

2024 -2029

METAS, INDICADORES *E COMPROMISSO*

OBSERVATÓRIO
DA DIVERSIDADE
NA PROPAGANDA



O ODP é uma associação de agências de publicidade que visa acelerar a inclusão de grupos sub-representados na comunicação, por meio do estabelecimento de metas setoriais e da cooperação para alcançá-las.

Em 2023, nossa entidade iniciou oficialmente suas operações com o lançamento do "Publicidade Inclusiva: Censo de Diversidade das Agências Brasileiras 2023", um estudo abrangente sobre a diversidade no setor da comunicação em parceria com a Gestão Kairós. Neste momento, apresentaremos nossas metas para os próximos cinco anos, a partir de 2024, com o objetivo de transformar a realidade e promover uma comunicação brasileira mais próspera e criativa, baseada na diversidade.

Acreditamos que a diversidade de perspectivas nos torna mais criativos e capacitados para nos comunicarmos efetivamente com o Brasil. Embora enfrentemos desafios, temos o compromisso de trabalhar e colaborar com 29 das maiores agências do mercado brasileiro para tornar a propaganda brasileira mais inclusiva e consequentemente, criativa.

ODP OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE NA PROPAGANDA

O OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE NA PROPAGANDA É UMA ASSOCIAÇÃO DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE QUE VISA ACELERAR A INCLUSÃO DE GRUPOS SUB-REPRESENTADOS NA COMUNICAÇÃO, POR MEIO DO ESTABELECIMENTO DE METAS E DA COOPERAÇÃO PARA ALCANÇÁ-LAS.

- Diretor executivo: Ariel Nobre
- Presidente: Felipe Simi (SOKO)
- Vice Presidente: Bárbara Lima.
- Diretoria: Paula Santana (AKQA), Kevin David (Mooc), Jef Martins (Publicis Groupe) e Eduardo Zanelato (Ágora Comunica).

- **Agências fundadoras:** Accenture Song, CP+B Brasil, Dentsu, Droga5, IPG Media-brands, Gana, Grey, Leo Burnett, Mooc, Mutato, P3k, Publicis, Soko e Suno.
- **Agências apoiadoras:** AKQA, Almap BBDO, Artplan, B&Partners, BETC HAVAS, DM9, Dale, Fbiz, FCB Brasil, Lew`Lara\TBWA, Ogilvy, The Juju, VMLY&R, WMcCann.

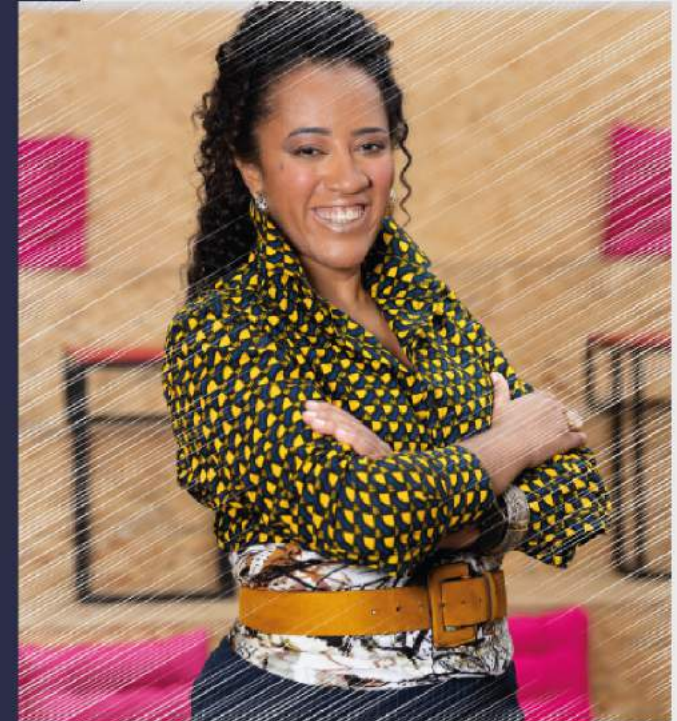
GESTÃO KAIRÓS

SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE

Gestão Kairós é uma consultoria especializada em Sustentabilidade e Diversidade para grandes empresas liderada por Liliane Rocha.

Equipe Gestão Kairós:

- Dra Fernanda Macedo, Advogada e Consultora de Treinamentos da Gestão Kairós.
- Luís Eduardo F. Oliveira, Especialista de Diversidade e Comunicação da Gestão Kairós.



02

"Acredito na Gestão da Diversidade como ferramenta e caminho para construir empresas mais inclusivas. E é exatamente essa a proposta do Compromisso e das Metas para avançar na temática com as agências de publicidade signatárias do ODP.

Todas as áreas de uma organização ou instituição trabalham com gestão, metas e objetivos de curto, médio e longo prazo!

E somente por meio de um planejamento estruturado podemos, de fato, mudar o cenário da sub-representatividade visto no estudo "Publicidade Inclusiva: Censo de Diversidade das Agências Brasileiras 2023", elaborado pelo Observatório da Diversidade na Propaganda e pela Gestão Kairós."

Liliane Rocha, Fundadora e CEO da Gestão Kairós e Conselheira de Diversidade.

COMPRO- MISSO

Em 5 anos, impulsionar a representatividade da demografia brasileira, proporcionalmente, nas agências de publicidade e propaganda do país.

3

macrofrentes
de atuação

- Quadro Funcional e Liderança (gerente e acima)
- Representatividade Proporcional no Casting
- Critérios de Diversidade para Fornecedores

03 DESDOBRAMENTOS DO COMPROMISSO

- 1** Prestação de Contas: Cumprir, parametrizar e reportar com transparência de dados os avanços em representatividade e proporcionalidade no quadro funcional e na liderança (gerente e acima).
 - 2** Proporcionalidade no Casting: Assegurar representatividade e proporcionalidade de negros, mulheres negras, pessoas com deficiência, LGBTQPIAN+, diferentes regiões, pessoas com 50 anos ou mais, no casting e ações de comunicação realizadas para as agências e para os clientes.
 - 3** Cadeia de Suprimentos: Assegurar e comprovar que há metas para que um percentual da cadeia de fornecedores seja liderado por negros, mulheres negras, pessoas com deficiência, LGBTQPIAN+, diferentes regiões, pessoas com 50 anos ou mais.
 - 4** Adesão Executiva: Garantir que todos os níveis de liderança das agências cumprem uma agenda anual de letramento, sensibilização e reciclagem em Diversidade e Inclusão.
 - 5** Benchmarking: Compartilhar melhores práticas internas em diversidade e inclusão para fortalecer o setor da publicidade e propaganda brasileira.
 - 6** Protagonismo: Garantir que há representatividade de grupos de diversidade na celebração de resultados, premiações e representações institucionais.
- Ambiente Seguro: Combater todas as formas e manifestações de preconceito e/ou discriminação nas relações de trabalho, por meio de uma cultura organizacional sólida e fundamentada na valorização da diversidade.

04

METAS

SETORIAS

RACIONAL

METODOLÓGICO

COM BASE NO DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DAS AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE E PROPAGANDA DO ODP 2022, A GESTÃO KAIRÓS ELABOROU O PLANEJAMENTO DE METAS E INDICADORES DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO, ORGANIZADOS EM 4 BLOCOS ESTRATÉGICOS:

BLOCO 1

Contratação de Talentos Diversos - **5 metas por ano, 15 em todo o ciclo.**

BLOCO 2

Diversidade no Casting e Cadeia de Fornecedores - **2 meta por ano, 6 em todo o ciclo.**

BLOCO 3

Retenção e Desenvolvimento - **1 meta por ano, 3 em todo o ciclo.**

BLOCO 4

Cultura Organizacional: Ações Recomendadas - **4 metas por ano, 12 em todo o ciclo.**

**TOTAL DE METAS: 36 METAS EM
TODO O CICLO DE 5 ANOS.**

DETALHAMENTO METAS DE CONTRATAÇÃO



NEGROS

Negros é a soma de autodeclarados pardos e pretos. Nossas metas consideram mulheres negras com proporcionalidade

1. Aumentar em 12 p.p (pontos percentuais) de Negros (pretos + pardos) no Quadro Funcional, tendo como base o número de negros em dezembro de 2022. Sendo 50% para Mulheres Negras.

2025

1. Aumentar em 10 p.p (pontos percentuais) de Negros (pretos + pardos) na Liderança – Gerente e acima, tendo como base o número de profissionais negros na liderança, em relação a base de dezembro 2027.

2024

1. Aumentar em 6 p.p (pontos percentuais) de Negros (pretos + pardos) no Quadro Funcional, tendo como base o número de negros em dezembro de 2022. Sendo 50% para Mulheres Negras.

2029

DETALHAMENTO METAS DE CONTRATAÇÃO



GÊNERO

1. Aumentar em 6 p.p (pontos percentuais) de Mulheres Negras (pretas + pardas) no Quadro Funcional, tendo como base o número de mulheres negras em dezembro de 2023.

2025

1. Aumentar em 10 p.p (pontos percentuais) de Mulheres Negras (pretas + pardas) na Liderança – Gerente e Acima, tendo como base o número de mulheres negras em dezembro de 2027.

2024

1. Aumentar em 3 p.p (pontos percentuais) de Mulheres Negras (pretas + pardas) no Quadro Funcional, tendo como base o número de mulheres em dezembro de 2022.

2029

DETALHAMENTO METAS DE CONTRATAÇÃO



LGBTQIAPN+

1. Aumentar em 1 p.p (pontos percentuais) de profissionais Transgênero (Travestis e Transexuais) no Quadro Funcional, tendo como base o número profissionais trans em dezembro de 2023.

2025

1. Assegurar a representatividade mínima de 2% de profissionais Transgênero (Travestis e Transexuais) na Liderança – Gerente e acima, tendo como base a média da sociedade brasileira, 2027.

2024

1. Assegurar a representatividade mínima de 1% de profissionais Transgênero (Travestis e Transexuais) no Quadro Funcional, tendo como base a média da sociedade brasileira de 2022.

2029

DETALHAMENTO METAS DE CONTRATAÇÃO



**PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

1. Aumentar em 2 p.p (pontos percentuais) a representatividade de profissionais com deficiência em posições diversas, tendo como base o número de profissionais com deficiência em dezembro de 2023.

2025

1. Garantir que a empresa cumpre a Lei de Cotas para Pessoas com deficiência (LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991), que determina que empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência proporcionalmente.

2024

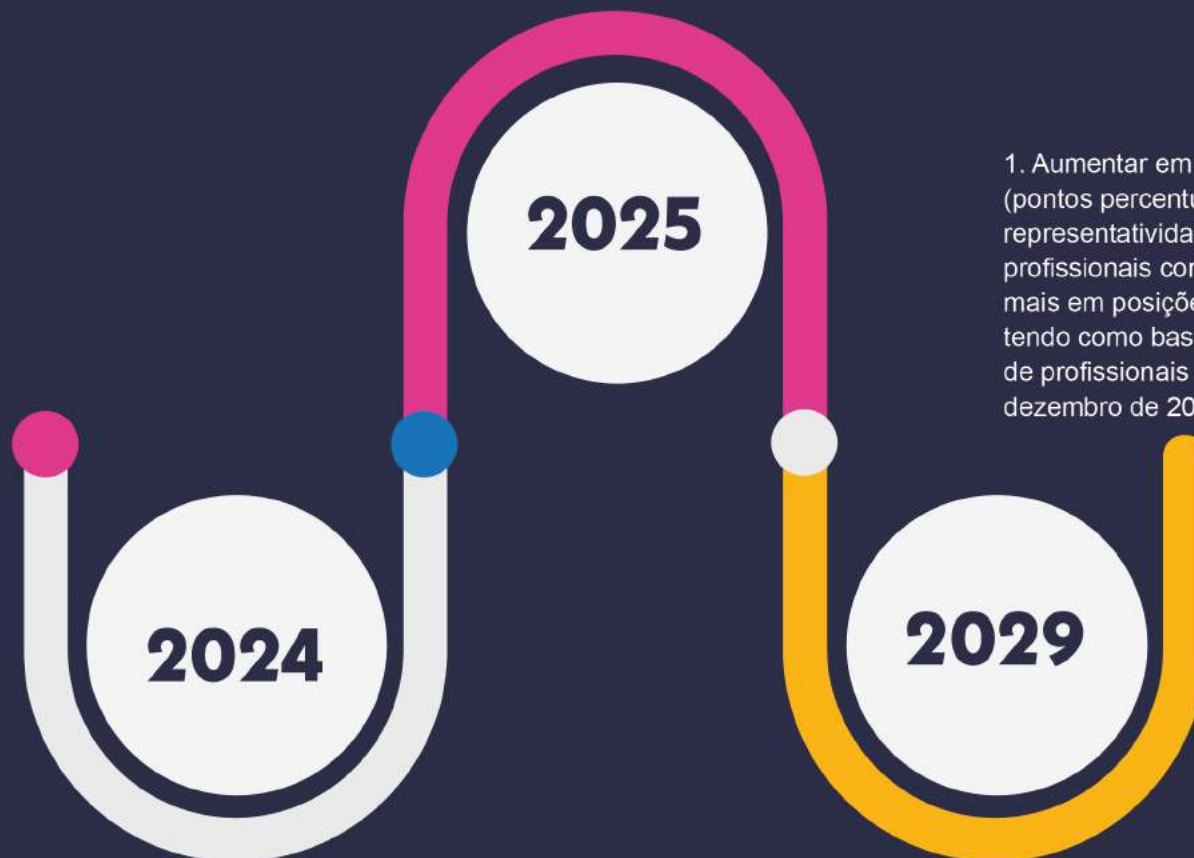
2029

1. Aumentar em 2 p.p (pontos percentuais) a representatividade de profissionais com deficiência em posições diversas, tendo como base o número de profissionais com deficiência em dezembro de 2022.

DETALHAMENTO METAS DE CONTRATAÇÃO



**GERAÇÕES
(50+)**

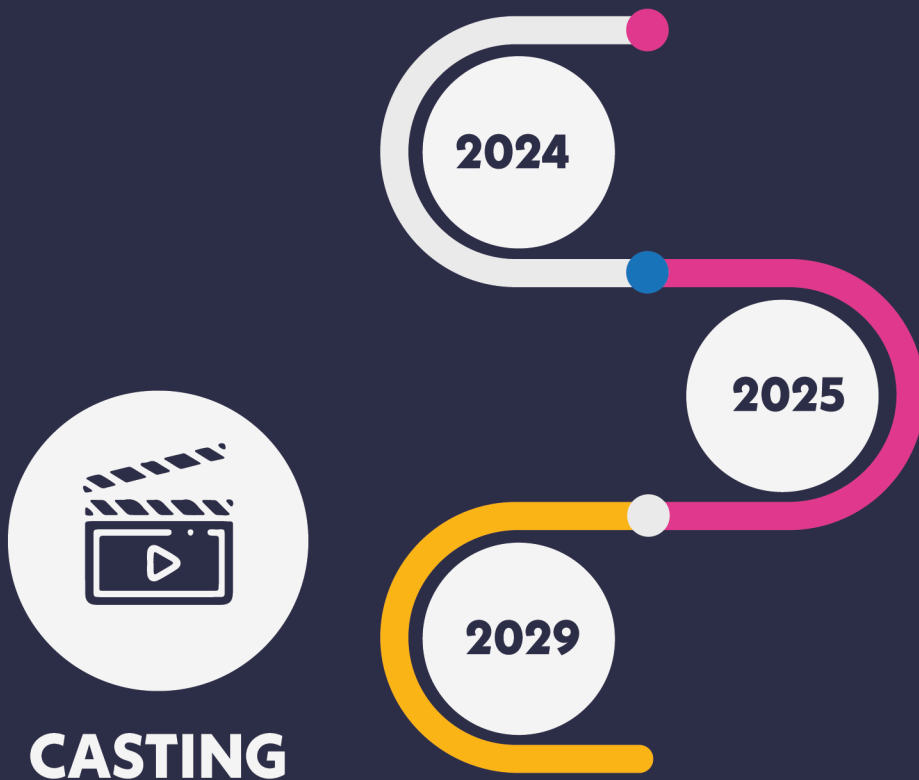


1. Aumentar em 3 p.p (pontos percentuais) a representatividade de profissionais com 50 anos ou mais em posições diversas, tendo como base o número de profissionais 50+ em dezembro de 2023.

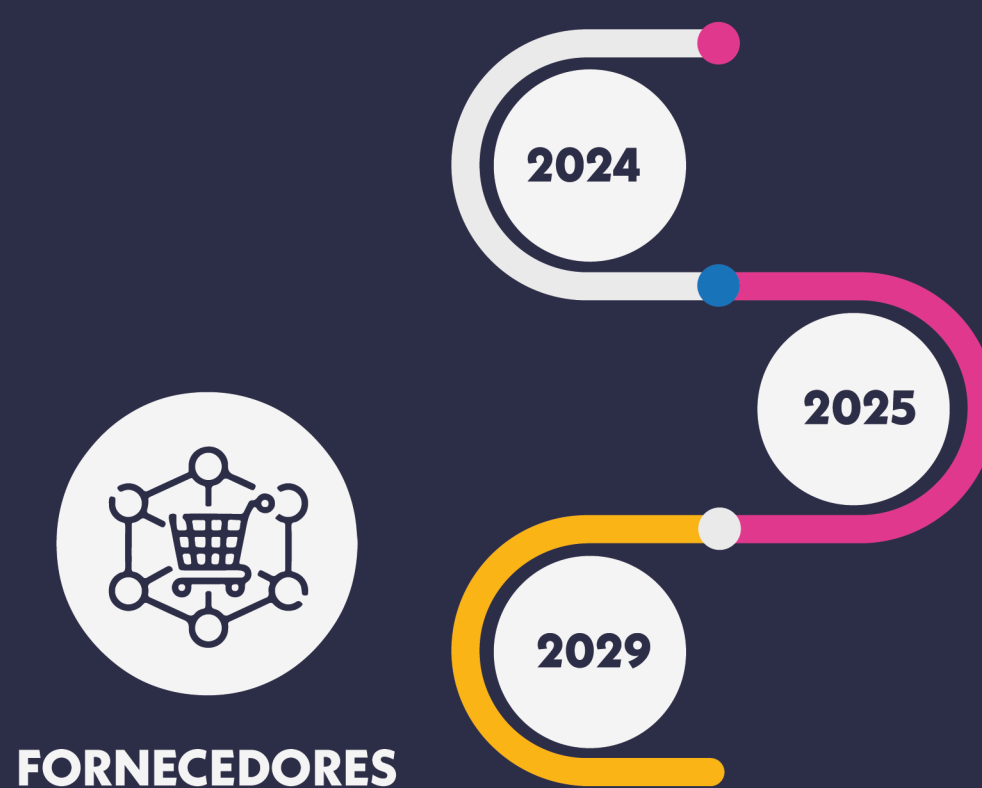
1. Aumentar em 14 p.p (pontos percentuais) a representatividade de profissionais com 50 anos ou mais em posições diversas, tendo como base o número de profissionais 50+ em dezembro de 2027.

1. Aumentar em 3 p.p (pontos percentuais) a representatividade de profissionais com 50 anos ou mais em posições diversas, tendo como base o número de profissionais 50+ em dezembro de 2022.

DETALHAMENTO METAS DE CASTING E FORNECEDORES



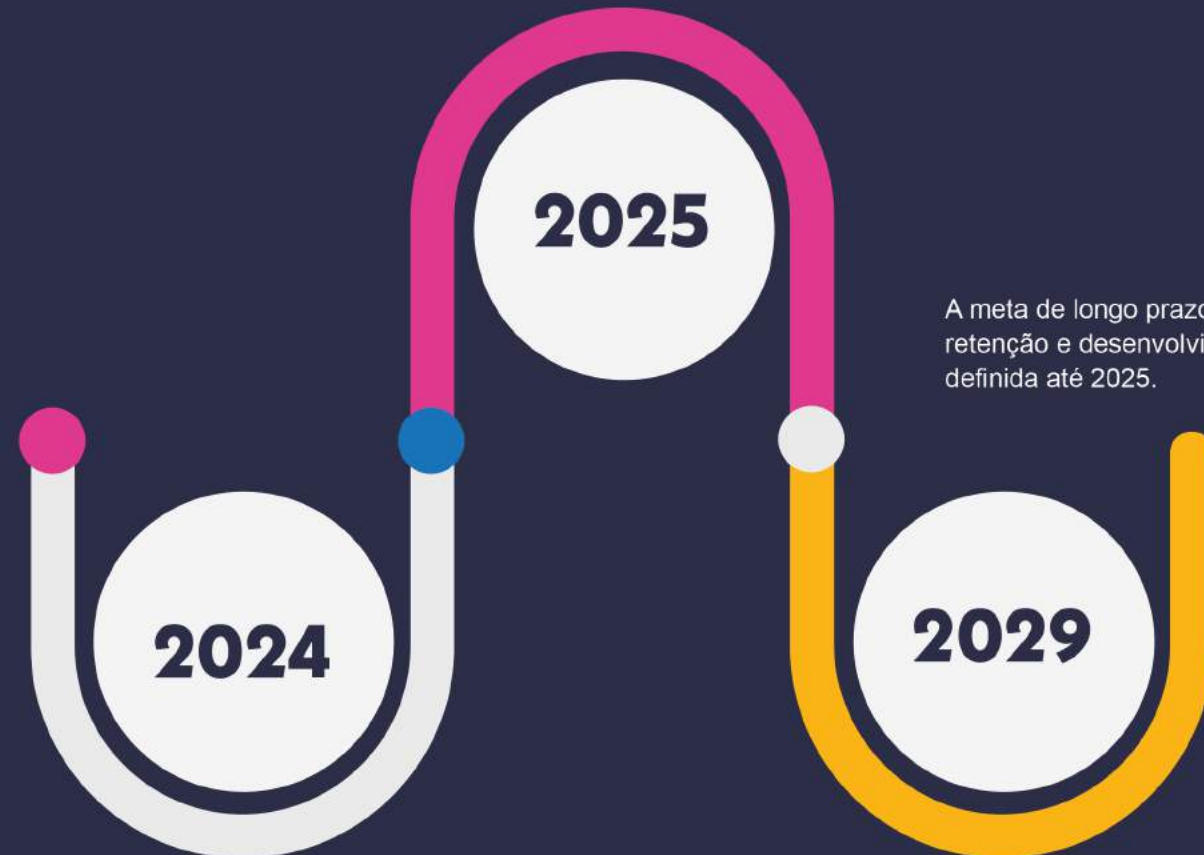
Assegurar a representatividade e a proporcionalidade de negros, mulheres negras, pessoas com deficiência, LGBTQPIAN+, diferentes regiões, pessoas com 50 anos ou mais, no casting, peças publicitárias e ações de comunicação realizadas para as agências e para os clientes, de acordo com a demografia da sociedade brasileira.



1. Assegurar o envolvimento da cadeia de fornecedores de modo a estimulá-la a adotar critérios de diversidade e inclusão para licitações e processos de concorrência, bem como garantir que há fornecedores de empresas lideradas por grupos minorizados de diversidade.

DETALHAMENTO METAS DE RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Assegurar que no mapeamento de talentos considerados para desenvolvimento e/ou promoção, 50% sejam profissionais com marcadores identitários de diversidade, sendo 10% para cada grupo (Negros; Mulheres Negras; Lésbicas, Gays e Bissexuais – orientação sexual, Transgênero – travestis e transexuais – identidade de gênero, pessoas com deficiência, e pessoas com 50 anos ou mais).



A meta de longo prazo de retenção e desenvolvimento será definida até 2025.

Realizar um Programa Afirmativo de Impulsioneamento e Desenvolvimento de Carreira com foco em Diversidade e Inclusão, para Negros; Mulheres Negras; Lésbicas, Gays e Bissexuais – orientação sexual, Transgênero – travestis e transexuais – identidade de gênero, pessoas com deficiência, e pessoas com 50 anos ou mais).

DETALHAMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL: AÇÕES RECOMENDADAS



LETRAMENTO

1. Determinar critérios de Letramento em Diversidade e Inclusão para o trabalho realizado com a rede de clientes.

2025

1. Criar um Programa de Formação em Publicidade e Propaganda para estimular a qualificação no setor e a Impulsionamento de carreira em uma perspectiva afirmativa, de modo que a ciclo “rouba monte” seja mitigado, aumentando a quantidade de pessoas disponíveis para assumir posições operacionais, técnicas e estratégicas.

2023
2024

2029

1. Elaborar uma Jornada de Aprendizado e Letramento para a Alta Liderança das Agências Fundadoras e Apoiadoras, com uma programação robusta e que permeie os pilares centrais de atuação do ODP frente aos Grupos de Diversidade prioritários.

DETALHAMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL: AÇÕES RECOMENDADAS



GOVERNANÇA

1. Elaborar um Relatório Consolidado Anual, seguindo parâmetros GRI, ISE, Guia Exame, que sistematize as informações, de modo a aumentar a credibilidade do Observatório e atue como o principal norteador do setor.

2025

1. Elaborar uma Política de Diversidade e Inclusão para o Observatório, de modo que complemente o Compromisso, e chancela, também, ações afirmativas.

2024

1. Estruturar e determinar o fluxo e a governança de disponibilização das informações (Performance em Diversidade, Ações Realizadas, Compartilhamento de Melhores Práticas, Vagas para o ODP).

2029

DETALHAMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL: AÇÕES RECOMENDADAS

1. Criar o Selo ODP de Diversidade e Inclusão para as agências, determinando critérios de elegibilidade, em um ciclo anual, a partir do compromisso e performance em: 1) Representatividade de Grupos de Diversidade, 2) Ações de Letramento, 3) Aumento percentual, etc.



PROTAGONISMO

2023
2024

2025

2029

1. Superar e/ou reportar os principais percentuais de representatividade no Quadro Funcional e Liderança (Gerente e acima) no setor e mercado.

1. Criar uma Plataforma/Evento Anual no qual as Agências compartilham boas práticas em Diversidade e Inclusão para fomentá-las em outras agências.

DETALHAMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL: AÇÕES RECOMENDADAS



CENSO & PERCEPÇÃO

2023
2024

2025

2029

1. Assegurar a atualização e consolidação dos dados demográficos das agências signatárias (Fundadoras e Apoiadoras) do ODP.

1. Sugerir parâmetros para a aplicação de Censo Demográfico para assegurar a consolidação de dados, por exemplo: Garantir a autodeclaração de pretos, pardos, Lésbicas, Gays e Bissexuais (orientação sexual) separado de Transgênero (identidade de gênero).

05 MENSAGEM FINAL

O ODP é uma associação de agências de publicidade que recentemente conduziu um censo e estabeleceu metas setoriais. Nosso compromisso é abordar coletivamente a questão da diversidade dentro da indústria da comunicação. Reconhecemos que as disparidades entre gêneros, raças, identidades e habilidades são resultado de longos processos históricos e impactam nossas relações profissionais de forma significativa.

Nosso objetivo é promover diálogos transparentes e coletivos sobre diversidade. Ainda em 2023, planejamos implementar programas de capacitação para líderes, espaços para compartilhar boas práticas e uma cultura que valorize o aprendizado com os erros. Nossa equipe está empenhada em apoiar as agências a alcançar resultados significativos em diversidade.

Caso sua agência queira se juntar a esse movimento, entre em contato com Ariel Nobre, nosso diretor executivo. É fundamental destacar que para se tornar agência apoiadora do ODP, não importa se sua empresa já possui ou não um programa consolidado de diversidade, equidade e inclusão (DE&I). Nosso foco é setorial e estamos aqui para fornecer suporte aos avanços em diversidade necessários na sua agência e em nosso mercado. Como Liliane Rocha, CEO da Gestão Kairós e nossa parceira fundamental até o momento, costuma dizer: "Estamos mudando o mundo!"

ARIEL NOBRE (ELE/DELE), DIRETOR-EXECUTIVO DO ODP

ariel@diversidadenapropaganda.com.br

ODP OBSERVATÓRIO
DA DIVERSIDADE
NA PROPAGANDA

GESTÃO KAIRÓS
SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE

PRETA
comunicação

METAS, INDICADORES E COMPROMISSO

2024 - 2029

CENSO DE DIVERSIDADE DAS AGÊNCIAS BRASILEIRAS 2023
OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE NA PROPAGANDA

BAIXE GRATUITAMENTE NOSSO CENSO