

Cibersegurança: novo e-book orienta empresas a compartilhar entre si informações sobre ataques cibernéticos

Prática contribui para o fortalecimento do mercado contra o crescente número de ameaças virtuais, como phishing e ransomware

Lançamos um e-book que incentiva e orienta o mercado a trocar informações entre si sobre incidentes e ameaças cibernéticas. O material destaca melhores práticas para o compartilhamento adequado e seguro desses dados, sugerindo informações mínimas que devem ser divididas entre instituições e orientando onde compartilhá-las.

[+ Baixe o e-book “Orientações para compartilhamento de informações de incidentes cibernéticos”](#)

“O novo e-book incentiva as instituições a serem abertas e transparentes com empresas do mesmo setor sobre ameaças e vulnerabilidades identificadas pelas suas equipes de segurança cibernética, como tentativas de phishing. Desta forma, evitamos que outras organizações sejam vítimas de ataques similares e fortalecemos o mercado como um todo”, afirma Gustavo Kruehl, coordenador do nosso Grupo Consultivo de Cibersegurança.

Segundo ele, algumas instituições têm receio de compartilhar entre seus pares qualquer tipo de informação, até mesmo de ameaças e fragilidades menores que foram efetivamente eliminadas. “É preciso entender que pequenos incidentes cibernéticos podem ser o início de grandes problemas. Os mecanismos por trás de cada tipo de ataque evoluem rapidamente, e as empresas precisam trabalhar em conjunto para acompanhar esse ritmo”, complementa Kruehl.

O e-book contou com contribuições de representantes de 29 instituições associadas, entre bancos, gestoras de recursos e intermediários do mercado. Para que a prática de compartilhamento de informações seja eficaz, o material traz recomendações de governança e gestão, entre elas o fornecimento de treinamentos periódicos que envolvam toda a hierarquia da instituição. Além disso, com o intuito de educar o mercado e facilitar a comunicação entre as instituições, o material conta com um glossário de termos relacionados a incidentes cibernéticos, como hashing e jailbreak.

Diversidade: primeiro “Diálogos da Rede” tem alta adesão e cases para uma cultura inclusiva

Evento reuniu representantes de diferentes instituições associadas para debater formas de sensibilizar e engajar times e gestores na temática.

A [Rede ANBIMA de Diversidade](#) e Inclusão se reuniu pela primeira vez na última quarta-feira para discutir cultura inclusiva e formas de sensibilizar e engajar times e gestores no encontro “Diálogos da Rede”. O encontro teve três horas de duração e reuniu 127 colaboradores de 47 instituições associadas.

O evento on-line faz parte de um amplo calendário de ações para fomentar a diversidade e a inclusão no mercado financeiro, por meio de iniciativas que eduquem, instrumentalizem e estimulem as instituições a trabalharem o tema.

Na primeira parte do evento, Margareth Goldenberg, consultora da Goldenberg Diversidade, introduziu os principais conceitos relacionados à cultura inclusiva, reforçando que o avanço e a maturidade das empresas nessa temática se dão de formas diferentes, de acordo com suas realidades, necessidades e estruturas. Também lembrou que, sem o engajamento das altas lideranças, as mudanças não acontecem. “Encontros como este ajudam a acelerar essa jornada. O intercâmbio e o diálogo com outras empresas podem nos apoiar, levando a resultados mais eficientes, porque as corporações não vão dar certo em uma sociedade que não dá certo. Por isso, temos de avançar no fortalecimento dos direitos humanos”, ressaltou Margareth.

Cases para uma cultura diversa e inclusiva

Na segunda parte do encontro, três instituições participantes da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão compartilharam ações que compõem suas políticas para sustentar a cultura inclusiva em suas corporações.

Adriana Alves, vice-presidente de Diversidade, Equidade e Inclusão do BNP Paribas, tem a missão de ampliar a representatividade das pessoas que compõem os grupos minorizados, em todos os níveis de hierarquia do banco. Para isso, atua com as lideranças e com o departamento de Recursos Humanos, usando relatórios sobre diversidade das diferentes áreas da empresa como base. Algumas ferramentas utilizadas para alcançar os resultados pretendidos são a definição de metas de diversidade não-compulsórias e individuais para cada área; um hub para acolher ações tangíveis pensadas pelos grupos de afinidades - que atuam de forma integrada; compliance alinhado à cultura inclusiva; e mentorias para os grupos subrepresentados. “Falar de diversidade é falar sobre futuro para um banco de inovação. A diversidade apoia a liderança e é uma estratégia de negócio”, afirmou Adriana.

Já Jackeline Busnello, coordenadora de Diversidade e Inclusão do Bradesco, apresentou a linha do tempo de uma cultura inclusiva cujo DNA foi construído desde os primórdios da instituição. A partir de 2005, a área tem estrutura e orçamento próprios para suas ações. Áreas de apoio também possuem orçamento descentralizado para realizar iniciativas que fomentem a diversidade dentro e fora do banco, como é o caso do departamento de Marketing.

A partir no diagnóstico sobre o grau de maturidade dos colaboradores com relação à temática, várias ações foram desdobradas. A Unibrad é uma delas, uma universidade para formar e criar soluções que fortalecem a diversidade na companhia. Campanhas internas e externas também são prioridade.

O Citi Brasil usa como referência a experiência global da empresa para atuar no Brasil, conforme contou Antônio Afonso, head de Diversidade e Inclusão. “Tropicalizamos as estratégias, subindo um pouco a barra para suprir os gaps que temos”, explicou. Uma das iniciativas adaptadas foi a criação de grupos de afinidade. Antônio, que é cadeirante, também está à frente do grupo de PCDs, que busca propor iniciativas que possam incluir novos profissionais para além das cotas legais. Por isso, foram feitas pesquisas com colaboradores PCDs e dois temas se destacaram nos resultados: desenvolvimento de carreira e instalação de catracas acessíveis. Treinamentos, mentorias, network com outras áreas, dentre diferentes ações, já trouxeram resultados, como o índice recorde de promoções e ocupação de cargos de lideranças por pessoas com deficiência.

“Foi muito significativo ver os participantes desta primeira edição compartilhando suas ‘dores’. Sabemos que todo material que disponibilizamos dessa conversa será levado às suas instituições, ampliando discussões e iniciativas promotoras de uma cultura inclusiva. Este é o objetivo da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão”, ressaltou Marcelo Billi, nosso superintendente de Educação e Certificação.

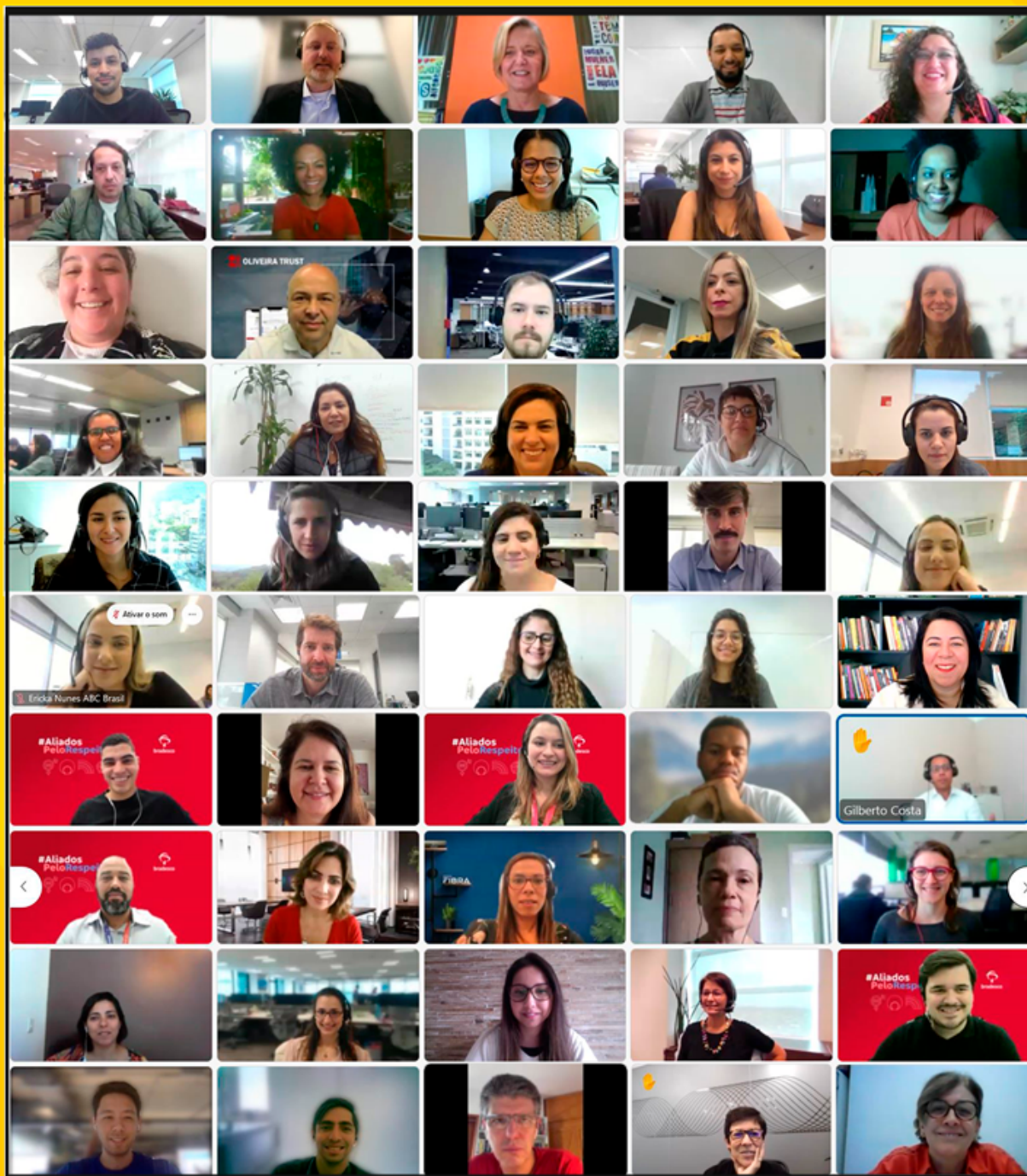
“Essa primeira experiência da Rede nos mostrou a importância de apoiar nossas associadas na construção dessa jornada de inclusão, que é muito complexa, especialmente em um país onde as maiores são minorizadas. Queremos entregar à sociedade soluções eficientes e nossas associadas podem ser referência no tema”, reforçou Gilberto Costa, nosso coordenador do Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão.

A programação da **Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão** neste ano ainda contará com outros dois Diálogos da Rede para discutir práticas em busca das equidades de gênero e racial. No dia 24 de agosto começa também o workshop “Primeiros Passos em Diversidade e Inclusão”, que tem o objetivo de educar as instituições associadas sobre o tema e auxiliar no início de suas jornadas internas. Para participar da Rede, entre em contato pelo e-mail rededei@anbima.com.br ou rededei@anbima.com.br.



DIÁLOGOS DA REDE

CULTURA INCLUSIVA E TRANSFORMAÇÃO DE PENSAMENTO DE TIMES E GESTORES



Fonte: [Anbima](#), em 18.08.2022.