

## **Associados participam de workshop sobre primeiros passos em diversidade e inclusão nas empresas**

### **O evento debateu a importância de políticas de inclusão para os colaboradores e para os negócios, elencando as responsabilidades das empresas na fomentação do tema.**

Mais de 100 representantes de 46 instituições associadas participaram nesta quarta-feira, 24, do primeiro workshop promovido pela [Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#). O encontro faz parte de uma trilha de formação sobre o tema e teve o objetivo de conscientizar sobre a importância da diversidade e inclusão como diferencial competitivo para os negócios e sobre justiça social. Ao lado da consultora Margareth Goldenberg e convidados, os associados dialogaram sobre os conceitos estruturantes e as barreiras do universo corporativo para implementar, sustentar e progredir nas políticas de diversidade e inclusão.

Segundo Margareth, a pauta é prioritária e central para a saúde das marcas e não existem mais argumentos que digam o contrário. “O tema está diariamente nos veículos de comunicação focados em negócios como um diferencial competitivo, além de compor a agenda ESG. Os stakeholders cobram, cada vez mais, a responsabilidade das empresas. É um caminho sem volta. Pelo amor, pela dor ou pela inteligência temos de avançar na construção dessa cultura plural”, disse.

### **[+ Nova plataforma vai promover a diversidade e a inclusão em instituições financeiras](#)**

Entre os participantes, algumas questões levantadas suscitaram diálogos, por exemplo, sobre mitos da contratação de pessoas dos grupos minorizados. “A régua mudou. Não é mais a mesma. Os talentos de que o mundo corporativo precisa para atender às suas necessidades são os que possuem habilidades socioemocionais (soft skills), que a gente não ensina. Resiliência, criatividade, compromisso são algumas delas. E se essas pessoas tiverem algum gap das habilidades técnicas (hard skills), é possível desenvolvê-las, rapidamente”, afirmou Margareth.

### **Igualdade X equidade**

A velha frase “todos somos iguais” está carregada de vieses inconscientes. Segundo Margareth, existem dois conceitos que precisam estar bem claros: **igualdade** (oportunidades aparentemente iguais, com base na meritocracia, que na nossa realidade, segundo ela, é uma falácia); e **equidade** (oportunidades personalizadas de acordo com a especificidade de cada um), traduzida em ações afirmativas (ou intencionais). O papel das empresas é adotar o princípio da equidade e apoiar a correção do sistema para que viabilize o acesso igual às oportunidades.

“As pessoas partem de pontos diferentes. As oportunidades estão relacionadas com as diferenças que temos entre nós. Atuar pela equidade é o correto e o justo e não cabe a uma pessoa ou uma área da empresa. É uma responsabilidade coletiva. Temos de fazer a nossa parte para fechar esse fosso civilizatório em que poucos têm privilégios”, argumentou Margareth.

### **A longa jornada das pessoas LGBTQIA+**

Guilherme Gobato, do Diálogo Entre Nós, um dos convidados do evento, falou sobre os desafios da comunidade LGBTQIA+ no mundo corporativo. Ele pontuou o longo caminho que ainda temos de percorrer para incluir produtivamente as pessoas LGBTQIA+ no país que mais matou pessoas trans e travestis nos últimos 14 anos.

“O ambiente das empresas também é hostil. Pesquisa de 2020, realizada em 18 países da América Latina e Caribe, indicou que 37% dos LGBTQIA+ sofreram ou presenciaram situações de assédio, violência e discriminação, sendo que 86% destes não formalizaram suas queixas por medo de represálias; 61% dos profissionais LGBTQIA+ escondem a sua sexualidade dos colegas e gestores. Toda essa energia em fingir ser quem não é interfere na criatividade, produtividade e entrega de valor para as empresas”, afirmou Guilherme.

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

Mas os números não param por aí. Segundo o especialista em diversidade, 33% das empresas brasileiras afirmaram que não contratam pessoas LGBTQIA+ para cargos de liderança. “Nós temos a responsabilidade de agir para incluir essas pessoas. Precisamos potencializar essas vozes para que atuem por seus direitos”, concluiu Guilherme.

### **O racismo estrutural e seus desafios**

Para falar sobre inclusão de pessoas negras, Elizabete Scheibmayr, CEO na Uzoma Diversidade, Educação e Cultura, compartilhou algumas reflexões. Para ela, essa inclusão em um país estruturalmente racista precisa ser discutida a partir do contexto histórico, que deu origem à invisibilidade dos corpos pretos. “Vivemos três séculos de escravidão e 134 anos pós uma abolição que não garantiu qualquer direito. O negro ficava nas ruas, sem casa, sem trabalho, e era associado à vadiagem. Foi uma construção de imagem que acabou sendo normalizada, colocando a população negra à margem da sociedade. Normalizamos não encontrar negros nas escolas particulares, nos postos de gestão das empresas, por exemplo”, ressaltou ela.

Para ela, a contratação de pessoas negras precisa de um novo olhar. Não se pode esperar, por exemplo, que um jovem negro, depois de muitos percalços, entre em uma empresa e vá fazer um curso de inglês para se aperfeiçoar: “O primeiro salário dessa pessoa vai para a família, para ajudar no sustento. Também não dá para exigir que ele tenha conhecimentos do mercado financeiro uma vez que a maioria nem renda ou conta em banco tem.”

## **+ ANBIMA é apoiadora do Pacto de Promoção da Equidade Racial**

## **+ Empresas já podem aderir ao Protocolo ESG do Pacto de Promoção da Equidade Racial**

Para Elizabete, cabe às empresas mudar esse cenário, rever a forma de selecionar e contratar as pessoas pretas, derrubar barreiras como exigência de experiências e conhecimentos que não fazem parte do universo dessas pessoas. “Precisamos desconstruir o que não faz sentido e construir algo novo, tendo como base a empatia”, finalizou.

### **As barreiras para PCDs**

Walleria Suri Zafalon, da Talento Incluir, tem uma deficiência visual progressiva, que já comprometeu 90% de sua visão. Para ela, a jornada das pessoas com deficiência começa em casa, quando a família não incentiva e apoia seu desenvolvimento, e continua na sociedade, estruturada para “pessoas normais”. “O mercado de trabalho pode mudar a vida dessas pessoas. Quando estão empregadas, são vistas de outra maneira, como produtivas. O olhar de todos muda. Além disso, ganham autonomia, porque passam a ter renda”, explicou Suri.

Para ela, na hora da seleção de profissionais, a empresa pode focar nas habilidades soft skills das PCDs: “Imagine a capacidade de resiliência, o compromisso e a determinação, por exemplo, de um cadeirante que atravessa toda a cidade para chegar a uma entrevista de emprego? Ou todo o esforço de uma pessoa cega? Só nisso já se percebe o valor que esse indivíduo pode agregar ao time.”

As empresas precisam investir em acessibilidade, recursos tecnológicos e financeiros para acolher e desenvolver pessoas com deficiência. “Quando você pensa em ambientes acessíveis, você anula a deficiência. Precisamos perder o medo e estimular as PCDs com novos desafios e novas responsabilidades, para que se desenvolvam e prosperem”, finalizou Suri.

### **A Rede**

A Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão é uma comunidade de profissionais de instituições

associadas à ANBIMA que tem o objetivo de impulsionar o tema nas empresas do mercado por meio da promoção de debates e a troca de experiências. A trilha de formação continua com mais dois workshops nos próximos meses: “Conscientizando as barreiras inconscientes” no dia 14/09 às 9hs e “Gestão de Diversidade e Inclusão nas organizações” no dia 19/10 às 9hs. Também acontecem ainda este ano dois encontros Diálogos da Rede para trocas de melhores práticas que levem à equidade de gênero e racial e um evento com CEOs.

Para participar da Rede, entre em contato pelo e-mail [rededei@anbima.com.br](mailto:rededei@anbima.com.br).

WORKSHOP

# PRIMEIROS PASSOS EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Rede ANBIMA  
DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO.

24 de agosto de 2022

ANBIMA

The image is a promotional banner for a virtual workshop. It features a green background with a grid of 48 small video thumbnails showing various participants. The text 'WORKSHOP' is at the top left, followed by the title 'PRIMEIROS PASSOS EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO' in large, bold letters. To the right is the 'Rede ANBIMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO' logo. At the bottom left, the date '24 de agosto de 2022' is displayed, and at the bottom right is the ANBIMA logo.

## Fiagros ganham mais de 16 mil cotistas em um mês

**Número de investidores em fundos do agronegócio aumentou 26% entre junho e julho deste ano**

O número de brasileiros que investem em Fiagros (Fundos de Investimento em Cadeias

Agroindustriais) cresceu 26% em apenas um mês. Em julho deste ano, eles tinham 78.755 cotistas, ante 62.601 no mês anterior, acompanhando movimento de alta desde agosto de 2021, quando começaram a captar no mercado, com apenas 434 cotistas em três fundos. A quantidade de fundos disponíveis se manteve em 33 em julho – mesmo número registrado no mês anterior.

“Embora seja um produto relativamente novo, os números apontam que ele tem se mostrado uma boa alternativa na hora de diversificar a carteira dos brasileiros”, disse Marcio Verri, membro do nosso Fórum de Gestão de Fundos Estruturados.

A maior parte dos investidores tem optado pelos Fiagros-FII, que investem em imóveis do agronegócio, e reúnem 78.236 cotistas. Os Fiagros-FIDC, atrelados a direitos creditórios da agroindústria, somam 505 cotistas. Outros 14 escolheram Fiagros-FIP, que investem em empresas do setor.

“Como os Fiagros-FIDC e FIP são voltados para investidores qualificados (que têm acima de R\$ 1 milhão investidos), os Fiagros-FII se tornam mais atrativos e populares por serem democráticos, permitindo aplicações de pessoas com bolsos de qualquer tamanho”, completou Verri.

### **Captação líquida e patrimônio**

Somadas, as três categorias de Fiagros registraram queda de 75% na captação líquida na comparação entre julho (R\$ 107,8 milhões) e junho (R\$ 431,2 milhões). De janeiro a julho, a captação líquida positiva somou R\$ 1,1 bilhão. Esses valores se referem à diferença entre os aportes e resgates.

Já o patrimônio líquido em julho foi de R\$ 5,6 bilhões, crescimento de 11,68% em relação aos R\$ 5 bilhões de junho.

**Fonte:** [Anbima](#), em 25.08.2022.