

ESCOLA POLITÉCNICA DA USP
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

PRO 3385 Corporate Social Responsibility
(CSR)



Lecture 8

Profs. Roberta Souza Pião and Afonso Fleury

Teaching Assistant: Ticiana Vincenzi

Identifique qual dos princípios do Código de Conduta Ética do banco Santander está relacionado à diversidade e analise a relevância dada ao princípio e a coerência em relação aos demais.



Respostas da turma:

Os princípios do Santander são 1. Integridade; 2. Transparência; 3. Responsabilidade; 4. Diversidade; e 5. Respeito. O Princípio 4 está relacionado à diversidade. Esse valor conecta-se com todos os outros: Integridade nas relações intrapessoais da empresa; transparência para evitar um ambiente com ocultações de informação pode criar problemas entre pessoas; responsabilidade para aderir às políticas da empresas; respeito que é fundamental para que diferentes pessoas possam expressar-se.

O Código de Conduta Ética do banco Santander se divide em cinco princípios, sendo o quarto relacionado à diversidade. Dentro dos demais princípios existem ações que se relacionam com a diversidade: vemos em Integridade e Respeito condutas como agir sem preconceito, e em Transparência e Responsabilidade condutas como ser imparcial e não usar sua posição para favorecer alguém.

Esse valor acaba se interligando com todos os outros: com a Integridade, pois, as relações devem ser honestas. Transparência porque cada um deve ter a liberdade de ser quem é de verdade. Responsabilidade, pois, temos uma responsabilidade social em sermos diversos. E Respeito, porque precisamos deste para com todas as pessoas!

Identifique qual dos princípios do Código de Conduta Ética do banco Santander está relacionado à diversidade e analise a relevância dada ao princípio e a coerência em relação aos demais.



Respostas da turma:

O princípio do Código de Conduta Ética do banco Santander que está relacionado à diversidade é o quarto princípio. A coerência desse princípio em relação aos demais se dá na medida em que, nos exemplos apresentados no Código de Conduta Ética, para cada princípio é possível adequar uma abordagem que também se aplique à diversidade.

O princípio do Código de Conduta Ética do banco Santander que está diretamente relacionado ao princípio da diversidade é: respeito. Todos os princípios são abordados com a mesma importância, e todos estão interligados. Em relação ao princípio da integridade, que simboliza o agir com ética e moralidade, está intimamente ligado ao respeito, assim como na questão de transparência e responsabilidade.

No código de conduta é dada a mesma importância para os 5 princípios apresentados, sendo a diversidade o quarto citado. Acredito que os princípios são encarados como um conjunto de ações que se complementam, uma vez que não há diversidade sem respeito ou ética, e esses princípios colaboram com a integridade e responsabilidade que o banco busca garantir para os seus clientes também.

Identifique qual dos princípios do Código de Conduta Ética do banco Santander está relacionado à diversidade e analise a relevância dada ao princípio e a coerência em relação aos demais.



Respostas da turma:

Percebe-se uma coerência sequencial da escolha dos princípios, uma vez que busca integridade, ou seja assumir o que realmente são, e logo em seguida acompanhado de transparência, para revelar abertamente a integridade do banco, sendo sujeito a críticas e feedbacks. O terceiro princípio, responsabilidade é o que o banco se propõe a fazer quando se tem a transparência, assumindo seus atos e palavras, e assim, chegamos a diversidade, um meio encontrado para exibir sua responsabilidade social e reconhecimento das vantagens que isso traz a empresa e sociedade. Por fim, o respeito, pois uma vez que tem-se um grupo diversificado é crucial a busca de um bom relacionamento entre os envolvidos.

O princípio da Diversidade está previsto como o valor obtido através da soma das diferenças culturais, de origem, de habilidades físicas e mentais, de ideias, de cor, etnia, religião, orientação sexual, classe econômica, gênero, formação. Considerando os outros princípios, percebe-se que de alguma forma, todos parecem estar interligados. O princípio da Diversidade está muito atrelado à Integridade, Transparência, Responsabilidade e Respeito, por valorizar dentro da instituição uma postura mais democrática, justa, não preconceituosa, aberta ao diálogo, a colaboração, a imparcialidade, a livre manifestação de ser e de pensar, não esconder as diferentes condições, responsabilização de posturas que atentam contra as diferenças etc.

Identifique qual dos princípios do Código de Conduta Ética do banco Santander está relacionado à diversidade e analise a relevância dada ao princípio e a coerência em relação aos demais.



Análise da questão:

Os princípios do Código Santander são:

1- Integridade; 2 – Transparência; 3 – Responsabilidade; 4 – Diversidade; e 5 - Respeito.

O **Princípio 4** está relacionado à diversidade:

Diversidade é o valor que se obtém com a soma das diferenças culturais, de origem, de habilidades físicas e mentais, de ideias, de cor, etnia, religião, orientação sexual, classe econômica, gênero, formação. É acreditar que esta diferença transforma o nosso Banco em uma Instituição melhor, mais acessível e mais experiente. É dar oportunidade de forma meritocrática para todos, é assegurar que cada um desenvolva os seus melhores talentos dentro de suas características pessoais. É perceber que, agindo assim de dentro para fora, seremos mais justos e teremos mais condições de atender melhor à diversidade do mercado em que atuamos.

Os demais princípios são coerentes e dão suporte ao princípio 4, principalmente os princípios 5 – Respeito e 3 – Responsabilidade.

Identifique e avalie o grupo de indicadores de diversidade relacionados a gênero, raça, pessoas com deficiência e diversidade de formação, expertises e geração que são monitorados e reportados no Relatório Anual ou no Caderno de Indicadores do banco Santander. Há indicadores específicos para cada um desses temas? Os indicadores são claros, relevantes e factíveis?



Respostas da turma:

Entre a composição da empresa há a divisão dos últimos três anos entre gêneros e etnias. Há notas sobre pessoas com deficiências, pessoas com expertises em sustentabilidade e serviços financeiros e pessoas com mais de 60 anos. Não há indicadores sobre identidade de gênero e orientação afetiva, e faltam dados visuais para as informações que tem apenas notas.

No Relatório Anual do Santander os dados exibidos são mais relacionados a descrição das ações. Já no Caderno de Indicadores o foco está nos números, são exibidas diversas porcentagens sobre a presença dos quatro grupos de foco na empresa, mostrando-se dados relevantes e importantes para analisar o esforço despendido na busca de um espaço mais inclusivo.

Não tem indicadores sobre identidade de gênero e orientação afetiva, por exemplo. Ainda não há alguns dados como gráficos e tabelas para as informações que tem apenas notas, e por conta disso, há pouco destaque para essas informações. Há a divisão dos últimos 3 anos entre gêneros masculino e feminino e logo depois só de etnias. Há notas sobre pessoas com deficiências, pessoas com expertises em sustentabilidade e serviços financeiros e pessoas com mais de 60 anos.

Identifique e avalie o grupo de indicadores de diversidade relacionados a gênero, raça, pessoas com deficiência e diversidade de formação, expertises e geração que são monitorados e reportados no Relatório Anual ou no Caderno de Indicadores do banco Santander. Há indicadores específicos para cada um desses temas? Os indicadores são claros, relevantes e factíveis?



Respostas da turma:

Não são todos que são monitorados, mas todos possuem indicadores específicos e são reportados no relatório anual, sendo claros, relevantes e factíveis, de forma a trazer o estado atual do banco e o progresso das medidas adotadas na mudança de perfil médio dos colaboradores.

No tópico Gestão de Pessoas são abordados indicadores como: porcentagem de colaboradores por gênero e por etnia. No entanto, não são apresentados quaisquer tipos de dados com relação ao grupo de colaboradores com deficiência ou diversidade de formação.

O tópico de gestão de pessoas fala sobre a diversidade, com metas e programas para gênero e para a questão racial. Já no tópico de pessoas com deficiência não foram apresentados indicadores claros sobre ações que estão sendo feitas. Para manter a diversidade de formação foi criado um programa para a contratação de pessoas acima de 60 anos mas não foi apresentado nenhum dado acerca de seus resultados. Ou seja, nem todos os temas apresentam indicadores claros e relevantes, mas em geral as propostas parecem ser factíveis e os indicadores que foram bem explicitados mostram que as iniciativas alcançaram resultados positivos.

Identifique e avalie o grupo de indicadores de diversidade relacionados a gênero, raça, pessoas com deficiência e diversidade de formação, expertises e geração que são monitorados e reportados no Relatório Anual ou no Caderno de Indicadores do banco Santander. Há indicadores específicos para cada um desses temas? Os indicadores são claros, relevantes e factíveis?



Respostas da turma:

Há indicadores claros e específicos para cada um desses temas contando com uma evolução factível e percentual no caderno de indicadores. Seguem alguns exemplos:

Gênero: encerrou 2019 em 26,4% de participação de mulheres na liderança. Com esse resultado, conseguimos cumprir 98,3% da meta estipulada para o ano, que foi de 26,8%.

Equidade Racial: de 24% de negros no quadro de colaboradores

Pessoas com deficiência: mantemos a proporção de 5% de pessoas com deficiência

Gerações: acrescentamos um novo projeto com foco na contratação de profissionais com mais de 60 anos de idade.

LGBTI+: lançamos o Programa de Aliados, para que os colaboradores saibam como respeitar a diversidade, incluindo identidades de gênero e orientações sexuais.

Podemos perceber a ênfase dada nos avanços ao que tange o progresso das políticas de inclusão de gênero nos dois documentos. No entanto, apesar do texto indicar a necessidade de valorização das ditas outras categorias, os números e as letras miúdas causam certa nebulosidade. Outro ponto que pode ser apresentado de melhor forma é a porcentagem de colaboradores por etnia. As maiores mudanças foram percebidas na presença de negros na área operacional e na diretoria (nesta última qualquer mínima alteração já seria uma grande transformação). Para os outros setores, chegou até a ter queda na porcentagem, o que pode dar a entender que não é nada simples ascender de cargo sendo negro dentro da instituição. Seria bem-vinda uma explicação do porquê a “Diversidade de Etnia” se restringe à comunidade negra quando ressaltam nas tabelas outros grupos que estão numericamente mais invisibilizados.

Identifique e avalie o grupo de indicadores de diversidade relacionados a gênero, raça, pessoas com deficiência e diversidade de formação, expertises e geração que são monitorados e reportados no Relatório Anual ou no Caderno de Indicadores do banco Santander. Há indicadores específicos para cada um desses temas? Os indicadores são claros, relevantes e factíveis?



Análise da questão:

Relatório Anual:

#COMPETÊNCIANÃOOTEMGÊNERO - 26% das posições de liderança são ocupadas por mulheres.

#HABILIDADENÃOOTEMMLIMITE - 2,1 mil colaboradores têm algum tipo de deficiência

#AQUISEEMPREENDE - 36 anos é a idade média de nossos colaboradores

#TALENTONÃOOTEMCOR - 24% dos nossos colaboradores são negros

Caderno de Indicadores:

Para os temas gênero e equidade racial, apresenta ações realizadas em 2019, o % de colaboradores por gênero e por etnia em cada categoria funcional nos últimos 3 anos, e também as metas de 2019 e de 2020.

Gênero: representatividade feminina nos cargos de alta liderança (superintendentes, superintendentes executivas e diretoras), que encerrou 2019 em 26,4%² (meta era 26,8%). Para 2020, nossa meta é de que as mulheres representem 28% desses cargos.

Equidade Racial: cumpriram 100% da meta estipulada para 2019, de 24% de negros no quadro de colaboradores. Em 2020, a meta será de 27,4%.

Identifique e avalie o grupo de indicadores de diversidade relacionados a gênero, raça, pessoas com deficiência e diversidade de formação, expertises e geração que são monitorados e reportados no Relatório Anual ou no Caderno de Indicadores do banco Santander. Há indicadores específicos para cada um desses temas? Os indicadores são claros, relevantes e factíveis?



Para os temas gerações e LGBTI+, o banco apresenta ações, mas não indicadores e metas:

Gerações: recrutam profissionais com diferentes perfis, experiências, áreas de graduação e provenientes de diversos segmentos econômicos e de gerações. Em 2019, acrescentaram um novo projeto com foco na contratação de profissionais com mais de 60 anos de idade.

LGBTI+: Em 2019, lançaram o Programa de Aliados, para que os colaboradores saibam como respeitar a diversidade, incluindo identidades de gênero e orientações sexuais, e aprendam a valorizá-la. Em apenas 3 meses, mais de 820 colaboradores se inscreveram no programa.

Para o tema pessoas com deficiência, apresentam intenções:

Pessoas com deficiência: Conforme exigido por lei, desde 2012, mantemos a proporção de 5% de pessoas com deficiência. Nosso objetivo é fortalecer o desenvolvimento desses profissionais, para que possam progredir na carreira em condições iguais às dos demais.