

ESG

Conceito, Cenário atual e os Desafios
para a Diversidade & Inclusão



ESG

Conceito, Cenário atual e os Desafios para a Diversidade & Inclusão

- Para as empresas que estão de olho no agora e no futuro, o assunto vem se tornando quase que mandatário: se adequar às práticas de ESG, sigla em inglês para Environment, Social & Governance, ou Ambiental, Social e Governança, em português. Ou seja, como efetivar medidas que garantam a sustentabilidade das suas atividades, o relacionamento positivo com seus diversos públicos e a governança ética e responsável com todas as partes.



Além da cobrança por parte da sociedade em geral, o cumprimento dessas políticas é uma grande e crescente preocupação do mercado financeiro sobre sustentabilidade. Segundo um estudo feito pela Morningstar, a pedido da Capital Reset, fundos ESG no Brasil captaram R\$ 2,5 bilhões em 2020, dos quais mais da metade da captação veio de fundos criados nos últimos 12 meses.

Outro termômetro é apresentado pela B3, a bolsa de valores oficial do Brasil. Anualmente, ela divulga a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), uma importante referência em investimentos socialmente responsáveis no País e no qual são incluídas as empresas reconhecidamente comprometidas com esses aspectos.

De acordo com dados da B3 de 2020, comparando com 2005, ano de criação da ISE B3, o índice de sustentabilidade subiu mais e teve menor volatilidade do que o Ibovespa, principal índice de referência da bolsa. Nesse período, o ISE B3 foi valorizado em 294,73%, enquanto o Ibovespa teve alta de 245,06%.



Como anda a aderência do mercado?

Mesmo que o mercado esteja deixando claro a consolidação da necessidade das empresas se adaptarem às práticas de ESG, muitas companhias brasileiras ainda estão “engatinhando” e não entendem como conectar o seu desempenho em ESG com o desempenho econômico-financeiro.

De acordo com a pesquisa “ESG e as Empresas de Capital Aberto” realizada em 2021 pela Grant Thornton, apesar de 75% das empresas avaliadas considerarem os aspectos ESG como prioridade, apenas 14% levam em conta o assunto para as suas tomadas de decisão.

Esse é um comportamento que não poderá ser sustentado por muito mais tempo. Em um mundo que exige cada vez mais a participação da iniciativa privada na proteção dos nossos recursos naturais, medidas contra as mudanças climáticas globais e ações que garantam uma vida mais justa a toda a humanidade, a hora para dar os primeiros passos nas práticas de ESG é agora mesmo!



Surgimento do movimento ESG

O termo ESG foi proposto em 2004 por meio de uma carta assinada por Kofi Annan, secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU) à época, e destinada para os 50 CEOs de grandes instituições financeiras. O documento foi denominado Who Cares Wins (“Quem se importa, vence”, em tradução direta), uma iniciativa do Pacto Global da ONU em parceria com o Banco Mundial e que teve como objetivo provocar esses líderes sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais.

Atualmente, o principal guia das empresas no mundo todo para seguir e cumprir as boas práticas de ESG são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela ONU em 2015. Ao todo, foram firmados 17 ODS contemplando metas e indicadores e que devem ser cumpridos até 2030. Entre os ODS, estão compromissos como “Erradicação da pobreza”, “Redução de desigualdades”, “Ação contra mudança global do clima” e “Igualdade de gênero”.

Na prática, alguns exemplos de aplicação dos conceitos de ESG podem ser:

● Ambiental

Medidas de redução de emissão de carbono, redução da poluição das águas, gestão de resíduos e ações de preservação de matas nativas e reflorestamento.

● Governança

Criação de políticas corporativas, como mecanismos internos de compliance, ações que inibem práticas desleais dentro da empresa, estratégias tributárias e outras iniciativas que prezam pela ética entre todos os públicos de relacionamento da empresa.

● Social

Ações sobre saúde e segurança, direitos humanos e leis trabalhistas, condições de trabalho e medidas de diversidade e inclusão, envolvendo colaboradores, clientes, comunidade local, entre outros públicos de relacionamento.



—• Diversidade & Inclusão e o Etarismo

Os conceitos de diversidade, inclusão e equidade conversam especialmente com as práticas sociais de ESG, bem como de governança. É uma pauta considerada urgente, já que muitos grupos populacionais sofrem preconceito e são excluídos de oportunidades equitativas de trabalho, como pessoas com deficiência (PcD), negras, LGBTQIA+, mulheres e pessoas com mais de 50 anos.

Além disso, mesmo nas empresas que estão implementando programas de Diversidade & Inclusão, existe também uma desigualdade entre as agendas contempladas. Dessa forma, um dos públicos que recebem menos atenção nas organizações é o de quem possui mais de 50 anos, revelando o preconceito batizado de etarismo.

De acordo com dados de uma pesquisa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2021, 60% dos respondentes afirmaram que as empresas em que trabalham possuem programas de inclusão. Destes, 74% disseram que há programas para a população negra e 61% para pessoas com deficiência, enquanto que apenas 29% possuem ações específicas para pessoas com mais de 50 anos.

Além disso, para as chamadas vagas de porta de entrada, ou vagas operacionais, quase 80% das vagas existentes estão concentradas no público que tem entre 14 e 29 anos, 21% para pessoas com mais de 30 anos e nem 1% para quem tem mais de 60 anos.



— O que é Etarismo



Também chamado de ageísmo, é toda forma de preconceito e discriminação com base na idade. Apesar de ser mais comum diante dos idosos, o etarismo pode ocorrer em qualquer fase da vida, de acordo com o contexto no qual a pessoa está inserida.

O etarismo estabelece diversos rótulos, como o de que estar familiarizado com a tecnologia, aberto a novidades, ter “mente aberta” ou ser ousado, por exemplo, são qualidades que não se encaixam em pessoas mais maduras.

No entanto, essas características podem ser encontradas (assim como “desencontradas”) em qualquer faixa etária. Mesmo assim, muitas empresas seguem reticentes em contratar pessoas com mais de 40 anos, perpetuando esse conflito de gerações. Por outro lado, as que investem na integração das gerações obtêm muitos benefícios, como o desenvolvimento de competências, aumento da cooperação, humanização dos planos de carreira, fortalecimento da marca, dentre outros.

Vale lembrar que o Brasil é um país que segue envelhecendo e muitos estão chegando aos 60 anos cheios de saúde, plenamente ativos e vivendo melhor. De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), enquanto que em 2010 os idosos representavam 7,3% da população brasileira, a previsão para 2100 é de chegar a 40%.

Fontes:

<https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/bolsas-e-indices/noticia/2020/12/01/bolsa-divulga-empresas-do-indice-de-sustentabilidade-de-2021-veja-a-lista.ghtml>

<https://www.grantthornton.com.br/sala-de-imprensa/apenas-14-das-empresas-brasileiras-de-capital-aberto-consideram-os-aspectos-esg-em-seus-processos-de-decisao-revela-pesquisa/>

<https://blog.grana.capital/2021/12/23/ise-2022-conheca-a-carteira-do-indice-de-sustentabilidade-empresarial-da-bolsa/>

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_827411/lang--pt/index.htm

<https://www.abrhrbrasil.org.br/cms/o-etarismo-e-a-importancia-de-profissionais-maduros-no-mercado-de-trabalho/>

<https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg#:~:text=O%20termo%20foi%20cunhado%20em,governan%C3%A7a%20no%20mercado%20de%20capitais.>

<https://vocesa.abril.com.br/coluna/cris-kerr/esg-investidores-buscam-empresas-com-solidas-iniciativas-em-esgd/>

<https://www.b3.com.br/data/files/1A/D7/91/AF/132F561060F89E56AC094EA8/Guia-para-empresas-listadas.pdf>

Leia Mais:



 <http://www.albaconsultoria.com.br>



+ 55 (11) 5181-4846



acompanhe

