

Live: CVM discute metodologia para definição de grandes blocos

Evento exclusivo para associados acontece em 13 de outubro, às 15h

Realizaremos uma live na próxima quinta-feira, dia 13, para discutir como a gestão de recursos é impactada pela possibilidade de negociação de grandes blocos, cuja [metologia](#) foi definida esta semana pela CVM. O bate-papo contará com a presença de **Alexandre Rangel**, diretor da CVM.

O evento é exclusivo para associados e acontece no Workplace, às 15h. Associados que ainda não tenham acesso podem entrar em contato com centraldoassociado@anbima.com.br.

Reunião aberta: tire dúvidas sobre regras para classificação de clientes e de derivativos de balcão

Encontro acontece em 18 de outubro, às 10h30. Inscreva-se!

Realizaremos uma reunião aberta em 18 de outubro para esclarecer dúvidas relacionadas às regras de **classificação de clientes e de derivativos de balcão** presentes em nossas **Regras e Procedimentos para Negociação de Derivativos de Balcão**. O documento, vinculado ao nosso **Código de Negociação de Instrumentos Financeiros**, é de observância obrigatória por nossos participantes.

O encontro começa às 10h30 e basta se [inscrever](#) para participar. Na ocasião, faremos uma breve apresentação do que é esperado das instituições que devem seguir estas regras e, em seguida, abriremos para perguntas.

Saiba mais

[+ Confira o Parecer de Orientação sobre as regras para classificação de clientes e de derivativos de balcão](#)

[INSCREVA-SE](#)

Associados apresentam práticas para promover equidade de gênero em workshop da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão

Mais de 100 colaboradores de empresas associadas puderam conhecer cases de políticas internas para contratação, retenção e desenvolvimento de talentos femininos.

Mais de 100 pessoas se reuniram na última quarta-feira, 5, para conhecer práticas adotadas por instituições associadas para promover a equidade de gênero em suas instituições. O encontro “Diálogos da Rede” faz parte da programação da [Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#) e teve como objetivo promover conhecimento de ações que auxiliem na atração, retenção e desenvolvimento de talentos femininos no mercado de capitais.

Durante a abertura do encontro, a consultora Margareth Goldenberg ressaltou a importância de se desenhar estratégias e ações intencionais para todo o ciclo de vida de suas colaboradoras. “Olhar para elas é também olhar para outros grupos sub-representados, como as negras, as LGBTQIA+ e as com deficiência, já que são marcadores identitários que se interseccionam”, lembrou.

A primeira empresa a compartilhar as suas práticas para o tema foi o **banco BV**. A instituição tem como meta até 2030 ocupar 50% de cargos de liderança com mulheres e garantir 35% de pessoas negras no quadro de colaboradores da empresa. “Nossa atuação em inclusão começa garantindo que a pluralidade do país esteja representada em nosso time”, ressaltou Lucas.

Dentre as ações voltadas para retenção e desenvolvimento das colaboradoras do BV, estão iniciativas que fortalecem a maternidade, como jornadas flexíveis, opção de home office, sala de

lactação, auxílio creche e babá, mentorias para carreira etc. O programa Mãe é no BV tem se mostrado bom para elas e para a marca, sendo um case de sucesso nas redes sociais e como referência para benchmarks.

O outro programa, BV a Bordo, trata a parentalidade, com licenças parentais ampliadas e inclusivas para casais heterossexuais e homoafetivos, acompanhando desde a gestação até o pós-nascimento da criança.

O BV promove ações para formar um banco de talentos de mulheres dos grupos sub-representados e para desenvolvê-las na área de TI. Também mantém a Academia de Liderança Feminina e dá autonomia para o grupo de afinidade, o BV com Elas, definir suas ações, sendo referência para a área de Diversidade e Inclusão na hora de desenhar iniciativas que promovam a inclusão de mulheres em todo o ecossistema do banco.

Em seguida, os participantes puderam conhecer como a gestora **Dahlia Capital** trata do assunto. O trabalho dedicado à diversidade, equidade e inclusão nasceu com junto com a empresa, há quatro anos. Hoje, dos 28 colaboradores, 12 são mulheres e cinco das novas áreas de negócio são liderados por elas.

As iniciativas dentro da gestora – como licenças parentais estendidas, ambiência propícia e acolhedora, incentivo a formações e participações de fóruns e eventos representativos – também se refletem para fora da empresa, que estimula a diversidade nos conselhos administrativos das empresas para onde direciona seus investimentos, por meio de sua Política de Investimentos Responsáveis e Integração ESG. “Queremos garantir diversidade a longo prazo. Boas pessoas, bons negócios e tempo são grandes geradores de resultados”, reforçou a representante.

O **Sicred**, primeira instituição financeira cooperativa do Brasil, também apresentou suas práticas de equidade de gênero. Pela especificidade deste modelo de negócio, seu principal desafio é ampliar a participação das mulheres entre associados para que elas ascendam aos demais patamares, chegando à gestão das cooperativas.

A estrutura do grupo é composta por colaboradores CLT e por cargos eleitos (presidente, conselho, coordenação dos núcleos e associados, que são os clientes e que participam dos processos decisórios das cooperativas). O desafio é ampliar a participação das mulheres entre associados para que elas ascendam aos demais patamares, chegando à gestão das cooperativas.

Para isso, o Sicred, desde 2019, promove a implementação do Comitê Mulher Sicred para desenvolver um conjunto de ações formativas, síncronas e assíncronas, que as levem a posições de liderança também nas suas comunidades, promovendo uma rede de network. “Atualmente, mais de 2.400 mulheres estão nos comitês, sendo 330 eleitas para coordenar grupos e 86 para os conselhos”, explicou Francieli.

Já no **Bradesco**, as ações para promover a equidade de gênero estão relacionadas aos 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU (Organização das Nações Unidas). Dentre elas, estão a criação do Comitê de Sustentabilidade e Diversidade, do Grupo de Trabalho de DE&I e de grupos de afinidade. “Queremos formar lideranças que sejam sensíveis ao tema, em todas as áreas e toda hierarquia da corporação”, comentou Julia.

Programas voltados ao combate da violência doméstica, à promoção de uma gestação saudável e retorno ao trabalho pós-licenças, campanhas de prevenção da saúde da mulher são algumas das iniciativas para reter as colaboradoras, assim como cursos de formação de lideranças da Unibrad – universidade corporativa do banco – que favorecem seu desenvolvimento.

O programa de mentoria colaborativa Nós por Elas, em parceria com o IVG, é uma das ações para disseminar e fomentar a equidade de gênero para além do banco, aberto a toda comunidade.

Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão

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. O próximo “Diálogos da Rede” acontece no dia 7 de dezembro e vai discutir melhor práticas de equidade racial. Para participar da Rede, entre em contato pelo e-mail rededei@anbima.com.br.

Fonte: [Anbima](#), em 07.10.2022.