RIO BRAVO FRONTEIRAS

Diversidade e gênero: encontrando o “S” da questão na Rio Bravo Investimentos

Ana Claudia Ruy Cardia Atchabahian e Vanessa Zampolo Faleiros

Introdução

As discussões sobre a implementação de parâmetros de diversidade corporativa têm dominado, nas últimas décadas, os mercados financeiro e de capitais. Ambientes reconhecidamente masculinos, estes setores da economia global se veem diante do desafio de modificar suas bases para atender às demandas por maior diversidade e inclusão em seus mais variados aspectos, ressignificando a própria função social da empresa.

Nesta Carta, o foco será voltado especificamente à igualdade de gênero. Os desafios enfrentados por mulheres no mercado de trabalho ainda se constituem como entraves ao desenvolvimento tanto corporativo quanto social. Disparidades variadas implicam a adoção de medidas urgentes para a correção de um problema histórico: de acordo com o Fórum Econômico Mundial, serão necessários 100 anos para que a igualdade de gênero seja alcançada se medidas forem implementadas imediatamente. Tal situação se agravou ainda mais em razão da Pandemia de COVID-19, sendo as mulheres as mais impactadas em suas atividades profissionais.

A correlação entre o dado supramencionado e a adoção de medidas de diversidade nos mercados financeiro e de capitais objetivam atender alguns pressupostos fundamentais da nova década: (i) a observância dos imperativos sociais da bastante discutida – porém pouco explorada - sigla "ESG" (Environmental, Social and Governance, em inglês – Ambiental, Social e Governança, em português) e (ii) o atendimento dos chamados Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, constantes da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, cuja implementação deve, também, ser de responsabilidade das corporações ao redor do planeta.

Nota-se, nos mercados financeiros e de capitais nacionais e internacionais, um foco quase que exclusivo na consideração de questões de ESG em relação a investimentos, concessão de crédito e outras atividades inerentes a tais setores. Entretanto, ainda se verifica um desafio da implementação interna destes corolários nessas mesmas corporações.

Assim, serão apresentados dados e informações que visam a demonstrar que o atendimento aos pressupostos de diversidade de gênero nos mercados financeiro e de capitais também contribui para o desenvolvimento saudável do setor.

Na **Rio Bravo**, em 2020, foi implementado um Comitê de Diversidade para permitir um debate aberto, organizado e direto sobre o tema. O engajamento dos colaboradores e as mudanças iniciais já implementadas demonstram o quanto o tema ainda precisa ser discutido no mercado financeiro. A **Rio Bravo** propôs abordar, em primeiro momento, este tema com seus colaboradores, deixando para um segundo momento, que deve ocorrer já em 2021, a adesão às metas de diversidade e inclusão, inclusive como critério de elegibilidade para os investimentos.

ESG - O “S” DA QUESTÃO

A sigla ESG se relaciona diretamente às boas práticas ambientais, sociais e de governança aplicadas por empresas, independentemente de seu ramo. No mercado financeiro, investidores têm buscado cada vez mais conhecer detalhes sobre a implementação de políticas e procedimentos de ESG nas empresas, sobretudo em processos de tomada de decisão para investimentos (investor decision-making) de curto, médio e, principalmente, longo prazo. O discurso atual, portanto, une diretamente os investimentos a uma atuação que atenda aos imperativos desta sigla.

A recente observância a tais critérios tem sua origem no reconhecimento, pelos investidores (dos individuais aos institucionais), do envolvimento corporativo na produção de impactos diretos e indiretos aos direitos humanos e ao meio ambiente, além da consolidação de desigualdades sociais em diferentes aspectos. Ademais, considerando a mudança geracional dos investidores – estes mais preocupados com aspectos voltados à sustentabilidade[1] – a adoção de parâmetros de ESG tem ido além do discurso de mera competitividade para pressuposto de sobrevivência corporativa – e, por que não, planetária.

Nesse sentido, os investidores atualmente têm buscado observar relatórios de ESG produzidos pelas empresas, bem como relatórios de sustentabilidade, com foco especial em aspectos de gerenciamento de riscos (risk management) e compliance. Os relatórios de desempenho não-financeiro (nonfinantial performance information) têm sido utilizados no estabelecimento de uma criação de valor de longo prazo para as corporações[2], em uma verdadeira "remodelação dos mercados financeiro e de capitais"[3]. Em outras palavras, os riscos sofridos pelo planeta são, também, riscos aos investimentos, e o mercado precisa estar preparado para as mudanças advindas deste reconhecimento.

O "S" desta sigla faz referência aos aspectos sociais e, notadamente, à proteção aos direitos humanos em sentido amplo. Nas palavras de John Ruggie, idealizador dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, "the S is about people" . Ocorre, contudo, que esta letra e seu significado têm sido relegados ao segundo plano no universo corporativo : seja por desconhecimento, por desinteresse , ou mesmo pela ausência de critérios definitivos sobre como mensurar os impactos produzidos nesta seara, é imperioso que as empresas não descuidem dos aspectos sociais em seus programas de ESG e de Responsabilidade Social Corporativa, sob o risco de cometerem o chamado "ESG Washing" – dito de outro modo, ser desconsideradas por seus consumidores e investidores por não cumprirem internamente com as metas amplamente publicizadas .

Uma das frentes do "S" da questão é a busca por maior diversidade no universo corporativo. Diversidade, termo amplo, que merece uma série de recortes, sendo neste momento feita apenas a análise sobre a importância da igualdade de gênero nos mercados financeiro e de capitais nacionais e internacionais.

---

1 BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. John Ruggie highlithgts positive contribution of ESG investing to advancing human rights. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/john-ruggie-highlights-positive-contribution-of-esg-investing-to-advancing-human-rights/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

2 EY. Does your nonfinancial reporting tell your value creation story? Disponível em: <https://www.ey.com/en_gl/assurance/does-nonfinancial-reporting-tell-value-creation-story>. Acesso em: 23 mar. 2021.

3 BLACKROCK. Larry Fink's 2020 letter to CEOs. Disponível em: <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter>. Acesso em: 23 mar. 2021.

O "S" desta sigla faz referência aos aspectos sociais e, notadamente, à proteção aos direitos humanos[4] em sentido amplo. Nas palavras de John Ruggie, idealizador dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, *"the S is about people"*[5]. Ocorre, contudo, que esta letra e seu significado têm sido relegados ao segundo plano no universo corporativo[6]: seja por desconhecimento, por desinteresse[7], ou mesmo pela ausência de critérios definitivos sobre como mensurar os impactos produzidos nesta seara, é imperioso que as empresas não descuidem dos aspectos sociais em seus programas de ESG e de Responsabilidade Social Corporativa, sob o risco de cometerem o chamado *"ESG Washing"* – dito de outro modo, ser desconsideradas por seus consumidores e investidores por não cumprirem internamente com as metas amplamente publicizadas[8].

Uma das frentes do "S" da questão é a busca por maior diversidade no universo corporativo. Diversidade, termo amplo, que merece uma série de recortes, sendo neste momento feita apenas a análise sobre a importância da igualdade de gênero nos mercados financeiro e de capitais nacionais e internacionais.

Diversidade nas empresas: a importância de um olhar voltado à igualdade de gênero

Uma das vertentes relacionadas ao "S" da sigla "ESG" se relaciona diretamente com critérios de igualdade de gênero aplicados internamente pelas empresas. A desigualdade entre homens e mulheres no ambiente corporativo é global: de acordo com o Relatório "Global Gender Gap Report" de 2020, produzido pelo Fórum Econômico Mundial, serão necessários 100 anos para que seja, finalmente, alcançada a igualdade de gênero em toda a sociedade[9].

---

4 PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENT. Why and how investors should act on human rights. Disponível em:

<https://collaborate.unpri.org/system/files/2020-08/pri_human_rights_paper_for_consultation_aug_2020.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

5 RESPONSIBLE INVESTMENT ASSOCIATION OF CANADA. Annual Conference Keynote Address. John Ruggie's lecture: "ESG Investing: Coming into its Own—and Not a Moment Too Soon". Disponível em:

<https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Montreal_RIA_John_Ruggie_speech.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

6 GREEN BUILDING COUNCIL AUSTRALIA. Getting to the S in ESG. Disponível em: <https://new.gbca.org.au/news/gbca-news/getting-s-esg/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

7 RESPONSIBLE INVESTOR. Investors have little expertise or interest in human rights. Disponível em: <https://www.responsible-investor.com/articles/ruggie-s>. Acesso em: 23 mar. 2021

8 INFOMONEY. A pandemia de ESG-washing e sua letalidade. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/colunistas/convidados/a-pandemia-do-esg-washing-e-sua-letalidade/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

9 WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2020. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Tais estatísticas se demonstram ainda piores a partir da eclosão da pandemia de COVID-19 no planeta, em que o principal grupo afetado com o acúmulo de tarefas decorrentes das atividades profissional, doméstica e de cuidado com os filhos foi o grupo formado por mulheres[10]. Estima-se que, acrescido do já muito longo prazo para se alcançar a igualdade de gênero no planeta, a pandemia de COVID-19 irá piorar as estatísticas existentes para, no mínimo, dez anos[11], aumentando, inclusive, o risco de desemprego feminino em comparação aos seus pares do sexo masculino[12].

Desafios, vieses inconscientes e interseccionalidades

Apesar de as mulheres – que compõem metade da população mundial – terem hoje maior projeção em sua atuação fora do ambiente doméstico, ainda há desafios que restam sem solução[13], tais como: os desafios da maternidade e a recolocação no mercado de trabalho; as diferenças salariais entre homens e mulheres em cargos idênticos e com mesma escolaridade; tratamento discriminatório e ocorrências de assédio sexual; e a dificuldade de ascensão a cargos de diretoria e conselhos em comparação com pares do sexo masculino, com suas implicações até mesmo psicológicas para mulheres (no plano global, apenas 18,2% das empresas globais são dirigidas por mulheres[14]).

Nos mercados financeiro e de capitais a realidade não é diferente. Ao contrário: pesquisa conduzida pela Harvard Business Review aponta que, nos Estados Unidos, um dos maiores mercados financeiros do planeta, mulheres ocupam apenas 12% dos cargos de CEO

10 WORLD ECONOMIC FORUM. Women on the frontline are being left out of COVID-19 response plans, poll finds. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/02/gender-equality-covid-19-pandemic-women-rights/>. Acesso em: 23 mar. 2021. UN NEWS. COVID-19 has exposed endemic gender inequality, Guterres tells UN Women's Commission. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2021/03/1087392>. Acesso em: 23 mar. 2021.

11 THE NEW YORK TIMES. Pandemic will' take our women 10 years back' in the workplace. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/09/26/world/covid-women-childcare-equality.html>. Acesso em: 23 mar. 2021.

12 DANG, Hai-Anh. NGUYEN, Cuong Viet. Gender Inequality during the COVID-19 Pandemic: Income, Expediture, Savings and Job Loss. Disponível em: <https://www.iza.org/publications/dp/13824/gender-inequality-during-the-covid-19-pandemic-income-expenditure-savings-and-job-loss>. Acesso em: 23 mar. 2021.

13 CARDIA, Ana Cláudia Ruy. Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais. Porto Alegre: Buqui, 2015. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Empresas-Direitos-Humanos-Gêneros-Transnacionais-ebook/dp/B079DV9V15>. Acesso em: 23 mar. 2021.

14 WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2020. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

das maiores empresas do setor[15], mesmo compondo metade da força de trabalho inicial (entry-level workforce) na empresa, conforme pesquisa conduzida pela McKinsey & Company[16]. Em levantamento conduzido pela Deloitte, se até 2030 as empresas dos mercados financeiro e de capital norte-americanas não investirem em programas de diversidade e inclusão de gênero, elas alcançarão apenas 31%, dos 50% esperados (e que serão apenas atingidos em aproximadamente 2085)[17]. A desigualdade de gênero no setor supera, inclusive, outros setores da economia também reconhecidamente desiguais, tais como a medicina e a academia[18].

Os números no setor se tornam ainda piores quando comparados a partir de um recorte de raça: mulheres, especialmente as negras, têm maior dificuldade de conseguir uma promoção internamente se comparadas aos seus pares idênticos masculinos. Dentre os fatores apontados como impeditivos para as mulheres ascenderem a postos mais altos de trabalho, destaca-se como maior impeditivo o receio em conciliar carreira e família – escancarando um novo problema: a desigualdade de gênero nos afazeres domésticos em escala global (no Brasil, país em que o número de mulheres atuantes nos mercados financeiro e de capitais ainda é baixo[19], elas gastam o dobro do tempo que os homens em afazeres domésticos, além da jornada de trabalho[20]).

O problema por trás dos dados desanimadores se encontra na cultura corporativa, que pouco mudou nos últimos anos. Não obstante as mulheres hoje ocuparem postos de trabalho nos mercados financeiro e de capitais, vieses inconscientes[21] do passado e expectativas ainda masculinas sobre o setor (e sobre o papel das mulheres no ramo), com a ocorrência de microagressões cotidianas predominam sobre políticas de diversidade e inclusão.

---

15 HARVARD BUSINESS REVIEW. Why women aren't making it to the top of financial service firms. Disponível em: <https://hbr.org/2016/10/why-women-arent-making-it-to-the-top-of-financial-services-firms>. Acesso em: 23 mar. 2021.

16 MC KINSEY & COMPANY. Closing the gap: leadership perspectives on promoting women in financial services. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/closing-the-gap-leadership-perspectives-on-promoting-women-in-financial-services>. Acesso em: 23 mar. 2021.

17 DELOITTE. Within reach? Achieving gender equity in financial services leadership. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/financial-services/lu-women-in-fsi-leadership-roles.pdf?nc=1>. Acesso em: 23 mar. 2021.

18 INVESTOPEDIA. Why are so few women in finance? It's complicated. Disponível em: <https://www.investopedia.com/articles/investing/092315/why-are-so-few-women-finance-its-complicated.asp>. Acesso em: 23 mar. 2021.

19 FGV. Guia Exame de mulheres na liderança. Disponível em: <https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/relatorio_guia_exame_final.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

20 IBGE. Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>. Acesso em: 23 mar. 2021.

21 THE GUARDIAN. Unconscious bias: what is it and can it be eliminated? Disponível em: <https://www.theguardian.com/uk-news/2018/dec/02/unconscious-bias-what-is-it-and-can-it-be-eliminated e https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/jocn_a_01056>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Somados aos aspectos anteriores de diversidade, é também fundamental reconhecer que a igualdade de gênero é múltipla: devem ser reconhecidas as interseccionalidades em quaisquer projetos de paridade de gênero nas empresas, de forma que questões envolvendo raça, identidade de gênero e orientação sexual e potenciais deficiências não sejam desconsideradas[22].

Vantagens sociais e competitivas de um olhar voltado à igualdade de gênero

Todas essas medidas, além de fundamentais sob a perspectiva social, trazem resultados positivos e vantagens competitivas para as empresas que as implementam. Em estudo pioneiro conduzido pela consultoria McKinsey & Company com empresas na América Latina, as corporações com programas de diversidade da região não apenas contam com melhor relacionamento entre os pares e líderes, mas também apresentam maior retenção de funcionários, um aumento de 152% na abertura para propostas de inovação, aumento da produtividade, maior interesse em ascender na carreira e, consequentemente, 93% maior probabilidade de obtenção superior de lucros se comparada aos pares que não adotam políticas internas de gênero[23].

Em escala global, uma pesquisa elaborada pela mesma consultoria em 2020 comprovou que empresas com saúde organizacional elevada trazem retorno aos acionistas três vezes superior às demais empresas e que empresas que adotam a paridade de gênero tendem a contar com comportamentos de liderança majoritariamente femininos capazes de melhorar a performance organizacional, tais como estímulo intelectual, inspiração e maior participação nas tomadas de decisão[24].

Nos mercados financeiro e de capitais, pesquisa de 2018 elaborada pela consultoria McKinsey & Company demonstrou que as empresas com programas de diversidade de gênero em cargos de direção tinham 21% maior chance de superar sua lucratividade e 27% maior probabilidade de garantir a criação de maior valor agregado[25]. No mesmo ano, pesquisa conduzida pela empresa Morgan Stanley Capital International (MSCI) apontou que empresas do setor com número superior de mulheres em cargos de direção contaram com maior crescimento na produtividade interna[26].

---

22 DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. São Paulo: Boitempo, 2016. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Mulheres-Raça-Classe-Angela-Davis/dp/8575595032/ref=asc_df_8575595032/?tag=googleshopp00-20&linkCode=df0&hvadid=379787358371&hvpos=&hvnetw=g&hvrand=17870898693653590102&hvpone=&hvptwo=&hvqmt=&hvdev=c&hvdvcmdl=&hvlocint=&hvlocphy=1001773&hvtargid=pla-730938856297&psc=1>. Acesso em: 23 mar. 2021.

23 MC KINSEY & COMPANY. Diversity matters: Latin America. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>. Acesso em: 23 mar. 2021.

24 MC KINSEY & COMPANY. Diversity still matters. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Ademais, considerando o atual quadro pós-COVID-19 e os impactos provocados para a igualdade de gênero no mercado de trabalhO[27], é essencial a observância da maior inserção feminina no mercado financeiro e de capitais, bem como a retenção de talentos e reconhecimento das dificuldades enfrentadas por mulheres a partir, também, de seus arranjos domésticos e familiares. O investimento em diversidade de gênero, sobretudo a partir desse período, será o diferencial para que não haja afastamento do "S" da sigla ESG[28].

Propostas práticas de mudança

Programas internos de diversidade e inclusão que tiverem foco na paridade de gêneros devem ser elaborados a partir de um diagnóstico da realidade interna da empresa. Contudo, alguns aspectos gerais podem ser verificados em projetos eficientes: **(i)** processos seletivos com vagas voltadas exclusivamente para mulheres ou que contem com uma porcentagem mínima de currículos femininos; **(ii)** investimento em divulgação dos programas de inclusão para mulheres para maior atração de funcionárias nos processos seletivos e programas de recrutamento; **(iii)** programas de licença-maternidade e licença-paternidade (licença parental), sob a perspectiva de que o cuidado com os filhos não deve ser exclusivo das mulheres, o que inclui, também, flexibilidade de horários e possibilidade de *home-office*[29] ; **(iv)** treinamentos internos sobre vieses inconscientes desenvolvimento de táticas para evitar a perpetuação de tais pensamentos; **(v)** estabelecimento de canais seguros de denúncia para o caso de situações de assédio entre membros da equipe; **(vi)** equiparação de salários para funcionários e funcionárias que ocupem o mesmo cargo e tenham mesma escolaridade; **(vii)** programas de mentoria criados especialmente para funcionárias; **(viii)** planos de carreira transparentes para todos os funcionários; **(ix)** a possibilidade de instituição de quotas para ascensão de mulheres a cargos diretivos, sendo estas benefícios temporários até que se alcance a igualdade de gêneros no plano interno da empresa; e, mais importante, **(x)** o monitoramento constante e ativo de todas as medidas supramencionadas.

---

25 MC KINSEY & COMPANY. Closing the gap: leadership perspectives on promoting women in financial services. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/closing-the-gap-leadership-perspectives-on-promoting-women-in-financial-services>. Acesso em: 23 mar. 2021.

16 MSCI. Women on boards: One piece of a bigger puzzle. Disponível em: <https://www.msci.com/www/blog-posts/women-on-boards-one-piece-of-a/0872932779>. Acesso em: 23 mar. 2021.

27 EUROPEAN COMMISSION. International Women's Day 2021: COVID-19 pandemic is a major challenge for gender equality. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_1011>. Acesso em: 23 mar. 2021.

28 MC KINSEY & COMPANY. Diversity still matters. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters>. Acesso em: 23 mar. 2021.

29 OLIVEIRA, Roziska Darcy. Reengenharia do Tempo. São Paulo: Rocco, 2005. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Reengenharia-Tempo-Rosiska-Darcy-Oliveira/dp/853251555X>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Igualdade de gênero nos mercados financeiro e de capitais: alcance do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5

O alcance da igualdade de gênero nos mercados financeiro e de capitais não apenas dialoga com o "S" da sigla ESG, mas também colabora no cumprimento dos chamados Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos em 2015 pela Organização das Nações Unidas e constantes da chamada "Agenda 2030"[30].

Os 17 Objetivos e suas 169 metas devem ser perseguidos até o ano de 2030 tanto por governos de países como também precisam contar com a participação direta de todas as espécies corporativas. A Agenda 2030, assim, prevê um conjunto de medidas que devem ser colocadas em práticas até a sua data limite para que seja erradicada a pobreza e o crescimento planetário seja sustentável.

Dentre os ODS, destaca-se o de número 05, diretamente relacionado à eliminação das desigualdades de gênero, com o consequente empoderamento feminino na sociedade como um todo. Assim, é direta a conexão[31] entre os programas de diversidade e inclusão focados em igualdade de gênero nas corporações e o atendimento ao ODS 05, que deve ser lido transversalmente aos demais ODS.

Se consideradas as necessidades supramencionadas sobre o atendimento aos pressupostos de ESG, somadas às disparidades de gênero nos mercados financeiro e de capitais, o estabelecimento de programas concretos de igualdade entre homens e mulheres no setor, de um lado, conformaria o discurso à prática; e, de outro, contribuiria consideravelmente no alcance das metas dispostas no ODS 5. Medidas nesta direção são vitais[32] e têm sido implementadas por empresas no setor[33], demonstrando a inafastabilidade da observância dos ODS e da Agenda 2030 nos programas de diversidade e inclusão desenvolvidos a partir de então.

---

30 UNITED NATIONS. Make the SDGs a Reality. Disponível em: <https://sdgs.un.org>. Acesso em: 23 mar. 2021.

31 MSCI. Women on boards: One piece of a bigger puzzle. Disponível em: <https://www.msci.com/www/blog-posts/women-on-boards-one-piece-of-a/0872932779>. Acesso em: 23 mar. 2021.

32 JONES, Peter. HILLIER, David. COMFORT, Daphne. The Sustainable Development Goals and the Financial Services Industry. Athens Journal of Business & Economics. Vol. 3, issue 1, p. 37-50. Disponível em: <https://www.athensjournals.gr/business/2017-3-1-3-Jones.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

33 KPMG. SDG Industry Matrix. Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2017/05/sdg-financial-services.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

A EXPERIÊNCIA DA RIO BRAVO

A **Rio Bravo** criou em 2020 um Comitê de Diversidade, bem com realiza diversos eventos para seus colaboradores para discussão e divisão de experiência sobre diversidade. O debate é aberto, direto e estruturado para sensibilizar toda a equipe a respeito da diversidade e inclusão. O engajamento da Diretoria e de todo time foi imediato.

Ainda há pouco debate concreto e poucas ações para implementação da diversidade no mercado financeiro e de capitais. Diante da ausência do debate nesse mercado, a **Rio Bravo** optou por fazer um processo de dentro para fora, preparando e treinando seus(suas) executivos(as) e colaboradores(as) para a diversidade e inclusão. Após essa primeira fase de sensibilização, iniciada em 2020, a **Rio Bravo** estabelecerá metas públicas e concretas a serem alcançadas nos próximos anos. Nesse contexto, a **Rio Bravo** já aderiu ao Principles for Responsible Investiments – PRI no segundo semestre de 2020.

Escalar o debate e engajar as demais empresas do mercado financeiro e de capitais, para além do marketing de se declarar diverso sem ser inclusivo, é iminente e necessário. A **Rio Bravo** acredita que a partir da discussão de diversidade de gênero outras portas se abrirão, permitindo o debate sobre raça, orientação sexual e identidade de gênero e impacto social das empresas. Se, no passado, a obrigação das companhias se vinculava exclusivamente à geração de empregos, agora, no século XXI, a função social das empresas tem um propósito maior, de modo a exercer influência positiva junto à sociedade.

Conclusão

Incorporar práticas de ESG tem potencial transformador na mudança das desigualdades e do equilíbrio de sustentabilidade planetária – e os mercados financeiro e de capitais têm a necessidade de contribuir, sendo um dos setores mais relevantes sob esse prisma na atualidade – não apenas por influenciar os demais setores da economia, mas também por serem de vanguarda sob o aspecto de inovação. No que tange à igualdade de gênero, reconhecer as interseccionalidades e os desafios enfrentados por mulheres no plano corporativo é medida de rigor, sobretudo a partir dos dados produzidos especialmente para o setor.

A **Rio Bravo** tem se mobilizado a partir desses pressupostos: **(i)** informação e sensibilização; **(ii)** engajamento de seus executivos e colaboradores para entender os desafios das mulheres; **(iii)** definição de metas concretas de curto, médio e longo prazo para maior número de mulheres na diretoria e no conselho de administração; **(iv)** criação de licença parental; e **(v)** apoio às mulheres em todas as etapas de carreira, permitindo, por exemplo, jornada flexível.

Aplicar medidas concretas em programas internos fundamentados na realidade feminina e em critérios de ampla inclusão corporativa, como visto, traz resultados positivos e vantajosos para a sustentabilidade e sobrevivência da empresa e para o atendimento aos pressupostos de inclusão, constantes do "S" da sigla ESG. Tais medidas ainda concretizam o diálogo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, preconizados pela Organização das Nações Unidas, sobretudo quanto ao cumprimento do ODS 05, relacionado ao alcance da igualdade de gênero no planeta.

Ainda há campo para o desenvolvimento de melhores práticas nos mercados financeiros e de capitais – em especial a superação de vieses inconscientes. Contudo, o mais importante está sendo feito: o reconhecimento das dificuldades e a busca prática pela superação de séculos de exclusão.

Leituras Essenciais

ESG

https://collaborate.unpri.org/system/files/2020-08/pri_human_rights_paper_for_consultation_aug_2020.pdf

https://new.gbca.org.au/news/gbca-news/getting-s-esg/

https://www.infomoney.com.br/colunistas/convidados/a-pandemia-do-esg-washing-e-sua-letalidade/

Milennials e Investimentos

https://www.msci.com/documents/10199/07e7a7d3-59c3-4d0b-b0b5-029e8fd3974b

https://www.finrafoundation.org/sites/finrafoundation/files/Uncertain-Futures-Full-Report-7-Myths-about-Millennials-and-Investing_1_0.pdf;

https://www.schroders.com/en/media-relations/newsroom/all_news_releases/schroders-global-investor-study-2020-millennials-are-more-likely-to-compromise-their-personal-beliefs-if-the-return-is-high-enough/;

Diversidade e Inclusão

https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index/

https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/~/media/2497d4ae4b534ee89d929cc6e3aea485.ashx

https://www.internationalwomensday.com/Missions/14537/It-will-still-take-more-than-a-lifetime-to-make-equality-a-reality

Diversidade no mercado financeiro

https://www.statista.com/topics/4530/gender-pay-gap-in-uk-financial-sector/

https://www.caf.com/en/knowledge/views/2020/02/closing-gender-gaps-in-the-financial-sector/

https://www.msci.com/www/blog-posts/women-on-boards-one-piece-of-a/0872932779

Interseccionalidades, vieses inconscientes e microagressões

https://www.theguardian.com/uk-news/2018/dec/02/unconscious-bias-what-is-it-and-can-it-be-eliminated

https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias

https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/jocn_a_01056

Diálogo do tema com a observância ao ODS 5

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/9789CRT046599%20SDG_Financial%20Services_29sep_WEB-1.pdf

https://sdgs.un.org/goals/goal5

https://www.forbes.com/sites/bobeccles/2019/12/22/the-importance-of-the-financial-services-sector-to-the-sustainable-development-goals/?sh=13181d9366b7

Conheça nossas estratégias

Imobiliários

Investimentos em imóveis corporativos, de varejo, logística, educacionais e shopping centers, feitos por uma equipe especializada em administração fiduciária e gestão dos ativos dos fundos imobiliários. Os investidores destes fundos podem ter distribuição periódica, podendo ser mensal ou semestral, de acordo com a política de investimentos de cada fundo, além de liquidez diária em suas cotas e baixo valor de investimento mínimo.

Renda Fixa

Investimentos em fundos que alocam recursos no mercado de crédito, atrelados à taxa de juros pós-fixada, pré-fixada e índices de preço. Cada crédito nesses fundos é analisado detalhadamente, amparados em nossa leitura dos fundamentos de longo prazo.

Multimercados

Estratégias sistemáticas com processo de investimento disciplinado e controle rigoroso. Estratégias de investimento pautadas em pesquisa de nível internacional, fazendo uso intensivo de tecnologia de ponta, com o objetivo de obter retorno independente da direção do mercado de maneira descorrelacionada.

Renda Variável

Alocação de capital em ações de empresas brasileiras com alto potencial de valorização pela qualidade de seus gastos, produtos e de seus mercados. Uma análise fundamentalista, feita ação por ação em um portfólio relativamente concentrado entre 16 e 22 empresas.

Rio Bravo S.A.
Av. Chedid Jafet, 222, Bloco B, 3º andar
04551-065 São Paulo SP Brasil
Tel. +55 11 3509 6600 | 2107 6600

www.riobravo.com.br