

PESQUISA

MU LHE RES

da cana-de-açúcar



AÇÃO
CONSULTORIA E
EDUCAÇÃO CORPORATIVA



Relatório de pesquisa realizada em parceria com o CANA
ONLINE Período da pesquisa: Janeiro a Março de 2023



AÇÃO
É O QUE DÁ
RESULTADO

ÍNDICE

01

Objetivo e
metodologia

05

Ações e Iniciativas
Organizacionais

02

Contexto
histórico e dados

06

Benefícios para
a empresa

03

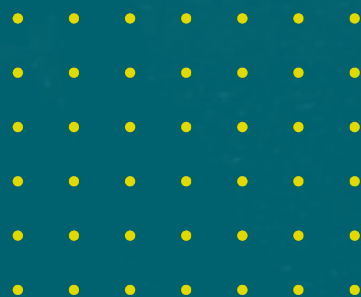
Perfil da
amostra

07

Conclusão

04

Obstáculos à
contratação feminina



OBJETIVO DA PESQUISA



Identificar a representação feminina no segmento sucroenergético, incluindo:

1.

Estimativa do percentual de mulheres no segmento

2.

Principais áreas de atuação

3.

Principais obstáculos à contratação feminina

4.

Políticas voltadas para este público



A coleta dos dados aconteceu de forma online e espontânea entre os dias **06 de janeiro a 20 de fevereiro de 2023**, através de um link disponibilizado exclusivamente para este objetivo. Além dos convites realizados, o acesso ao mesmo esteve disponível no site da Canaonline.

PARÂMETROS DA PESQUISA

A pesquisa
contou com
mais de



34
EMPRESAS

Que correspondem a **109**
unidades bioenergéticas e
representam cerca de

60% da cana
produzida no
Brasil

que juntas empregam mais de

120K PROFISSIONAIS



dos quais
cerca de

20K

O que representa
aproximadamente



17%

MULHERES

A margem de erro para os dados obtidos
foi de **5,0% para mais ou para menos**

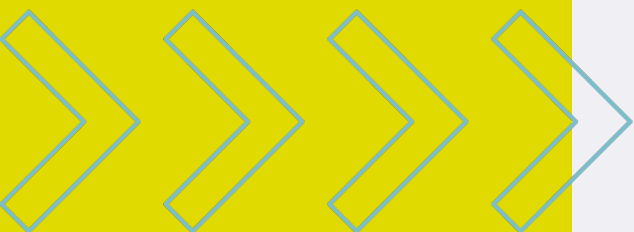


Regiões do Brasil

1. Alagoas
2. Goiás
3. Maranhão
4. Mato Grosso
5. Mato Grosso do Sul
6. Minas Gerais
7. São Paulo
8. Sergipe



CONTEXTO HISTÓRICO



A repressão feminina em todo o mundo é histórica, injusta e vergonhosa.

Vale lembrar que no Brasil, o direito de ser vista como igual ao homem aconteceu apenas em 1988, ou seja, há pouco mais de 30 anos. Essa conquista só foi alcançada por outras que se antecederam, como:

1932 – Mulheres conquistam o direito ao voto

1974 – Mulheres conquistam o direito de portarem um cartão de crédito

1979 – Mulheres garantem o direito à prática do futebol

1988 – A Constituição passa a reconhecer as mulheres como iguais aos homens.

2002 – Falta da virgindade feminina deixa de ser motivo para anular o casamento

2015 – É aprovada a Lei do Feminicídio

1962 – É criado o Estatuto da Mulher Casada, onde lhe foi permitido trabalhar sem pedir autorização ao marido, ter direito a herança e a chance de pedir a guarda dos filhos em caso de separação.

1977 – A Lei do Divórcio é aprovada.

1985 – É criada a primeira Delegacia da Mulher

Com esse direito conquistado, outras leis ainda precisaram ser alteradas e criadas:

2006 – É sancionada a Lei Maria da Penha

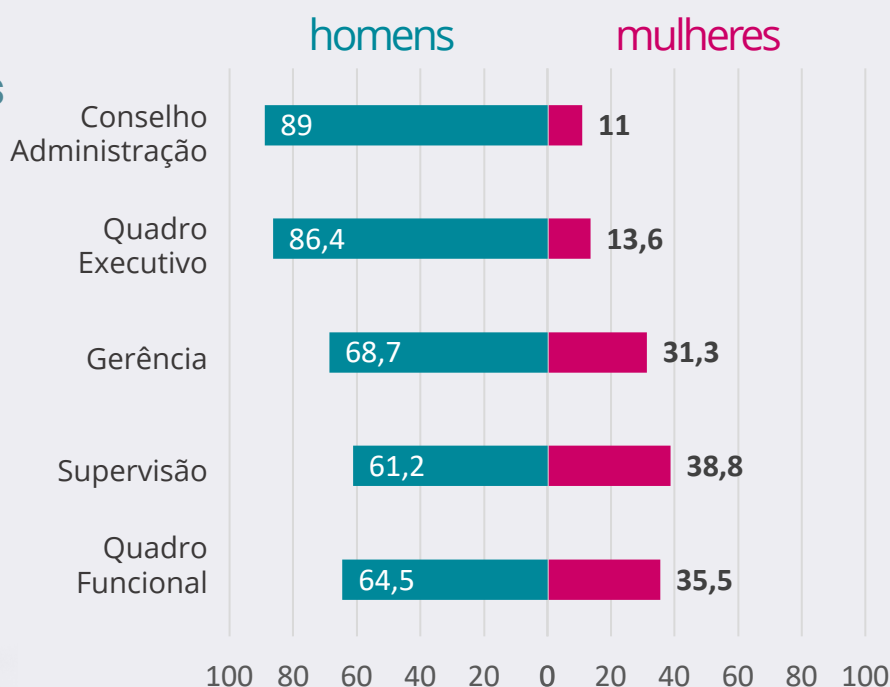
*Embora seja evidente as conquistas femininas nos últimos anos, elas precisam avançar ainda mais para transformar a cultura ainda presente e **construir uma sociedade mais humana e igualitária.***

Segundo
estimativas da
ONU
serão necessários

300
anos para o mundo atingir a
igualdade de gênero

Ocupação em cargos

(Resultado em %)



Fonte: IBGE

Cenário Brasileiro:

Em 2020 tivemos **30% a mais de mulheres se formando no ensino superior no Brasil**, quando comparado aos homens.

Apenas 1% dos CEOs das mais de 400 empresas brasileiras listas na BM&Fbovespa, são mulheres*.

(Fonte: strix.one/presenca-feminina-no-agronegocio)

SEGUNDO A PESQUISA

5,4%



das mulheres ocupam cargos de Liderança, ou seja, 1.101 mulheres.



BENEFÍCIOS

Muitos são os benefícios da presença feminina nas organizações, como:

Novas possibilidades: a presença de mulheres pode levar a uma maior variedade de perspectivas e ideias.

Atração de talentos: as empresas que são mais inclusivas e valorizam a diversidade são mais atraentes para profissionais talentosos e qualificados, incluindo mulheres.

Inclusão social: empresas que promovem a igualdade de gênero e a inclusão social são percebidas como socialmente responsáveis e éticas, melhorando a imagem da empresa e marca da empresa



O relatório, **Women in Business and Management: The business case for change**, que pesquisou quase **13.000 empresas em 70 países**, pode comprovar esses benefícios:

57% 

dos entrevistados concordaram que as iniciativas de diversidade de gênero **melhoraram os resultados dos negócios**.

3/4 

das empresas que rastrearam a diversidade de gênero em sua gestão relataram **aumentos de lucro entre 5 e 20 por cento**, com a maioria tendo **aumentos entre 10 e 15 por cento**.

50%



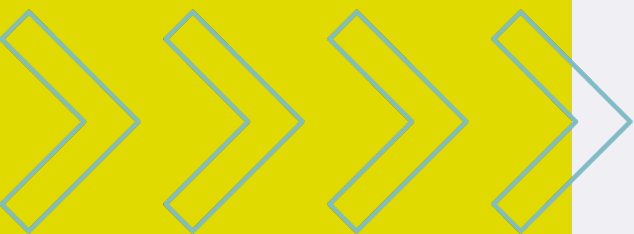
das empresas apresentaram melhorias em **Criatividade, Inovação, Abertura e Reputação**.

Acesso ao relatório:





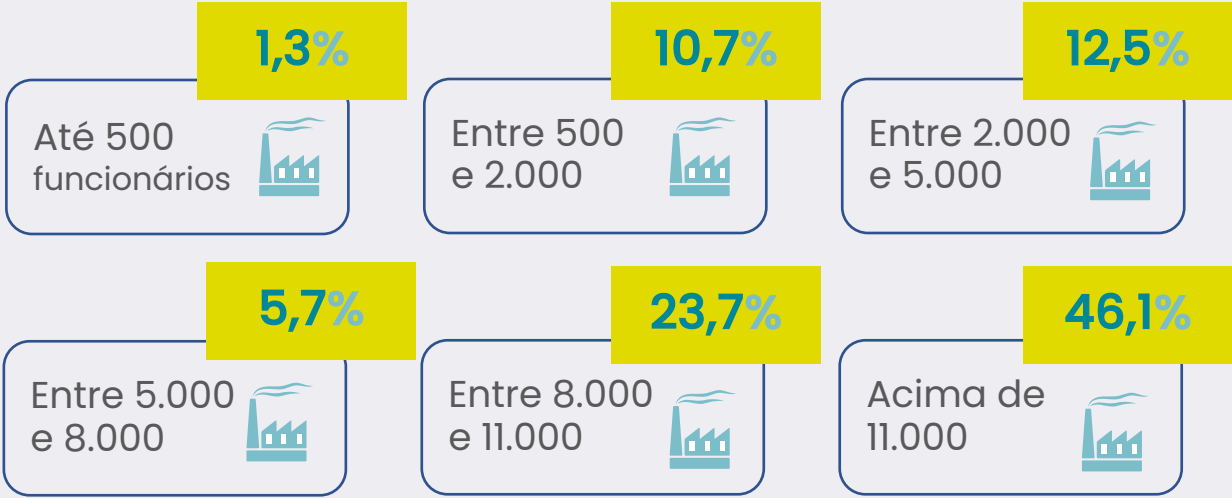
PERFIL DA **AMOSTRA**



As mais de **20.000 mulheres representadas nesta pesquisa**, que correspondem a cerca de **16% da força de trabalho** no segmento



estão distribuídas em **empresas dos seguintes tamanhos:**



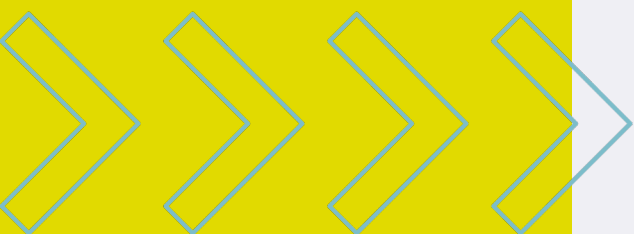
desempenham suas **atividades nas seguintes áreas:**



**Algumas das áreas informadas em outros, foram RH, TI, Jurídico, SSO e Manutenção*



PRINCIPAIS OBSTÁCULOS



Razões que mais apareceram como **obstáculos a contratação** feminina nesta pesquisa:

Conhecimento, Competências e Habilidades

Qualificação para vagas mais técnicas;

Falta de cursos de capacitação na cidade com ênfase nas oportunidades que empresa oferece;

Dificuldade em contratar mulheres com CNH categoria E.

Crenças e Pressupostos

Vieses inconscientes presentes na sociedade;

A cultura da sociedade que ainda tem "preconceito" com relação a atividades que demandam um pouco mais de força física;

Aceitação por parte de alguns que ainda acreditam que as mulheres não aguentam a carga do trabalho;

Necessidade de mudança na forma de pensar de alguns líderes.

Questões Pessoais

Equilíbrio vida pessoal x trabalho;

Grande parte das atividades exigem força física e muitas não se dispõem a trabalhar com essas atividades;

Dificuldade de mudança para regiões mais afastadas da cidade.

Outras

Necessidade de mudanças na estrutura física, para que as mulheres possam ser recebidas de maneira mais receptiva;

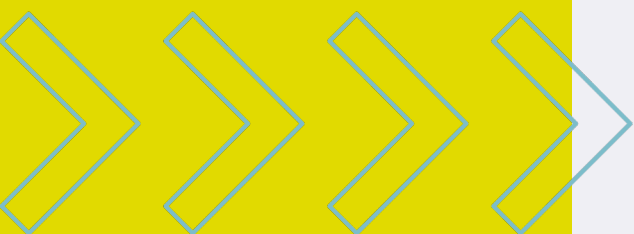
Falta de convênios com instituições para as mulheres deixarem os filhos para trabalhar;

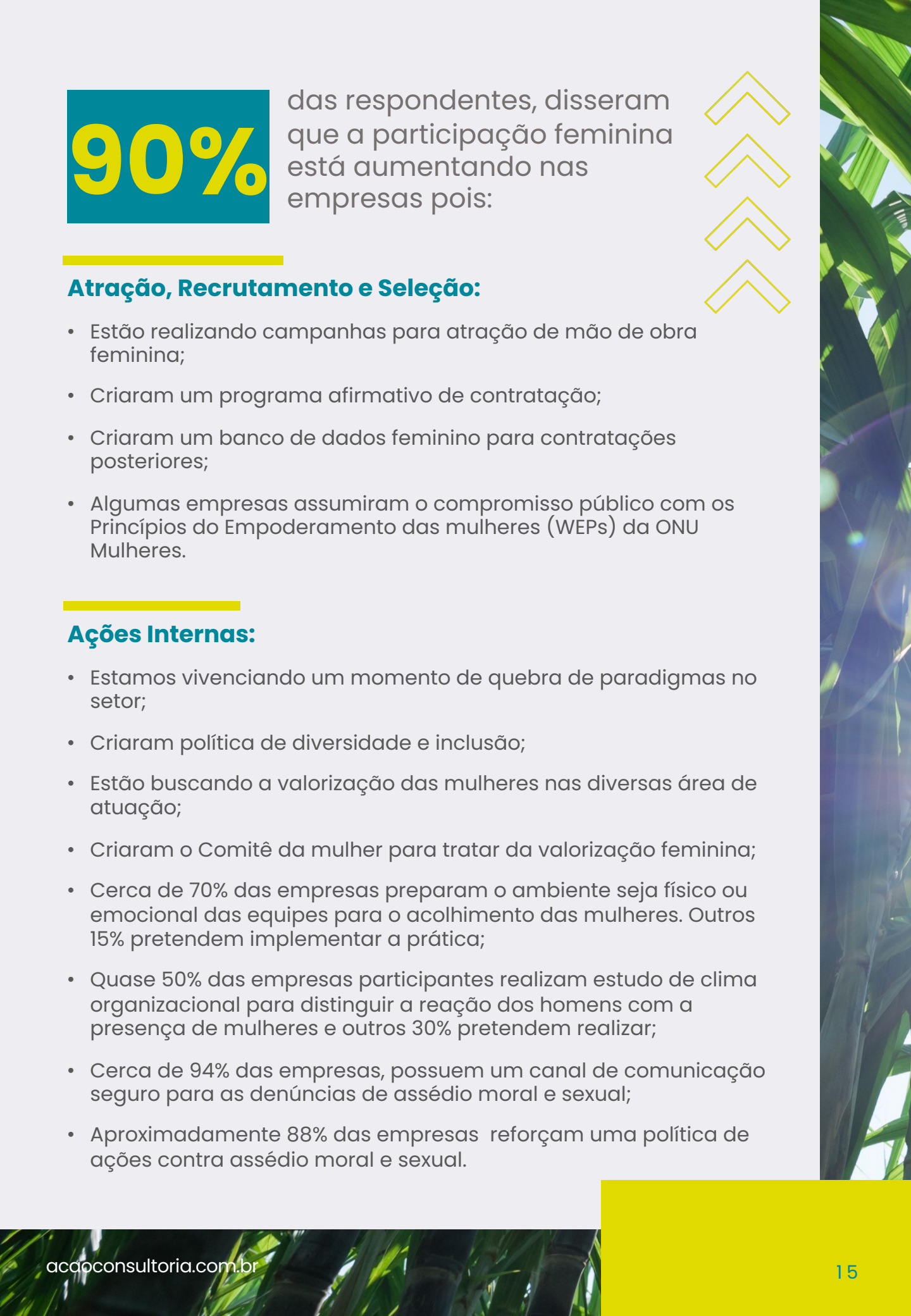
Sensação de que poucas mulheres se interessam no trabalho em usinas.





BOAS PRÁTICAS E INICIATIVAS





90%

das respondentes, disseram que a participação feminina está aumentando nas empresas pois:

Atração, Recrutamento e Seleção:

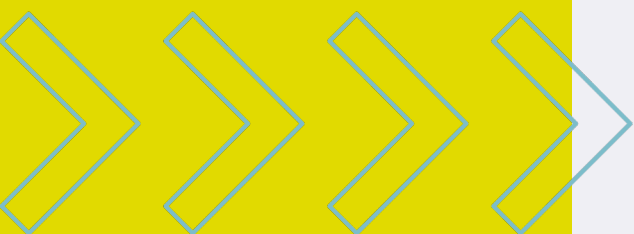
- Estão realizando campanhas para atração de mão de obra feminina;
- Criaram um programa afirmativo de contratação;
- Criaram um banco de dados feminino para contratações posteriores;
- Algumas empresas assumiram o compromisso público com os Princípios do Empoderamento das mulheres (WEPs) da ONU Mulheres.

Ações Internas:

- Estamos vivenciando um momento de quebra de paradigmas no setor;
- Criaram política de diversidade e inclusão;
- Estão buscando a valorização das mulheres nas diversas área de atuação;
- Criaram o Comitê da mulher para tratar da valorização feminina;
- Cerca de 70% das empresas preparam o ambiente seja físico ou emocional das equipes para o acolhimento das mulheres. Outros 15% pretendem implementar a prática;
- Quase 50% das empresas participantes realizam estudo de clima organizacional para distinguir a reação dos homens com a presença de mulheres e outros 30% pretendem realizar;
- Cerca de 94% das empresas, possuem um canal de comunicação seguro para as denúncias de assédio moral e sexual;
- Aproximadamente 88% das empresas reforçam uma política de ações contra assédio moral e sexual.



BENEFÍCIOS PARA
AS EMPRESAS





Muitos são os benefícios percebidos na organização pela presença e aumento do feminino na empresa:

Relacionamento Interpessoal:

- Tendem a ter mais empatia com as pessoas;
- São de fácil convívio entre os membros da equipe;
- Se comprometem com a luta pela igualdade de gênero.

Processos e Procedimentos:

- Maior organização do setor, sendo mais detalhistas e caprichosas;
- Tomam a iniciativa, analisam e resolvem problemas;
- Demonstram interesse, responsabilidade, comprometimento e cuidado com o trabalho;
- Estão sempre em busca de Inovação e melhoria nos processos;
- Disposição em buscar oportunidades para aprender e melhorar ao longo da carreira;
- As mulheres são mais detalhista e a capacidade de lidar com qualquer situação.

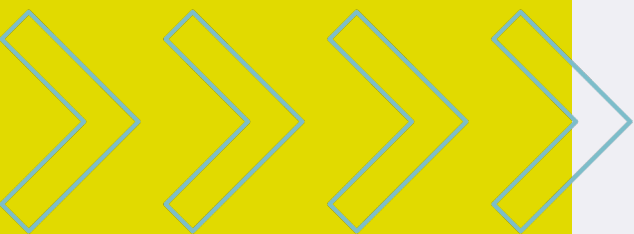
Resultados alcançados:

- Maior qualidade na entrega;
- Melhor produtividade;
- Mais eficiência.





CONCLUSÃO



DEI – Diversidade, Equidade e Inclusão



A pluralidade enriquece as organizações e as relações, cria conexões, fortalece as redes, gerando inovação e valor para a empresa. Em um mundo muitas vezes pautado pelas diferenças, é fundamental implementar ações corporativas que conscientizem, incentivem o respeito e promovam a diversidade.

Esse caminho da inclusão é o que foi demonstrado nessa pesquisa e pode-se perceber um esforço em garantir um ambiente corporativo que valoriza a diversidade.

Em outra pesquisa que realizamos entre os dias 06 e 30 de setembro de 2022, sob o nome de **“Perfil do Profissional de Recursos Humanos no Setor Sucroenergético”**, uma das informações levantadas foram as habilidades mais importantes para os profissionais do segmento próximos anos, onde obtivemos os seguintes resultados:

HABILIDADES MAIS IMPORTANTES

Para os próximos anos:

Pensamento Analítico e Inovação **59%**

Inteligência Emocional **53%**

Comunicação e Influência **44%**

Liderança **29%**

Influência Social **29%**

Solução de Problemas Complexos **27%**



Acesso a
pesquisa
completa:



Esses resultados podem ser ainda mais percebidos com a ampliação da participação feminina no segmento, tendo em vista os benefícios obtidos pelas organizações.

Além disso, os resultados dessa pesquisa evidenciam uma preocupação real com a inclusão feminina e carecem de foco e o compromisso de todos para que este tema seja tratado com a devida atenção.



AÇÃO
CONSULTORIA E
EDUCAÇÃO CORPORATIVA

CONTATOS



+55 11 3596.2261



+55 11 96754.9910



henrique@acaoconsultoria.com.br



www.acaoconsultoria.com.br



/acaoconsultoria