ganhaganha

PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES PARA STARTUPS

TECNOLOGIA A FAVOR DA IGUALDADE

Organização Internacional do Trabalho

Financiado pela União Europeia

ONU MULHERES

WEIMPACT

gema consultoria em equidade

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

4 A EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E NO ECOSSISTEMA DE *STARTUPS*

7 O QUE É INTERSECCIONALIDADE?

10 **OS 7 PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES**

O ECOSSISTEMA DE *STARTUPS*

13 POR QUE AS *STARTUPS* SÃO UMA BOA OPÇÃO PARA PROMOVER O EMPODERAMENTO DE MULHERES?

14 O PAPEL DA TECNOLOGIA NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

16 IMPULSIONANDO O CONCEITO DE "DIVERSIDADE BY DESIGN"

17 AS FASES DE VIDA DAS *STARTUPS*

OS PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES APLICADOS ÀS *STARTUPS*

20 PRINCÍPIO 1

25 PRINCÍPIO 2

31 PRINCÍPIO 3

35 PRINCÍPIO 4

40 PRINCÍPIO 5

45 PRINCÍPIO 6

48 PRINCÍPIO 7

53 **BIBLIOGRAFIA/REFERÊNCIAS**

É com alegria que a WE Impact, a Gema Consultoria em Equidade e o Programa "Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios" apresentam este guia com diretrizes para a promoção de ambientes equitativos em *startups*.

A WE Impact é a primeira venture builder dedicada a mulheres líderes de *startups*, tendo como propósito acelerar a transformação desse ecossistema em um ambiente mais inclusivo, diverso e inovador. A empresa investe capital financeiro e estratégico em negócios de tecnologia fundados e/ou liderados por mulheres, ajudando-as a construírem empresas escaláveis e globais.

A Gema Consultoria em Equidade tem como objetivo facilitar a concordância do compliance e da cultura de organizações em gênero, número e raça por meio da criação, da implementação, da manutenção e do monitoramento de Programas de Equidade, os quais se materializam com diagnósticos, treinamentos, políticas e canais de escuta efetivos.

O Programa "Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios" é uma parceria estratégica da ONU Mulheres, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da União Europeia pela igualdade de gênero nos negócios. Desenvolvido em seis países da América Latina e Caribe, seu objetivo é promover o empoderamento econômico das mulheres, bem como o compromisso e a competência crescentes de instituições privadas e públicas para promover mudanças com foco na igualdade de gênero.

A expectativa é de que este material seja útil para a atuação prática de sua *startup*, com a criação e a implementação de mecanismos concretos para o alcance da equidade de gênero internamente e para a geração de impactos externos positivos nessa agenda.

EQUIPES: WE Impact, Gema Consultoria e Ganha-Ganha

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

A EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E NO ECOSSISTEMA DE *STARTUPS*

As mulheres foram, ao longo de séculos, excluídas da vida pública, de espaços estratégicos e de tomada de decisão. Isso não significa, porém, que estiveram ausentes do trabalho. Muito pelo contrário. Historicamente, às mulheres couberam os trabalhos de cuidados não remunerados ou trabalhos informais, precarizados e/ou escravizados.

A soma dessa exclusão de espaços de poder com a desvalorização dos trabalhos realizados por mulheres ajuda a explicar os dados atuais de iniquidade de gênero no mercado de trabalho corporativo. As mulheres estão desocupadas em maior proporção que os homens e são mais sujeitas à informalidade, com menores ren-

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

dimentos e menor proteção social. Na média, os homens ganham 27,1% mais que as mulheres.

No Brasil, o racismo institucional também se coloca como um dos principais obstáculos à inserção das mulheres negras no mercado de trabalho: de acordo com o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça[1], a a taxa de desemprego das mulheres negras é duas vezes maior que a dos homens brancos.

Além disso, a crise brasileira exacerbada pela pandemia da Covid-19 teve mais impactos negativos sobre as mulheres, dando causa ao encolhimento da presença feminina no trabalho, que é a menor em 30 anos no Brasil[2]. Os negócios liderados por elas também têm sido especialmente impactados, uma vez que estão concentrados em áreas fortemente afetadas pela crise, como comércio, negócios HoReCA (hotelaria e restauração), turismo e serviços[3].

Entretanto, mesmo antes da pandemia, os dados já apontavam que, especificamente no segmento de tecnologia, os conselhos fiscais de empresas são compostos 100% por homens, enquanto as mulheres representam apenas 11% das pessoas em cargos de direção e só 5% dos conselhos administrativos[4].

Segundo a Associação Brasileira de *Startups* (ABStartups), as mulheres correspondem a somente 15,7% das pessoas fundadoras de *startups*, número claramente em descompasso com a realidade demográfica e com o seu excelente desempenho em trajetórias acadêmicas e nos negócios.

Um estudo do *The Boston Consulting Group* de 2018[5] apontou que *startups* fundadas por mulheres são, em geral, mais rentáveis. Para cada dólar de investimento levantado, *startups* fundadas por mulheres geram 78 centavos de receita, enquanto as criadas por homens geram 31.

---

[1] Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), ONU Mulheres e SPM (Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério da Justiça e Cidadania).
[2] Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) – Covid-19 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE).
[3] UN Women: From Insight to Action, UN Women Report. Disponível **AQUI**
[4] Estudo Global sobre Formulários de Referência, MZ Consult., 2020.
[5] Why Women-Owned *Startups* Are a Better Bet, The Boston Consulting Group, 2018. Disponível **AQUI**

INTRODUÇÃO /

Ainda assim, *startups* fundadas exclusivamente por mulheres não recebem a mesma atenção de investidores que as fundadas por homens, conforme evidenciaram dados organizados pelo *Crunchbase* e divulgados pelo *Latin America Business Stories (LABS)*: dos 4,4 bilhões investidos em *startups* latinoamericanas em 2020, nenhum foi destinado a *startups* fundadas exclusivamente por mulheres[6].

Diante desse cenário, é imperativo que *startups* em qualquer estágio de desenvolvimento, tal como outros tipos de empresa, dediquem atenção estratégica à equidade de gênero, a partir de uma perspectiva interseccional.

O empoderamento econômico das mulheres é uma das chaves para um mundo mais igualitário – e uma ação necessária para o cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030, estabelecida em 2015 pela ONU para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade.

Por meio do **Programa Regional Ganha-Ganha**, que apoia mulheres empreendedoras e empresárias para que desenvolvam plenamente seu potencial, identificando as barreiras existentes e oferecendo ferramentas para superá las, este guia foi criado para dar suporte a *startups*, em qualquer fase de desenvolvimento, no sentido de incluir mulheres, em toda a sua pluralidade, em seus quadros, seus produtos, sua comunicação e seu ecossistema.

Neste documento, são apresentados ações e posicionamentos que podem ser adotados para a implementação dos 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, da sigla em inglês para *Women's Empowerment Principles*), com orientações específicas para o ambiente e os desafios das *startups*.

---

[6] Disponível **AQUI**

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha

Organização Internacional do Trabalho · Financiado pela União Europeia · ONU MULHERES

O QUE É INTERSECCIONALIDADE?

A interseccionalidade faz parte das análises relacionadas a aspectos de discriminação racial e de gênero. O conceito elaborado pela Professora Doutora Kimberlé Crenshaw, da Universidade da Califórnia, tem por objetivo sinalizar eventos específicos de subordinação interseccional[7] em que estruturas de exclusão impactam na agenda de ampliação dos direitos das mulheres.

[7] Crenshaw, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero.

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

INTRODUÇÃO /

> A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento[8].

A partir desse conceito, o desenvolvimento de protocolos e análises voltados à dimensão de gênero devem passar a incorporar também os marcadores raciais, permitindo análises em relação à diferença entre mulheres e como são atravessadas, em suas subjetividades, pelas discriminações. A desconsideração do fator racial nas políticas de inclusão de gênero dificulta a construção de soluções que levem em conta, por exemplo, fatores sócio-históricos que colocam mulheres negras à margem de cargos de liderança no mercado de trabalho.

No cenário brasileiro, analisar a interseccionalidade permite a compreensão dos motivos pelos quais mulheres negras são ainda mais apartadas do acesso e da inclusão, uma vez que, para além do gênero, elementos como raça e etnia, orientação sexual, idade e deficiência impactam de forma significativa as oportunidades e os acessos disponíveis para cada pessoa[9].

Apenas com olhar interseccional é possível desenhar caminhos efetivos

---

[8] Universidade da Califórnia. Disponível **AQUI**, p. 174.
[9] IDEM. p. 177.

para alcançar a equidade, pois, a partir desse importante conceito, ações e políticas passam a levar em consideração múltiplos atravessamentos que afastam diferentes pessoas em situação de vulnerabilidade da perspectiva de ocuparem postos de trabalho, posições de liderança, remuneração adequada, entre outros elementos, em empresas e *startups*. Políticas e programas efetivos de equidade se apoiam na interseccionalidade para construir pontes sólidas, a fim de levar mais diversidade para dentro das *startups*.

POR QUE A EQUIDADE DE GÊNERO É BOA PARA OS NEGÓCIOS?

Empresas que investem em políticas de equidade de gênero e diversidade apresentam melhores resultados em termos de rentabilidade, produtividade e reputação. Essas são as constatações do relatório da OIT [10] "Mulheres nos negócios e na gerência: por que mudar é importante para os negócios", publicado em 2019.

De acordo com a agência da ONU, empresas com políticas de equidade e cultura de diversidade são 60% mais suscetíveis a serem mais lucrativas e produtivas, terem melhor reputação, maior facilidade para atração e retenção de talentos, além de criatividade e inovação mais significativas. Entre as 13 mil empresas de todos os tamanhos, de 70 países, que participaram do levantamento, 74% observaram aumentos de lucro de 5% a 20%.

No mesmo sentido, o relatório "*Diversity Matters: América Latina*", da *McKinsey*, publicado em 2020, aponta que pessoas que trabalham em empresas diversas são mais saudáveis, felizes e rentáveis[11]. De acordo com o estudo da consultoria, as empresas da América Latina que adotam a diversidade tendem a superar outras companhias nos quesitos inovação e colaboração, e suas lideranças são mais hábeis em promover a confiança e o trabalho em equipe. Além disso, elas costumam ter ambientes mais agradáveis e melhor retenção de talentos, o que se traduz tanto em uma saúde organizacional mais sólida, quanto em maior rentabilidade[12].

---

[10] Relatório da Organização Internacional do Trabalho, Women in Business and Management: The Business Case for Change, publicado em maio de 2019. Disponível **AQUI**

[11] Relatório da Consultoria McKinsey, "Diversity Matters: América Latina", publicado em julho de 2020. Disponível **AQUI**

[12] Além das vantagens para os negócios, a equidade de gênero é uma questão de direitos humanos. O movimento HeForShe, da ONU Mulheres, é um convite para que homens e pessoas de todos os gêneros se demonstrem solidários e formem uma frente ambiciosa, visível e unida em direção à equidade de gênero. Para saber mais, entre em contato pelo email: **onumulheres@unwomen.org**

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

OS **7 PRINCÍPIOS** DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

PRINCÍPIO 1 Estabelecer liderança corporativa de alto nível pela igualdade de gênero

PRINCÍPIO 2 Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação

PRINCÍPIO 3 Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras

PRINCÍPIO 4 Promover a educação, o treinamento e o desenvolvimento profissional das mulheres

PRINCÍPIO 5 Apoiar o empreendedorismo feminino e promover políticas de empoderamento das mulheres por meio das cadeias de suprimentos e do marketing

PRINCÍPIO 6 Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social

PRINCÍPIO 7 Medir, documentar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

OS 7 PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES /

Lançados em 2010 pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global da ONU, os 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres são guiados por padrões internacionais de trabalho e de direitos humanos e têm como diretriz o reconhecimento de que as empresas também são responsáveis e possuem interesse pela equidade de gênero.

Até maio de 2021, mais de 5.000 empresas, em 141 países, representando coletivamente mais de 10 milhões de funcionárias e funcionários, comprometeram-se a implementar os WEPs.

Ao assinar o compromisso, a ou o CEO sinaliza o comprometimento com a equidade de gênero e a Agenda 2030, desde os cargos mais altos da empresa, e com o trabalho colaborativo de promoção de práticas de negócios que empoderem as mulheres.

COMO ASSINAR OS WEPs

Para que uma *startup* se torne uma empresa signatária dos WEPs, recomendamos seguir os seguintes passos:

1. Preencher a ferramenta de autoavaliação disponível no **site** (clicando em translate, será possível visualizá-la em português). Esse diagnóstico não é obrigatório, embora altamente recomendável, e também pode ser feito após a assinatura.
2. Ler o manual para se familiarizar com a plataforma.
3. Assinar o documento Declaração de Apoio do CEO, que deve ser baixado no site **www.weps.org**
4. Fazer upload da declaração da ou do CEO através do **link**.
5. Aguardar o e-mail de boas-vindas. Após a confirmação do escritório de Nova York, a *startup* será incluída na lista de distribuição da ONU Mulheres Brasil e Global.
6. Recomenda-se que a empresa defina, então, um plano de ações e quais princípios implementar primeiro – em quanto tempo e como implementá-los são decisões individuais de cada empresa. A ONU Mulheres promoverá oficinas periodicamente para apoiar a elaboração das ações, além de promover frequentemente o compartilhamento de boas práticas e aprendizados entre empresas, suas redes, eventos e produtos de conhecimento, como esta cartilha.

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

O ECOSSISTEMA DE *STARTUPS*

WEIMPACT

gema
consultoria em equidade

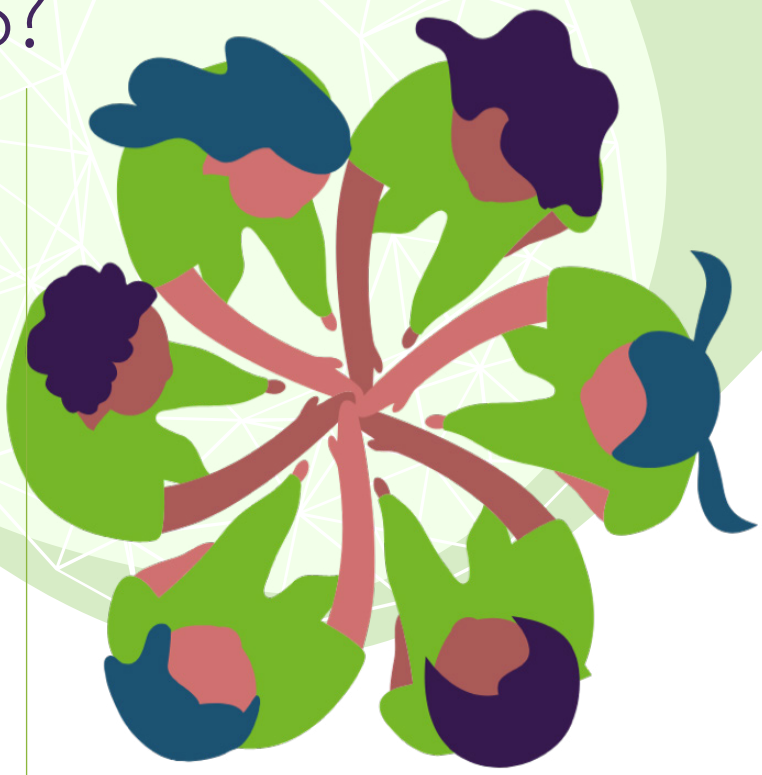
ganhaganha

Organização Internacional do Trabalho

Financiado pela
União Europeia

ONU MULHERES

POR QUE AS *STARTUPS* SÃO UMA BOA OPÇÃO PARA PROMOVER O EMPODERAMENTO DE MULHERES?



Uma *startup* é uma empresa que está dando os seus primeiros passos, mas não só isso: para ser considerada parte do chamado ecossistema de *startups*, ela precisa oferecer uma solução inovadora e eficiente para um problema enfrentado pelo seu público, em geral por meio da tecnologia, e que possa ser utilizada em grande escala. Além disso, deve ter uma estrutura enxuta, focada no crescimento rápido.

Esse conjunto de características faz das *startups* fortes candidatas a se tornarem as grandes empresas do futuro. Elas criam novos empregos, desenvolvem talentos e originam investimentos diretos. Ao unir tecnologia, empreendedorismo e rápida ascensão, podem ser consideradas veículos potentes para levar inovação, desenvolvimento econômico e impacto positivo a toda a sociedade, servindo como inspiração para as próximas gerações.

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

Ao estimular a liderança e o empreendedorismo femininos nesse ecossistema, contribui-se para a diminuição da sub-representação das mulheres na tecnologia, em enfrentamento à desigualdade salarial e a outros mecanismos que afastam mulheres da emancipação econômica. Abre-se, ainda, espaço para novos mercados pouco explorados por empresas criadas exclusivamente por homens. Ao promover, desde o início, a diversidade e a equidade de gênero dentro das *startups*, o processo de transformação do mercado de trabalho é acelerado, assim como a economia como um todo pode se beneficiar de ambientes mais inclusivos, igualitários e inovadores.

O PAPEL DA TECNOLOGIA NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

As tecnologias da informação e comunicação, assim como qualquer outra construção humana, carregam consigo traços sociais e culturais. Se na sociedade e no mercado de trabalho a equidade de gênero ainda não foi alcançada, os avanços tecnológicos também não contemplam mulheres de forma proporcional.

Alguns estudos, como o da cientista Joy Buolamwini, já demonstraram que tecnologias como a Inteligência Artificial podem reproduzir preconceitos - reconhecendo majoritariamente rostos de homens brancos, mas não o de mulheres e outras pessoas negras, por exemplo.

Em geral, as tecnologias não são pensadas para as necessidades femininas e, apesar da conquista de cada vez mais espaços pelas mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos, elas continuam não recebendo o devido tratamento nas áreas relacionadas à

tecnologia, não lhes sendo garantidas as mesmas oportunidades de acesso e recursos financeiros.

Hoje, entre as oito áreas consideradas como "empregos do amanhã", destacadas pelo Fórum Econômico Mundial no *Gender Gap Report 2021*, seis estão relacionadas à tecnologia, e a que tem a maior média de participação feminina entre elas, ainda assim, é de pouco mais de 30%.

No Brasil, 18% das pessoas graduadas em ciência da computação e 25% das pessoas empregadas em áreas técnicas de TI são do sexo feminino[13], e uma das áreas com menor participação feminina entre *startups* é a de Gestão & TI[14], com apenas 5,1% de fundadoras mulheres.

A ciência já demonstrou que não há, biologicamente, nada que torne meninas mais propensas a determinadas atividades, e meninos, a outras. As raízes da desigualdade são sociais e culturais e, consequentemente, mutáveis. Se a tecnologia influencia tão significativamente a vida das mulheres e de outros grupos minorizados socialmente, é justo e urgente que todas e todos participem do seu desenvolvimento de maneira igualitária, bem como possam usufruir de seus benefícios.

Além de garantir uma força de trabalho diversificada e talentosa, promover oportunidades iguais para que as mulheres possam se desenvolver em carreiras STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) e à frente de empresas de inovação e tecnologia como as *startups* ajuda a reduzir o *gap* de remuneração de gênero e melhora a segurança econômica das mulheres, deixando de lado vieses vinculados a estereótipos limitantes.

PENSAR A TECNOLOGIA PELA PERSPECTIVA DE GÊNERO É DECISIVO PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE MAIS INCLUSIVA – E PARA QUE O FUTURO NÃO SIGA REPETINDO O PASSADO

[13] Dados divulgados pelo programa YouthSpark, da Microsoft
[14] Female Founders Report, Distrito, 2021

IMPULSIONANDO O CONCEITO DE "DIVERSIDADE BY DESIGN"

"Diversidade by design" ou "diversidade desde a concepção" é a proposição feita por este guia.

A DIVERSIDADE PROMOVE A INOVAÇÃO E VICE-VERSA

Este conceito propõe que *startups* incorporem elementos de diversidade em todos os seus processos de criação, indo além de apenas concretizá-la em sua organização interna e centralizando a diversidade em todas as suas atividades, desde seus valores e condutas até a criação de produtos e a relação com o público externo.

A aplicação do conceito de "diversidade by design" pode estar, por exemplo, na revisão da composição da *startup*, em seus processos de recrutamento, em incentivos para promoções e manutenção de talentos, na criação de comunicação acessível, na identificação de necessidades de pessoas diversas para a criação de soluções e o desenho de produtos e na forma de interação com diferentes públicos.

Algumas diretrizes e perguntas podem guiar o olhar daqueles que querem incorporar a diversidade desde o centro de sua organização:

- **Proatividade:** incluir a diversidade como conceito central da organização depende de atitudes proativas das pessoas fundadoras e das principais lideranças da *startup*. É um traço cultural da empresa que deve ser constantemente reforçado.
- **Diversidade por padrão:** abranger pessoas diversas, atender a diferentes necessidades, criar conexões e promover ambientes e relações saudáveis devem nortear a atuação da *startup* e servir como base para todas as suas atividades e projetos.
- **Linguagem e transparência:** a noção de diversidade também deve permear toda a comunicação da *startup*, da missão à escolha de termos e jargões usados pelas pessoas fundadoras e lideranças até a comunicação com o público externo.
- **Visão do usuário:** é necessário olhar para fora a fim de gerar maior impacto entre clientes e no ecossistema das *startups*, ou seja, no mercado e na sociedade como um todo.

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

AS FASES DE VIDA DAS *STARTUPS*

Para se tornarem empresas consolidadas, as *startups* passam, basicamente, por quatro estágios de desenvolvimento: a Ideação, a Validação, a Tração e a Escala.

Este guia busca identificar e sugerir possíveis fomas de aplicação dos WEPs que levem em consideração as particularidades e limitações de cada uma dessas fases.

Todas as sugestões poderão ser aplicadas, independentemente do estágio de desenvolvimento da *startup*: a classificação tem o intuito de servir como um norte e demonstrar que o comprometimento com a equidade de gênero pode, e deve, estar presente ao longo de toda a jornada da empresa.

IDEAÇÃO

A *startup* está desenvolvendo uma solução e seu modelo de negócios. Nesta fase, a empresa não necessariamente está em operação, formou um time ou tem formalização jurídica, mas já conta com a dedicação de sócias e sócios para validar a ideia, o problema a ser resolvido e o mercado que pretende atender. É possível buscar apoio de especialistas, com mentoria e aconselhamento externo.

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

VALIDAÇÃO

A *startup* começa a oferecer uma versão enxuta de sua solução (o chamado MVP, Mínimo Produto Viável), testar o modelo de negócios e todas as suas hipóteses junto ao público consumidor. O negócio já está operando, deve ser formalizado e pode precisar de serviços terceirizados, assim como mais pessoas no time. Neste momento, costuma ocorrer a busca por programas de aceleração.

TRAÇÃO

A *startup* tem a solução validada e almeja crescimento rápido, focando em aumentar a carteira de clientes e a receita sem perder a qualidade de entrega de valor. Esta fase envolve contratações, tomada de decisões estratégicas e maior estruturação de todos os processos para expandir a operação. Neste momento, é comum a procura por investimentos externos.

ESCALA

A *startup* já se estabeleceu e tem o desafio de acelerar sua expansão, alcançando o auge do seu desenvolvimento. Nesta fase, há ganho de escalabilidade nas operações e na distribuição da solução: o negócio tem um modelo sustentável, processos de implementação e resultados rápidos. Cresce a importância das políticas da organização, dos códigos de conduta, e o time também aumenta.

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

OS PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES APLICADOS ÀS *STARTUPS*

WEIMPACT

gema
consultoria em equidade

ganhaganha

Organização Internacional do Trabalho

Financiado pela
União Europeia

ONU MULHERES

>> PRINCÍPIO 1

ESTABELECER LIDERANÇA CORPORATIVA DE ALTO NÍVEL PELA IGUALDADE DE GÊNERO

Para que se torne um valor compartilhado por todas e todos da empresa, a equidade de gênero deve ser considerada uma prioridade estratégica para a liderança. Na construção de uma cultura igualitária, a busca pela equidade de gênero deve estar vinculada a metas e objetivos da gestão, que devem estar presentes também nos processos internos, no relacionamento com a cadeia de suprimentos e a comunidade, entre outras práticas.

PALAVRAS CHAVE

INSPIRAÇÃO

LEGADO

CULTURA

COMPROMISSO

EXEMPLO

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

>> COMO APLICAR EM...

STARTUPS EM IDEAÇÃO

→ **Reflexão sobre a diversidade das pessoas que estão se associando.** Ao criar um negócio, é muito comum que as pessoas fundadoras sejam parecidas, ou seja, que tenham o mesmo gênero, a mesma raça e as mesmas, ou bastante similares, trajetórias acadêmica e profissional[15]. Esse tipo de escolha, apesar de recorrente, pode impactar a capacidade de inovação do negócio e seu desenvolvimento no longo prazo. Assim, é importante fazer uma busca ativa para que pessoas com gênero, raça, orientação sexual, origem socioeconômica diferentes, entre outros marcadores de diversidade, também sejam convidadas a liderar.

→ **Estratégias, no acordo entre as pessoas fundadoras, de acomodação das diferenças em prol da diversidade.** No documento que determinará as formas de contribuição de cada sócia ou sócio, seus papéis, suas responsabilidades e as respectivas participações societárias, é possível, por exemplo, prever que uma sócia com menos recursos para aportar na sociedade compense o investimento financeiro inicial quando a *startup* obtiver lucro. Essa é uma forma de permitir a entrada de uma profissional que, ao longo de sua carreira, recebeu, em média, 30% menos que seus sócios homens e que, por isso, pode não dispor da mesma liquidez financeira.

→ **Mentorias diversas**[16]. Ao buscar pessoas que tenham conhecimento e experiência para mentoria no planejamento e no desenvolvimento do negócio, recomenda-se a procura por profissionais diferentes das pessoas fundadoras. Isso possibilitará uma troca mais

---

[15] Esta tendência é denominada "Viés de Afinidade". Para saber mais sobre vieses inconscientes e os treinamentos que a ONU Mulheres disponibiliza, acesse **AQUI**

[16] Recomenda-se, ainda, a realização de treinamentos voltados a mentores, para que desenvolvam sua sensibilidade a questões de gênero enquanto compartilham seus conhecimentos sobre negócios ou em suas áreas de expertise. Para saber mais sobre treinamentos disponibilizados pela ONU Mulheres nessa área, entre em contato pelo email: **onumulheres@unwomen.org**

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

rica e a identificação de eventuais pontos invisíveis a pessoas com perfis muito similares. É uma medida que pode ajudar não apenas na gestão do negócio, mas também na governança e na formação de uma cultura corporativa equitativa e, por consequência, mais propensa à inovação e à colaboração entre as pessoas[17].

→ **Metas e objetivos da *startup* para a equidade de gênero e o empoderamento das mulheres, sob uma perspectiva interseccional.** Tais metas e objetivos permitem a criação de uma cultura promotora da equidade, além da criação de indicadores para seu acompanhamento constante ao longo dos diversos estágios de desenvolvimento da empresa. Nesse sentido, é importante que exista um compromisso da liderança em deixar um legado quanto à diversidade de gênero.

STARTUPS EM VALIDAÇÃO

→ **Compromisso da liderança de contratar mulheres diversas entre si para a composição do time da *startup*.** É importante assegurar que em todos os processos seletivos haverá sempre mulheres selecionadas, preferencialmente em quantidade igual à de homens candidatos, para as diversas etapas, além de constante monitoramento, com olhar interseccional, do percentual de mulheres que compõem o quadro da empresa.

→ **Diretrizes para a equidade de gênero com perspectiva interseccional.** A *startup* ainda não tem robustez para criar códigos de conduta e políticas de equidade, mas já pode estabelecer diretrizes quanto a esses temas, direcionadas a todas as pessoas que compõem a empresa, sendo imprescindível que a liderança dê o exemplo quanto à sua observância.

STARTUPS EM TRAÇÃO

→ **Compromisso expresso de promoção da equidade e de não discriminação.** Fixar compromisso e promovê-lo em todos os meios possíveis, como no site da empresa, nos materiais

[17] Conforme mencionado na introdução a este material, o relatório "Diversity Matters: América Latina", da McKinsey, publicado em 2020, mostra que empresas que adotam a diversidade tendem a superar outras em inovação e colaboração, e suas lideranças são mais hábeis em promover a confiança e o trabalho em equipe. Idem nota 8.

É ESSENCIAL QUE PESSOAS COM **GÊNERO, RAÇA, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ORIGEM SOCIOECONÔMICA DIFERENTES**, TAMBÉM SEJAM CONVIDADAS A LIDERAR

de recrutamento e nos relatórios de responsabilidade corporativa.

→ **Incentivo a lideranças espontâneas na temática da diversidade.** Nesta fase, em que o quadro de pessoal está em crescimento, algumas pessoas demonstram interesse em discutir questões relacionadas a gênero, criar grupos de afinidade e impulsionar políticas de diversidade. É importante que elas sejam incentivadas a propagar esses valores na *startup*, criando uma comunidade de funcionários comprometida com a cultura de equidade.

→ **Orçamento para o desenvolvimento da equidade de gênero.** Com o crescimento da *startup*, será necessário desenvolver políticas, realizar treinamentos, implementar canais de escuta, entre outras atividades. Assim, é importante que a liderança da *startup* inicie o planejamento para a garantia do orçamento necessário ao desenvolvimento da equidade de gênero na empresa.

STARTUPS EM ESCALA

→ **Força-tarefa de alto nível para definir a estratégia da empresa na busca pela equidade de gênero.** Esse grupo identifica áreas prioritárias e dialoga com as partes interessadas no desenvolvimento de políticas, programas e planos de implementação da empresa para a equidade de gênero.

→ **Elaboração e implementação de políticas para equidade de gênero e direitos humanos com perspectiva interseccional.** A *startup* já pode transformar suas diretrizes para a diversidade em políticas e códigos de conduta, sendo recomendável que conte, inclusive, com a contratação de especialistas no tema para esse desenvolvimento. É imprescindível

que sejam identificados e refletidos nessas políticas os fatores que impactam mulheres e homens de forma diferente, a fim de que a cultura corporativa avance com relação à inclusão e à equidade.

→ **Inclusão, na descrição dos cargos da alta liderança e da gerência, do compromisso e da responsabilidade com a equidade de gênero.** Essa é mais uma forma de evidenciar esses valores para fins de promoção e ascensão na empresa. Para que as políticas definidas se tornem efetivas, e não apenas documentos formais, é importante que todos os níveis sejam responsáveis pelos seus resultados em relação às metas e aos objetivos de desenvolvimento da equidade de gênero.

→ **Adequação dos requisitos para associação à diretoria, a outros órgãos e aos comitês de governança.** Recomenda-se que a *startup* considere os desafios para a ascensão de mulheres negras, LGBTQI+, com deficiência, entre outros marcadores de diversidade, adequando os requisitos para atuação da alta liderança, de forma a remover de sua cultura barreiras que historicamente causam estagnação às mulheres em suas carreiras.

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

>> PRINCÍPIO 2

TRATAR TODOS OS HOMENS E MULHERES DE FORMA JUSTA NO TRABALHO – RESPEITAR E APOIAR OS DIREITOS HUMANOS E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Para evitar microagressões que reforçam discriminação interseccional de gênero dentro da empresa, é preciso reconhecer que grupos diferentes apresentam necessidades diferentes. Nesse sentido, a construção de um ambiente com oferta de oportunidades equitativas de desenvolvimento profissional para todas as pessoas passa pela adaptação de suas políticas a elas, com a adoção de medidas específicas para a promoção da equidade de gênero.

PALAVRAS CHAVE

INCLUSÃO

POLÍTICAS

EQUIDADE

INTERSECCIONALIDADE

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO - DIR

Empresas de todos os portes devem conhecer e respeitar o princípio da "remuneração igual para trabalho de igual valor" da Convenção da OIT nº 100 (art. 1 1951), para que não atribuam diferentes níveis de remuneração a trabalhos de mesmo valor com base no gênero da pessoa trabalhadora.

A DIR, ferramenta confidencial para o diagnóstico da igualdade de remuneração desenvolvida pela ONU Mulheres, apoia as empresas no alinhamento de suas práticas de negócios à concretização do Princípio 2. Criada para auxiliar na autoavaliação de empresas e organizações, ajuda, em especial, a área de Recursos Humanos a assegurar que empregos iguais ou semelhantes tenham a mesma remuneração e, por outro lado, garantir que empregos diferentes, mas que geram igual valor, também tenham a mesma remuneração.

De acordo com a Convenção, o conceito de remuneração inclui o salário base e qualquer outro benefício em dinheiro pago pela empresa à pessoa trabalhadora, direta ou indiretamente, relacionado ao seu emprego.

>> COMO APLICAR EM...

STARTUPS EM IDEAÇÃO

→ **Garantia de tratamento equânime e respeitoso entre pessoas fundadoras.** É muito comum que as mulheres sejam alvo de comportamentos sexistas no ambiente de trabalho, incluindo constantes interrupções ou comentários depreciativos a respeito de seu temperamento. Em uma *startup* com composição diversa de gênero, é essencial que os homens tomem ciência de quais são e como operam os comportamentos que excluem e hostilizam mulheres, abandonando-os imediatamente. Alguns exemplos que devem ser combatidos são: interromper mulheres em reuniões, apropriar-se das ideias de mulheres como se fossem suas ou, ainda, explicar algo a uma mulher de forma condescendente, simplista ou imprecisa.

→ **Estabelecimento de equidade societária e financeira entre homens e mulheres no acordo entre sócias e sócios.** É bastante comum que uma pessoa fundadora considere sua atuação mais relevante ou estratégica do que a de outra, porém, propõe-se a reflexão de que todas as atividades desenvolvidas pelas pessoas fundadoras têm relevância para o negócio, justificando, inclusive, a composição do grupo. A regra de equiparação de remuneração deve ser expandida conforme o crescimento do time, garantindo remuneração igualitária entre todas as pessoas que desempenham atividades semelhantes.

→ **Desenvolvimento de produtos e serviços a partir do valor da equidade.** É essencial que a atividade-fim da *startup* não reforce iniquidades nem discriminações ou tratamento injusto entre as pessoas. Portanto, é fundamental que a empresa analise, com apoio de mentoras e mentores, se o seu produto ou serviço promove a equidade ou reforça a iniquidade.

STARTUPS EM VALIDAÇÃO

→ **Desenvolvimento de cultura antidiscriminação, com planejamento estratégico focado em conhecimento, debate e aplicação da equidade.** O objetivo é imprimir valores antidiscriminatórios na cultura de interação das colaboradoras, dos colaboradores e das parcerias da *startup*.

→ **Uso de linguagem inclusiva.** É comum que a comunicação, especialmente em idiomas como o português, seja feita exclusivamente no masculino, o que – ainda que de forma não intencional – reforça a cultura de barreiras para o ingresso, a permanência e a ascensão de mulheres em determinados segmentos de negócios. Recomenda-se a busca por manuais de linguagem inclusiva de gênero[18], para que a *startup* funde sua cultura em uma linguagem que inclua todas as pessoas, desde o respeito ao nome social de pessoas trans até a adoção da flexão de acordo com o gênero na nomenclatura de cargos, por exemplo.

[18] Manual de Linguagem Inclusiva SiNUS, 2017. Disponível **AQUI**. A ONU Mulheres também conta com um guia de linguagem inclusiva para os idiomas Inglês, francês e espanhol. Disponível **AQUI**

STARTUPS EM TRAÇÃO

→ **Desenvolvimento sustentável do ponto de vista de saúde física e mental do time**. É importante que a empresa não desconsidere demandas da vida pessoal e diferentes necessidades, levando em conta a rotina de colaboradoras e colaboradores socialmente sobrecarregados, como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras, população LGBTTQIAP+, mães e pais, especialmente de crianças pequenas, além de pessoas cuidadoras de pais idosos ou indivíduos que demandam cuidados. Regime de horas flexível e cumprimento de carga horária, por exemplo, são alguns passos e devem sempre ser oferecidos a homens e mulheres, pais e mães, independentemente do gênero, conforme as condições pessoais e a cultura da empresa.

→ **Processos seletivos sensíveis à interseccionalidade e retenção de talentos.** O tratamento justo entre homens e mulheres está diretamente relacionado à capacidade da *startup* de contratar pessoas diversas entre si e, principalmente, de mantê-las. Assim, é essencial que iniciativas de recrutamento que busquem mulheres, sempre sob uma perspectiva interseccional, avaliem quais são os requisitos realmente necessários para a contratação. A superprofissionalização, ou seja, a exigência de habilidades que não necessariamente serão utilizadas no dia a dia do trabalho, tais como idiomas, formação em universidades de elite, experiências fora do país, acabam afastando do processo seletivo talentos diversos, que poderiam ser contratados para a posição e ter uma excelente trajetória na *startup*.

→ **Incentivo à ascensão de mulheres a posições de liderança**[19] **.** Nesta fase de expansão do time, é recomendado que a *startup* aponte mulheres para posições executivas de gestão de forma paritária à presença de homens nas mesmas posições. Isso, além de conferir concretude ao compromisso com o tratamento justo entre

[19] O movimento Equidade é Prioridade, iniciativa do Pacto Global, realizado no Brasil em parceria e com suporte técnico da ONU Mulheres, visa aumentar a quantidade de mulheres em cargos de alta liderança (a partir de gerência sênior). Para isso, convida empresas a assinarem um documento que estabelece metas claras para suas operações, como ter 30% de mulheres ocupando cargos de alta liderança até 2025 ou 50% até 2030. Saiba mais **AQUI**

STARTUPS COMPROMETIDAS COM A EQUIDADE DE GÊNERO **NÃO DISCRIMINAM, EM PROCESSOS SELETIVOS**, MÃES, MULHERES GRÁVIDAS OU VOLTANDO DA LICENÇA-MATERNIDADE

todas as pessoas, tem se tornado requisito para obtenção e manutenção de investimentos.

→ **Construção da reputação do negócio pautada na equidade.** A reputação do negócio é construída desde a sua fase de ideação, mas é na fase de tração que, devido ao crescimento da empresa, podem surgir maiores riscos reputacionais. É imprescindível que a cultura de equidade, respeito aos direitos humanos e não discriminação seja claramente comunicada e reforçada, pois eventuais danos de imagem podem tornar a empresa pouco atraente aos consumidores, investidores e potenciais funcionários e funcionárias.

→ **Acordos de trabalho flexíveis, licença-paternidade e oportunidades de reingresso em cargos de igual remuneração em status.** É comum que as mulheres sejam mais afetadas que os homens no desenvolvimento de suas carreiras após a maternidade, devido à falta de corresponsabilidade pelos cuidados e à consequente sobrecarga feminina pelas tarefas de cuidar dos filhos. Para que tenham equidade de oportunidades e de desempenho profissional, é muito importante que a *startup* ofereça flexibilidade de horários para o desempenho de funções e fomente a licença-paternidade da mesma forma que faz com a licença-maternidade.

Além disso, uma empresa comprometida com a equidade de gênero não discrimina, em seus processos seletivos, mulheres que estejam grávidas, voltando da licença-maternidade ou que já sejam mães há algum tempo.

STARTUPS EM ESCALA

→ **Estabelecimento de um Programa de Equidade.** Nos mesmos moldes de um Programa de Integridade, que visa prevenir e tratar casos de fraude e corrupção na companhia, um Programa de Equidade consolida o tratamento justo entre homens e mulheres, o respeito e o apoio aos direitos humanos e à não discriminação. É recomendado que a empresa conte com consultoria externa especializada para criá-lo e implementá-lo.

Um Programa de Equidade se materializa por meio de (I) diagnósticos, tais como censos, pesquisa de clima organizacional, mapeamento e organização das iniciativas internas da *startup* relacionadas ao tema, (II) criação e implementação de políticas antiassédio, antidiscriminação, de parentalidade, de acolhimento à necessidade de saúde de mulheres, de liberdade religiosa, com especial atenção às religiões perseguidas pelo racismo ou pela xenofobia, e demais que se façam necessárias diante das especificidades de cada empresa, (III) treinamentos e formações da equipe e da liderança sobre equidade de gênero, bem como sobre as novas políticas e (IV) implementação de um canal de escuta, com devido protocolo de funcionamento e formação da equipe de atendimento, a qual deverá guiar sua atuação de maneira fundamentada contra traumas e de forma justa e equitativa.

>> PRINCÍPIO 3

GARANTIR A SAÚDE, A SEGURANÇA E O BEM-ESTAR DE TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

A igualdade de gênero dentro da empresa também é influenciada pelas condições de segurança e saúde oferecidas, de maneira que, no momento de sua definição, é preciso considerar os seus diferentes impactos sobre mulheres e homens, criando condições condizentes à realidade de cada grupo, bem como mecanismos eficientes para evitar todas as formas de violência e assédio no ambiente de trabalho.

PALAVRAS CHAVE

SAÚDE MENTAL

SEGURANÇA FÍSICA

SEGURANÇA PSICOLÓGICA

RESPEITO

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha

Organização Internacional do Trabalho

Financiado pela União Europeia

ONU MULHERES

COMBATE À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A **Convenção 190 sobre "Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho"**, da OIT, aprovada em 2019 durante a 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, estabelece diretrizes realistas e aplicáveis para prevenir e combater a violência e o assédio no ambiente profissional, levando em consideração a realidade de empresas de diferentes portes e setores econômicos.

O documento estabelece que todas as organizações e empresas comprometidas com a construção de um ambiente de trabalho digno têm responsabilidade no combate a tais práticas em seus espaços, em suas cadeias de valor e na sociedade em geral. A preocupação com esse tema se mostra ainda mais urgente no contexto da pandemia da Covid-19, visto que uma recuperação sustentável passa pela garantia do direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência.

Por meio do Programa Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios, a OIT e a ONU Mulheres destacam a importância da Convenção 190, assim como da Recomendação 206, que a complementa, para o avanço da agenda de igualdade em empresas e todo o ambiente de negócios, na publicação "Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho"[20].

>> COMO APLICAR EM...

STARTUPS EM IDEAÇÃO

→ Inclusão, no acordo entre as pessoas fundadoras, de:

- Compromisso de olhar sensível para diferenças, principalmente entre sócias e sócios. É importante que exista comunicação constante para entendimento mútuo de suas trajetórias, buscando a manutenção de um relacionamento saudável também do ponto de vista psicológico.
- O conceito de **alteridade**, imprimindo no DNA da *startup* a valorização da

[20] Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº 190), Programa Ganha-Ganha.

diferença e das divergências como inerentes ao ser humano e, mais que isso, como características vantajosas para o negócio.

- Respeito às decisões e escolhas individuais em relação à forma de execução, quando não relacionada a resultados, de reuniões remotas ou presenciais, evitando práticas como obrigatoriedade de ligar a câmera durante reuniões remotas, comentários sobre aparência física, vestuário etc., entre outras que possam gerar constrangimentos.

→ **Conscientização sobre dinâmicas de poder existentes entre homens e mulheres,** evitando o tratamento condescendente entre sócias e sócios com base na diferença de gênero ou em outra diferença de cunho social (como formação, contribuição financeira para a *startup* etc.); e demais condutas que possam criar um ambiente de intimidação ou silenciamento para mulheres.

→ **Comportamento seguro e respeitoso nas redes sociais pessoais.** As pessoas fundadoras não devem usar suas redes sociais para difundir discursos de ódio, de desrespeito aos direitos humanos, de incitação ou de concordância com a violência contra mulheres. É importante que evitem, ainda, endossar eventos, como lives, por exemplo, cuja composição de participantes não seja paritária no que tange a gênero e raça.

STARTUPS EM VALIDAÇÃO

→ **Não promover a precarização da atividade de trabalho**. Adequar as expectativas quanto à produtividade de colaboradoras e colaboradores às diferentes realidades existentes, e não se baseando apenas na sua própria. A mentalidade de "trabalho 24h", típica de *startups* em estágios iniciais, afasta mulheres, historicamente responsabilizadas por cuidados em seus lares, o que diminui suas chances de inserção e ascensão no mercado de trabalho e/ou as leva a maiores índices de sobrecarga e burnout.

STARTUPS EM TRAÇÃO

→ **Respeito ao direito das colaboradoras e dos colaboradores à dispensa médica e ao aconselhamento psicológico para si e seus dependentes.**

→ **Flexibilidade de atividades de trabalho, preservando períodos específicos relacionados à condição física feminina.** Alguns exemplos são: licença por questão de saúde no período menstrual, caso necessário; licenças para tratamento hormonal e de natureza correlata, com apoio a profissionais que precisem desse tipo de ferramenta, sem exposição de suas necessidades particulares.

STARTUPS EM ESCALA

→ **Garantia de acesso ao ambiente de trabalho para todas as pessoas.** Oferecer espaços iluminados, estruturas e ferramentas de acessibilidade, banheiros em conformidade com a legislação e equipamentos de tamanhos adequados.

→ **Consulta regular à equipe.** Diálogo constante com colaboradoras e colaboradores sobre questões como saúde mental, cobertura do plano de saúde e atenção às necessidades especiais de pessoas com deficiência, sobreviventes de violência ou assédio e trans.

→ **Espaço para a possibilidade de carreiras não lineares na empresa.** Isso significa permitir momentos de menor velocidade de crescimento e até afastamentos para suprir demandas pessoais ou familiares, sem impacto na perspectiva de carreira de longo prazo.

→ **Treinamento da equipe de segurança e gerência para reconhecer sinais de violência contra mulheres.** A violência em casa e no trabalho impacta profundamente a vida e a saúde física e mental das mulheres, gerando ainda outros efeitos, como queda de produtividade, faltas, desligamentos e perda de receitas para a empresa e para o país[21]. Oferecer apoio em casos de violência doméstica, especialmente para colaboradoras que atuam remotamente e/ou durante pandemias e crises globais, em que serviços de apoio podem estar menos disponíveis.

[21] Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, feita pela Universidade Federal do Ceará (UFC) em convênio com o Instituto Maria da Penha.

>> PRINCÍPIO 4

PROMOVER A EDUCAÇÃO, A FORMAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DAS MULHERES

O conhecimento e a educação são ferramentas poderosas para remover barreiras culturais à equidade de gênero na empresa. O incentivo ao desenvolvimento profissional deve levar em conta esse fator, pensando em ações direcionadas às mulheres e promovendo treinamentos em diversidade a gestoras e gestores.

PALAVRAS CHAVE

EQUIDADE DE GÊNERO

SEGURANÇA

CULTURA DE INCLUSÃO

RESPEITO

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

>> COMO APLICAR EM...

STARTUPS EM IDEAÇÃO

→ **Formação e educação interseccional de gênero.** Definir uma agenda temática e um cronograma de estudos sobre gênero, para pessoas fundadoras, com foco na compreensão de como as estruturas da sociedade dificultam a presença de mulheres no mercado de trabalho formal e em cargos de liderança.

A perspectiva interseccional, que informa que as mulheres são diversas entre si e que atravessamentos de opressões e discriminações, por exemplo, com mulheres negras, indígenas, com deficiências ou LBT, deve ser o alicerce dessa formação.

O estudo pode ser feito de maneira autônoma e ativa, por meio de livros, artigos, vídeos, documentários, podcasts e palestras sobre a temática, ou por facilitadoras especializadas no assunto.

→ **Inclusão da remoção de barreiras de gênero no planejamento cultural da *startup*.** Ao criar a missão, a visão e os valores da startup, é importante avaliar se os valores idealizados impulsionam a equidade de gênero ou reforçam estereótipos e, ainda, se a missão da startup é direcionada ao compromisso de equidade entre todas as pessoas.

STARTUPS EM VALIDAÇÃO

→ **Fomento a um ecossistema comprometido com a equidade de gênero.** Oferecer um guia educacional para a cadeia de fornecimento e de prestação de serviços que oriente e incentive a promoção de um ambiente equânime entre homens e mulheres em suas organizações.

→ **Reafirmação do compromisso com a equidade de gênero durante processos de onboarding.** Realizar treinamentos com novas colaboradoras e colaboradores, abordando o que são e como operam estereótipos de gênero, microagressões sexistas, bem como sobre a realidade da mulher no merca-

do de trabalho e o papel de todas as pessoas na construção de ambientes seguros e igualitários.

→ **Incentivo ao desenvolvimento de meninas e mulheres em carreiras STEM.** Ao buscar e contratar novas colaboradoras, facilitar e incentivar o seu desenvolvimento profissional e acesso a cargos em campos de trabalho considerados "não tradicionais" para profissionais do gênero feminino que sejam grandes geradores de receita, como Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

→ **Criação de repositório de materiais educacionais sobre gênero.** Utilizar materiais próprios e/ou de terceiros e incentivar o acesso pelo time em seu dia a dia de trabalho, além de promover iniciativas recorrentes ou permanentes para promoção de uma cultura equânime. Criar campanhas de comunicação interna com glossário sobre comportamentos sexistas, tais como a interrupção de mulheres em reuniões, o desmerecimento intelectual de mulheres ou o julgamento da competência de uma profissional com base em suas características físicas (idade, tipo de corpo, raça e etnia, cabelo etc.).

STARTUPS EM TRAÇÃO

→ **Planejamento de cronograma de treinamentos recorrentes.** Estratégias educacionais quanto à equidade de gênero devem ser um trabalho permanente. Para isso, é fundamental planejar um cronograma anual com palestras, aulas, cursos EAD e treinamentos, de modo a evitar tratar questões femininas apenas no mês de março, quando é celebrado o Dia Internacional da Mulher.

→ **Realização de diagnóstico das necessidades das mulheres do time como base para iniciativas de desenvolvimento profissional.** Realizar pesquisas ou entrevistas em profundidade para compreender as reais necessidades das mulheres do time, os obstáculos que as impedem de alcançar seus melhores resultados, bem como quais são suas demandas por cursos, flexibilidade de horários, melhores condições salariais e apoio para eventuais incidentes na vida pessoal. É importante também averiguar se as mulheres se sentem ouvidas, respeitadas e seguras, inclusive para reportar violações de conduta, como assédio.

→ **Aproximação com iniciativas externas de desenvolvimento profissional das mulheres.** Buscar apoio externo, parcerias e cooperação com iniciativas destinadas a promover a permanência e a ascensão profissional de mulheres, desde as voltadas ao refinamento técnico até as que exploram inseguranças geracionais incutidas nas mulheres, como o receio de falar em público, a falta de acesso a práticas de negociação ou o posicionamento a ser adotado diante de situações intimidatórias.

→ **Planejamento de políticas e iniciativas de desenvolvimento profissional com lente de gênero.** Embora as mulheres sejam predominantes em cursos superiores e com melhor desempenho, isso não significa que esse destaque acadêmico seja reconhecido com cargos compatíveis, remuneração igualitária e respeito no dia a dia. Diante disso, é importante que seja incluído no planejamento da startup o compromisso com o desenvolvimento do potencial máximo das mulheres.

STARTUPS EM ESCALA

→ **Implementação de cronograma de treinamentos recorrentes.** Além de focar na formação interseccional de gênero de todo o time, os treinamentos podem ter como objetivos:

a) Capacitar gestoras e gestores para lidar com os desafios enfrentados pelas mulheres e superar vieses inconscientes que se impõem como barreiras adicionais.

b) Difundir a conscientização sobre impactos positivos que o empoderamento das mulheres poderá trazer para a empresa, tornando esse um tema de interesse coletivo.

c) Capacitar a área de pessoas da startup sobre equidade de gênero, busca de modelos e boas práticas de outras organizações bem-sucedidas na atração, na retenção e no desenvolvimento de mulheres.

d) Formar o time interno responsável por receber e tratar relatos de violações de condutas baseadas em gênero.

→ **Estruturação dos resultados de diagnóstico sobre necessidades das mulheres do time, implementação e aprofundamento do monitoramento.** Materializar os resultados dos diagnósticos em respostas concretas às necessidades apuradas, como, por exemplo, a criação de po-

lítica de parentalidade que incentive homens da organização a serem tão responsáveis pelo cuidado de suas crianças quanto são as mulheres da empresa.

→ **Criação de programas de mentoria interna entre as mulheres líderes e as demais mulheres do time.** Se não for possível a criação de um programa interno, buscar iniciativas externas de mentoria de mulheres para mulheres.

→ **Criação de espaços e implementação de programas que atuem nos desafios indiretos enfrentados pelas mulheres.** Acesso reduzido a networking (redes de relacionamento) e menor disponibilidade de tempo fora do escritório são desafios indiretos. Criar grupos de afinidade em torno de temas específicos que possam promover maior integração das mulheres com profissionais de outras áreas no próprio local de trabalho e programas de patrocínio que facilitem sua exposição e a criação de vínculos com a alta liderança podem ser estratégias para mitigação desses desafios.

→ **Orçamento permanente para políticas e programas que fomentem o avanço das mulheres em todos os níveis e áreas do negócio.**

→ **Criação e implementação de políticas e iniciativas de desenvolvimento profissional.** É nesta fase que as políticas planejadas são implementadas, como parte do Programa de Equidade. É possível prever regimes parciais de trabalho para mães e pais de crianças de até dois anos, criação de política de prevenção, enfrentamento e tratamento de casos de assédio e formação em aspectos de negócios dos quais as mulheres são historicamente excluídas, como negociação e falas públicas.

É POSSÍVEL BUSCAR APOIO EXTERNO PARA PROMOVER A **PERMANÊNCIA E A ASCENSÃO PROFISSIONAL DE MULHERES** NA *STARTUP*

>> PRINCÍPIO 5

APOIAR O EMPREENDEDORISMO FEMININO E PROMOVER POLÍTICAS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES POR MEIO DAS CADEIAS DE SUPRIMENTOS E DO MARKETING

As *startups* podem incentivar práticas de equidade de gênero e diversidade não só internamente, como também entre os integrantes de sua cadeia de suprimentos, por meio da escolha consciente de fornecedoras, fornecedores, empresas de prestação de serviços, colaboradoras e colaboradores. Já com suas ações de marketing, podem contribuir para a quebra de paradigmas de gênero ao promoverem valores que desafiem o *status quo*.

PALAVRAS CHAVE

EFEITO MULTIPLICADOR

RESPONSABILIZAÇÃO

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

PELO FIM DOS ESTEREÓTIPOS NA PROPAGANDA

Desde 2019, a ONU Mulheres inaugurou, no Brasil, o primeiro capítulo nacional da **Aliança Sem Estereótipo** *(Unstereotype Alliance)*, movimento internacional da instituição que visa conscientizar anunciantes, agências e a indústria da propaganda em geral sobre a importância de eliminar os estereótipos nas campanhas publicitárias.

Ao integrar a iniciativa, as empresas se unem a uma rede para troca de informações e experiências, além de ter acesso a pesquisas e curadoria que ajudam na construção de campanhas com mais igualdade de gênero e capazes de representar as mulheres em sua pluralidade – negras, indígenas, idosas, com deficiência, lésbicas, trans, gordas, entre outras representações.

Hoje, mais de 60% de todos os gastos globais dos consumidores são controlados por mulheres[22], segundo dados do Fórum Econômico Mundial. Elas são responsáveis por 70% das decisões de compra. Já uma pesquisa da *Association of National Advertisers (ANA)* revelou que marcas que entregam anúncios progressistas, livres de preconceitos de gênero estão associadas a uma maior intenção de compra por mais de 25% entre todos os consumidores e 45% entre as mulheres

>> COMO APLICAR EM...

STARTUPS EM IDEAÇÃO

→ **Definição dos valores da startup no que diz respeito a aspectos de gênero e diversidade.** Considerando que nesta fase provavelmente ainda não há prestadores de serviço e ações de marketing, é possível definir os valores com a perspectiva de equidade de gênero, incorporando-os como vantagem competitiva desde a idealização do produto até a escolha do segmento de atuação e do público-alvo.

[22] Disponível AQUI

→ **Definição de responsabilidades que considerem as diferenças entre as pessoas fundadoras.** Prever atribuições e metas factíveis com as características da vida pessoal, garantindo flexibilidade a pessoas responsáveis por cuidar, por exemplo, de crianças ou idosos. Considerando que as mulheres são as principais responsáveis pela economia do cuidado, esse tipo de medida tem grande impacto na permanência e no desenvolvimento da fundadora na sociedade. É importante, ainda, que homens fundadores também sejam incentivados a se dedicarem aos cuidados, dividindo de forma equilibrada atribuições em seus lares e nas empresas.

→ **Legado.** As pessoas fundadoras também já devem entender que a sua empresa estará inserida na sociedade e que seu impacto vai além das fronteiras da empresa, chegando à sua cadeia de fornecedores e consumidores.

STARTUPS EM VALIDAÇÃO

→ **Planejamento de futuras políticas de contratação, permanência e ascensão de pessoas na startup.** Prever o compromisso de manter a paridade salarial entre homens e mulheres e de promover contratações afirmativas, ou seja, que busquem diminuir desigualdades, por meio da oferta de oportunidades exclusivas ou preferenciais a mulheres e pessoas que experimentam diferentes formas de discriminação.

→ **Contratação de fornecedoras mulheres ou empresas que respeitem políticas de equidade.**

O POTENCIAL DAS "FEMTECHS"

As "femtechs", *startups* voltadas à saúde e ao bem-estar femininos, contam com enorme potencial de crescimento por atender às necessidades de um público pouco contemplado, devendo alcançar receita de US$ 1,1 bilhão até 2024, segundo dados da Frost & Sullivan[23].

[23] Growth Opportunities in the Global Femtech Market, Forecast to 2024, Frost & Sullivan. Dados disponíveis AQUI

NAS PRIMEIRAS CONTRATAÇÕES, **É IMPORTANTE BUSCAR EMPRESAS FORNECEDORAS LIDERADAS POR MULHERES** E/OU QUE APRESENTEM BONS ÍNDICES DE DIVERSIDADE

Ao realizar as primeiras contratações de prestadores de serviços ou colaboradores – que, em *startups*, em geral, acontecem nas áreas de vendas e tecnologia –, a empresa deve incentivar a participação feminina paritária no desempenho dessas funções, buscando a contratação de fornecedoras mulheres, no caso de profissionais autônomas, ou de empresas fundadas por mulheres ou, ainda, com políticas de equidade. Para isso, é possível buscar parcerias no sentido de mapear novas empresas fornecedoras que, independentemente da área de atuação, sejam lideradas por mulheres e/ou apresentem bons índices de diversidade.

→ **Estímulo para que as primeiras ações de marketing e publicidade da startup sejam disruptivas quanto a estereótipos de gênero.** Sempre questionar de que forma o material produzido projeta papéis sociais e se ele contribui para uma visão equânime entre homens e mulheres. Transmitir uma visão que reforça estereótipos pode ser muito prejudicial ao negócio e, nesta fase, impactar negativamente o produto ou o serviço antes mesmo que a startup ganhe escala.

STARTUPS EM TRAÇÃO

→ **Criação de política de compras afirmativas na startup.** Buscar observar e avaliar itens como a participação feminina na empresa fornecedora, a composição de gênero e a diversidade no quadro societário de cada empresa fornecedora, medindo quantas são lideradas ou pertencem a mulheres e em quais níveis hierárquicos elas atuam. Uma boa ferramenta é a elaboração de um cadastro de fornecedores que colete não somente

informações de preço e CNPJ, mas também percentual de participação feminina no negócio.

→ **Implementação de políticas de contratação, permanência e ascensão de pessoas na startup sob as lentes de gênero e diversidade.** Nesta fase, será possível colocar em prática as políticas previstas anteriormente , estabelecendo e acompanhando metas de participação feminina no time.

→ **Divulgação da visão de equidade de gênero da startup.** O intuito é influenciar fornecedores e prestadores positivamente nesse sentido, além do público final, compartilhando políticas e práticas que dão suporte a essa visão.

→ **Capacitação de profissionais de marketing da startup sobre gênero e diversidade.** O objetivo é assegurar o respeito à dignidade das mulheres e de outros grupos que experimentam diferentes formas de discriminação em todas as suas ações de comunicação e marketing, evitando o reforço de estereótipos e vieses inconscientes.

→ **Captação de investimento externo junto a iniciativas que possam contribuir para o desenvolvimento da diversidade dentro da startup.** Incluir, no planejamento de uso dos recursos captados ("use of proceeds"), o investimento no pilar diversidade como vantagem competitiva para o negócio. *Startups* em escala

→ **Criação e acompanhamento de indicadores de diversidade de gênero na cadeia de suprimentos.** Identificar, por exemplo, se o percentual de compras e contratações de empresas com participação de mulheres que têm compromisso com a equidade de gênero é igual ou maior que 51%.

→ **Incentivo a parceiros de negócios, colaboradores e fornecedores para adesão aos WEPs.** Exigir que forneçam informações sobre suas políticas e práticas de equidade de gênero.

→ **Inserção no planejamento de marketing de campanhas de responsabilidade social relacionadas a questões de gênero e diversidade.**

>> PRINCÍPIO 6

PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO POR MEIO DE INICIATIVAS VOLTADAS À COMUNIDADE E AO ATIVISMO SOCIAL

Ao longo do seu desenvolvimento, a *startup* pode reforçar a importância da diversidade como ferramenta para promover o avanço econômico da sociedade – a equidade de gênero adicionaria até US$ 12 trilhões ao PIB mundial, segundo estudo da *McKinsey*[24]. É possível trabalhar essa agenda em sintonia com a atuação comercial da empresa, mobilizando comunidades e organizações sem fins lucrativos e ajudando a gerar renda para mulheres.

PALAVRAS CHAVE **RESPONSABILIDADE SOCIAL** ***ADVOCACY***

[24] *The power of parity: How advancing women's equality can add US$ 12 trillion to global growth, McKinsey & Co.*, 2015.

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho Financiado pela União Europeia ONU MULHERES

>> COMO APLICAR EM...

STARTUPS EM IDEAÇÃO

→ **Inspiração e legado.** Devido ao seu potencial de crescimento, uma *startup* pode ter grande impacto sobre a comunidade. É importante que as pessoas fundadoras tenham consciência de seu papel na sociedade e façam uso de sua crescente visibilidade para promover maior protagonismo feminino no ambiente corporativo e na sociedade como um todo. Esse trabalho pode começar com um debate sobre o impacto que a *startup* poderá gerar com suas soluções para o incremento da inclusão da mulher na economia.

STARTUPS EM VALIDAÇÃO

→ **Escuta de mulheres.** Garantir que a *startup* escute o público feminino no momento da validação do produto, considerando suas necessidades e opiniões.

→ **Planejamento de futuras ações da *startup* nas comunidades locais.** A atuação próxima à comunidade onde a *startup* está inserida, com a realização, por exemplo, de intercâmbio e trocas entre a empresa e a comunidade local, pode auxiliar na compreensão das necessidades dessa comunidade e no impulsionamento da equidade de gênero.

STARTUPS EM TRAÇÃO

→ **Potencialização da influência conquistada pela *startup* para impulsionar a equidade de gênero.** Mobilização da rede de fornecimento e de parcerias por meio de ações de comunicação da empresa.

→ **Apoio a iniciativas comunitárias voltadas a mulheres.** A colaboração com lideranças femininas comunitárias, por meio de incentivos econômicos ou de outra natureza, e a promoção de debates sobre equidade de gênero são estratégias simples que podem ter grande impacto.

STARTUPS EM ESCALA

→ **Criação de métricas e monitoramento do impacto do negócio com relação à diversidade de gênero.**

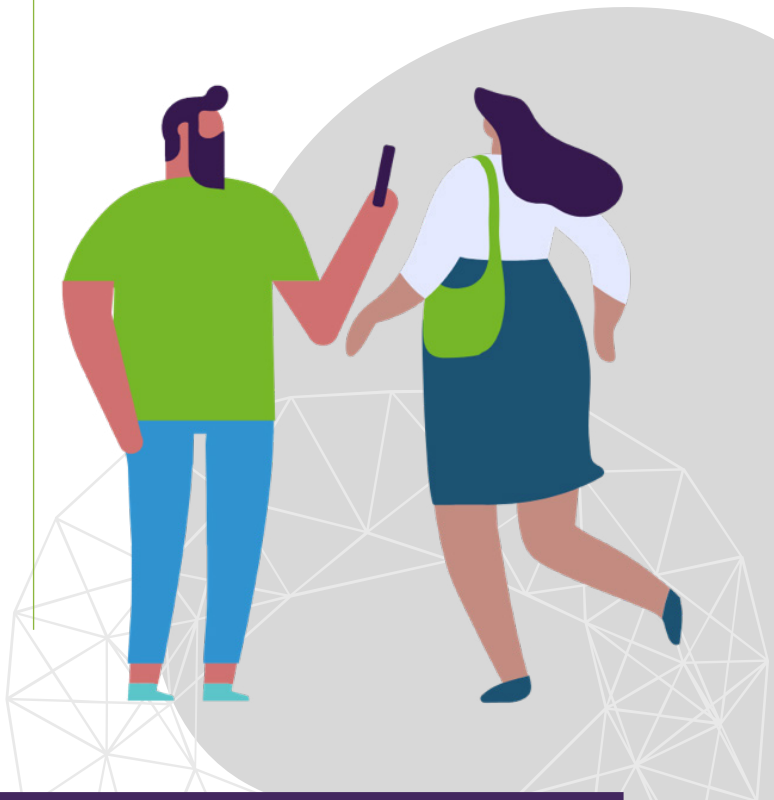
WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

→ **Adesão ou criação de programas de responsabilidade social para apoio a iniciativas comunitárias.**

→ **Estabelecimento de relacionamento com lideranças comunitárias locais.** Esse tipo de vínculo pode trazer benefícios mútuos. Ele beneficia tanto as pessoas da comunidade, que poderão ser apoiadas em projetos que diminuem a discriminação de gênero, como a *startup*, que poderá fortalecer sua imagem e o senso de pertencimento à comunidade (o que é sempre bom para os negócios).

→ **Identificação e acompanhamento do percentual de investimento social da empresa.** Investimento aplicado em programas que promovam a igualdade de gênero, com análises para identificar impactos específicos de programas comunitários sobre mulheres e meninas.

→ ***Feedbacks.*** É importante que a *startup* estabeleça um canal de diálogo para receber *feedbacks* sobre as iniciativas comunitárias por ela desenvolvidas.



DEVIDO AO SEU POTENCIAL DE CRESCIMENTO, **UMA *STARTUP* PODE TER GRANDE IMPACTO SOBRE A COMUNIDADE**

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

>> PRINCÍPIO 7

MEDIR, DOCUMENTAR E PUBLICAR OS PROGRESSOS PARA ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO

Assim como a performance e os resultados da *startup* são constantemente mensurados e sistematizados, avanços na equidade devem ser medidos, acompanhados e reportados. As ações voltadas a essa agenda devem ser atreladas a metas, evitando uma atuação pontual e sem possibilidade de avaliação quanto à sua eficácia e avanço.

PALAVRAS CHAVE

TRANSPARÊNCIA

POSICIONAMENTO

MONITORAMENTO

RELATÓRIOS

INDICADORES

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

FERRAMENTAS COMPLEMENTARES

No Brasil, há uma série de certificações e compromissos que empresas podem adotar como complemento a mensurações internas: o Índice de Sustentabilidade Social (ISE), ferramenta para análise comparativa da performance das empresas listadas na Bovespa em relação a aspectos ambientais, saúde e segurança no trabalho (SST) e responsabilidade social; o Prêmio WEPs, que identifica e reconhece empresas que estão aplicando correta e amplamente os WEPs da ONU Mulheres e do Pacto Global; o Selo de Direitos Humanos e Diversidade, da prefeitura municipal de São Paulo, que reconhece boas práticas de gestão da diversidade e promoção dos direitos humanos em empresas, órgãos públicos e organizações do terceiro setor ou o Selo da Diversidade Étnico-Racial, da prefeitura municipal de Salvador, uma iniciativa que visa reconhecer publicamente as ações de promoção da equidade racial nas políticas de gestão de pessoas e marketing das organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade de Salvador, para citar alguns exemplos.

>> COMO APLICAR EM...

STARTUPS EM IDEAÇÃO

→ **Responsabilização.** É sugerido que sócias e sócios ou pessoas fundadoras definam a responsabilidade da *startup* com relação à equidade por meio da mensuração e do monitoramento de indicadores de diversidade de gênero e dos WEPs.

→ **Identificação, desde a estruturação da empresa, de qual é o perfil de cada pessoa fundadora**. Esse perfil diz respeito à identidade de gênero, raça, orientação sexual e a outros marcadores de diversidade cujo monitoramento, ao longo do tempo, seja de interesse da *startup*.

→ **Desdobramento dos WEPs em indicadores que a empresa adotará para a mensuração do progresso em relação à equidade de gênero.** Desenhar e implementar políticas internas que envolvam aferição da quan-

tidade de mulheres contratadas, quantidade de sócias ou líderes de área mulheres, ascensão de mulheres na carreira, quantidade de empresas fornecedoras lideradas por mulheres, quantidade de mentoras e consultoras da *startup*, quantidade de mulheres no conselho consultivo ou no conselho de administração etc.

→ **Definição de prioridade quanto aos indicadores de interseccionalidade.** Determinar quais serão adotados prioritariamente para traçar o perfil da empresa (raça, orientação sexual, maternidade, classe social, pessoa com deficiência, faixa etária, etc).

STARTUPS EM VALIDAÇÃO

→ **Quantidade mínima de mulheres.** Na busca por profissionais-chave, a *startup* pode estabelecer a quantidade mínima de mulheres que deverão ser entrevistadas e contratadas, além de definir se e quais outros marcadores de diversidade serão priorizados dentre aqueles predefinidos no planejamento. A empresa deve ser explícita no anúncio das vagas, indicando o perfil que está sendo buscado, com base nos marcadores estabelecidos.

→ **Definição dos dados pessoais que serão coletados de novas pessoas contratadas para iniciar as mensurações planejadas.** Esses dados devem ser tratados de acordo com a legislação vigente e são fundamentais para conhecer o time e planejar seu desenvolvimento.

→ **Preenchimento do perfil da empresa na página dos WEPs, a fim de determinar seu ponto de partida para a implementação dos princípios.**

NA **BUSCA POR PROFISSIONAIS CHAVE**, A ***STARTUP* PODE ESTABELECER A QUANTIDADE MÍNIMA DE MULHERES** QUE DEVERÃO SER ENTREVISTADAS E CONTRATADAS

WEIMPACT gema consultoria em equidade ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

O PODER DE INFLUÊNCIA DE INVESTIDORES NA IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS DE DIVERSIDADE[25]

A BlackRock Inc., maior gestora de ativos do mundo, já publicou que planeja influenciar empresas para o aumento da diversidade étnica e de gênero em 2021. Outros investidores também têm adotado o mesmo posicionamento. State Street Global Advisors informou que solicitará de empresas quais são as métricas e metas adotadas para impulsionar a diversidade racial em seus quadros. A Nasdaq Inc. também anunciou que a maior parte das companhias listadas nos EUA terá de incluir ao menos um diretor que se identifique como mulher e um que se identifique como uma minoria LGBTQ. Já a Goldman Sachs Group Inc. comunicou que não mais fará aberturas de capital de empresas que não tenham diretoras mulheres ou diretores diversos.

STARTUPS EM TRAÇÃO

→ **Inclusão, nos indicadores de desenvolvimento do negócio, de metas e monitoramento de avanços em equidade de gênero.** Nesta fase, em que a *startup* evolui nas suas práticas de planejamento e controle do negócio, estruturação de processos de tomada de decisão, atribuição de responsabilidades e institui uma relação mais intensa com conselhos (consultivo ou deliberativo), é essencial que haja maior incorporação do tema equidade como parte central da empresa.

O planejamento e o estabelecimento de metas do negócio também servirão como base para a prestação de contas para público externo, interno e investidores – hoje cada vez mais alinhados a exigências de diversidade e equidade de gênero.

→ **Coleta, análise e uso de estatísticas de gênero e dados desagregados por sexo e demais indicadores em todos os níveis da empresa, além de *benchmarks* de seu mercado, para medir e reportar resultados.**

[25] Disponível AQUI

OS PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES APLICADOS ÀS *STARTUPS* /

→ **Uso da Ferramenta de Análise de Lacunas de WEPs para acompanhar o progresso da startup quanto à implementação dos princípios.**

→ **Busca ativa por talentos em círculos diversos.** A startup pode publicar e compartilhar suas oportunidades de trabalho em locais ou junto a organizações que trabalham pelo reconhecimento de pessoas que experimentam diferentes formas de discriminação.

STARTUPS EM ESCALA

→ **Inclusão dos dados de monitoramento dos indicadores de diversidade de gênero nos relatórios periódicos enviados ao conselho de administração, aos investidores e ao público final.**

→ **Realização de pesquisas regulares com os públicos interno e externo para aprimorar as metas da *startup* a partir das percepções e necessidades em relação à equidade de gênero.**

→ **Relato anual do progresso da implementação dos WEPs em plataformas da companhia, como site, páginas em redes sociais e intranet.**

→ **Compartilhamento de lições aprendidas e boas práticas na implementação dos WEPs.** A empresa pode buscar a publicação dos WEPs em seu site, seja na forma de estudos de caso ou de entrevistas com lideranças WEPs.

→ ***Benchmark.*** A *startup* pode verificar quais e como os concorrentes estão fazendo suas mensurações, suas metas e seus relatórios.

→ **Sua empresa entrega e atrai a diversidade?** Sugere-se incluir nas métricas da *startup* a diversidade de clientes, usuários e usuárias.

BIBLIOGRAFIA/REFERÊNCIAS /

Akotirene, Carla. Interseccionalidade.
Coleção Feminismos Plurais, Editora Jandaíra, 2019.

Crenshaw, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. Universidade da Califórnia, 2002.

Governança Corporativa para *Startups* & Scale-ups,
IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. 2019. Disponível **AQUI**

As proposições apresentadas nesta cartilha não são exaustivas.

Convidamos a todas e todos a compartilharem suas experiências e proposições acerca da aplicação dos WEPs pelas startups, bem como outras formas e mecanismos para promover a equidade de gênero nesse ecosssitema.

Para isso, basta entrar em contato pelo e-mail **oi@weimpact.tech**

WEIMPACT
gema consultoria em equidade
ganhaganha
Organização Internacional do Trabalho
Financiado pela União Europeia
ONU MULHERES

WEIMPACT

gema
consultoria em equidade

ganhaganha

Organização Internacional do Trabalho

Financiado pela
União Europeia

ONU MULHERES