



# Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento



**"A cultura é a cola que mantém uma empresa unida. Deve existir fora do edifício - não é um lugar físico, ou uma pessoa - é como todos nós pensamos e agimos, nossas crenças e comportamentos."**

– Becky Frankiewicz, Diretora Comercial

## Por que isso é importante

Na ManpowerGroup, acreditamos no potencial humano e defendemos a aceitação, o respeito e a inclusão. Temos o compromisso de fazer tudo o que pudermos para combater o racismo e fortalecer a diversidade, a equidade, a inclusão e o pertencimento dentro de nossa empresa e nas comunidades em que vivemos e operamos. Também sabemos, a partir de nossa vasta experiência em mercados de trabalho de todo o mundo, que devemos engajar e incluir todos os talentos disponíveis e estimular o potencial humano para aumentar a prosperidade de forma sustentável em todo o mundo. É a coisa certa a fazer, e é o que temos de fazer para prosperar.

Nosso compromisso com a diversidade e inclusão é impulsionado desde o topo por nosso CEO - e nossos líderes são responsabilizados por nutrir culturas de local de trabalho onde pessoas de todas as origens se sintam bem-vindas e valorizadas. Nós nos concentramos em criar uma cultura de inclusão consciente em nossa própria organização e, com nossos clientes e parceiros da comunidade, desenvolvemos e apoiamos programas que qualificam populações sub-representadas e carentes para um trabalho significativo e sustentável.

Sabemos que algumas comunidades – especialmente pessoas negras e outras minorias – enfrentam mais obstáculos para o engajamento e progressão no mercado de trabalho. Todos temos de desempenhar um papel na redução da lacuna de competências e na libertação do potencial de todas as pessoas.

Temos o prazer de ter sido reconhecidos nos últimos seis anos pelo Índice de Igualdade Corporativa (CEI) como o melhor lugar para trabalhar pela Igualdade LGBTQ.



## Orgulhosos do nosso progresso: onde estamos hoje

### Compromisso Global, Foco Local

Nossos negócios são naturalmente diversificados, com operações em mais de 75 países ao redor do mundo. Acreditamos que nossa organização, liderança e clientes devem refletir a diversidade dessas comunidades.

Globalmente, estamos comprometidos com a **paridade de gênero** como uma primeira prioridade compartilhada de diversidade e inclusão em todos os nossos países. Depois do gênero, nossos principais mercados também priorizam um segundo foco de diversidade e metas relevantes para cada mercado de trabalho local. Estas áreas de enfoque incluem a abordagem da representação de minorias étnicas e raciais, pessoas com deficiência, refugiados e imigrantes, diversidade geracional e populações socioeconomicamente desfavorecidas. O progresso em relação às metas de diversidade é reportado anualmente ao Diretor Global de Diversidade e ao Conselho de Administração.

### Avanço das mulheres na liderança

[As mulheres representam 39% da população activa total mundial](#) e constituem actualmente a maioria dos licenciados, mas [ocupam menos de um terço dos cargos de gestão e de liderança](#). No ManpowerGroup, mais de 30% do nosso Conselho de Administração tem diversidade de gênero há mais de 10 anos, 17% são pessoas negras e 42% nasceram fora dos EUA. As mulheres representam 59% da nossa organização, ocupam 54% de todos os cargos de gestão e 33% dos cargos de liderança sênior globalmente. Nossa equipe de liderança executiva, que se reporta diretamente ao CEO, é composta por 27% de mulheres, 36% de diversidade racial e 72% de não nascidos nos EUA. Nossa equipe de liderança global, os 95 principais líderes da empresa, é composta por 33% de mulheres.

Estamos comprometidos em contratar, reter, desenvolver e promover mais mulheres na liderança e estamos no caminho certo para atingir nossa meta de 50% de mulheres na liderança até 2025 – uma expansão em relação à nossa meta de 40%, já tendo atingido essa meta em alguns mercados, incluindo Israel, Itália e Suíça.

Também estamos comprometidos em acelerar o caminho para a equidade salarial e conduzir uma análise de equidade salarial de gênero em nossos maiores mercados todos os anos.

### Grupos de recursos promovem a inclusão e aceleram carreiras

Nossos Business Resource Groups (BRGs) desempenham um papel fundamental em nos ajudar a cumprir nosso propósito, valores e acelerar nossa estratégia DEIB, alavancando nosso compromisso localmente, atuando como conselheiros no país e, finalmente, nos tornando um negócio mais bem-sucedido e com visão de futuro. Esses grupos reúnem uma seção transversal de diversas origens para promover a compreensão multicultural e um forte senso de comunidade, construir parcerias e redes e desenvolver talentos de alto potencial para acelerar suas carreiras. Atualmente, temos seis BRGs: Ability, ACE, MERGE, Elevate, Unite e Valor.

Esses BRGs também assumem um papel de liderança na formação de parcerias estratégicas e alianças com associações profissionais e organizações comunitárias, proporcionando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, patrocinando eventos culturais e desenvolvendo um kit de ferramentas de Inclusão e Apoio para colegas. Em 2022, realizamos nosso primeiro BRG Summit, reunindo representantes de todos os BRGs de todo o mundo para compartilhar as melhores práticas e fazer conexões.

Em 2022 e 2023, implantamos o treinamento de inclusão com nosso parceiro Eskalera – alcançando 1.500 líderes BRG até o momento nos EUA, Reino Unido e Itália por meio de sessões de microaprendizagem, uma série de exercícios e cutucadas e Círculos de Aprendizagem para reunir as pessoas para interagir, entender e crescer.





Também lançamos treinamento DEIB dedicado, experiencial e inclusivo em 2022 como um elemento-chave de nossos programas de integração. Isso ajudou a acelerar o progresso na diversidade e mudar nossa cultura para melhorar ainda mais a inclusão. Até agora, 848 pessoas participaram, e planejamos ter 7.000 participantes dentro de quatro anos.

### Líder no DEIB em todo o mundo

Nosso compromisso de fazer a diferença para as comunidades do DEIB se traduz em ações em muitas de nossas operações ao redor do mundo.

Nossos colegas identificam as questões locais urgentes e desenvolvem programas e intervenções que funcionam para eles.

- **Reino Unido:** Treinou e colocou mais de uma dúzia de trabalhadores autistas em empregos tecnológicos significativos
- **Itália:** 570 pessoas impactadas desde 2022 pelo programa Inclusão de Pessoas com Deficiência
- **Espanha:** Implementou o programa Diversity Matters para ajudar estudantes com deficiência a avançar em suas carreiras
- **EUA:** Programa focado em trabalhadores seniores atraiu mais de 5.000 pessoas desde 2022, com 1.000 totalmente entrevistados e 21% colocados em funções significativas
- **Cingapura:** Iniciou um programa premiado chamado #PridePass, um site agregador de empregos que conecta empresas progressistas e inclusivas com trabalhadores LGBTQ+, que se estenderá à Tailândia e ao Japão em seguida

### Comprometidos com o antirracismo: pró-inclusão e pró-diversidade não são suficientes

Continuamos a progredir na construção de um forte pipeline de líderes diversos e no fornecimento de oportunidades para candidatos diversos. Somos consistentemente reconhecidos como o melhor lugar para trabalhar para mulheres, igualdade LGBTQ e inclusão de pessoas com deficiência, e nossos funcionários nos avaliam muito bem em Diversidade e Inclusão em nossa Pesquisa Anual de Pessoas. Estamos orgulhosos do que conquistamos, mas sabemos que ainda temos um longo caminho a percorrer para tornar nossas comunidades e locais de trabalho mais equitativos e inclusivos. Como empregadores, todos deveríamos estar nos perguntando: o que mais podemos fazer para garantir empregos significativos, salários competitivos, promoções equitativas e oportunidades mais amplas disponíveis para todos?

Nos EUA, estabelecemos metas ousadas para aumentar a representação de negros, indígenas e pessoas de cor (BIPOC) tanto em nossa força de trabalho total quanto em cargos de liderança. Nosso compromisso começa na comunidade onde estamos sediados: Milwaukee, Wisconsin. Em comparação com regiões pares em todo o país, Milwaukee mostra uma lacuna significativa nas medidas de prosperidade econômica para as comunidades negras e latinas, bem como disparidade na representação da força de trabalho.

Como presidente da Metropolitan Milwaukee Association of Commerce (MMAC), nosso CEO, Jonas Prising, lidera o compromisso de 64 empresas locais, incluindo empresas da Fortune 1000 como Harley-Davidson, Northwestern Mutual, Quad/Graphics, Rexnord e Rockwell Automation. Em 2019-20, ele se comprometeu a fazer de Milwaukee uma região de



escolha para talentos diversos, com o objetivo de que, até 2025, possamos aumentar a gestão diversificada em 25% e o emprego diversificado em 15%.

O impacto desproporcional do COVID-19 nas comunidades BIPOC significa que é mais importante do que nunca acelerar o progresso para este objetivo.

Juntamente com nosso Grupo de Recursos de Funcionários Multiculturais para a Excelência, nossos líderes lançaram uma série de Conversas Corajosas com colegas em todos os EUA sobre o papel que podemos desempenhar na mudança positiva, começando por Minneapolis e Milwaukee. A ação coletiva é a forma como avançaremos mais rapidamente.



ManpowerGroup

[www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

100 Manpower Place, Milwaukee, Wisconsin 53212

Para mais informações sobre a estratégia ESG do ManpowerGroup, acesse: [www.manpowergroup.com/sustainability](http://www.manpowergroup.com/sustainability)

