

O panorama da diversidade etária nas empresas brasileiras

Por que o preconceito etário ainda é uma barreira para profissionais 50+ em um país que envelhece?

UM ESTUDO EM PARCERIA:

MATURI

EY

Baixas taxas de mortalidade precoce, melhores condições de vida e redução de natalidade.

Os dados provam que o envelhecimento populacional saudável é uma realidade cada vez maior.

26% da população brasileira tem mais de 50 anos

57% da força de trabalho terá mais de 45 anos.



Por que, então, excluir as pessoas maduras do quadro de colaboradores?

O etarismo, ou idadeísmo, é definido pela ONU como:

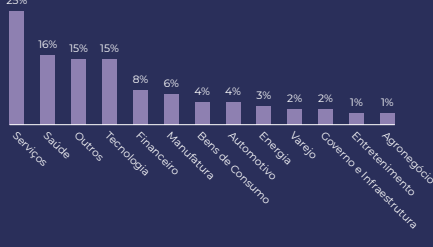
Estereótipos (como pensamos); **preconceito** (como nos sentimos) e **discriminação** (como agimos) em relação às pessoas com base em sua idade.

Ouvimos **191 empresas** de 13 setores e dessas conversas tiramos:

8 Insights valiosos sobre o panorama do etarismo no mercado.



Segmento da organização



Quantos colaboradores sua empresa possui no Brasil

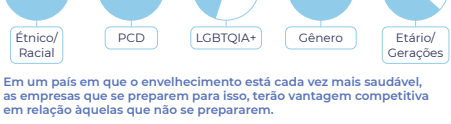


01 As companhias não possuem políticas específicas para maturis.

80% dos entrevistados dizem não possuir políticas específicas para a contratação de maturis em suas empresas.

02 Diversidade, Equidade e Inclusão são esquecidas

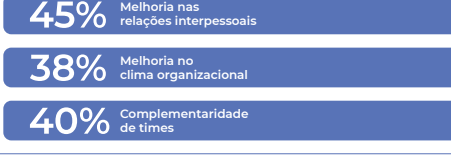
42% dos entrevistados não consideram diversidade, equidade e inclusão (DEI) uma prioridade na estratégia do negócio. Os temas principais, entre aqueles que possuem práticas estruturadas de DEI, são:



Em um país em que o envelhecimento está cada vez mais saudável, as empresas que se preparem para isso, terão vantagem competitiva em relação àquelas que não se prepararem.

03 Contar com a força de trabalho madura, é benéfico para a empresa

Os principais pontos ressaltados pelos entrevistados são:



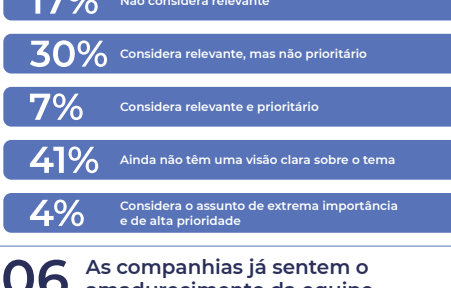
04 O bastão da temática é passado para o RH

Os entrevistados consideram que a temática do envelhecimento é responsabilidade do RH, mais do que de DEI.

60% das empresas acreditam que o envelhecimento da força de trabalho não deve ser tratado apenas no âmbito da diversidade, equidade e inclusão.

05 A liderança ainda atua de forma ativa contra a participação de maturis no mercado de trabalho

A visão da alta liderança sobre o tema do envelhecimento da força de trabalho retarda a mudança de cenário



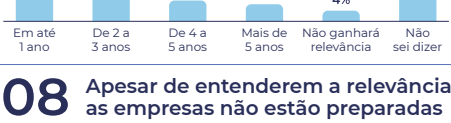
06 As companhias já sentem o amadurecimento da equipe

Se perguntássemos a idade dos CEOs e diretores executivos das principais empresas, qual seria a idade média?

88% dos entrevistados concordam total ou parcialmente com a afirmação de que as empresas que se preparem para o envelhecimento estarão em vantagem.

07 O tema ganhará ainda mais relevância nos próximos três anos

57% das organizações pensam em ações voltadas ao envelhecimento, como investir no recrutamento de profissionais maduros e na preparação da cultura organizacional nos próximos três anos.



08 Apesar de entenderem a relevância, as empresas não estão preparadas

As companhias entendem a importância do assunto, as práticas para mudar o cenário são poucas ou nulas.

33% dos entrevistados não praticam nenhuma ação voltada para a população madura, já, os poucos que contam com ações são pontuais e iniciais.

Como mudar esse cenário?

Incorporando profissionais 50+ em qualquer função dentro da organização é possível mitigar alguns riscos conhecidos e contar com todos os benefícios.

+ Inteligência emocional

+ Capacidade de resolução de problemas



Apesar dos claros benefícios, apenas 26% das empresas ouvidas pelo estudo têm o tema em sua agenda estratégica, com ações em andamento ou previstas para os próximos 12 meses.

32% dos entrevistados não têm iniciativas planejadas

Você pode começar a sua Jornada da Longevidade agora mesmo! Fale conosco e veja como traçar um caminho em direção à uma cultura diversa dentro da sua empresa. Contamos com um time especializado para te ajudar, além do reconhecimento do Selo Age Friendly Institute.



Fale conosco e dê o primeiro passo