

Diálogos

A revista digital do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV)
2021 - Edição 02 - Julho

irelgov

**A MUDANÇA QUE QUEREMOS
É UM REFLEXO DE QUEM SOMOS**



O LOBBY É INCLUSIVO?

*COMO TRATAMOS AS
DIFERENÇAS?*

PROGRAMA CHAMPIONS

*VISIBILIDADE PARA QUEM
JÁ PRÁTICA DIVERSIDADE
E INCLUSÃO*

LIDERANÇA FEMININA

*OS DESAFIOS PARA IR
ALÉM DO RÓTULO
DE GÊNERO*

DIVERSIDADE

*UMA REALIDADE NOS
PROCESSOS SELETIVOS?*

EDITORIAL

Expediente #12
Julho de 2021

DIÁLOGOS IRELGOV é uma publicação do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV) Rua Funchal, 203 – cj. 111 Vila Olímpia – São Paulo – SP CEP 04551-904

Fone: +55 11 98536-0012
E-mail: irelgov@irelgov.com.br

Conselho Deliberativo

Suelma Rosa (presidente)
Fabio Rua (vice-presidente)
Anna Paula Losi – Nacionalização & Entes Subfederados | Carreira & Futuro da Profissão
Creomar de Souza – Ensino & Pesquisa
Diego Bonomo – Internacionalização & Parcerias Internacionais
Helga Franco – Diversidade & Inclusão
Juliana Celuppi – Empreendedorismo & Transformação Digital
Valeria Rossi – Comunicação & Advocacy
Wagner Parente – Jurídico & Marco Regulatório

Diretoria de Comunicação

Gisela Antakly Martinez

Conselho Editorial

Fabio Rua
Valeria Rossi
Gisela Antakly Martinez

A revista **Diálogos IRELGOV** é editada pela **Arteiras Comunicação**
Rua Conde de Baependi, 39/ 502 – Flamengo – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 22231-140 - (21) 99913 4464

E-mail: irelgov@arteiras.com.br

Jornalista Responsável: Luiza Paula Sampaio (MTb 17.043)

Colaboraram nesta edição: Aldo Bergamasco, Anselmo Takaki, Beatriz Gagliardo, Bruno Cetira, Caio Leonardo Bessa Rodrigues, Carolina Venuto, Christiane Aquino Bonomo, Cibele Perillo, Erik Camarano, Fatima Motta Flávia Fernanda Costa, Helga Franco, João Marques, Leon Rangel, Luis Gustavo Giolo, Nayana Rizzo, Patrícia Nepomuceno, Raul Cury Rafael Wowk, Rodrigo Almeida, Suelma Rosa, Vanessa Barone, Verônica Hoe e Vivian Oliveira.

Copyright © IRELGOV 2021 – Permitida a reprodução desde que citada a fonte.

A HORA E A VEZ DOS LOBISTES

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”

(Art. 1º Declaração Universal dos Direitos Humanos)

Dados sobre o universo de diversidade e inclusão na área de Relações Governamentais ainda são escassos. Por outro lado, não faltam vozes.

De acordo com o Anuário Origem, apoiado pelo IRELGOV, apesar das mulheres representarem 41,9% do total de profissionais, ocupam menos de 1/3 das posições de liderança. Além disso, nas posições de “entrada”, como as de estágio e *trainee*, as mulheres somam apenas 26,2%. Não existem dados sobre o cenário de assédio entre as mulheres em RIG, mas basta um passeio rápido pelos grupos virtuais para se constatar o óbvio: há desconhecimento sobre o que é assédio e uma percepção equivocada de que essa prática estaria “naturalmente relacionada ao ambiente político”. Dados sobre a população LGBTQIAP+, apontam que somente 36% se assumem para os colegas e 73% testemunham atos de homofobia no local de trabalho. Não existem dados consolidados sobre os espaços ocupados por pretos e pretas ou de pessoas com deficiência na área de Relações Governamentais. Aqui o silêncio é ainda maior.

Esta edição da revista Diálogos vem romper com o silêncio.

Em uma entrevista corajosa com Suelma Rosa, presidente do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV) e Carolina Venuto, presidente da Associação Brasileira de Relações Governamentais e Institucionais (ABRIG) somos convidados a enxergar o desafio que essas duas mulheres assumiram, além dos rótulos de gênero.

Ouvimos *headhunters* especializados no mercado de Relações Governamentais sobre diversidade nos processos de recrutamento e seleção. Aprofundamos o entendimento sobre liderança inclusiva e o papel dos aliados. Perguntamos aos pretos e pretas, comunidade LGBTQIAP+, pessoas com deficiências e aos 50+ se o *lobby* é inclusivo. Nos emocionamos ao conhecermos o PARR e sua contribuição para a inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro. Vibramos com o lançamento do livro “Relações Governamentais sob a ótica feminina”, primeira publicação de uma série que levará o selo editorial do IRELGOV. Por fim, anunciamos a série “Embaixadores da Diversidade” que tem como objetivo dar visibilidade às pessoas dentro da nossa comunidade que praticam a diversidade e a inclusão no dia a dia, que podem nos inspirar e ter um efeito multiplicador. Em breve, anunciaremos mais uma iniciativa do eixo de Diversidade & Inclusão que esperamos servir de catalisador para as transformações que queremos ver.

E é só o começo. Nessa jornada de trocas e aprendizados, entendemos que diversidade é igual a representatividade. E é preciso inclusão e conexões reais para preservar e defender o direito natural de expressar o nosso “eu” de forma completa e integral. Assim, esse também é um tema sobre alteridade, respeito, empatia, solidariedade e responsabilidade. E a empatia - que permeia os demais atributos - emerge principalmente quando a gente se vê no outro, quando se cria um real senso de comunidade, pois não nos reconheceremos no outro sem conhecê-lo.

O momento pede um reencontro progressivo com nossa maior convergência: sermos todos humanos. Porque o mundo só fica melhor para você quando ficar melhor para TODOS!

Boa leitura,

Helga Franco & Nayana Rizzo Sampaio

Nesta edição

03

RADAR

Os *champions* da diversidade

07

CAPA

O *lobby* é inclusivo?

17

ENTREVISTA

Suelma Rosa e Carolina Venuto: os desafios para ir além do rótulo de gênero

40

ARTIGO

O futuro é da liderança inclusiva

Editorial	2	Diversidade: uma realidade nos processos de recrutamento?	23	Um lobista pela inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro	37
Várias óticas para uma mesma questão: O <i>lobby</i> é inclusivo? - Pretos e pretas - LGBTQIAP+ - Pessoas com deficiências - 50+	7	O papel dos aliados na conquista da equidade	31	O futuro é da liderança inclusiva	40
Carolina Venuto, Suelma Rosa e os desafios para ir além do rótulo de gênero	17	Entrevista com Beatriz Gagliardo sobre bastidores da organização do livro "Relações governamentais sob a ótica feminina"	33	Novos associados	44

Os *champions* da diversidade

Rodrigo Almeida é o primeiro Champion de Diversidade e Inclusão do IRELGOV e nos presenteou com sua história nessa edição da revista Diálogos.

O objetivo do projeto é divulgar iniciativas que possam ter efeito multiplicador junto à comunidade de relações governamentais, por meio das seguintes categorias: Programas Pro Equidade de Gênero; *Advocacy* pela Pessoa com Deficiência; Mulheres em Prol de Mu-

lheres; *“He for She”*; Programas Pro Equidade de Raça; *Advocacy* Enfrentamento Preconceito LGBTQIA+; *Advocacy* Combate a Formas Violência no Trabalho; e *Advocacy* Enfrentamento Racismo.

Por isso, se você lidera ou conhece alguém que administra ou participa de movimentos, iniciativas e projetos que promovam diversidade e inclusão nestas categorias, participe!



Rodrigo Almeida
Sócio sênior da Barral
M Jorge (BMJ)

Eixo Nacionalização & Entes Federados avança

O eixo de Nacionalização & Entes Federados tem por objetivo expandir a presença do IRELGOV para diferentes unidades da federação, contribuindo para que nossas discussões e conteúdos reflitam a realidade do Brasil.

O planejamento estratégico do eixo foca em 10 estados iniciais, no Sudeste: Minas Gerais, Espírito Santo, São Paulo e Rio de Janeiro; no Nordeste: Bahia e Ceará; No Sul: Rio Grande do Sul e Santa Catarina; no Centro-Oeste; Mato Grosso e Goiás. Já realizamos reuniões

com as federações do Rio de Janeiro, Minas Gerais, Mato Grosso e Goiás.

Por entender que cada região detém suas particularidades e interesses, e por acreditar na política regional, estamos customizando ações específicas à realidade de cada uma. Serão cursos sobre processos legislativos, *webinars* sobre técnicas de RIG, cartilhas sob temas específicos e participação em ações do IRELGOV já em andamento, como o *hackathon*, congresso e outras.

Podcast TransformaGov abordará tendências da área de RelGov

O IRELGOV e a universidade ESPM lançam, em agosto, o *podcast* TransformaGov, série composta por sete episódios que serão divulgados semanalmente nas principais plataformas de *podcast* (*Spotify, Google Podcast*), com a participação de executivos de grandes empresas do mercado. O objetivo de levar a voz do IRELGOV ao novo canal de comunicação é abordar as novas tendências emergentes da área de relações institucionais e governamentais (RIG), a partir de um contexto social que exige novas posturas de governos e empresas.

Organizada e co-produzida por Denilde Hol-

zhacker e Nayana Rizzo Sampaio, a série terá como tema guarda-chuva o “*Great Reset*” e o capitalismo de *stakeholders*, que se conectam com a atuação de RIG. Os episódios vão além dos debates tradicionais, com a finalidade de entender novos ecossistemas e as oportunidades que surgem para a área. Será explorado, ainda, o papel de RIG no processo de implementação de estratégias de ESG (*Environmental, Social and Governance*), a fim de compreender os parâmetros e métricas nas vertentes ambiental, social e de governança. Por fim, a série será encerrada com profissionais que fizeram a transição e já atuam observando essas novas tendências.

IRELGOV LANÇA PODCAST TRANSFORMAGOV

LANÇAMENTO EM AGOSTO DE 2021

EPISÓDIO 1

“Tendências e desafios: qual é o nosso chamado?”



CONVIDADAS:



SUELMA ROSA
PRESIDENTE DO IRELGOV



VALÉRIA ROSSI
DIRETORA DE COMUNICAÇÃO
& ADVOCACY DO IRELGOV

COMITÊ GESTOR:



CREOMAR DE SOUZA
CONSELHEIRO DO EIXO ENSINO
E PESQUISA IRELGOV



NAYANA RIZZO
DIRETORA DE DIVERSIDADE
& INCLUSÃO DO IRELGOV



DENILDE HOLZHACKER
DIRETORA DO EIXO ENSINO
E PESQUISA IRELGOV

IRELGOV adere à “Coalition of Influencers” da OCDE

O IRELGOV aderiu à “Coalition of Influencers”, plataforma da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que reúne *stakeholders* dos setores público e privado, academia e sociedade civil que trabalham com o tema da integridade nos processos decisórios de políticas públicas.

Em 2010, a OCDE publicou recomendação específica sobre princípios de transparência e integridade no *lobby*. Desde então, a organização monitora a implementação dessa recomendação pelos países membros e em

processo de acessão e criou a “Coalition for Influencers” para debater o tema com representantes de governo, setor privado, academia e sociedade civil.

O objetivo da plataforma é examinar as ferramentas e os efeitos da defesa de interesses sobre o desenho e implementação das políticas públicas. A participação do IRELGOV na “Coalition of Influencers” insere o instituto nas discussões internacionais mais relevantes sobre lobby, transparência e integridade.

Liderança inclusiva e transformadora



IRELGOV e ESPM se uniram para oferecer bolsas para a *masterclass* “Liderança inclusiva e Transformadora aplicada às Relações Governamentais”. Ministrado pelas professoras Fatima Therezinha Motta e Denilde Holzhacker, a iniciativa abordará conceitos de diversidade e inclusão, vieses inconscientes e como a comunicação pode ser chave para criar ambientes seguros e fortalecer equipes produtivas.

Nova agência de comunicação



A Arteiras Comunicação é a nova agência do IRELGOV. Há mais de 25 anos no mercado e com sede no Rio de Janeiro, a empresa prestará serviços de assessoria de imprensa, gestão de mídias sociais e edição da revista Diálogos.

Diretórios internacionais

O IRELGOV acaba de ser registrado nos dois principais diretórios internacionais de *think tanks*: o diretório do *Think Tanks and Civil Society Program da University of Pennsylvania*, responsável pelo ranking mundial de *think tanks*; e o diretório *Open Think Tank Directory do On Think Tanks*, um *hub* de *think tanks* e

também responsável pela *School of Think-tankers*. Trata-se de um importante selo que contribuirá para aumentar a reputação e a credibilidade do Instituto como o principal *think tank* de relações governamentais do país, ampliando o diálogo com importantes atores do setor no cenário internacional.

Lobby no século 21

As democracias atuais podem obter muitos benefícios da regularização e normatização da atividade de *lobby*. Regras claras e transparência oferecem à população a segurança de que os diferentes interesses que naturalmente compõem uma sociedade estão sendo ouvidos e respeitados nas tomadas de decisão do poder público. Estes princípios, defendidos pelo IRELGOV, foram debatidos no dia 20 de maio em conferência virtual organizada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Já há um amplo reconhecimento do *lobby* como atividade legítima e necessária nas sociedades democráticas, desde que feito de forma transparente, íntegra e justa, com representação equilibrada dos grupos de interesse. Mas ainda há caminho a percorrer: dos 38 países membros da OCDE, apenas metade possui informações sobre profissionais

de Relações Institucionais e Governamentais (RIG) em atividade.

E existem desafios. A digitalização das sociedades, expressa de forma contundente na velocidade e nos impactos das mídias sociais, transformou profundamente o cenário de atuação do *lobby*. Ficou mais difícil distinguir discursos legítimos e descobrir a origem de determinados movimentos. O peso das redes sociais como instrumento de *lobby* cresceu de forma significativa. Utilizadas de forma estratégica, influenciam governos e populações.

Na ocasião, a OCDE publicou seu novo relatório "*Lobbying in the 21st Century: Transparency, Integrity and Access*", que avalia o quanto os países membros avançaram desde a "Recomendação sobre Princípios para Transparência e Integridade em *Lobby*", publicado pela organização em 2010.



O lobby é inclusivo? A ótica dos pretos e pretas

*Paulo Freire nos ensinou que “a inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades”. A comunidade de Relações Governamentais abraça, convive e aceita a diversidade? Convidamos profissionais com distintos lugares de fala para responderem à seguinte pergunta: o lobby é inclusivo? **Vamos falar sobre isso?***

Por Flávia Fernanda Costa, secretária-geral do Coletivo Pretas e Pretos em Relgov e advogada em Relações Governamentais e Verônica Hoe, cocriadora do Coletivo Pretas e Pretos em Relgov e gerente de Políticas Públicas no Facebook

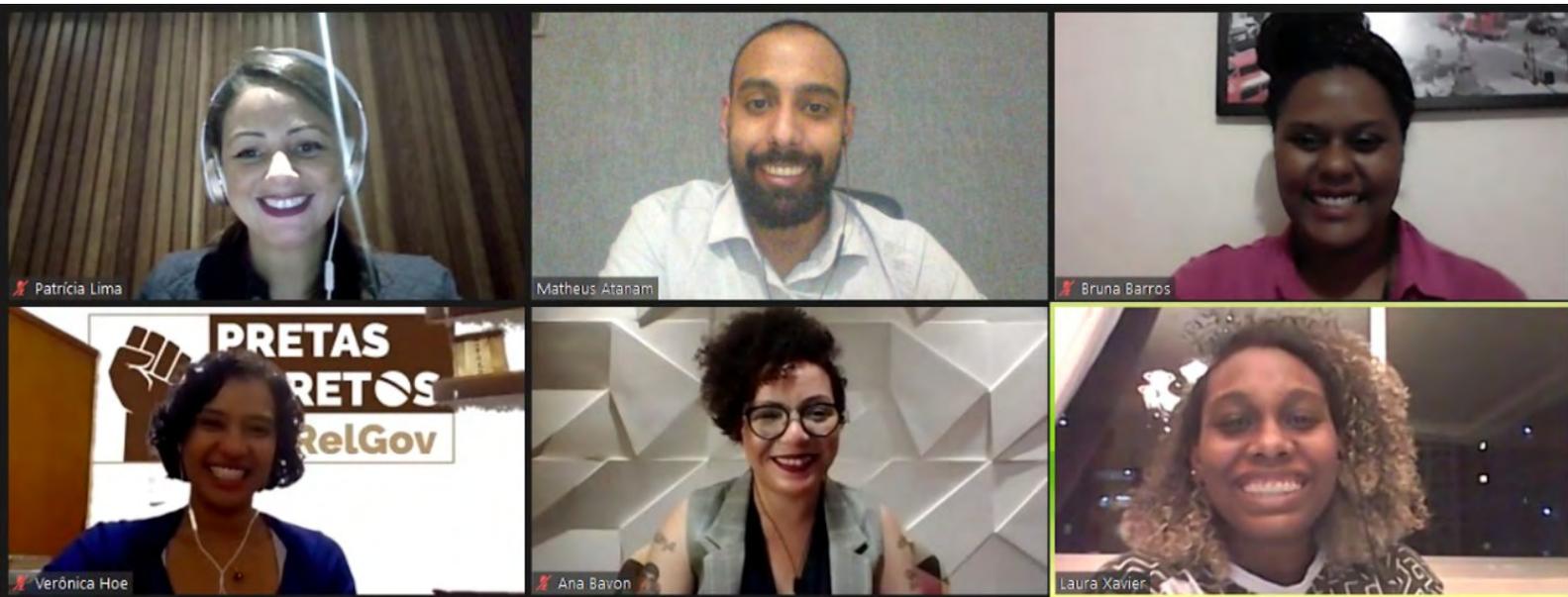
Em pesquisa recente realizada por uma plataforma de empregos em parceria com o Instituto Ghetto foi constatado que 47% dos profissionais negros não têm a sensação de pertencimento nas empresas em que trabalham. Além disso, 60% dos profissionais negros entrevistados já se sentiram discriminados no ambiente de trabalho. É este o tipo de desafio que pessoas negras precisam enfrentar diariamente no mundo corporativo.¹

Esses dados refletem a falta de representatividade ou, em outras palavras, a quase ausência de políticas sólidas de diversidade e inclu-

são nas empresas, embora este cenário venha progredindo de maneira incipiente. Quando trazemos essa discussão especificamente para o âmbito das Relações Institucionais e Governamentais (RIG), o panorama não é diferente. A subrepresentação neste segmento profissional é uma realidade severa, sobretudo nos cargos de liderança.

Me diga: quantos profissionais negros você viu quando abriu o Anuário Origem? Quando você vai diligenciar na Câmara dos Deputados ou no Senado Federal, quantos negros estão deliberando com assessores ou parla-

Foto: Primeiro webinar coletivo Pretas e Pretos



mentares e não na copa servindo “cafezinho”? Quantos negros há na empresa em que você trabalha? Quantos negros integram os conselhos deliberativos e diretorias das principais instituições representativas de Relações Governamentais?

Foi a partir desses desconfortos, que fazem parte do cotidiano de profissionais negros da área, que surgiu o Coletivo Pretas e Pretos em Relgov. Entre nossos objetivos está aproximar a composição dos times de RIG das métricas sociais, afinal representamos cerca de 56% do quantitativo populacional no Brasil. Para mais, o coletivo surgiu como um espaço de troca, de parceria e de aquilombamento; discussão de políticas públicas voltadas para essa população; e engajamento de aliados nesse processo de inclusão.

Para Vivian Oliveira, uma das participantes do Coletivo Pretos e Pretos em RIG, participar

do coletivo trouxe grandes amizades, além de *networking*. “O pertencimento é algo muito importante, quando se está começando uma carreira nova, tem sido enriquecedor atuar como coordenadora de um eixo tão relevante para o grupo. Somos chamados a pensar em ideias e soluções que contribuam para que cada vez mais pessoas negras ocupem espaços em RIG, do estágio a cargos de diretoria. O caminho é longo e nem sempre fácil, mas contar com o apoio de um grupo tão extraordinário como o nosso nos ajuda a manter o foco.”

Despertar nos profissionais de RIG a necessidade de discutir o racismo estrutural e institucional é uma das provocações do coletivo. Atualmente, as discussões ainda estão restritas aos movimentos negros e à academia, mas se pretendemos ampliar a diversidade nas organizações e na carreira de RIG é essencial que vejamos o quanto o racismo nos impede de avançar nesse processo de inclusão.

SALOMÃO, Mateus, and ARAÚJO, Ana Luísa. Pesquisa: 47% dos profissionais negros sentem que não pertencem ao ambiente de trabalho. Brasília. Correio Braziliense.

<https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/06/4929330-diversidade-inclusao-no-mercado-de-trabalho.html>. Accessed 09 junho 2021.



O lobby é inclusivo?

A ótica dos LGBTQIAP+

Helga Franco, aliada e conselheira para o eixo Diversidade e Inclusão e diretora de Relações Governamentais da Nestlé Brasil e Leon Rangel, aliado, cocriador do Coletivo Diversidade em RIG e consultor na Barral M Jorge (BMJ)

Não é novidade a importância que diversidade e inclusão alcançaram no mundo do trabalho. A inclusão da diferença traz benefícios organizacionais diretos, como aumento de criatividade, ambiente de trabalho saudável, inovação pelas diferentes perspectivas de vida e mundo, maior capacidade de resolução de conflitos e menor *turnover*, entre diversos outros. A pauta vai além: corrigir injustiças de grupos tradicionalmente ignorados no mercado de trabalho – ou que nunca tiveram acesso aos altos cargos do mundo corporativo.

Entre esses grupos está o dos profissionais LGBTQIAP+, que desde os anos 1990 tem ganhado cada vez mais espaço, mas que continua enfrentando resistências importantes para ingresso no mercado de trabalho. Os dados são reveladores. Pesquisa recente da OutNow¹, ONG norte-americana, mostra que um em cada três gestores homossexuais no Brasil já tem coragem de se abrir no ambiente de trabalho. Apesar disso, segundo pesquisa

concluída entre 2020 e 2021 pela consultoria Santo Caos, 61% dos LGBTQIAP+ escondem o fato na empresa em que atuam, enquanto 41% disseram já ter sofrido discriminação².

Cada vez mais empresas, ONGs, fundações e órgãos do setor público têm aderido a práticas de inclusão LGBTQIAP+. Iniciativas setoriais também começam a aparecer, como as comunidades de profissionais do mercado financeiro e do esporte.

A universidade de Harvard indicou em diversos estudos que as empresas atuais dependem de diversidade para melhorar suas capacidades coletivas. Cada liderança que surge de algum grupo hoje excluído das altas posições corporativas e governamentais oferece perspectivas e características novas, o que não é diferente para líderes LGBTQIAP+, que são especialmente notados em pesquisas organizacionais por seu caráter empático e acolhedor das diferenças. São grandes as contribuições



para o aumento da criatividade e criação de ambiente saudável e inclusivo, pautado no respeito e no sentimento de pertencimento. E aí chega-se à pergunta: como o grupo LGBTQIAP+ é tratado na área de Relações Institucionais e Governamentais? Esse diagnóstico ainda não existe hoje para além de algumas percepções gerais de quem trabalha no setor.

Como explica Rafael Wowk, gerente de Relações Governamentais do Nubank: *“Ao tratarmos especificamente da diversidade LGBTQIAP+, o primeiro ponto é compreender que estamos diante de um fenômeno complexo, com diversas camadas e barreiras específicas que ainda impedem o amplo acesso de indivíduos à plena cidadania. Um exemplo é o receio que ainda existe por muitos profissionais em viver amplamente sua orientação sexual sem*

temer implicações negativas para a carreira. Empresas inclusivas atraem esses talentos e, com eles, formam times mais fortes e diversos. Em RIG não é diferente. Embora ainda exista temor de consequências negativas para os profissionais que se assumem, a bandeira do respeito prevalece.”

As percepções, felizmente, são bastante positivas: de que é um nicho de mercado relativamente privilegiado para a diversidade LGBTQIAP+ onde, no boca-a-boca, todos os profissionais sabem e conhecem algum colega LGBTQIAP+ do ofício de lobista ou *public affairs*. O grupo “Diversidade em RIG” surgiu justamente por conta dessa percepção. Criado no início de 2020 por Gabriel Borges e por mim, consultores da BMJ, o grupo de *WhatsApp* foi uma ideia para aproximar e co-



nectar colegas setoriais que enfrentam os mesmos desafios e careciam de um espaço de comunicação à exemplo do que o “Dicas - Mulheres em RIG” e “Pretos e Pretas de RIG” fizeram para promover a inclusão de seus grupos no nicho.

Outras iniciativas foram predecessoras do “Diversidade em RIG”, entre elas o GAMES (Government Affairs, Media, Entrepreneurs and Supporters), grupo LGBTQIAP+ de São Paulo. Criado por Salomão Cunha Lima, Fábio Cabral e Anselmo Takaki em 2015, o grupo iniciou com encontros semanais descontraídos, como *happy hours* mensais, que aproximavam os RIGs da capital paulista que buscavam ampliar diversidade e inclusão em suas empresas e empreendimentos. Com o tempo, o GAMES se expandiu e se tornou uma plataforma ampla para a diversidade no ambiente de trabalho em vários outros caminhos profissionais. Neste período, foram realizados grandes eventos e iniciativas pelo grupo, tendo reunido muitas pessoas em torno da temática, apoiando as empresas na implementação do tema. Hoje, o GAMES tem como propósito colocar a diversidade em pauta e ação, por meio do diálogo e engajamento, para promover transformação social.

Para Takaki, Relações Institucionais da Associação Brasileira das Indústrias de Produtos de Limpeza e Afins – ABIPLA e um dos fundadores do IRELGOV, as políticas de diversidade e inclusão para LGBTQIAP+ em geral cresceram nos últimos anos, resultado alcançado pelos grupos de pressão em torno da política institucional, em particular, com a possibilidade de casamento homoafetivo. “Atualmente cerca de 30 países aceitam tal conjugação, isso vem ocorrendo desde 2001 na Holanda. São apenas 20 anos para mudar uma estrutura socioeconômica sexista e LGBTQIAP+fóbica. Demandará mais tempo para uma equalização decente.”

Foi inclusive pensando em manter um grupo para o setor que o Diversidade em RIG surgiu. Por conta da pandemia da Covid-19, o novo grupo conseguiu atrair profissionais fora do eixo São Paulo-Brasília, alcançando todo o Brasil. E não se limitou a RIG estritamente, mas atraiu diversos profissionais que trabalham com ou mesmo dentro do governo. De consultorias a multinacionais, passando por ministérios e secretarias estaduais, ONGs e *startups*, permitindo a conexão entre diversos profissionais, o compartilhamento de experiências e iniciativas – corporativas e de políticas públicas –, divulgação de vagas e até mesmo alguns encontros virtuais que, no pós-pandemia, quem sabem permitam a criação de animados encontros regionais. As portas ficaram abertas ainda a participantes de outros coletivos da diversidade no setor - o contato com todos que lutam pela inclusão é sempre importante.

Com o tempo, podemos ser mais ambiciosos a ponto de que o grupo evolua para influenciar as políticas públicas brasileiras voltadas aos LGBTQIAP+ e também para endereçar o grande desafio das lideranças inclusivas no mundo corporativo e governamental. Se hoje sabemos que há muitos LGBTQIAP+ no mercado de RIG; líderes empresariais e em altos cargos do governo que sejam abertamente assumidos ainda são uma raridade. Assim, a partir da conexão, espera-se que haja apoio mútuo e um maior conhecimento de colegas LGBTQIAP+ para que se crie uma rede de apoio.

O grupo hoje é uma plataforma de aproximação e rede de apoio, mas com grande potencial de, organicamente, levar à construção de diversas iniciativas importantes – a exemplo de outros coletivos do setor, como o de mulheres e pretos e pretas em RelGov. O futuro pode aguardar boas novidades.

¹Referência Pesquisa OutNow

² Pesquisa consultoria Santo Caos



O lobby é inclusivo? A ótica das pessoas com deficiência

Verônica Hoe, aliada, cocriadora do Coletivo Pretas e Pretos em Relgov e gerente de Políticas Públicas no Facebook e Christiane Aquino Bonomo, co-fundadora do Movimento Down e cônsul-geral adjunta do Brasil em Londres.

De acordo com o IBGE, há cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, ou seja, 25% da população. Num primeiro olhar, um desavisado pode achar que pessoas com deficiência (PCD) já estão inseridas no mercado de trabalho, dado os 30 anos de existência da lei de cotas. Porém, basta olhar para o lado nas organizações para perceber o quanto a lei ainda é descumprida ou o quanto, apesar de estarem presentes no ambiente de trabalho, a inclusão de PCDs está aquém do ideal em qualidade e quantidade. De acordo com pesquisas realizadas, em 2019, do total de PCDs no Brasil, apenas 0,9% estavam presentes no mercado de trabalho.¹

Quando tratamos de pessoas com deficiência cabe diferenciar os tipos: física (visual, auditiva e de mobilidade), intelectual e sensorial. Ao tratar de diversidade e inclusão, devemos olhar para todas essas pessoas que buscam seu espaço no mercado e seu direito de trabalhar.

Vamos pensar nesse ponto, voltados agora para a profissão de RIG: quantos profissionais de Relações Governamentais você conhece que são pessoas com deficiência? Se identificou algum a segunda pergunta é: quantos estão em cargos de liderança? A partir de reflexões como essa é que precisamos iniciar nossos debates e nossa avaliação do quanto a profissão de RIG tem sido diversa e inclusiva de fato. Temos muito o que avançar!

Na defesa de interesse, é possível ver pessoas com deficiência muito mais na área de *advocacy* de políticas voltadas para esse tema; porém, dificilmente veremos ser contratada uma pessoa com deficiência (seja ela qual for) para defesa de interesses privados em uma empresa, por exemplo.

Diferentemente dos demais grupos historicamente marginalizados, a invisibilidade das PCDs é mais pronunciada. Nossa infraestrutura física, despida de acessibilidade nas cidades impede a circulação de pessoas com deficiên-



cia. Além disso, quando pensamos em deficiências sensoriais ou intelectuais, enfrentamos as dificuldades atitudinais e também relacionadas à educação. Essas barreiras, além da falta de acessibilidade e de políticas públicas inclusivas, impedem o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua chegada aos cargos de liderança.

Caio Leonardo, presidente da Comissão de Relações Governamentais da OAB/DF e líder da área de Relações Governamentais no escritório Honda, Teixeira, Araújo, Rocha Advogados confirma essa realidade. *“Imagine uma mulher ou um negro serem convidados a entrar pela porta dos fundos de uma empresa para uma entrevista, ‘porque não dá para você entrar pela frente’. É assim em todo lugar, praticamente, se uma cadeira de rodas é o seu modelo de entrada no mercado de trabalho”*. Para Leonardo, esta é apenas uma das perspectivas sobre o mundo do trabalho que as pessoas com deficiência oferecem ao debate. *“É intrigante, agora da perspectiva do profissional de RIG, que a primeira opção da pessoa com deficiência seja a de atuar em advocacy. Porque construir direitos como parte de uma organização da sociedade civil é o caminho profissionalmente mais digno para essa população, diante das alternativas, que são os sinais de trânsito ou viver institucionalizado”*, complementa.

Um estudo da consultoria McKinsey² apontou que a inserção de funcionários com deficiência intelectual, por exemplo, impacta positivamente na saúde e no ambiente organizacional, pois aumenta a motivação dos trabalhadores e desenvolve habilidades de maior cooperação e resolução de conflitos por parte da liderança. Um exemplo é o da rede de farmácias Walgreens, nos EUA, que experimentou aumento da assiduidade e retenção de funcionários quando começou a contratar

mais autistas. Um de seus centros de distribuição mais eficientes contava com alta porcentagem de funcionários com o transtorno. Pessoas com deficiência tendem a valorizar mais seus empregos e a oportunidade dada, mantendo altas taxas de fidelidade à empresa. Já é bem reconhecido que quanto menor o *turn over*, maior o crescimento e a produtividade da empresa.



Caio Leonardo

Presidente da Comissão de Relações Governamentais da OAB/DF e líder da área de Relações Governamentais no escritório Honda, Teixeira, Araújo, Rocha Advogados

Imprescindível pensar que, ao contratar uma pessoa com deficiência, as organizações precisam se preparar para incluí-las. Adaptar estruturas, processos e treinar colaboradores para receber esses profissionais é essencial para garantir a inclusão adequada e a possibilidade de crescimento de carreira delas.

No Brasil, as referências na área de educação profissional inclusiva são o Sistema S (Senai e Sesi, em particular) e a Associação Nacional do Emprego Apoiado (ANEA), que desenvolveu metodologia moderna de apoio a grandes empresas na contratação de PCD no país.

Para saber mais sobre a metodologia da ANEA acesse www.aneabrasil.org.br



O lobby é inclusivo? A ótica das pessoas 50+

Helga Franco, aliada e conselheira para o eixo Diversidade e Inclusão e diretora de Relações Governamentais da Nestlé Brasil e Leon Rangel, aliado, cocriador do Coletivo Diversidade em RIG e consultor na Barral M Jorge (BMJ)

A pirâmide virou pera e se engana quem ainda não entendeu que os 30 milhões de idosos brasileiros são sim agentes de grandes transformações. Nos próximos anos o grupo dos 50+ vai ser responsável por um verdadeiro “tsunami”, não somente nos padrões de consumo, mas também no mercado de trabalho.

A idade não pode ser justificativa para simplesmente banir talentos e excluir dos espaços de trabalho pessoas completamente ativas. Os efeitos são nefastos para os dois lados: empresas se privam da experiência e os profissionais passam a experimentar impactos psicológicos, financeiros e até na saúde.

E não estamos falando apenas de posições seniores. O Censo de Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) aponta que o número de matriculados entre 60 e 65 anos em cursos de ensino superior aumentou 46,3%. São quase 19 mil universitários em faculdades

públicas e privadas. Essa reinvenção profissional é fato e voltar à sala de aula será cada vez mais comum na maturidade.

Felizmente já vemos empresas comprometidas (em todos os níveis) com programas de diversidade e inclusão para o público 50+, mas também devemos reconhecer que ainda temos muitas ações pontuais desconectadas do propósito inicial.

E foram as portas abertas que proporcionaram uma nova fase profissional para Rodrigo Almeida, sócio sênior da Barral M Jorge (BMJ). Rodrigo nos conta que a saída do mundo corporativo e a migração para a atuação como consultor foi planejada: *“Como consultor eu poderia ter mais liberdade e experiências diferentes. Exatamente no dia seguinte após me aposentar na Monsanto eu iniciava minha jornada na Barral M Jorge. Os amigos me perguntaram se eu não tiraria um ano sabático ou se não faria o caminho de Santiago de*



Compostela. Mas eu não esperei sequer um dia.”

Para ele, a transição trouxe sim impactos: *“Abrir meu computador no primeiro dia de trabalho pós-aposentadoria e não ter um e-mail na minha caixa. Confesso que fiquei ansioso, mas aos poucos coloquei meu network em prática e expandi minha base de relacionamentos. Não existe felicidade sem relacionamentos. Isso, aliado ao fato de trabalhar influenciando políticas públicas, me faz hoje mais feliz do que eu era antes”.*

E justamente para auxiliar profissionais no momento da transição nasceu, há 5 anos, a Maturi, plataforma pioneira que reúne oportunidades de trabalho, desenvolvimento pessoal, capacitação profissional, empreendedorismo e *networking* para pessoas maduras – 157 mil profissionais já se conectaram, aprenderam, ensinaram ou encontraram novas oportunidades de trabalho por meio dessa plataforma.

E é nessa plataforma que Rodrigo Almeida, sócio da Barral M Jorge, divulga o mercado de Relações Governamentais e os benefícios da diversidade etária nos ambientes de trabalho e, claro, lidera essa revolução pelo direito de envelhecer trabalhando com dignidade.

Mas reforça: *“A transição de carreira para Relações Governamentais é mais difícil porque ainda há muito desconhecimento. Talvez o que precisamos fazer é tornar essa profissão conhecida. Questões básicas mesmo. Mostrar o que é o trabalho e depois como fazer para trazê-los. Ou seja, essa missão é de todos e todas”.*

Rodrigo não parou e não quer parar. Nós também não podemos.



¹ Mais informações sobre o Censo da Educação Superior 2019 em https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf

² Mais informações sobre a Maturi em www.maturi.com.br

LOBBY

UM INSTRUMENTO ÉTICO DA DEMOCRACIA

*DEFENDER AS BOAS PRÁTICAS
DA ATIVIDADE É UM DOS PRINCIPAIS
COMPROMISSOS DO IRELGOV*

FAÇA PARTE DESTA DIÁLOGO

WWW.IRELGOV.COM.BR



Carolina Venuto, Suelma Rosa e os desafios para ir além do rótulo de gênero

Ter lideranças femininas à frente de empresas privadas, associações de classe ou em cargos públicos já não provoca o espanto de antigamente. No passado, a inserção de mulheres em ambientes para além do lar encorajava frases sexistas, como a imortalizada pelo jornalista e dramaturgo Nelson Rodrigues (1912-1980), um dos escritores mais importantes do Brasil: "As feministas querem reduzir a mulher a um macho mal-acabado" ¹, dizia.

Mas se não há espanto, ainda assim falta muito para se normalizar a presença de mulheres em locais majoritariamente masculinos. E é sobre essa questão – a liderança feminina – que conversamos com Suelma Rosa, presidente do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV), e Carolina

Venuto, presidente da Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais (ABRIG). Ambas são executivas que têm na rotina de suas carreiras mais obstáculos do que seus colegas homens - só porque são mulheres.

ENTREVISTA**Carolina e Suelma trocaram perguntas, desafios e experiências que certamente rondam a atividade feminina em cargos de liderança em outros setores. O resultado dessa conversa inspiradora você confere a seguir:**

Carolina: Muito obrigada pelo convite. Acredito que estamos provocando uma mudança no nosso setor. Pensei nas perguntas para fazer, a partir do que eu mesma tenho vivido neste ano como presidente da ABRIG. Durante esse período como presidente do IRELGOV ocorreu alguma situação que te surpreendeu? Que você achou que não aconteceria nos dias de hoje?

Suelma: Desde que decidi me candidatar à presidência do IRELGOV já pretendia criar um eixo de trabalho pela diversidade e inclusão. E ouvi de algumas pessoas que eu não deveria fazer isso, porque eu já era reconhecida como uma feminista e isso poderia deixar a impressão de que eu só trabalharia pelas mulheres. Respondi que, se isso acontecesse, eu teria cumprido meu papel. Isso me espanta, porque acredito que esse tema, o da diversidade, já deveria estar na agenda. Mas não está.

Carolina: Diferente da Suelma, eu entrei na presidência da ABRIG de uma forma não planejada e já tive, de cara, questões para resolver. Nos primeiros seis meses, não consegui me dedicar à pauta feminina, pois tinha outras coisas urgentes para tratar. E, ainda assim, era enxergada como alguém que só trabalhava para as mulheres. Isso

me surpreendeu, porque eu vinha tentando colocar a casa em ordem, inclusive reformulando o código de ética da associação. Mas fui apontada como alguém que só estava trabalhando pela inclusão das mulheres. Foi curioso porque, na ocasião, eu me culpava, justamente, por achar que estava negligenciando essa questão. A partir daí, percebi que não importava o que estava fazendo: já haviam colado um rótulo em mim.

Suelma: Foi muito interessante pontuar que, desde o início, a gente decidiu se unir. Acabamos conseguindo construir uma relação de confiança. O que você acredita que contribuiu para isso?

Carolina: Acho que já existia um espírito coletivo que ia nesse sentido. A questão já vinha permeando nossa área, mostrando que as mulheres deveriam se unir e colaborar. Ainda assim, me surpreendi quando recebi seu convite para conversar. Tive de me despir de qualquer pré-conceito e decidir que, a partir dali, as coisas seriam diferentes.

Suelma: Nós duas assumimos nossas funções no mesmo dia, o que gerou comentários e reforçou o fato de sermos duas mulheres em cargos de liderança no nosso setor. E foi justamente por isso que decidi me reunir com você, Carol. Porque nós éramos duas mulheres em cargos de liderança. Além disso, eu sabia que você também buscava essa união.

Carolina: Pois é. Mas, num primeiro momento, eu cheguei a desconfiar do seu convite (risos). Acho que vivia a tal “síndrome de impostora”² (risos).

Suelma: Eu te entendo. Também me sinto assim às vezes, apesar das pessoas acharem que não, pela minha postura e tom de voz. Mas eu me questiono o tempo inteiro. E

ENTREVISTA

acredito que é justamente por isso que precisamos do apoio uma da outra.

Carolina: Sim! Porque estou sempre me perguntando: apesar de saber que estamos fazendo muito por uma maior inclusão das mulheres no nosso segmento, será que isso vai ser suficiente? Tem algo mais que poderíamos fazer? Isso me vem à cabeça quando vejo ainda casos de mulheres sendo assediadas, como ocorreu com a deputada estadual de São Paulo Isa Penna (PSOL), em plena Assembleia Legislativa de São Paulo³. Todos os dias a gente vê acontecer esse tipo de coisa. E por isso me pergunto se estamos conseguindo transformar alguma coisa. O que acha disso? Acredita que a mulher a ocupar o cargo de presidente do IRELGOV, nas próximas décadas, vai encontrar um cenário diferente?

Suelma: No começo da minha carreira, quando trabalhava com projetos de cooperação internacional, que impactavam poucas pessoas, pensava que não era suficiente. Posteriormente, trabalhando para o governo e atingindo muito mais gente, também achava isso. E mesmo quando fui para a ONU, para tocar projetos que impactavam milhões de pessoas, também não achei suficiente. Hoje, acredito que, quando conseguimos mudar apenas uma pessoa, isso já é muito. Mas é só por hoje. Amanhã, já temos novas coisas a lidar. Tudo o que fazemos é pouco, se pensarmos no amanhã. Porque trabalhamos para construir um futuro. Da mesma forma que agiram outras mulheres, no passado, como as sufragistas do século XXI, por exemplo. O que ocorre é que as realizações das mulheres sempre foram diminuídas ou apagadas. Um exemplo é Cleópatra, uma personagem que as pessoas conhecem pela sensualidade e não é reconhecida como a grande lí-

“

Muitos ainda nos olham como mulheres que só discutem assuntos femininos. Temos muitos temas importantes a tratar, como acabar com a percepção negativa que a sociedade tem do lobby”.

Suelma Rosa

der que foi. Da mesma forma que a rainha Elizabeth I (1533-1603), da Inglaterra, ficou mais conhecida por não ter casado e tido filhos e Isabel I, a Rainha de Castela, teve sua importância reduzida na história da unificação da Espanha. Porque a história ainda está sendo construída e contada. Talvez em 2040 vão lembrar da gente como pessoas que decidiram contar a história de diferentes mulheres que foram abrindo as portas umas para as outras. O mais importante que estamos fazendo é contar essa história, que um dia será celebrada.

ENTREVISTA

Acredito que precisamos renovar a narrativa sobre lobby. Não basta tornar o setor mais inclusivo e diverso. Precisamos de um marco legal”.

Carolina Venuto



Suelma: Minha pergunta agora é sobre as Relações Governamentais. Porque acredito que muitos ainda nos olham a partir de um rótulo, como mulheres que só discutem “assuntos femininos”. Mas não somos só isso. Estamos liderando duas instituições que trabalham reputação e posicionamento das relações governamentais no Brasil. E temos um tema importante a tratar, que é a percepção negativa que sociedade, imprensa e parlamentares têm do *lobby*. Então, minha pergunta é: o que pode ser feito para o fortalecimento do entendimento de que o processo de consolidação do *lobby* contribui para o desenvolvimento da democracia?

Carolina: Acredito que precisamos renovar a narrativa. Enquanto não houver uma

regulamentação legal sobre esse assunto, continuaremos a ter que explicar que *lobby*, *advocacy* e Relações Governamentais são legais. Ainda não basta investir na capacitação dos profissionais da área, nem tornar esse setor mais inclusivo e diverso. E nem fechar acordos para a autorregulamentação. Existe uma resistência que não é por falta de conhecimento. Precisamos de um marco legal para derrubar todas as dúvidas.

Carolina: E entre seus projetos de longo prazo, que sei que são muitos, qual deles você entregaria amanhã, se fosse possível?

Suelma: Como fã de Winston Churchill (1874-1965) e da construção de narrativas, sinto falta de mais produção de conteúdo, por parte da comunidade de Relações Governamentais no Brasil. A gente faz, mas esquece de contar o que estamos fazendo, como estamos fazendo. Não estamos refletindo sobre isso. Se, em um passe de mágica, eu pudesse entregar um projeto seria o do selo editorial do IRELGOV, com a publicação de vários livros. Porque todas as vezes que escuto um colega falando sobre sua experiência, aprendo um pouco. Todos têm algum conhecimento para compartilhar, transformar em artigo, que vai ajudar a consolidar nossa atividade. Se pudesse, lançaria vários livros ao mesmo tempo, para construir mais conhecimento que desmistifique, profissionalize e eleve os padrões de gestão da atividade.

Suelma: Minha próxima pergunta retoma o tema de ser mulher em um mundo que não é equânime. E você tem uma particularidade de, além de ser uma liderança feminina, você é jovem e é empreendedora. Uma combinação de desafios. Qual mensagem você deixaria para outras jovens que queiram liderar, mesmo que tenham que assumir vários papéis ao mesmo tempo?

ENTREVISTA

Carolina: Acredito que a primeira coisa a dizer é que todas nós podemos realizar nossos desejos. É claro que sou privilegiada, sou branca, cisgênero⁴, de classe média alta, então tive muitas ferramentas à minha disposição – o que não é uma realidade para a maior parte das brasileiras, infelizmente. Mas, ainda assim, é preciso não duvidar de si. Aprendi a me respeitar, a chegar no final do dia e afagar a mim mesma. Enquanto eu duvidei da minha capacidade ou fiquei achando que não era boa o suficiente, não conseguia chegar a lugar nenhum. Sempre fui tímida e introvertida e não sabia como seria uma boa profissional de *lobby* dessa forma. Por outro lado, sempre fui muito disciplinada. A virada de chave ocorreu porque recebi estímulos externos, principalmente vindos da minha mãe, que me fizeram acreditar mais em mim. Aliás, conto como foi a minha trajetória pessoal no capítulo que escrevi para o livro *Relações Governamentais sob a Ótica Feminina*⁵. Mas até eu entender quem eu era e onde queria chegar foram anos de terapia (risos). Para outras mulheres, o meu conselho é: olhem para dentro, entendam quem vocês são e usem essas ferramentas internas para conquistar o que desejam.

Suelma: Isso que você contou reforça a necessidade de termos representatividade.

Essas referências precisam estar em mais lugares, para tornar mais fácil o reconhecimento das ferramentas internas que vão possibilitar alcançar os objetivos.

Carolina: Tem uma frase muito boa sobre essa questão da representatividade, da Janete Vaz, presidente do Conselho de Administração do grupo Sabin. Assisti a uma palestra dela, onde ela terminava dizendo: tem mulher que quando não vê, não consegue ser. Daí a importância de ter modelos. Eu venho fazendo um exercício que é sempre votar em mulheres, em qualquer tipo de eleição.

Carolina: Com relação à pauta da diversidade, você consegue imaginar que um dia a gente não precise mais lutar por ela?

Suelma: Acho que essa luta nunca vai terminar. Já tivemos muitos ganhos, é verdade. Quando entrei na faculdade, ninguém falava sobre diversidade. Mas, se pararmos para pensar, tudo isso já estava na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que é de 1948. E lá está escrito que todos nós, seja mulher ou homem, somos iguais e temos os mesmos direitos. Isso é tão básico e, ao mesmo tempo, complexo, por conta da estrutura social da nossa espécie, que é tribal. Nós construímos nossa identidade a partir dos nossos grupos e na diferenciação de ou-

“

Acho que a luta pela causa da diversidade nunca vai parar. Houve transformações, mas ainda passaremos por outras e essa jornada nunca vai terminar – ainda que melhore”.

Suelma Rosa

tros grupos. Temos dificuldade de entender que somos iguais e precisamos lutar contra esse processo identitário que passa pela diferenciação do outro. No Brasil, fomos por muito tempo tratadas como minoria. Acreditamos que as mulheres e a população negra fossem minoria. Quando, na verdade, não são. Nos acostumamos com isso, com essa diferença em termos de direitos e oportunidades. Houve transformações, mas ainda passaremos por outras e essa jornada não vai terminar – ainda que melhore.

Para terminar esse bate-papo, uma pergunta para as duas: no dia a dia do trabalho, o que é mais difícil de enfrentar, enquanto mulheres?

Carolina: A gente está falando de um ambiente que é bastante masculinizado e que inclui uma série de regras informais que foram criadas por homens. Fico incomodada, por exemplo, de discutir questões por *WhatsApp* ou mesmo durante um *happy hour*. O mais adequado seria fazer uma reunião de verdade, com a realização de uma ata. Também me incomodam comentários a respeito do ambiente ficar mais agradável e bonito por conta da presença de mulheres. São coisas que parecem pequenas, mas

não são. Um bom exemplo é que eu e meu marido trabalhamos no mesmo ambiente. Mas, pela manhã, ao se vestir, eu preciso me preocupar muito mais do que ele sobre como vou me apresentar. Para ele, basta usar um costume, camisa e gravata. Eu preciso cuidar do cabelo, fazer as unhas, além de pensar no decote, nas cores e na modelagem da minha roupa, para não transmitir essa ou aquela mensagem. Há um conjunto de regras que não estão escritas, mas que existem, que tornam o nosso trabalho mais oneroso e cansativo. Isso, fora as ocasiões de assédio – que pioraram muito com as atividades sendo feitas de maneira online. Ficamos ainda mais desprotegidas e expostas a isso. Porque nas reuniões presenciais, consigo me cercar de regras e formalidades que acabam me protegendo.

Suelma: Gosto do que faço e estou acostumada a trabalhar muito. O trabalho não me cansa. O que me esgota é o stress frequente vivido em situações de falta de respeito comigo ou com outras mulheres. E ter que pensar, em cada uma delas, se vou ou não reagir. Já teve um tempo em que eu comprava todas as brigas. A maturidade tem me feito refletir sobre qual o melhor momento para pontuar essas coisas. Mas somente o fato de precisar sempre fazer isso é cansativo.

¹ Flor de Obsessão: as 1000 melhores frases de Nelson Rodrigues

² Síndrome de impostor é um termo psicológico que descreve um comportamento no qual a pessoa dúvida de suas realizações e tem um medo persistente de ser exposta como uma fraude, como incompetente.

³ A deputada estadual de São Paulo Isa Penna (PSOL) acusa o também deputado Fernando Cury (Cidadania) de tê-la assediado durante sessão na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp), em dezembro de 2020. A ação do deputado foi denunciada por meio de um vídeo.

⁴ O termo cisgênero se aplica às pessoas que têm anatomia, sexo e biologia alinhados ao gênero ao qual se identifica.

⁵ O livro *Relações Governamentais sob a Ótica Feminina* (selo Diálogos IRelGov), com organização de Beatriz Gagliardo, série Diálogos Irelgov, 2021.

Diversidade: uma realidade nos processos de recrutamento e seleção?



Carlos Parente

Sócio-diretor da Midfield Consulting e diretor de Carreira & Futuro da Profissão do IRELGOV

De uns tempos para cá, a diversidade no ambiente de trabalho tem estado em pauta na mídia, nas redes sociais e nas conversas das pessoas. Por isso, as organizações que não discutem o assunto ficam alheias ou, quando não querem se adaptar incorporando esse movimento, correm o sério risco de sofrer com crises de imagem que, num mundo em que a informação circula em velocidade acelerada, são difíceis de serem superadas.

Em um mercado crescentemente globalizado, a diversidade vai além de respeitar e aceitar as diferenças. O ponto fundamental é que uma equipe com perfis diversos é mais rica em talentos e isso contribui para que haja colaboradores mais felizes e com maior produtividade e, consequentemente, para que sejam alcançados melhores resultados, com mais valor para os produtos

e serviços da empresa, o que aumenta o sucesso da organização.

Há cada vez mais gente interessada em discutir esse assunto, além de vê-lo priorizado nas empresas com que se identificam. Uma companhia pode arriscar perder a preferência ou a fidelidade de clientes e consumidores se ignorar esse movimento.

Entendemos que não se trata de planar em um vento passageiro, mas sim de respeitar o progresso social pelo qual o mundo está passando. A diversidade também aumenta a retenção de colaboradores e fortalece o conceito e a aceitação da marca empregadora.



Diversidade vai além de aceitar as diferenças. Uma equipe com perfis diversos é mais rica em talentos e isso aumenta a produtividade e melhora resultados”.

Carlos Parente

Assim, a diversidade deve ser uma preocupação de todos na empresa. Garantir essa prática significa dar oportunidades para que a pessoa desempenhe melhor sua função.

Promovendo a diversidade

O primeiro e fundamental movimento na empresa em direção à promoção da diversidade é fomentar e incrementar discussões sobre o assunto, por meio de manifestações das lideranças, ações de comunicação e engajamento e implantação de um Programa de Diversidade e Inclusão, contemplando diretrizes que possam ser seguidas por todos na empresa.

Esses programas devem estabelecer normas para potencializar a diversidade e a inclusão em seus processos seletivos e nos relacionamentos com demais fornecedores e parceiros. Há empresas que, além disso, criam comitês ou comissões permanentes sobre diversidade.

Mas esse tipo de discussão não pode ficar apenas em conversas, são necessárias ações efetivas que concretizem e incentivem maior diversidade em seus processos e em suas equipes.

Não há mais espaço para que a cultura da discriminação continue afastando determinados grupos sociais ou minorias do merca-

do de trabalho ou sujeitando-os a situações vexatórias. Por exemplo: as diferenças salariais entre homens e mulheres em posições semelhantes.

Para Raul Cury Neto, sócio-gerente da consultoria Vittore Partners, “o tema tem avançado com consistência significativa nos processos de *searching*”. Segundo Cury Neto, os clientes já solicitam, no briefing das vagas, as premissas de diversidade. “Áreas como Jurídico, Tributária, Compliance e Assuntos Corporativos estão mais adiantadas no tema. Mas outras áreas vêm também avançando nos últimos anos”, realça.

Por isso, ele defende que as ações sobre diversidade sejam cada vez mais intensificadas. “Os líderes precisam facilitar e promover mais o processo de inclusão no ambiente corporativo. As equipes de RH também podem e devem apoiar uma postura mais afirmativa. A questão racial vem avançando em compreensão e acolhimento, porém precisa andar mais rápido”, explica.



Critérios de diversidade avançam nos processos seletivos

De acordo com Luis Gustavo Giolo, da Egon Zehnder, “nossos clientes cada vez mais pedem, quase exigem, maior presença de mulheres nas listas de potenciais perfis e, em alguns casos, só querem ver perfis femininos, como por exemplo para conselheiras ou mesmo algumas posições de diretoria ou vice-presidência. Além disso, começam a nos questionar sobre candidatos negros, de preferência mulheres negras”. Ele completa que quase todos os clientes perce-

bem que, se não atuarem agora, poderão sofrer escrutínio dos investidores, da mídia ou dos próprios colaboradores por não terem um time diverso, seja no conselho ou em seu comitê executivo.

Com relação às questões de etnia e raça, Giolo ressalta que o pool de candidatos é bem restrito e os poucos que já estão bem empregados estão de certa forma blindados em suas empresas, que sabem quão





difícil é repô-los caso tenham de ir ao mercado. “Pela nossa fragilidade educacional, muitos candidatos com esse perfil às vezes não possuem inglês fluente, o que pode atrapalhar dentro de um processo para uma empresa multinacional”, salienta. Ele acrescenta que, usando ferramentas como o LinkedIn, é mais fácil identificar candidatas do gênero feminino, mas é bem mais difícil identificar a raça, já que muitos perfis não usam foto, ou LGBTQIAP+, pois poucos assim se identificam, embora isso esteja mudando rapidamente.

Luis Giolo explica que, no mundo e aqui no Brasil, há um certo equilíbrio de gêneros no corpo de consultores (40% de mulheres) e uma dominância no total de colaboradores

(60% de mulheres). Já na diversidade de etnia e raça há um trabalho em andamento, pois lá fora devemos ter menos de 10% dos consultores, enquanto aqui estamos em 7%. E o LGBTQIAP+ está ainda um pouco mais atrasado aqui que lá fora, perto de 5% no Brasil, até porque muitos ainda não se identificam assim publicamente.

Para Giolo, em todos os processos de seleção de líderes/executivos devem ser observadas quatro competências-chave: entrega de resultados, visão estratégica, capacidade de influenciar de forma colaborativa e liderar equipes. Devem ser consideradas, também, competências complementares de acordo as necessidades dos clientes, como por exemplo, liderar inovação.

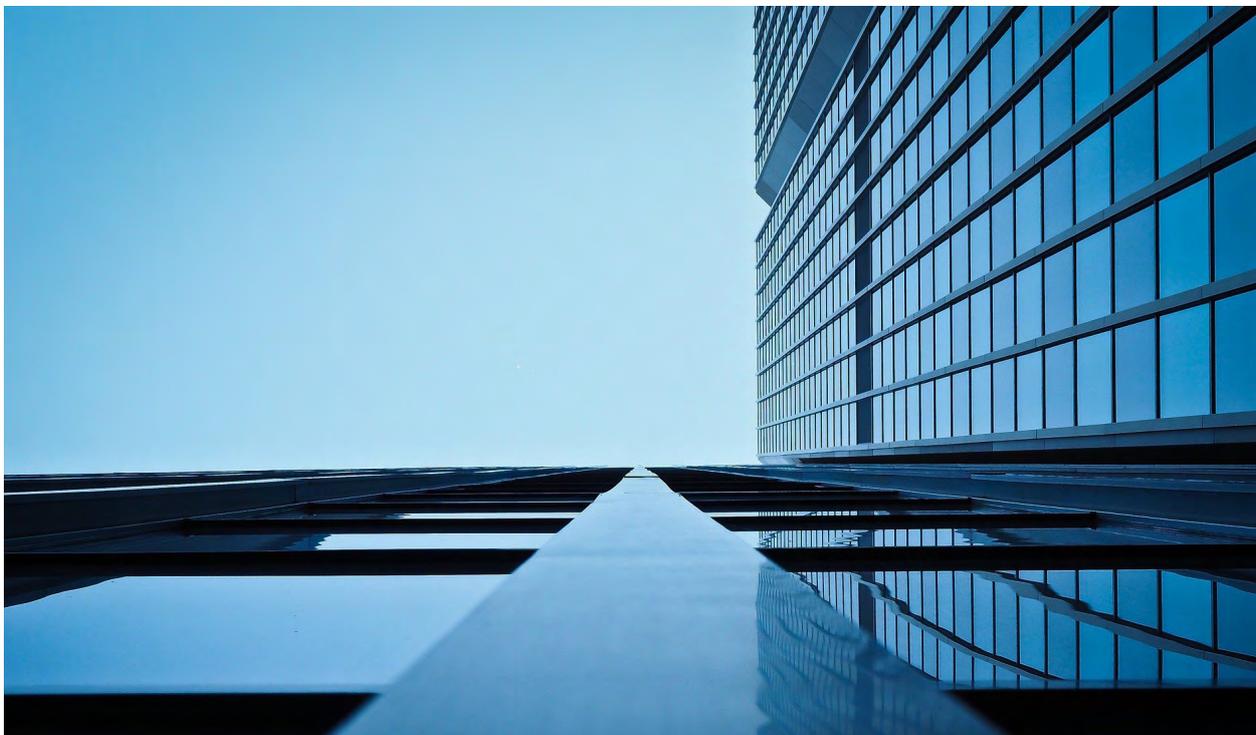
Desenvolvendo Talentos



Hoje colocamos um peso maior no potencial do que nas competências, olhando mais para o futuro que o presente”.

Carlos Parente

Quando se trata dos conselhos de administração, a visão muda um pouco. “Nos conselhos de administração, três das quatro competências-chave seguem válidas. Porém, como lá não terão de liderar equipes, nos parece mais relevante independência e integridade. Mas hoje colocamos um peso maior no potencial do que nas competências, olhando mais para o futuro que o presente e aí nosso modelo de potencial foca na curiosidade, principalmente sobre si mesmo, na capacidade de gerar *insights*, no engajamento e na determinação”, esclarece Luis Gustavo Giolo, que lidera as práticas de Tecnologia e Comunicações para a América Latina da consultoria Egon Zehnder.



Pesquisa aponta progressos na diversidade em conselhos de administração de empresas

Em dezembro de 2020, foi divulgada a pesquisa Brasil Board Index 2020, realizada e conduzida pela consultoria Spencer Stuart. O objetivo da pesquisa foi mapear a composição, a organização, os processos e a remuneração dos Conselhos de Administração de empresas brasileiras listadas nos segmentos diferenciados da B3 (Novo Mercado, Nível 2 e Nível 1).

Os dados foram compilados a partir de fontes oficiais e públicas, como o Capital Social da B3 e o Formulário de Referência 2020 das empresas, com informações referentes ao exercício fiscal encerrado em 2019.

“

A avaliação adequada de potencial de talentos é um poderoso impulsionador na evolução de organizações diversas”.

Carlos Parente

Foram analisados os conselhos de administração das 190 empresas listadas nos segmentos diferenciados de governança

ARTIGO

corporativa da B3. Nessas empresas, foram mapeadas 1.598 posições em conselhos de administração.

Segundo Aldo Bergamasco, consultor da Spencer Stuart, “houve uma evolução significativa na questão de gênero: 11,5% dos board members são mulheres. Esse resultado, porém, ainda está longe de ser uma representatividade equitativa. E apenas 6% dos conselhos são presididos por mulheres”.



Confiar somente na intuição na seleção pode dar rédea solta a preconceitos inconscientes, que nos impedem de interpretar o valor das pessoas que diferem de nós.

Carlos Parente

Mas é um caminho sem volta. “Já em 2021, percebe-se um avanço de 40% a 50% para vagas em conselhos para mulheres. Assim, precisamos estimular o movimento e ter, nas empresas, programas estruturados e estruturantes para a promoção da diversidade numa escala maior”, destaca Bergamasco.

Outro ponto acentuado por Bergamasco é que precisamos também atuar contra o “etarismo” no mercado de trabalho. “Não é mais admissível achar que um(a) executivo(a) com 55/60 anos tem que colocar o pijama”. Nesse contexto, a pesquisa registrou que a idade média dos membros de conselhos, no Brasil, é de 57 anos, acompanhando a média internacional. A idade média internacional é de 58 anos. O Canadá

tem a média mais alta (62,7 anos) e a Rússia tem a média mais baixa (54,3 anos).

A avaliação adequada de potencial de talentos é um poderoso impulsionador na evolução de organizações diversas. Pode nivelar o campo de atuação nas contratações externas e em avaliações de talentos, ações de promoções, programas de alto potencial, planejamento de sucessão e reingresso na carreira.

Possibilita também que as organizações façam os investimentos certos nas pessoas certas, especialmente aquelas que podem ter tido oportunidades negadas por serem consideradas de alguma forma diferentes.

Infelizmente, o potencial é um dos indicadores de talento mais mal compreendidos e mal utilizados em organizações de todos os tipos, incluindo muitas que estão fortemente comprometidas com a diversidade.

Muitas organizações não avaliam isso de forma alguma, simplesmente deixando para o julgamento dos líderes individuais, o que praticamente garante uma organização “homogênea”.

Abordagens falhas para identificar o potencial geralmente assumem três formas: deixando-o para a intuição, dando peso indevido à experiência ou igualando o potencial com o desempenho atual. Todas essas abordagens não apenas resultam em talentos gerais mais fracos em toda a organização, mas também prejudicam os talentos diversos. No caso da intuição, os líderes acreditam que têm uma capacidade misteriosa, mas real, de identificar potencial: “Eu sei quando vejo”. Mas muitas vezes o que eles estão realmente vendo são eles mesmos – alguém que se parece com eles, compartilha uma formação e interesses semelhantes ou exibe as qualidades que con-



sideram seus maiores pontos fortes. Quantas vezes todos nós – nos negócios e em outras áreas da vida – colocamos alguém sob nossa proteção porque essa pessoa nos lembra de nós mesmos mais jovens?

Confiar somente na intuição pode ainda dar rédea solta a preconceitos arraigados e muitas vezes inconscientes, que nos impedem de interpretar com precisão comportamento, caráter, motivos e valor das pessoas que diferem de nós.

Na segunda abordagem falha, ao supervalorizar a experiência quando se avalia o potencial, corre-se o risco de penalizar pessoas que seguiram um plano de carreira não convencional, pausaram a carreira por questões familiares ou tiveram oportunidades negadas para assumir tarefas desafiadoras que “sustentam um currículo”.

Por fim, na terceira abordagem falha, o potencial é equiparado ao desempenho atual. Mas julgar o potencial confiando muito em como alguém está se saindo em um deter-

minado momento confunde a capacidade da função atual com a capacidade de uma função nova, mais complexa e possivelmente bem diferente no futuro.

Tal como acontece com as abordagens de potencial baseadas na intuição ou na experiência, os efeitos dessa abordagem podem ser excessivamente severos para diversos colaboradores. Um desempenho menos que espetacular em um papel atual pode ser visto por outros como uma confirmação de seus preconceitos inconscientes.

Com isso, o executivo ou executiva é preterido para promoção, movido lateralmente e talvez tacitamente retirado do programa de alto potencial da empresa. Sentindo a perda de confiança da organização, pode ficar insatisfeito (a) e sair ou, pior, permanece na empresa com uma carreira desnecessariamente estagnada. Além do custo pessoal, esses descarrilhamentos de alto perfil podem atrasar os esforços de diversidade.

Um novo modelo de potencial

Garantir que os programas e objetivos de diversidade cumpram o que prometem requer um modelo rigoroso de potencial, que não o confunda com experiência e desempenho, nem o deixe à mercê da intuição.

O modelo desenvolvido pela equipe de pesquisa da Egon Zehnder mede o potencial do executivo ou da executiva, avaliando características de liderança que predizem o desenvolvimento da habilidade. Juntos, esses traços podem ajudar a determinar a capaci-



dade de assumir funções de liderança que são maiores em tamanho e complexidade e a velocidade com que alguém pode fazer isso. O modelo também analisa: curiosidade, capacidade de geração de insights, engajamento e determinação.

Ao avaliar o potencial nesses termos, as organizações podem olhar além dos preconceitos inconscientes e além da experiência e desempenho, analisando a “pessoa real”, bem como romper barreiras à diversidade.

Se uma organização consegue avaliar com precisão o potencial e entender do que um indivíduo é realmente capaz de realizar a longo prazo, ela pode:

- Alcançar maior taxa de retorno sobre investimentos em talentos a longo prazo;
- Nivelar o campo de jogo de uma vez por todas na contratação externa e em avaliações de talentos, ações de promoções, programas de alto potencial, planejamento de sucessão e reingresso na carreira;
- Identificar colaboradores com alto potencial no início de suas carreiras, investindo e acelerando seu desenvolvimento;
- Gerenciar ativamente as carreiras para potencializar pontos fortes e para mitigar pontos fracos;
- Usar o potencial como um contrapeso explícito aos vieses inconscientes;
- Aumentar a confiança de colaboradores pertencentes a grupos sociais historicamente marginalizados de alto potencial, porque eles sabem que a avaliação é objetiva, não determinada pelo princípio da “diversidade pela diversidade” ou nos caprichos e preconceitos de superiores;
- Determinar o grau certo de extensão para a próxima função de um profissional a fim de evitar descarrilhamento por sobrecarga, falhas ou “subcarga” e frustração;

Contudo, para se obter o máximo de eficácia, toda essa construção deve ser embasada no princípio que é o fundamento da justiça e o meio mais produtivo:

AVALIAR AS PESSOAS PELO QUE ELAS REALMENTE SÃO!

O papel dos aliados na conquista da equidade



Bruno Cetira

Líder de Diversidade & Inclusão na Weber Shandwick

Uma pergunta é muito recorrente quando falamos sobre o tema: o que preciso fazer para ser uma pessoa aliada? Uma resposta possível está na atualização do termo. Nos anos 1980 e 1990, a sigla do movimento era GLS – Gays, Lésbicas e Simpatizantes. Muito mudou desde então e diversos termos foram revistos. A sigla cresceu para abarcar novas identidades, orientações e comunidades. O conceito de simpatizante, pessoa que de alguma forma tinha compaixão ou alinhamento com a comunidade GLS, foi atualizado para pessoas aliadas.

No dicionário, o termo aliado significa “indivíduo, povo, partido político etc. que se liga a outro, por aliança, tratado, convenção ou pacto, para defender a mesma causa”. No entanto, a ideia ainda não é suficientemente clara com relação à comunidade LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Travestis, Queer, Intersexo, Aliados, Pansexuais e +). Se há 40 anos era esperado que

pessoas de fora da comunidade pudessem de alguma forma nos “aceitar”, hoje a expectativa é que elas possam apoiar nossas causas de forma ativa. Não se trata de apenas sinalizar apoio, mas de fazer algo a respeito. É necessário que pessoas de fora desses grupos ajudem para que as vozes sejam amplificadas e os problemas estruturais sejam erradicados com colaboração de toda a sociedade.

Podemos e devemos apoiar. Listo aqui algumas formas complementares.



Se há 40 anos bastava aceitar, hoje a expectativa é de que as pessoas de fora da comunidade possam fazer algo a respeito”.

Bruno Cetira

Reconhecer nossos privilégios e vieses. A maioria de nós tem alguma característica que automaticamente nos dá alguma vantagem. Em uma sociedade normativa, pessoas brancas, homens, heterossexuais e cisgêneros têm mais espaço e oportunidades. Também por conta desses privilégios, estamos todos e todas sujeitos a praticar atos de preconceito e insensibilidade. Mesmo que não sejam intencionais, é necessário reconhecê-los e repará-los, com humildade e respeito.

Lembrar do local de fala. Pessoas que não são LGBTQIAP+ não vivem a LGBTQIAP+fo-bia no dia a dia. Portanto, há espaços e pa-péis – seja em reuniões, debates, atuações sociopolíticas e até espaços físicos – que são prioritários para pessoas da comunidade. É importante saber quando, onde e como falar,



As organizações são atores fundamentais dessa transformação”.

Bruno Cetira

lembrando que o papel das pessoas aliadas é ajudar a comunidade sem necessariamente ganhar algo com isso diretamente (dinheiro, visibilidade, prêmios e outras formas de reconhecimento). Ainda mais importante do que falar é exercer a escuta ativa.

A responsabilidade de aprender e entender mais sobre as causas é de cada um. Não podemos esperar que pessoas da comunidade expliquem tudo o que precisamos saber; conte com produções científicas, artísticas e autorais – pesquisas, artigos, matérias, documentários, livros e filmes de fontes confiáveis.

Mais do que nunca, precisamos atuar. Esse é talvez o ponto mais importante, por ser o de maior efeito. Apoiar as causas da comunidade LGBTQIAP+ silenciosamente é válido, mas não é o suficiente. Grande parte dos problemas e batalhas enfrentados pela comunidade – desde acesso a lugares públicos até direitos civis – precisam de ações.

Para agir, um ponto de partida é conhecer as diferentes realidades da comunidade. Estudiar a história dos movimentos sociais nos permite compreender por que estamos onde estamos e como podemos criar um futuro com mais equidade. A partir do conhecimento, é possível colocar a “mão na massa”, participar de debates, conversas e eventos da comunidade, ajudar não só na troca de conhecimento como também dar força política a esses movimentos. Há ainda o suporte a organizações e entidades, que recebem apoio de voluntários e recursos financeiros para criar novas oportunidades e reparar inequidades na prática, como os centros de acolhida Casa Florescer¹ e Casa 1², que oferecem também cursos.

As organizações são atores fundamentais da transformação. Na Weber Shandwick temos diversidade, equidade e inclusão como valores da marca e balizadores de nossa cultura dentro da agência. Isso se reflete cada vez mais em nossas contratações, ações de engajamento interno e no trabalho que procuramos multiplicar no ambiente externo, por meio da aplicação prática do nosso dia a dia nos projetos, desconstruindo preconceitos em nós mesmos e em pessoas ao nosso redor. O valor é global, mas o trabalho no Brasil possui grande destaques, visto que somos um dos países que lideram em crimes LGBTQIAP+fóbicos, especialmente contra pessoas trans.

Somos conhecidos como um povo acolhedor, mas isso ainda não é a realidade da população LGBTQIAP+.

Que tal transformarmos essa fama em algo concreto?

¹ A Casa Florescer é um centro de acolhida para mulheres trans e travestis. Para ajudar entre em contato pelo e-mail: cadiversidade@gmail.com ou pelo telefone (11) 3456-7890

² A Casa 1 é um centro de acolhida, clínica social e centro cultural para jovens LGBTQIA+. As doações podem ser entregues no Galpão Casa 1, na rua Adoniran Barbosa, 151, Bela Vista. Mais informações pelo site www.casaum.org/como-ajudar/doacao.



Entrevista com Beatriz Gagliardo sobre bastidores da organização do livro “Relações governamentais sob a ótica feminina”

Por Erik Camarano, aliado e diretor LATAM de Relações Governamentais da BioMarin

Qual a motivação para um livro sobre Relações Governamentais sob a ótica feminina? Haveria assim tanta diferença entre esta e alguma “outra ótica”? Afinal, já não há um número significativo de profissionais mulheres na atividade de lobby? Então, o que falta?

Em um meio dominado pelo gênero masculino e sua supostamente “natural” familiaridade com as relações de poder, é difícil para o homem branco, hétero, engravatado e cisgênero¹ compreender “por que, afinal de contas, tanto alarde?”. Pois a paixão pela atividade de Relações Governamentais, a coragem de desbravar um território em grande parte hostil – e, mesmo, ameaçador

– a elas e a necessidade inescapável de fazer avançar a humanização das relações entre o público e o privado na construção da democracia brasileira são alguns dos elementos que explicam as transformações pelas quais a área de RelGov passou na última década, em termos da representação de gênero em nossa atividade.

Puxada por profissionais corajosas, que enfrentaram – muitas vezes com inevitável frio no estômago - os comentários e as piadas machistas habituais e um sem-número de reuniões de trabalho nas quais cada uma delas era a única representante do “sexo frágil” no meio de engravatados, vimos, nas duas últimas décadas, uma transformação significativa na abertura, alcance e extensão das interações do público feminino no dia a dia dos temas que transitam entre a esfera pública e privada no país.

Estruturado em três partes, o livro traz um relato riquíssimo em detalhes, iniciando com a história das mulheres em RelGov desde a Constituinte, narrada por ninguém menos que Angela Rehem, referência dos profissionais da área.

A primeira parte fala ainda de como começar na profissão e sobre os desafios de conciliar maternidade e trabalho. Na segunda parte, é abordada a situação atual das mulheres na área, desde a representação feminina na política, até a academia, passando pelas diferenças da atividade nos três Poderes e nas três esferas do Executivo. Na parte três, há um olhar para o futuro: associativismo, coletivos de mulheres, “eles por elas” e duas histórias inspiradoras de mulheres que são referências na área. A publicação encerra com uma provocação e um “*call to action*” em quatro pilares.

A obra mostra os desafios pelos quais passaram – e ainda passam – as mulheres que se aventuram a empreitar as Relações Governamentais e brigar o bom combate junto aos gabinetes do poder país afora.

Mais do que um texto inovador, o livro é um convite. E a conversa com a Beatriz, um perfeito preâmbulo. Boa leitura!

Por que fazer um livro sobre a perspectiva feminina em RelGov?

É uma pergunta que me fizeram com frequência nesse processo. Foi uma inquietude criativa que me tomou em plena madrugada. Eu estava acompanhando, às três da manhã, uma conferência virtual na Grécia, quando tive o *insight* de que estamos num momento único: as duas principais organizações do setor sendo presididas por mulheres, algo completamente diferente



Me dei conta de que se eu tivesse interagido com coletivos de mulheres no início da minha carreira, teria sido mais fácil. Surgiu daí a necessidade de compartilhar histórias”.

Beatriz Gagliardo

de quando eu comecei a acompanhar o Congresso Nacional, há 15 anos, quando muitas vezes era a única mulher numa reunião de comissão. Hoje, temos os coletivos de mulheres, superorganizados e que ganharam ainda mais impulso agora na pandemia da Covid-19. Me dei conta de que, se eu tivesse a oportunidade de interagir com estes grupos lá no início da minha carreira, será que as coisas não teriam sido diferentes? Minha jornada não teria sido mais fácil? Surgiu daí a necessidade de compartilhar estas histórias em prol das novas (e novos) entrantes na área.



ENTREVISTA

Como foi o processo de concepção e qual a sua estrutura?

Sempre quis escrever um livro e, na verdade, escrevi meu primeiro - de ficção - aos 11 anos; sempre me vi como uma contadora de estórias. Então foi uma honra compartilhar e dar vazão às narrativas de cada uma das autoras. Até a capa foi feita por uma profissional de RelGov, a Júlia Viana, e tudo isso foi muito emocionante.

A obra tem três partes: (1) a história de RelGov, iniciando com o olhar de uma mulher que estava acompanhando esta discussão na Constituinte; (2) a situação atual da nossa atividade, nas três esferas de poder, nos três níveis de governo (federal, estados e municípios), as mulheres na política e na academia; e (3) o olhar para o futuro, com os coletivos femininos, o associativismo, o "eles por elas" e os exemplos de duas mulheres que nos inspiram e nos mostram que: "Sim! é possível".

E, para encerrar, faço uma provocação sobre quais poderiam ser as nossas ações individuais para essa mudança de cultura na área, dentro de quatro pilares de ação. É um convite para o que leitor participe! Teremos, inclusive, um site que vai colher contribuições, para mantermos um diálogo permanente. Não é um volume para criar poeira na prateleira da estante. É o início de uma conversa, que deve transcender os círculos de mulheres, atingir e beneficiar todos.

Quais são os temas estruturais, comuns a outras áreas, e quais você destacaria como específicos da área de RelGov?

Talvez a gente possa pensar em uma curva de situações: elas são sistêmicas na socieda-

de, mas tomam proporção maior na área de Relações Governamentais, porque estamos falando de um ambiente de relações de poder. Assim, os desequilíbrios existentes em outras áreas são maximizados.

Por exemplo, no dia a dia corporativo, as mulheres vivenciam diversas situações, como o *manterrupting* (quando o homem interrompe a mulher), o *bropropriating* (quando o homem se apropria das mesmas ideias expressadas anteriormente por uma mulher), o *mansplaining* (quando o homem usa seu tempo para explicar algo que é óbvio para a



Não é um volume para criar poeira na prateleira da estante. É o início de uma conversa, que deve transcender os círculos de mulheres, atingir e beneficiar todos".

Beatriz Gagliardo

mulher), além do julgamento único e exclusivo pela aparência e não pelo seu mérito e formação.

Enfim, uma permanente necessidade de que as mulheres se provem e demonstrem sua capacidade o tempo todo. Na área de RelGov, há um desequilíbrio cultural decorrente das relações com o poder, o que acentua esses fenômenos.

A questão-chave é cultural e ainda há muitas disparidades. A solução é conversar e conscientizar. É por isso que o livro é importante. Nele, coletamos várias estórias – que



estão apresentadas com o devido cuidado e delicadeza – de mulheres que, muitas vezes, não foram percebidas como tendo um lugar à mesa de discussões; elas já foram vistas como “a moça do cafézinho”, ou a esposa de alguém.

Veja o episódio da deputada na AL-SP, que foi “apalpada” por colega parlamentar em plena sessão legislativa, na frente de todos, com tudo gravado pelas câmeras da instituição. O que aconteceria a portas fechadas e longe dos olhos do público?²

Ou seja, nem botando uma câmera o comportamento de alguns homens muda...

Sim! E ainda por cima vêm com a fala do tipo: “Nossa, mas eu nem percebi!”. No livro “Os homens explicam tudo para mim” (de Rebecca Solnit, ed. Cultrix), a autora compartilha várias histórias nas quais a mulher discorre sobre um assunto, e o homem “explica” de volta para ela, como se ela não soubesse do que está falando! Essa é uma lógica cultural perpetuada por muitos anos. Alguns homens ainda acham que é “ok” fazer uma piada machista. Eu relato no livro minha experiência de estar em uma reunião de alto escalão do governo, com vinte homens à mesa e eu a única mulher, e um deles fazer uma piada machista. O que eu faço? Como eu me posiciono? Na ocasião, me senti de mãos atadas e me posicionei fazendo cara feia. O interlocutor percebeu, mas foi

outro participante, um aliado, que percebeu a situação e desviou o assunto. Mas o que podemos fazer?



Nossos problemas são estruturais. Por isso, precisamos trabalhar para uma mudança de cultura que, infelizmente, leva tempo”.

Beatriz Gagliardo

Se a gente não conscientizar [os diferentes grupos] de que, mesmo nas nossas piadas de *WhatsApp*, esse tipo de comportamento não é mais aceitável, de que está errado, as coisas não começarão a mudar. Por isso digo que os problemas que enfrentamos são estruturais, mas, em nossa atividade, por causa das relações de poder, isso é bem mais evidente. Por isso, precisamos nos conscientizar e trabalhar com os aliados para uma mudança de cultura que leva tempo. Infelizmente, a mudança é a longo prazo.

O livro **“Relações Governamentais sob a ótica feminina”** será a primeira publicação do selo Diálogos IRELGOV.

¹ O termo cisgênero se aplica às pessoas que tem anatomia, sexo e biologia alinhados ao gênero ao qual se identifica.

² A deputada estadual de São Paulo Isa Penna (PSOL) acusa o também deputado Fernando Cury (Cidadania) de tê-la assediado durante sessão na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp), em dezembro de 2020. A ação do deputado foi denunciada por meio de um vídeo.

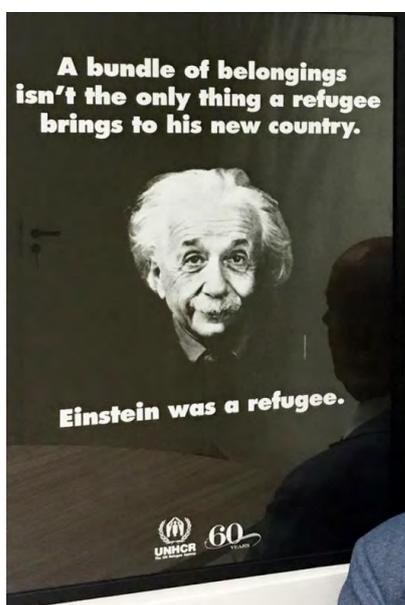
Um lobista pela inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro

Por Helga Franco, conselheira para o Eixo Diversidade e Inclusão e diretora de Relações Governamentais da Nestlé Brasil.

A última década experimentou importantes mudanças na dinâmica de mobilidade humana no mundo todo. No Brasil essa intensificação também é percebida com fluxos oriundos majoritariamente de Cuba, Venezuela, Haiti, China, Angola, Bangladesh e Nigéria.

Algumas dessas pessoas chegam ao país como refugiadas, buscando proteção contra perseguições por questões de raça, etnia, religião, opinião política, nacionalidade, pertencimento a grupos minoritários e outros tipos de violações aos direitos humanos.

No final de 2020, o Comitê Nacional para os Refugiados (Conare) identificou 57.099 pessoas refugiadas reconhecidas pelo Brasil¹. A faixa etária média está entre 25 e 39 anos, ou seja, pessoas em plena idade laboral.



João Marques
Bacharel em Direito e
profissional de Relações
Governamentais

E foi ao lado dos refugiados e refugiadas que João Marques encontrou seu propósito como bacharel em Direito e profissional de Relações Governamentais. São 36 anos de

dedicação ao desenvolvimento da política humanitária brasileira. Tive a oportunidade de conversar (aprender e me emocionar) com o João. Alguns trechos da minha entrevista com ele você confere a seguir:

Como se iniciou essa jornada?

Comecei com uma ação voluntária com os apátridas² em São Paulo. Me sensibilizei com as consequências de ser “um humano sem existência”. Então há 36 anos iniciei essa jornada para naturalizar refugiados porque entendo que dignidade não tem preço. E há 11 anos, depois de assistir uma oficina para refugiados no centro de São Paulo, me incomodei com a falta de programas para a empregabilidade. Daí nasceu o PARR³.



Como funciona o PARR?

O Programa de Apoio Para a Recolocação do Refugiados (PARR) é uma iniciativa da EMDOC (consultoria especializada em imigração e realocação) com o apoio institucional da Agência da ONU para Refugiados – ACNUR. No programa, os profissionais podem prospectar novas oportunidades ao terem suas experiências registradas em um banco de dados. Além do cadastro, os profissionais podem ser encaminhados para processos seletivos em empresas parceiras e participar de projetos de capacitação para o mercado de trabalho. Passam, também, por um treinamento multidisciplinar com médicos, advogados e psicólogos. E obviamente há um momento específico para falarmos sobre a cultura do trabalho no Brasil. Tratamos muito sobre o papel da mulher, o que para alguns povos ainda pode ser desafiador. Eu sempre pergunto: você está preparado para receber ordens de uma mulher? Porque se você não tiver uma ‘chefe mulher’ hoje, você vai ter amanhã.

Quais são os principais tipos de vulnerabilidades das pessoas refugiadas?

Duas em especial: uma relacionada aos jovens desacompanhados que saíram de zonas de conflito e outra de mulheres com crianças, que não têm onde deixar os filhos para trabalhar. O grau de vulnerabilidade e de desespero é tamanho que passei a ter que conviver com situações drásticas, como o suicídio. Empoderar essas mulheres para que elas ganhem autoestima e consigam romper com culturas machistas é um dos objetivos dos programas de capacitação e empregabilidade.



Então existe um programa específico para mulheres refugiadas?

O Empoderando Refugiadas, uma ação idealizada pelo ACNUR, pela Rede Brasil do Pacto Global e pela ONU Mulheres, que tem esse objetivo de capacitar mulheres em situação de refúgio e promover o acesso a oportunidades. A PARR atua como parceiro, com mais de 300 participantes impactadas diretamente ao longo dos anos.

Quais são os principais vieses estigmatizantes em relação aos refugiados no Brasil?

Há uma percepção de que imigrantes que se inserem no mercado de trabalho formal estão, de algum modo, substituindo a força de trabalho de brasileiros ou a de que profissionais refugiados não possuem boa qualificação. Essas pessoas precisam sobreviver. Você não é refugiado. Você está refugiado. Ou você sairia do conforto da sua casa para estar em um país com uma cultura completamente diferente da sua, um idioma que você não fala, morando

em um abrigo em condições ruins? Também me incomoda profundamente a questão da revalidação de diplomas. O argumento é que hoje existe um aplicativo, mas quem vai voltar para uma zona de guerra para buscar um histórico escolar? O senhor é engenheiro? Por que não reunir uma banca julgadora para avaliar o conhecimento dessas pessoas? Pessoas com pós-doutorado nos países de origem, aqui “são nada”! Apesar de termos evoluído com a nova lei de imigração, ainda faltam políticas públicas que integrem verdadeiramente os refugiados com compreensão do valor que eles trazem em termos de cultura e ideias.

Depois de 35 anos mais perdas ou mais ganhos?

Muito mais ganhos. Só pelo PARR foram muito mais que 400 pessoas beneficiadas diretamente, aproximadamente 5 mil vidas impactadas. E, para mim, uma vida vale o mundo”.

E foi assim que, ao longo de 32 anos, João ganhou 5 mil mundos.

Se você também quer ganhar mundos, acesse a plataforma

“Empresas com Refugiados”

www.empresascomrefugiados.com.br ou www.refugiadosnobrasil.org

¹ 6ª Edição da publicação ‘Refúgio em números’, do Comitê Nacional para os Refugiados (Conare)

² “Apátridas são pessoas que não têm sua nacionalidade reconhecida por nenhum país. A apátridia ocorre por várias razões, como discriminação contra minorias na legislação nacional, falha em reconhecer todos os residentes do país como cidadãos quando este país se torna independente (secessão de Estados) e conflitos de leis entre países” (Agência da ONU para Refugiados – ACNUR)

O futuro é da liderança inclusiva

Cibele Perillo, gerente de Relações Governamentais da Nestlé Brasil e Erik Camarano, aliado e diretor LATAM de Relações Governamentais da BioMarin

Vivemos em um mundo onde as transformações são cada vez mais rápidas e intensas. Além de constantes mudanças e movimentos, típicos da modernidade líquida¹, estamos em plena revolução. Segundo o Banco Mundial, os países da América Latina e do Caribe estão em meio a uma “Quarta Revolução Industrial”, que está transformando os paradigmas de inovação tecnológica, de capital humano, proteção social e legislação trabalhista.

A pandemia da Covid-19 tornou algumas dessas transformações ainda mais urgentes, de acordo com relatório publicado pelo Banco Mundial em setembro de 2020². Para compreensão e adaptação a esses tempos, por mais desafiadores que sejam, precisamos repensar o futuro e não apenas tentar voltar às coisas como “elas eram”.

Uma das mudanças que devem ser trabalhadas nesse contexto de complexidade e fluidez diz respeito ao perfil das lideranças. O mundo está mudando – sempre – e quem conduz essas mudanças, em qualquer medida, não deve caminhar sozinho e nem somente com seus semelhantes. Cada vez mais, líderes são

demandados a desenvolver competências socioemocionais e também compor e conduzir times mais diversos, plurais e representativos, sob o risco de não chegarem tão longe ou tão rápido quanto o contexto exige.

Os profissionais dessa nova realidade precisam navegar por fluxos constantes de informação e por sistemas interconectados e complexos. Isso quer dizer que os negócios precisam lidar com uma pluralidade de variáveis enorme e crescente. E como gerir grande variedade de ecossistemas, informações, dados e tecnologia sem ter a própria diversidade à frente dos negócios?

Processos de tomada de decisão, nesta configuração do mercado de trabalho, devem, portanto, contemplar o maior número possível de pontos de vista. Diferentes perspectivas na leitura e na compreensão de cenários entregam decisões que representam de forma mais verossímil o mundo real, com todas suas cores, nuances e complexidades.

É por isso que o conjunto de mudanças que a Indústria 4.0 carrega está demandando – e



exigirá cada vez mais – nova atitude dos líderes do mundo corporativo. O paradoxo desses novos tempos é que, simultaneamente à incorporação de tecnologia de ponta e máquinas ao mercado de trabalho, habilidades puramente humanas, como empatia e criatividade, são cada vez mais essenciais. Da mesma forma que é preciso levar em consideração diferentes perspectivas nas decisões, proporcionadas pela diversidade, é cada vez mais importante que quem lidera os processos de transformação também tenha consciência dos impactos sociais, ambientais, econômicos e políticos de suas ações.

De acordo com Fátima Motta, doutora em Ciências Sociais e professora da ESPM, o fato é que agora as pessoas estão no centro, sejam clientes, consumidores ou o próprio colaborador. A liderança inclusiva sabe que precisa de pessoas diferentes e constrói seus times levando em consideração essa premissa. Para a professora, *“a Quarta Revolução Industrial traz em si um novo olhar de liderança, mais humanizada, inclusiva e que entenda as diferen-*

ças individuais para gerar ambientes onde cada um contribua com o que acha mais importante. Para isso, não basta tratar todos de forma igual, mas reconhecer as diferenças”.

Mas nem sempre foi assim. No modelo de liderança 3.0, líderes buscavam outros profissionais que tivessem formação similar e acreditava-se que seria mais fácil comandar quem pensasse igual. *“Não era raro que líderes e liderados tivessem perfis similares em termos de raça, orientação sexual, formação escolar e origem social. Para além disso, a diversidade era interpretada como incompetência”*, resalta Fátima. Os diferentes eram mantidos à distância, inclusive as mulheres. Pelo estereótipo de serem mais emotivas e menos aptas às ciências exatas, por exemplo, mulheres eram consideradas menos capazes do que homens.

Embora estejamos caminhando a passos largos para transformações profundas na forma como os negócios são conduzidos, esse modelo mental, socialmente construído e reproduzido, que supervaloriza os similares e os “espelhos” e que afasta e rejeita os diferentes,

ainda resiste, mesmo que em uma camada inconsciente – e por isso é chamado de viés inconsciente.

Além de superar essas tendências, Fátima Motta destaca que líderes verdadeiramente inclusivos se interessam pelo outro e reconhecem suas reais necessidades. Essa habilidade de valorizar diferenças individuais, desde a contratação, só é possível quando a liderança enxerga competências e potencial e não somente formação.

Quando perguntada se a transformação de um modelo de liderança 3.0 para liderança 4.0 poderia acontecer de forma espontânea, a professora Fátima é enfática: *“O processo de mudança para uma organização mais inclusiva não é natural. É preciso treinamento para aceitar o diferente. Afinal, são muitos anos, séculos, de um modelo que rejeita o que é distinto”*.

Portanto, somente com esforço e com comprometimento da mais alta liderança é que as organizações poderão transformar a cultura corporativa. Líderes que acolhem as diferenças, dentro de culturas inclusivas, entendem que qualquer preconceito é contraproducente.

Mais do que ser ético e justo do ponto de vista de representatividade da sociedade dentro do ambiente corporativo, a diversidade é também mais lucrativa do que espaços de trabalho homogêneos. De acordo com relatório da consultoria McKinsey & Company³, empresas com mais diversidade de gênero têm 27%

mais chances de superar outras em relação à criação de valor a longo prazo. Da mesma forma, as empresas com maior diversidade étnica em suas equipes executivas têm 33% mais propensão à rentabilidade.

No entanto, não estamos livres de retrocesso – a trajetória de humanização das relações no ambiente de trabalho pode ser colocada em risco. Polarização e divisão da sociedade, ou mesmo as recém-observadas posturas coercitivas em relação aos grupos historicamente marginalizados, podem ameaçar os avanços recentes.



Nesse sentido, fica evidente a necessidade de políticas públicas em prol da inclusão e da diversidade, focadas em valorizar e estimular as melhores práticas e permitir um avanço cultural no sentido do reconhecimento de quem faz mais e melhor. É o caminho para a criação de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, na qual geração de valor e real impacto se dão na direção do benefício do maior número de seus cidadãos.

Referências:

¹ BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

² Rekha. 2020. Going Viral : COVID-19 and the Accelerated Transformation of Jobs in Latin America and the Caribbean. World Bank Latin American and Caribbean Studies. Washington, DC: World

³ “Beylis, Guillermo; Fattal-Jaef, Roberto; Sinha, Rishabh; Morris, Michael; Sebastian, Ashwini Delivering Through Diversity, McKinsey & Company, 2018.

POR QUE SER UM ASSOCIADO IRELGOV?

- *Valorizamos e acolhemos as suas ideias, experiência, conhecimentos, incentivando sua liderança e participação na elaboração de projetos e publicações;*
- *Promovemos o diálogo e criamos o ambiente necessário para a construção de relacionamentos;*
- *Oferecemos oportunidades para que você ganhe visibilidade e reconhecimento pelo seu trabalho, dentro e fora do instituto;*
- *Valorizamos o ensino e a pesquisa, construindo parcerias com a academia e produzindo conteúdo de referência.*

AMPLIE SUA VOZ!

TORNE-SE UM ASSOCIADO

WWW.IRELGOV.COM.BR

irelgov

NOVOS ASSOCIADOS IRELGOV*O IRELGOV dá as boas vindas aos seus novos associados*

ASSOCIAD@	EMPRESA	ADMISSÃO	CIDADE	UF
RAÍSSA ORNELAS DE CARVALHO	ADVOGADA AUTÔNOMA	01/03/21	BRASÍLIA	DF
RAFAEL DA SILVA LOURENÇO	GRUPO YAMAHA DO BRASIL	17/03/21	MANAUS	AM
KATIA LOPES DE SOUZA	MARS	19/03/21	CAMPINAS	SP
RAFAELA FERRARI FIGUEIREDO		19/03/21	SÃO PAULO	SP
SHEILA GUEBARA DE SOUZA	MARS PETCARE	23/03/21	SÃO PAULO	SP
IZABEL CRISTINA COSTA DE SOUSA	VERACEL CELULOSE	25/03/21	SÃO JOÃO DA BARRA	RJ
MARIO VICTOR MARQUIZE DE ALMEIDA	ANCLIVEPA-SP	05/04/21	SÃO PAULO	SP
MARÍLIA ROBLES PEIXOTO	SYMPLA	13/04/21	SÃO PAULO	SP
MATHEUS DA SILVA JUNGES		25/05/21	CARAZINHO	RS
ALVARO LARRABURE COSTA CORREA	IGUÁ S.A	10/06/21	SÃO PAULO	SP
ANDRÉ COELHO MENDONÇA ELER	BITES	15/06/21	SÃO PAULO	SP
BRUNO ANSANELLI CARLETTI	NYTRON INTERNACIONAL	25/06/21	BARUERI	SP
ANTONIO TOTARO NETO	HONDA, TEIXEIRA, ARAUJO, ROCHA ADVOGADOS	25/06/21	SÃO PAULO	SP
CAIO LEONARDO BESSA RODRIGUES	HONDA, TEIXEIRA, ARAUJO, ROCHA ADVOGADOS	25/06/21	BRASÍLIA	DF
MARIANA LUCENA MANGUEIRA DA SILVA	MARS WRIGLEY & FOOD	25/06/21	SÃO PAULO	SP
CÍNTIA LUZ FARIAS	IBM	01/07/21	SÃO PAULO	SP
DANIELA LOPES G. S. COUTINHO	ABRACE	01/07/21	BRASÍLIA	DF
MARIANA ORSINI FIGO GASPAR	DOW QUIMICA	01/07/21	SÃO PAULO	SP
ROBERTO CAMPOS DE LIMA	FINDES	01/07/21	SÃO PAULO	SP
FABIANA ARANTES CAMPOS GADELHA	ADVOGADA E GESTORA DE POLÍTICAS PÚBLICAS	12/07/21	BRASÍLIA	DF
LARA CRISTINA SILVA GURGEL	THE PALLADIUM GROUP	23/07/21	BRASÍLIA	DF

EMPRESA Representante(S)	CIDADE	ADMISSÃO
Anglogold Ashanti Córrego do Sítio Mineração S.A. Othon de Villefort Maia Paula Hermont Diniz Tibo Sílvia de Freitas Xavier	Nova Lima	17/03/21
Tree Intelligence Solucoes Tecnologicas em Software LTDA Ignacio García Zoppi Isabella Lourenço Lins	São Paulo	19/03/21
The Jeffrey Group Brasil Ltda Alexandre de Souza Mota Fábio Lobato Matias dos Santos Leonardo Martins de Araújo Victor Lopes Mendes Roland	São Paulo	13/04/21
Pacto Assessoria Política E Consultoria Estrategica Eireli Heithor Zanini Walter Bittar	Brasília	22/04/21
Weber Shandwick Brasil Comunicação LTDA José Luiz Schiavoni Luciana Barbeta Cruz	Rio de Janeiro	22/04/21