

AUTOMOTIVE BUSINESS DIVERSIDADE



Automotive Business é uma plataforma de conteúdo voltada à **liderança** do **setor automotivo** e da **mobilidade**

Realização



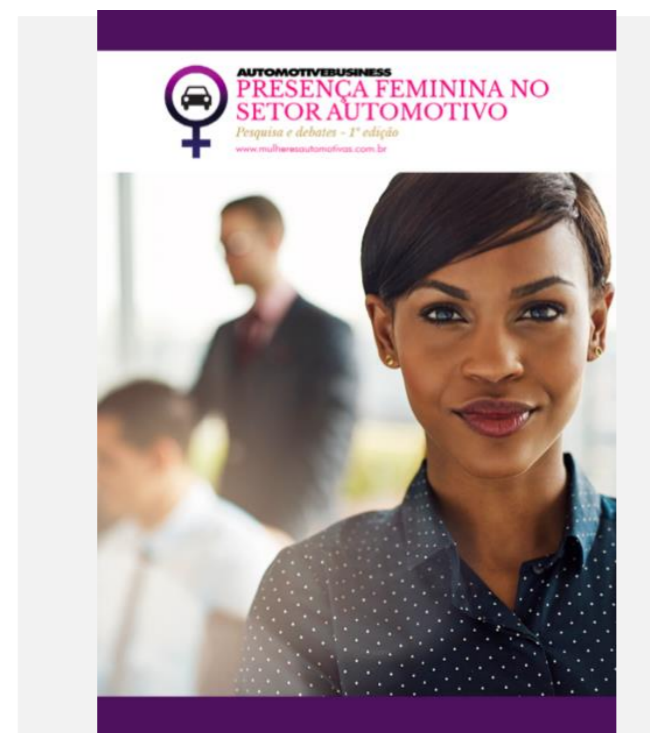
Coordenação técnica



Nossas ações

Pesquisas servem de referência e métrica para empresas automotivas

2018



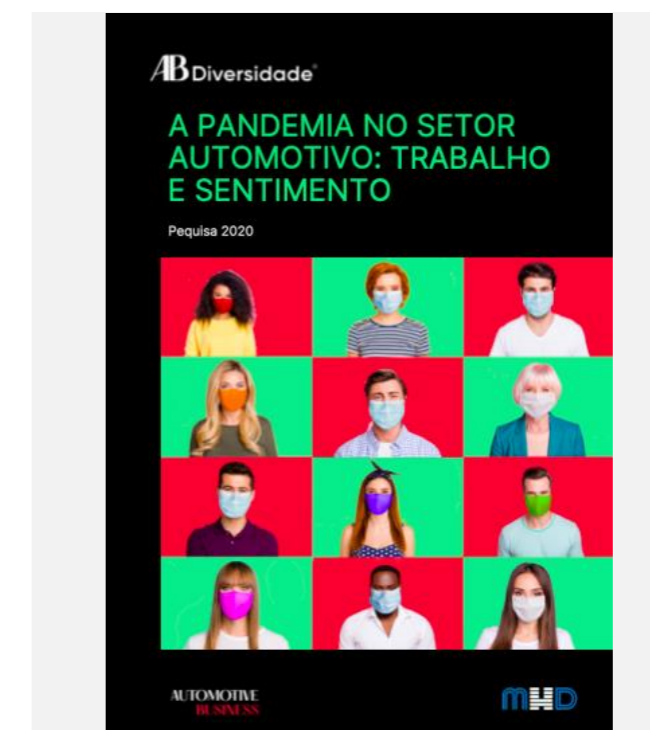
Presença Feminina no Setor Automotivo
127 empresas respondentes

2019



Diversidade no Setor Automotivo
89 empresas respondentes

2020



Pandemia no Setor Automotivo:
Trabalho e Sentimento
74 empresas
754 profissionais

Encontros AB Diversidade



Mais de 30 empresas-
membro e apoio da
ONU Mulheres



Um **campo neutro** de
trocas e debates
sobre diversidade

Apoio da ONU Mulheres

Com a intermediação de Automotive Business, 16 empresas assinaram os Princípios de Empoderamento da Mulher:



ESTUDO

DIVERSIDADE NO SETOR AUTOMOTIVO

Realização



Coordenação técnica



Edição 2021

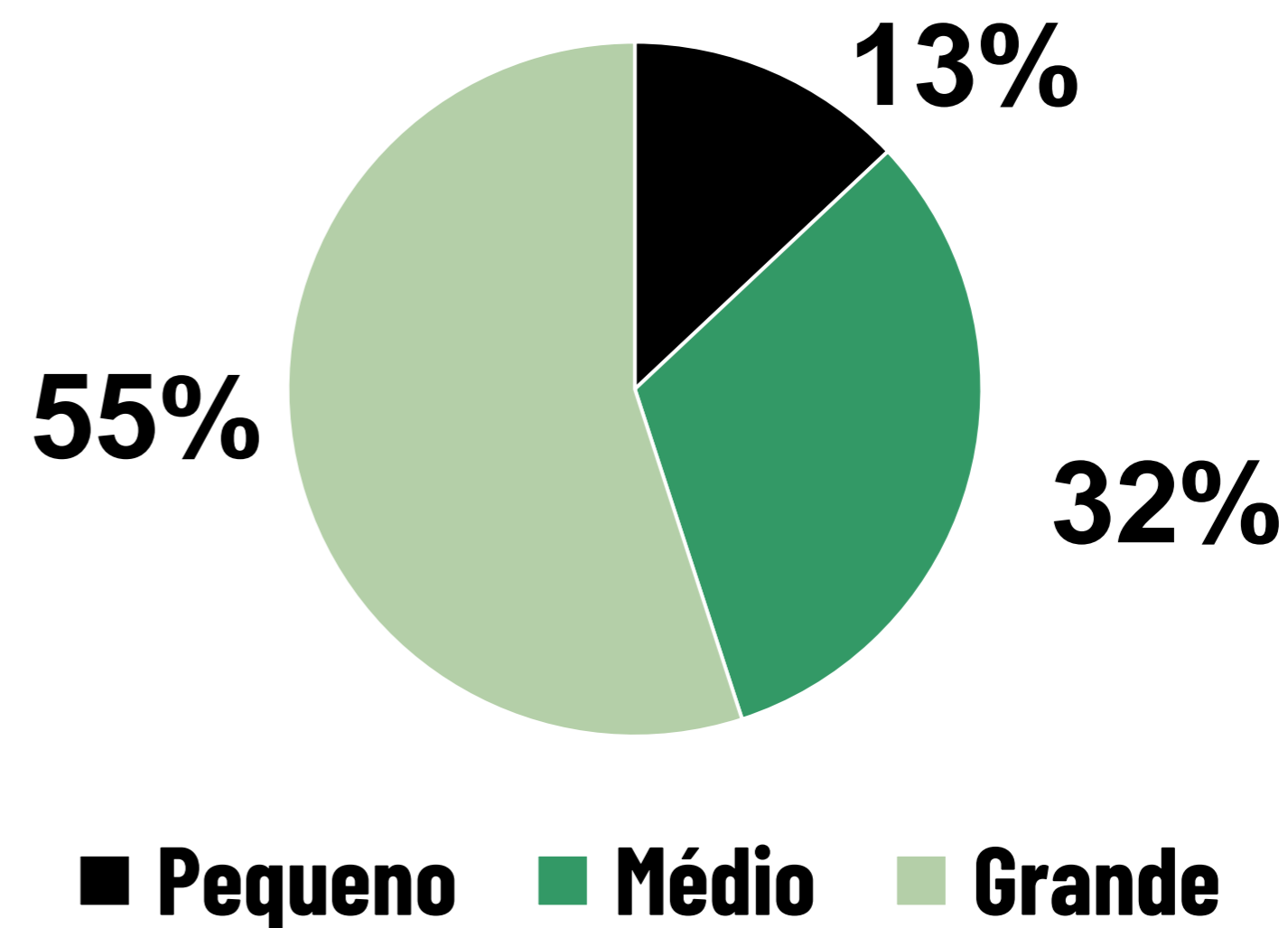
84

Empresas
participantes

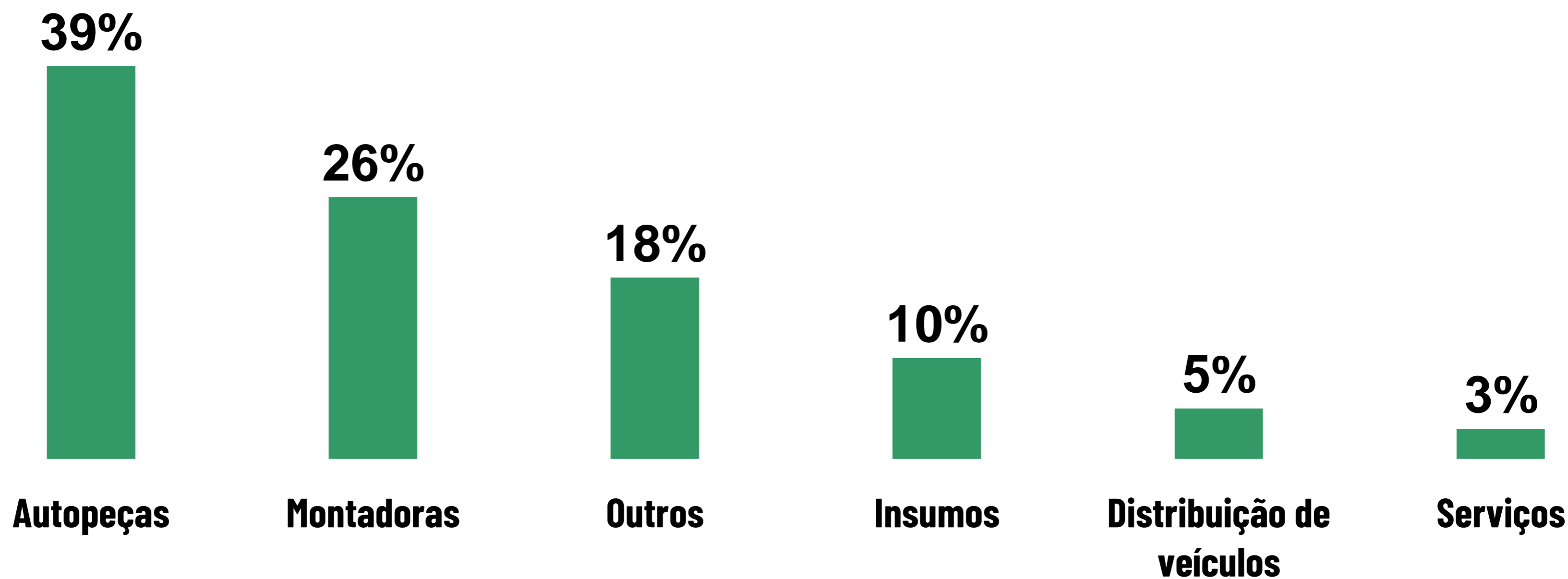
95%

Nível de
confiança

Porte das empresas



Setor de atuação das empresas



Momento de diversidade nas organizações

Por que a diversidade importa para a empresa?

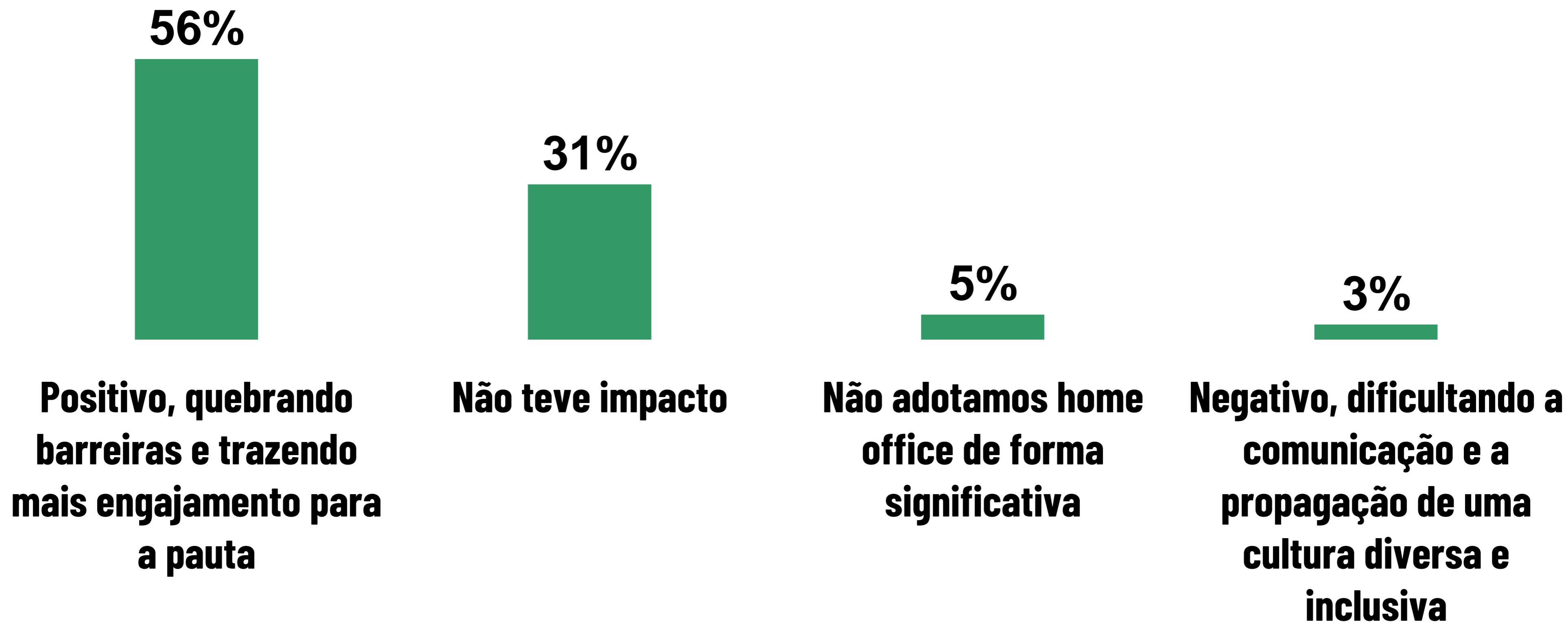
■ 2019 ■ 2021



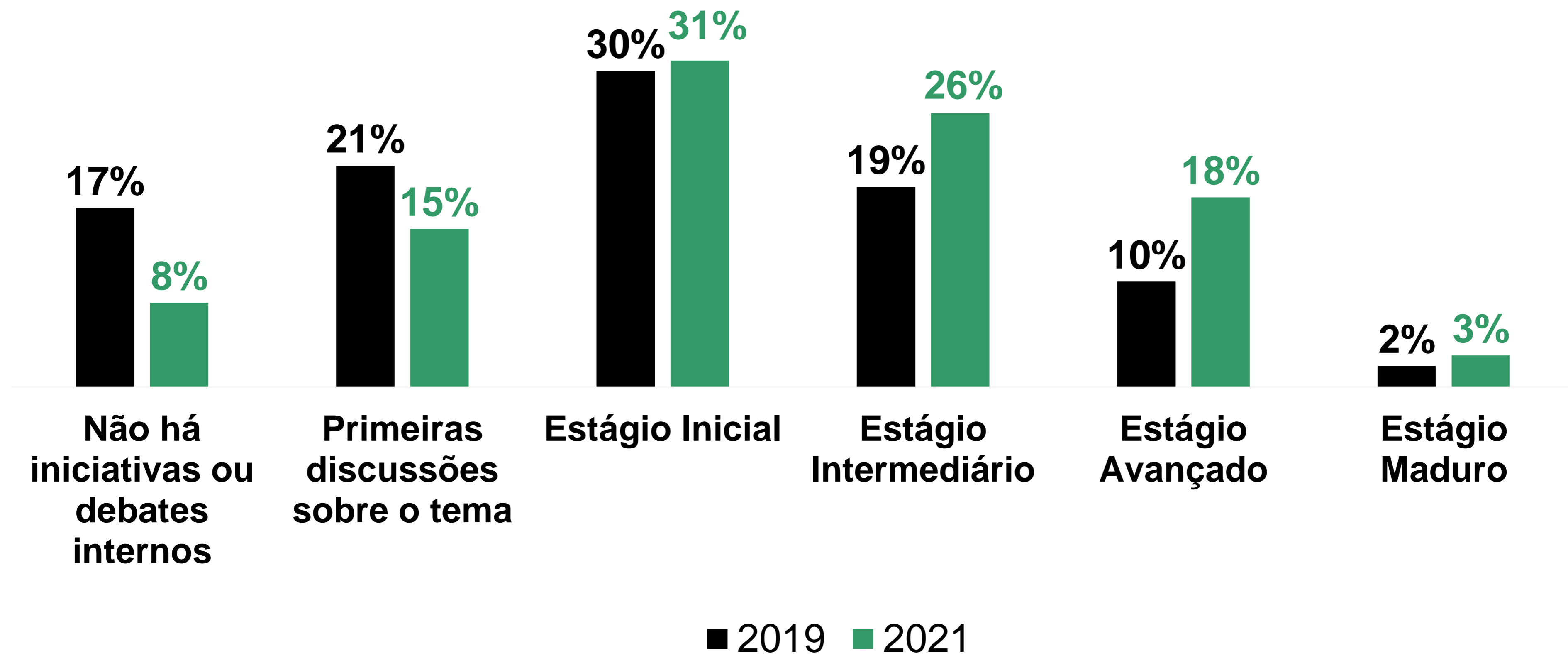
Efeito da pandemia

47% das empresas avaliam
que pandemia acelerou iniciativas
de diversidade e inclusão e
reforçou engajamento no tema

Impacto do home office



Estágio da diversidade na empresa

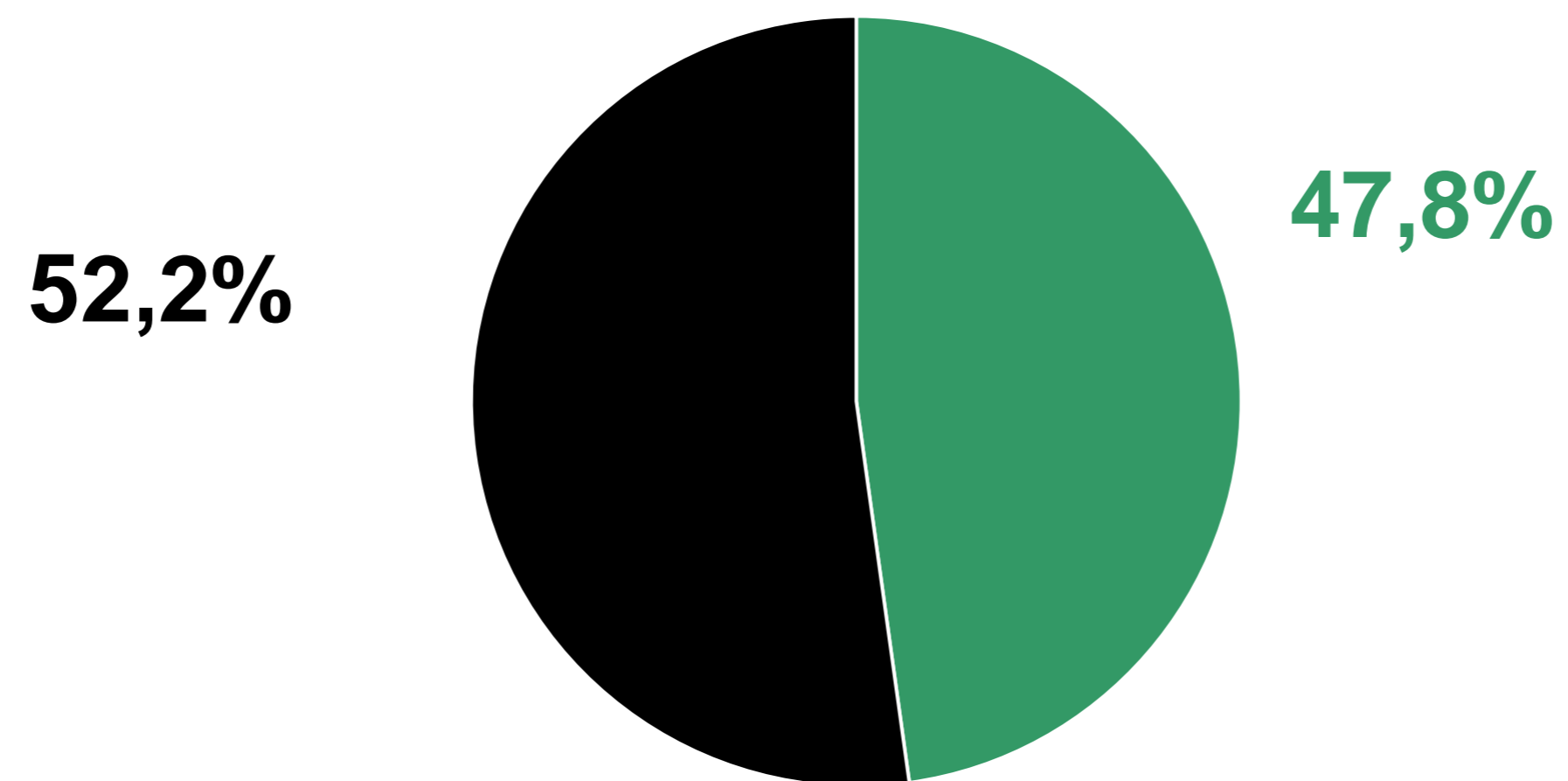


Os números da diversidade

Gênero

População brasileira

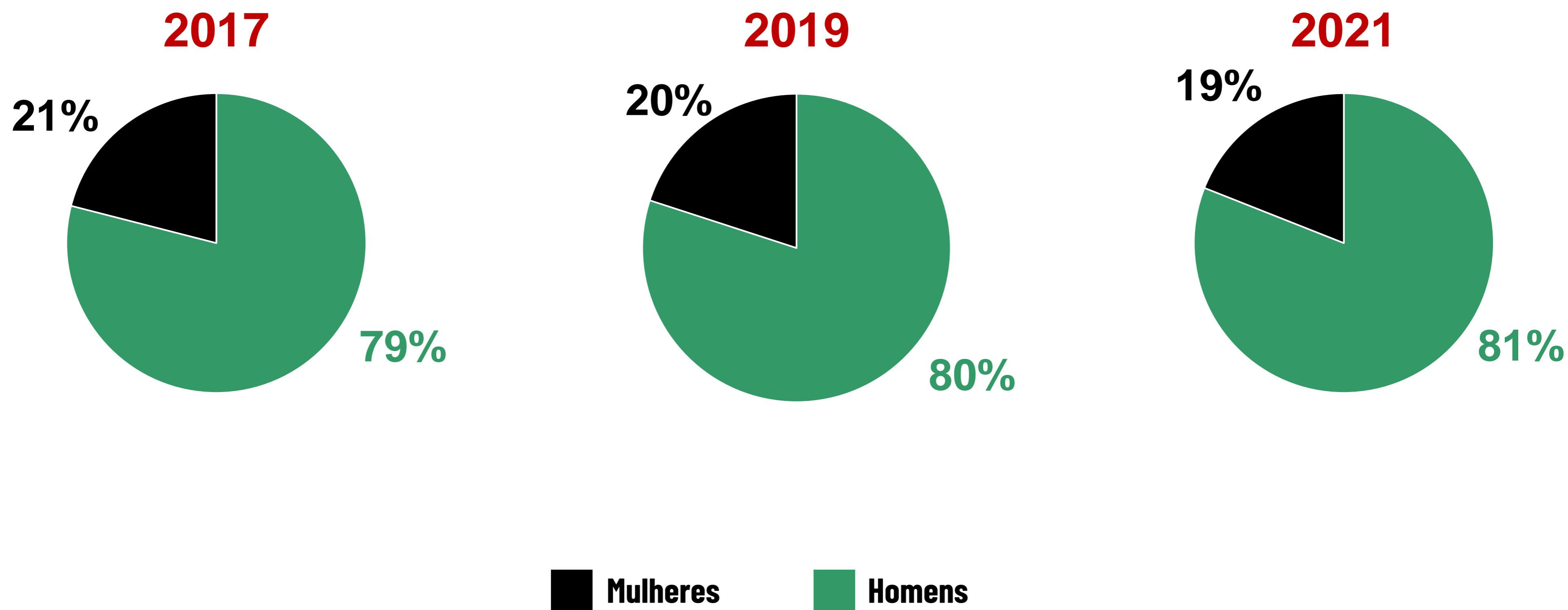
FONTE: IBGE



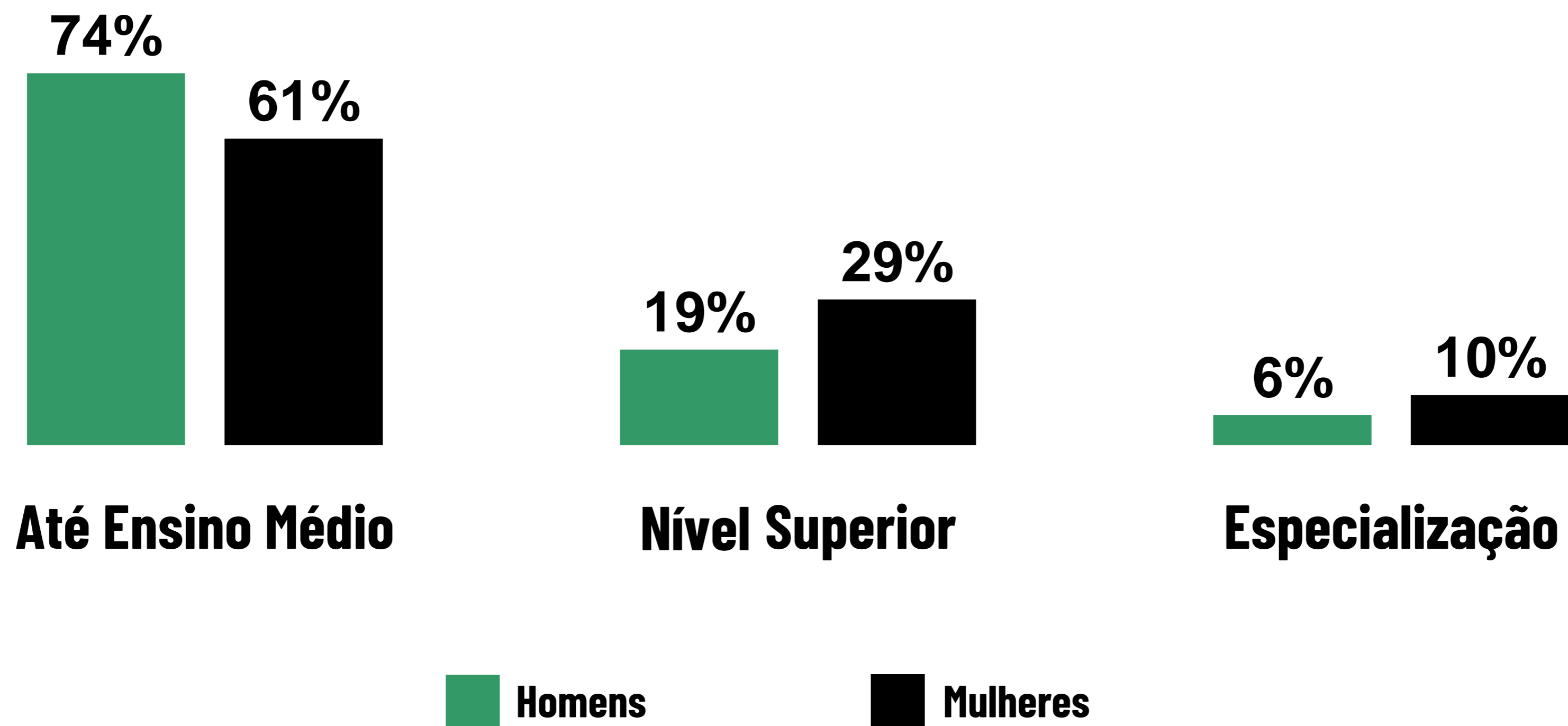
 **Mulheres**

 **Homens**

Homens e mulheres no quadro de funcionários do setor

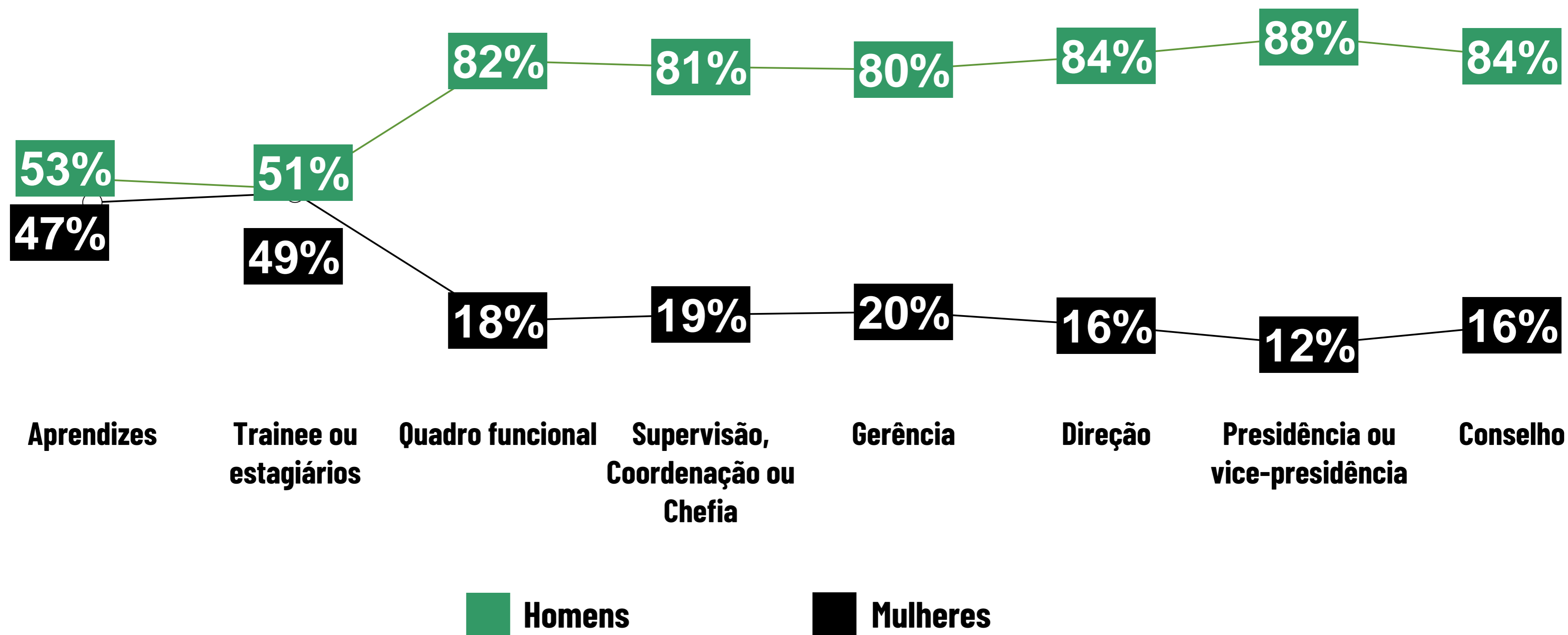


As mulheres investem mais em escolaridade para ascender profissionalmente

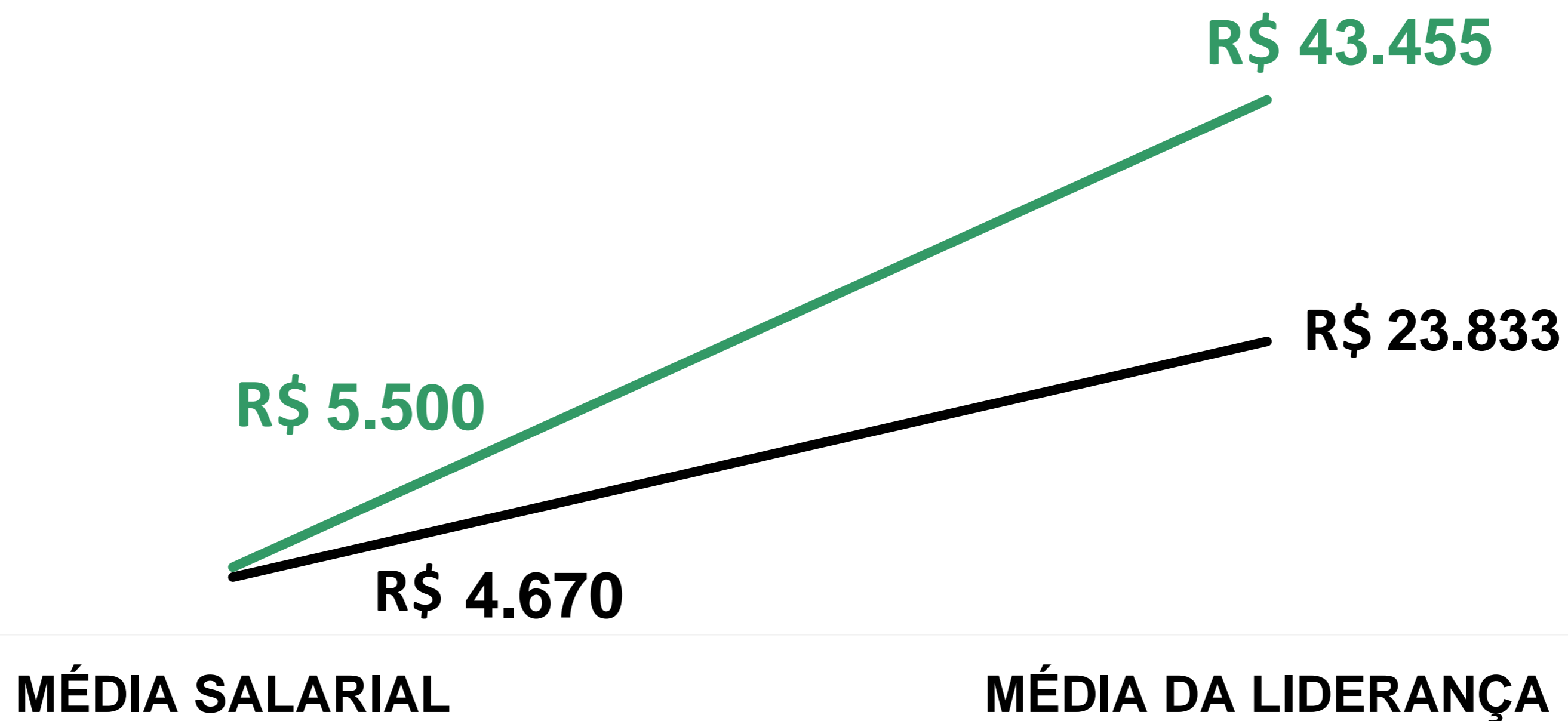


Mas nem sempre elas chegam lá...

Funil hierárquico - gênero



Amplitude salarial



 Homens

 Mulheres

Amplitude salarial

- Na **liderança**, o salário médio das mulheres é **45% inferior** ao dos homens
- A **média salarial** feminina é **15% inferior** à masculina

Mulheres são menos longevas na indústria automotiva

- **Elas ficam até 5 anos na empresa**
- **Eles trabalham mais de 6 anos na mesma companhia**

Faltam medidas das empresas para reter talentos femininos

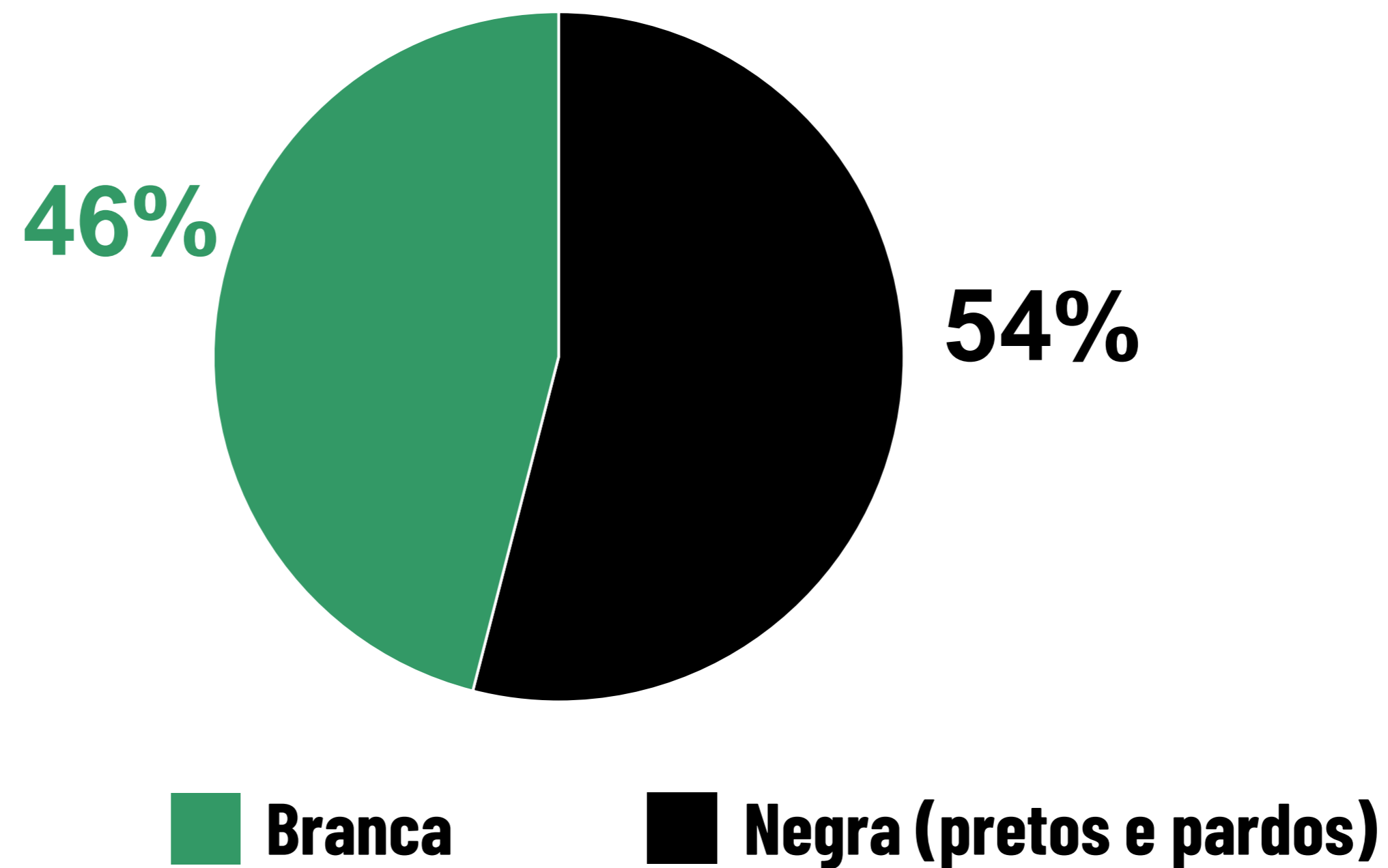
- . 35% aderem ao programa Empresa Cidadã ***
- . 26% adotam medidas de retenção após a licença maternidade**
- . 6% oferecem licença superior ao programa Empresa Cidadã**
- . 2% das empresas garantem licença parental igualitária a homens e mulheres**

*Programa que concede benefícios fiscais para empresas que oferecem aos funcionários o prolongamento das licenças parentais para 6 meses, no caso das mulheres, e 20 dias, no caso dos homens

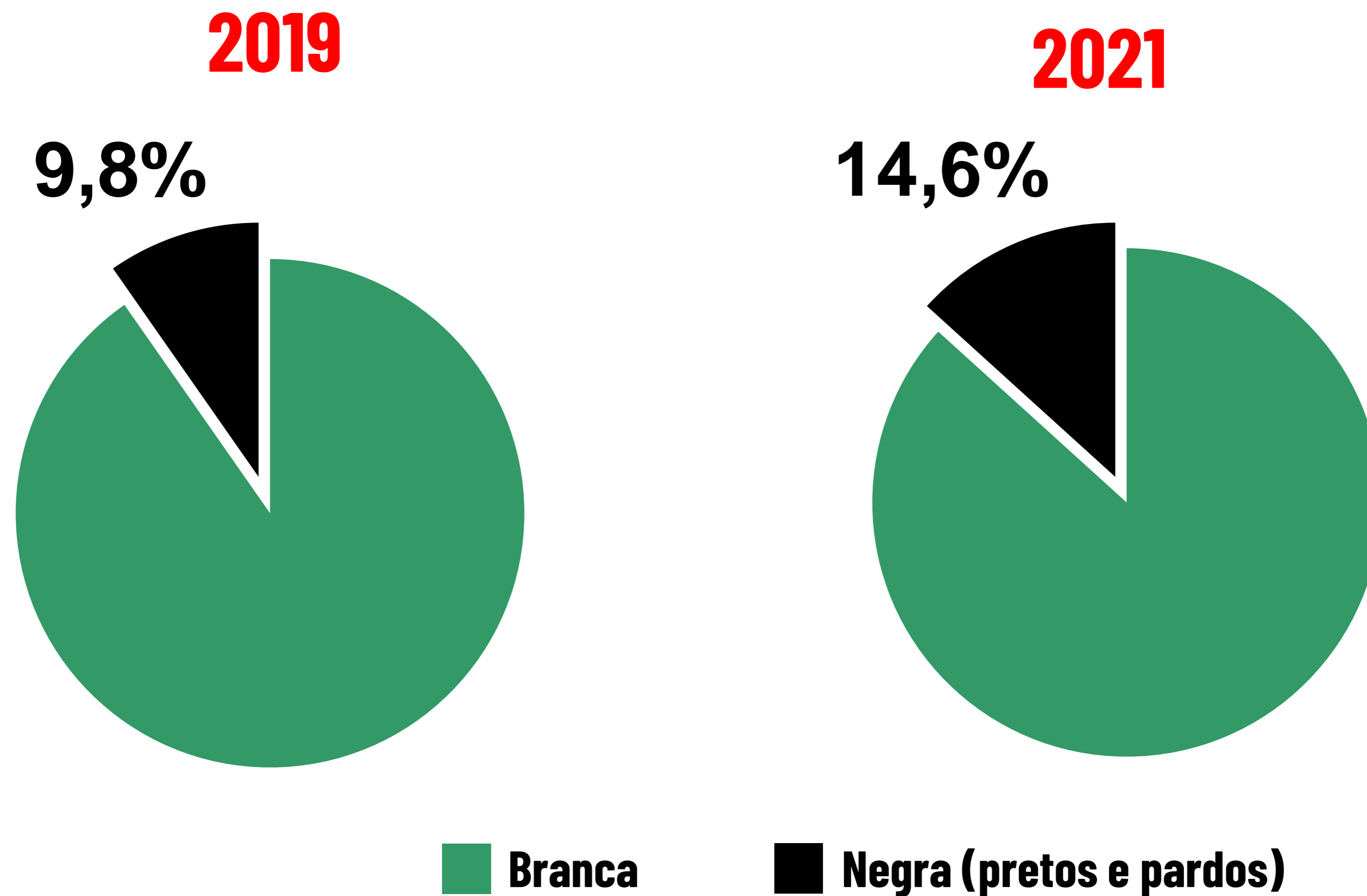
Etnia

População brasileira

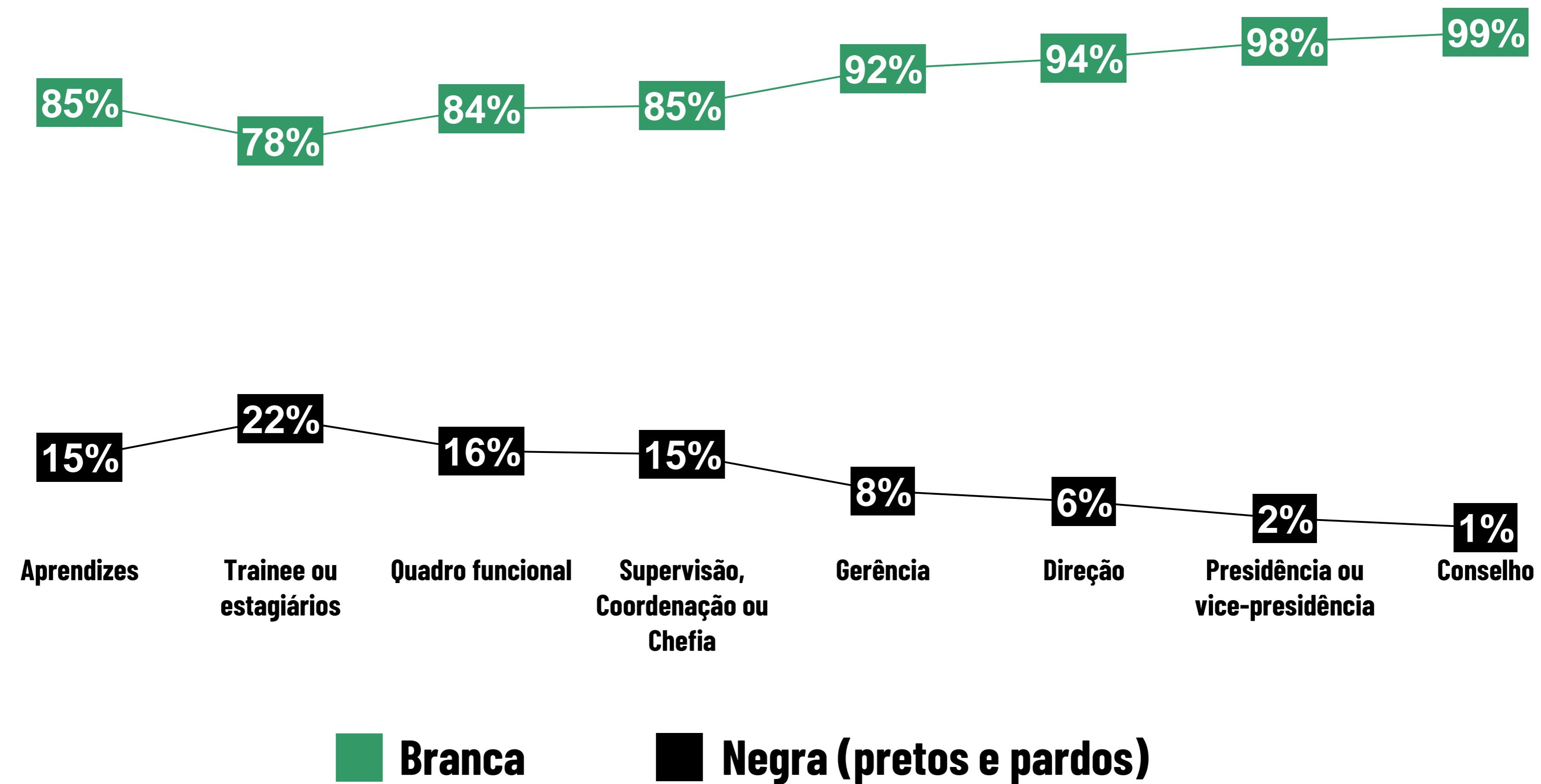
FONTE: IBGE



Participação de negros no quadro de colaboradores



Funil hierárquico - Etnia - 2021



Participação negra

29% das empresas ainda não têm ações para atrair e incluir talentos pretos e pardos

Participação negra

Apenas 8% das empresas têm metas para a presença de pretos e pardos no quadro funcional

Participação negra

17% das organizações **têm metas** para a participação negra em cargos de liderança. Em 2019, esse percentual era de **apenas 4%**

PCD

Lei de cotas

Empresas com mais de 100 funcionários precisam reservar vagas a pessoas com deficiência

Até 200 empregados: 2% de PCDs

De 201 a 500: 3%

De 501 a 1.000: 4%

Acima de 1.001: 5%

Pessoas com deficiência

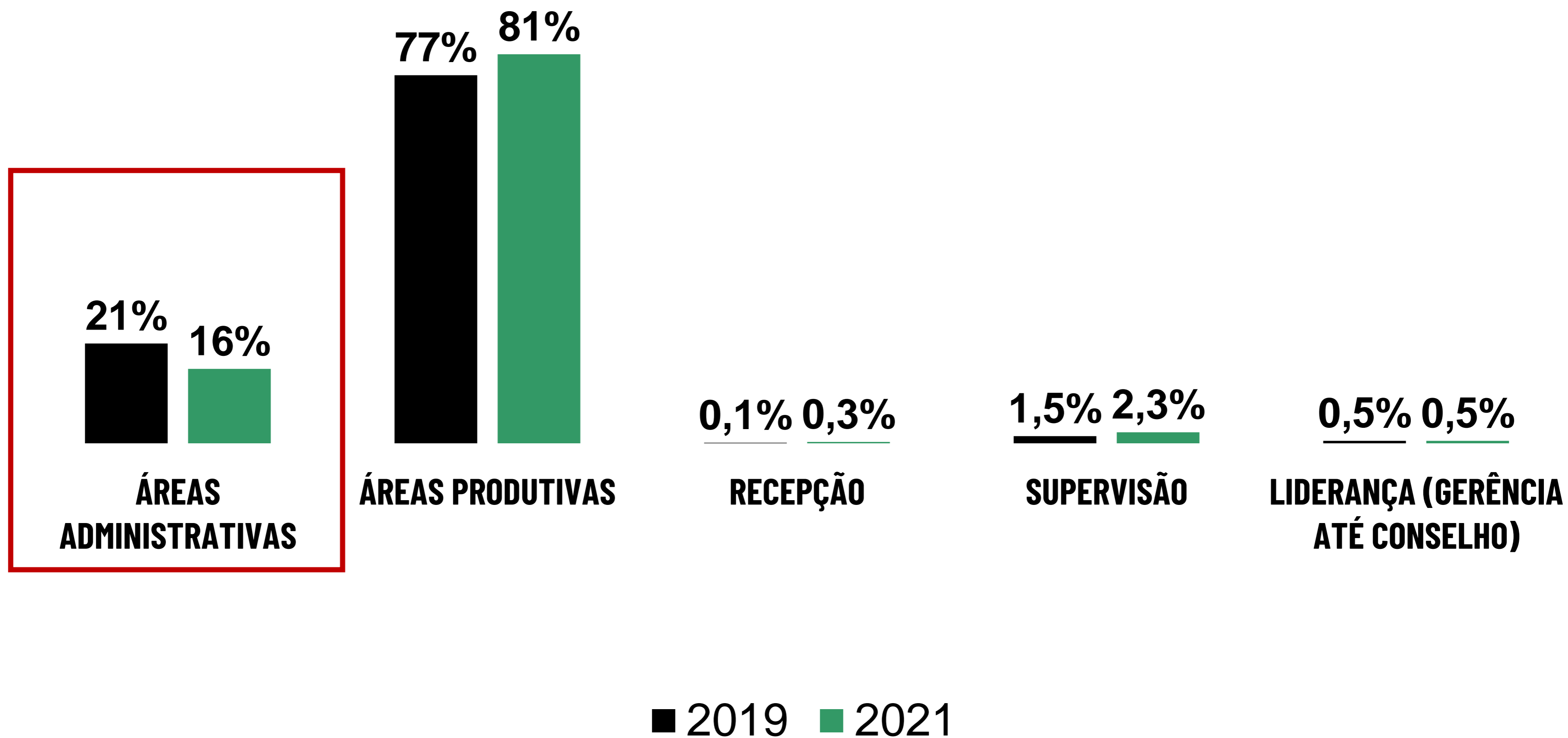
- **É a frente de diversidade mais madura nas empresas automotivas**
- **49% das organizações têm programas estruturados para atrair e reter estes talentos**

Participação das pessoas com deficiência no setor automotivo no quadro total de colaboradores

5% de participação nas montadoras

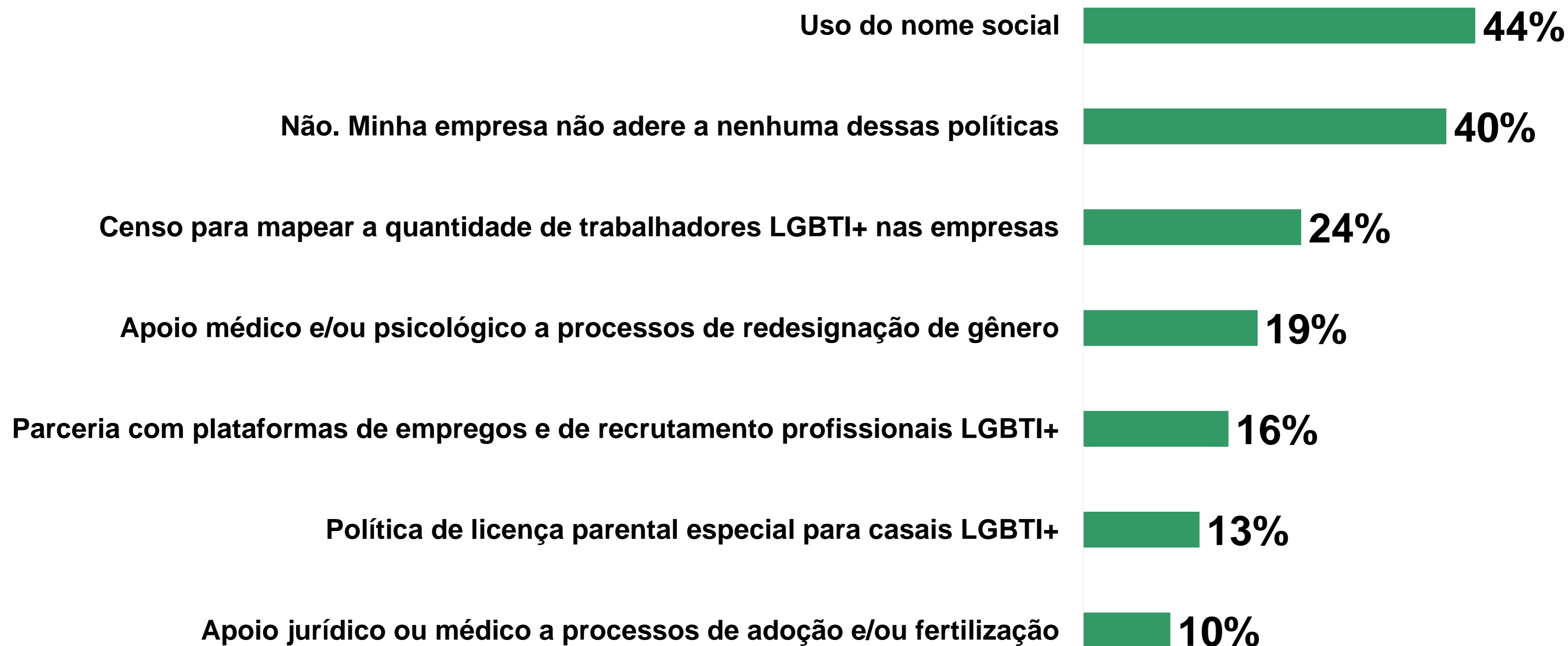


PCDs e áreas de atuação - evolução 2019 a 2021



LGBTI+

Políticas para profissionais LGBTI+

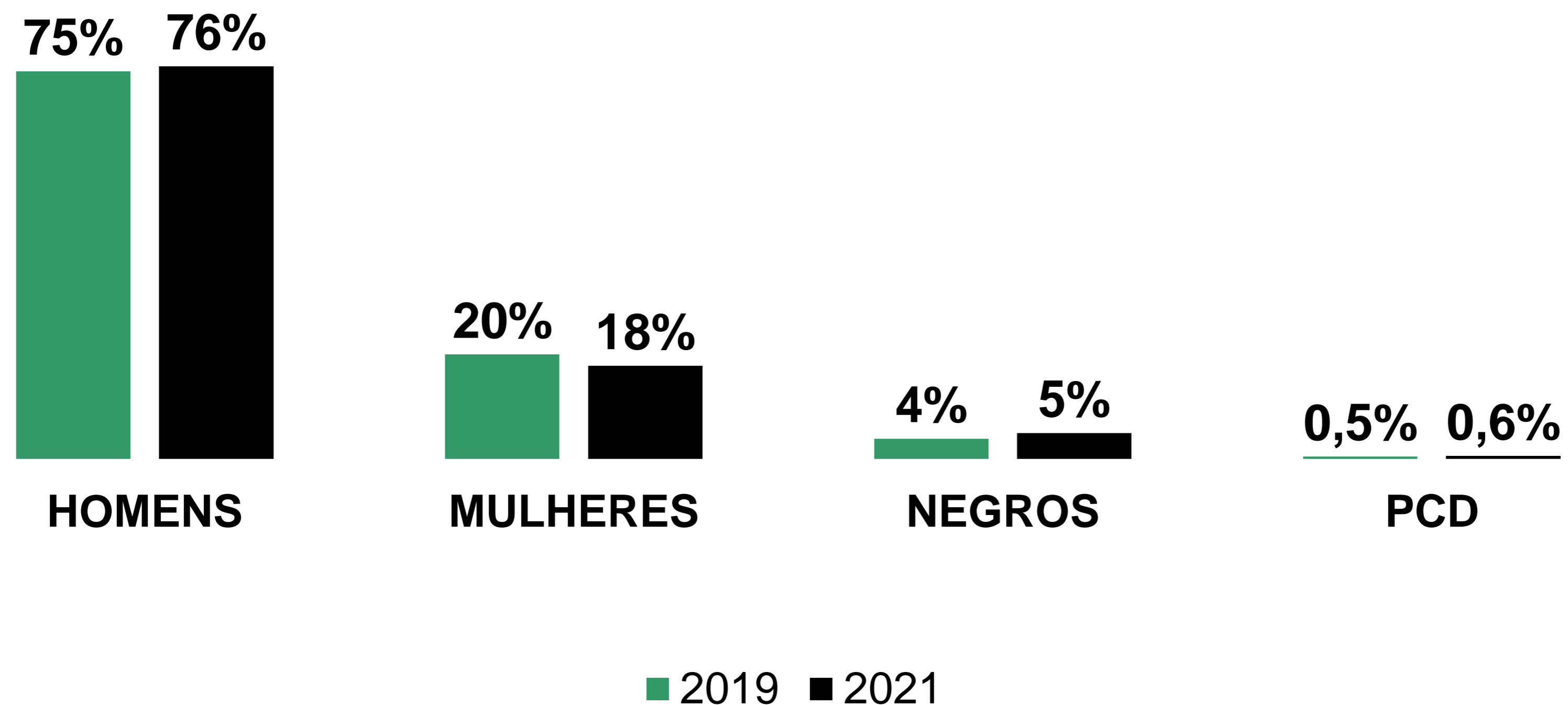


LGBTI+ é o tema menos trabalhado pelas empresas

32% das empresas ainda não têm ações para atrair e incluir pessoas LGBTI+

Liderança

Evolução do perfil da liderança





Obrigada!