



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

INDICAÇÃO Nº 5112/2022

Indica a realização de estudos e análises acerca da criação, elaboração, sistematização, acompanhamento de resultados e melhoria contínua da Plataforma Municipal de Incentivo ao Desenvolvimento Econômico, Diversidade, Equidade, Inclusão e Meio Ambiente – o PMIDE-DEI Meio Ambiente.

Apresentamos, muito respeitosamente, ao Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal, a presente Indicação para que, em consonância aos demais órgãos desta Preclara Administração Pública, Secretarias, Coordenadorias e Gerências, merecedoras do nosso mais profundo respeito, se dignem na realização a realização de estudos e análises acerca da criação, elaboração, sistematização, acompanhamento de resultados e melhoria contínua da Plataforma Municipal de Incentivo ao Desenvolvimento Econômico, Diversidade, Equidade e Inclusão – o PMIDE-DEI Meio Ambiente.

Como considerações, o PMIDE-DEI poderia ser implementado em, pelo menos, duas frentes: como política de governança municipal, com objetivos e metas pré-estabelecidas, e, em escala privada dos negócios, motivando, quiçá por meio de incentivos fiscais o caráter de Diversidade, Equidade e Inclusão, arrazoado pela Organização Internacional do Trabalho. Criar um ambiente propício para o Desenvolvimento Econômico Sustentável, à luz do respeito à Diversidade, Equidade e Inclusão, com esteio num Meio Ambiente Sadio, além da natureza em aprimorar os Processos Econômicos e dos Direitos Humanos, por meio de Políticas Públicas Inteligentes, também pode ser um diferencial para o Município receber investimentos, haja vista que a DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) + o “Desenvolvimento Econômico Verde” tendem a ser indicadores considerados por empreendedores e empresários interessados em investir no Município e ou receber nossos produtos no exterior. Nesse diapasão, a “Organização Internacional do Trabalho, OIT, revela que pandemia de Covid-19 expôs desigualdades no ambiente de trabalho; pesquisa da entidade aponta que cargos de liderança são menos diversos, com poucas mulheres e pessoas com deficiência; agência recomenda que ações de inclusão façam parte da estratégia e cultura das empresas” - <https://news.un.org/pt/story/2022/04/1785352>.

Paradigma: <https://news.un.org/pt/story/2022/04/1785352>

A Organização Internacional do Trabalho, OIT, afirma que altos níveis de igualdade, diversidade e inclusão estão associados a mais inovação, produtividade e desempenho, recrutamento e retenção de talentos e bem-estar da força de trabalho.

No entanto, uma pesquisa divulgada pela agência aponta que apenas metade dos entrevistados afirma que iniciativas para fomentar diversidade e inclusão são suficientes. Atualmente,

PROTÓCOLO 9713/2022 - 16/11/2022 13:25



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

somente um terço das empresas mensura a inclusão, um passo que a OIT considera essencial para o progresso.

Ambientes de trabalho

Estudos anteriores sobre diversidade e inclusão tendem a se concentrar em grandes empresas, muitas vezes multinacionais, em países ocidentais de alta renda. O novo relatório da OIT também considerou iniciativas menores e em economias de rendas média-baixa e média-alta.

O estudo reúne informações de uma mistura diversificada de funcionários, gerentes e executivos sêniores, refletindo variedade de idade, gênero, orientação sexual, grupos étnicos, raciais e religiosos, bem como pessoas com deficiência e com HIV.

O levantamento descobriu que o sentimento de inclusão no local de trabalho estava mais associado à senioridade do que experiências profissionais passadas ou características como idade, sexo ou etnia, raça e religião.

Cerca de 92%, de funcionários em posições mais altas afirmaram se sentir incluídos e que a diversidade era respeitada e valorizada no trabalho. O número cai para 76% dos entrevistados em posições inferiores.

A força de trabalho em empresas de médio, grande porte e multinacionais também foi mais propensa a fazer avaliações positivas do que as pequenas e nacionais.

Equidade em cargos de liderança

Apenas um quarto dos entrevistados afirmou que as mulheres ocupavam postos de da alta administração e um terço disse que não havia pessoas com deficiência na liderança.

Alguns grupos minoritários também relatam constantemente menos experiências positivas com a inclusão e dificuldade em ascensão profissional.

De acordo com diretora do Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade da OIT, Manuela Tomei, a pandemia de Covid-19 expôs as desigualdades existentes nas economias e sociedades.

Pandemia

Para ela, um local de trabalho igualitário, diversificado e inclusivo é um fator-chave de resiliência e recuperação.

Dois terços dos entrevistados relataram que, desde o início da crise, o nível de foco e ação sobre diversidade e inclusão em seus locais de trabalho aumentou. Uma proporção semelhante disse que a pandemia aumentou suas expectativas sobre os empregadores para promover a diversidade e a inclusão.

As informações do estudo foram coletadas entre julho e setembro de 2021, durante a pandemia, de mais de 12 mil funcionários em 75 países em cinco regiões.



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

Recomendações

O relatório diz que a maneira mais eficaz de influenciar mais empresas a criar mudanças sustentáveis e transformadoras é combinar as ações de diversidade e inclusão com políticas e estruturas legislativas, além fazer parte dos valores das empresas.

A OIT descreve quatro princípios-chave para alcançar transformações sustentáveis que são aplicáveis globalmente e a todos os grupos e níveis da força de trabalho.

Segundo o estudo, a diversidade e inclusão devem ser uma prioridade e parte da estratégia e da cultura.

Os postos de alta liderança devem refletir a adesão a diversidade e os representantes das empresas devem agir como modelo.

A OIT ainda defende que ações devem ser aplicadas em todos os tipos de atuação, abrangendo recrutamento, retenção e desenvolvimento.

Ante o exposto, à luz da Indicação em comento, propõe-se a realização de estudos e análises acerca da criação, elaboração, sistematização, acompanhamento de resultados e melhoria contínua da Plataforma Municipal de Incentivo ao Desenvolvimento Econômico, Diversidade, Equidade, Inclusão e Meio Ambiente – o PMIDE-DEI Meio Ambiente.

Sala de Sessões “Plínio de Carvalho”, 16 de novembro de 2022.

JOÃO CLEMENTE

PROTOCOLO 9713/2022 - 16/11/2022 13:25