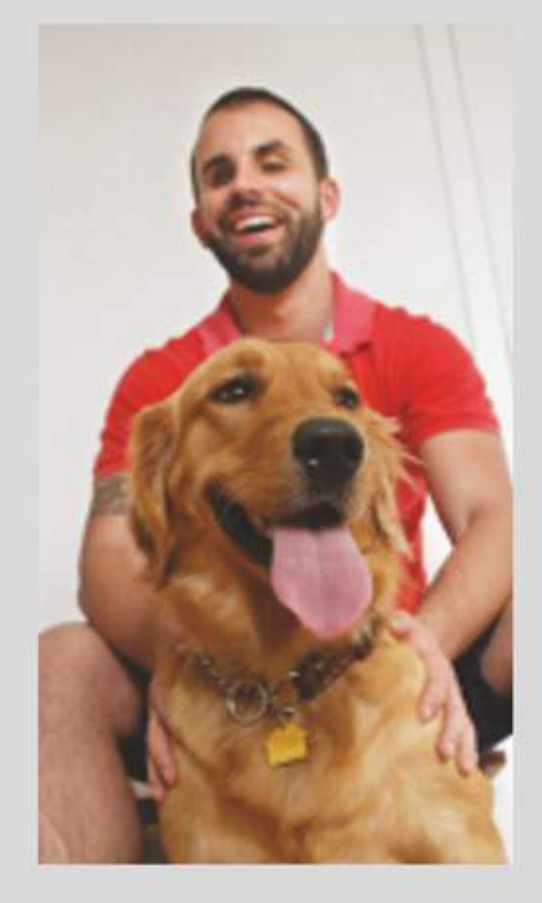
A profissional ainda reforça a importância do envolvimento da gestão nesse processo: "Um líder que se preocupa com o desenvolvimento de sua equipe, incentiva e reconhece o universo inclusivo e faz com que as pessoas tenham suas diferentes habilidades aproveitadas da melhor forma, gerando, assim, melhores resultados para a organização".

Tudo isso reflete numa sociedade que pensa cada vez mais na importância da singularidade dentro do coletivo, atenta a ver as pessoas além de seus rótulos. "É esse o novo olhar que as empresas precisam ter", finaliza a profissional. ■

"TRABALHAMOS PARA QUE A PESSOA SEJA QUEM REALMENTE É, INDEPENDENTE DO AMBIENTE EM QUE ESTEJA, INCLUSIVE NO TRABALHO", AFIRMA **ANAÍ TOMBOLATTO**

UM CASE DE SUCESSO

DARLEY OLIVEIRA, deficiente visual desde a infância, e seu cão-guia Clark, um Golden Retriever de três anos, fazem parte da área de vendas internas da MSD. "Toda a empresa se mobilizou para recebê-los, passando por uma transformação que, com certeza, todos levarão para suas vidas", conta a



gerente de RH, Anaí Tombolatto.

A primeira adaptação foi desenvolver uma tecnologia assistida para o computador e dispositivo móvel de Darley, com o objetivo de oferecer todo o suporte de trabalho que ele precisaria. Depois, os colaboradores e a companhia foram preparados com a visita de Thays Martinez, do Instituto Magnus, também deficiente visual.

Ela compareceu junto do seu cachorro Bóris para identificar os problemas de mobilidade e soluções para a presença de Darley. A convidada também conversou com os colaboradores para solucionar dúvidas e trocar conhecimento sobre como receber e ter um colega de trabalho com deficiência visual. "Ter um pet dentro do escritório facilitou a aproximação das pessoas e tornou o local mais leve e alegre", conclui Anaí. ■