

Celebramos mais um aniversário neste dia 21 de outubro

Estamos comemorando 13 anos de uma história escrita por muita gente

Dia 21 de outubro é nosso aniversário. Celebramos **13 anos** de um intenso trabalho em prol da evolução do mercado de capitais. Desde 2009, reunimos muitas pessoas que nos ajudam a manter uma história incrível, que começou muito antes, há mais de quatro décadas, com a ANDIMA e a ANBID. Foi a união dessas duas entidades que deu origem a nossa própria história.

Hoje, **representamos 297 instituições associadas** e somamos **1.255 instituições financeiras** que seguem voluntariamente as regras da autorregulação que o próprio mercado nos ajuda a criar. Quase **1,7 mil pessoas** atuam como voluntárias nos organismos de representação e de supervisão aqui da ANBIMA. Elas atuam defendendo os interesses dos associados e debatendo temas que contribuem para o fortalecimento do mercado em fóruns, comissões e grupos consultivos. Atualmente, 6 fóruns de representação, 2 fóruns de apoio, 7 grupos consultivos, **25 comissões de representação**, 6 comissões de supervisão, 6 conselhos de supervisão e **34 grupos de trabalhos** discutindo os mais diversos temas.

Juntos, construímos a maior e mais completa base de dados com informações atualizadas sobre fundos, ofertas públicas, títulos públicos e privados, distribuição de produtos de investimentos e indicadores macroeconômicos.

Nos últimos 13 anos, superamos a marca de **456 mil certificações válidas**, com **quase 1,4 milhão de exames aplicados em 201 cidades espalhadas por todo o país**. Profissionais que passaram nas nossas certificações estão nos quatro cantos do Brasil, atuando em bancos, gestoras, corretoras, distribuidoras e administradoras de recursos que seguem nossos códigos. Promovemos também **21 cursos de capacitação** (temas livres) para mais de **478 mil pessoas**. Aliás, levar educação financeira é um dos nossos compromissos (representar, autorregular, informar e educar) e é por esse motivo que promovemos também o Como Investir em Você, um curso dirigido para estudantes, com mais de **188 mil pessoas inscritas** desde a primeira edição.

Isso não seria possível sem a parceria e o trabalho voluntário de profissionais de mercado, professores, colegas no setor público e, claro, todos que trabalham aqui na ANBIMA.

A todas as pessoas que estão nos ajudando a construir esse caminho que nos orgulha muito, nosso muito obrigado! Hoje também é dia de todos vocês receberem os nossos parabéns.

Feliz aniversário! #SomosTodosANBIMA.

Gestão de diversidade e inclusão nas organizações é discutida em workshop com associados

Encontro encerrou a série “Primeiros Passos” da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão

Cerca de 100 pessoas acompanharam nesta quarta-feira, 19, o último encontro da série de workshops Primeiro Passos em Diversidade e Inclusão. Com o tema “Gestão de Diversidade e Inclusão nas Organizações” discutiu como as organizações devem estruturar seus programas para obterem bons resultados na pauta.

A conversa começou destacando a importância de se trabalhar o engajamento da alta liderança para que ela assuma o compromisso de colocar o tema como parte do negócio, assumindo estratégias estruturadas e deixando para trás a sensação de que diversidade e inclusão se resolvem com ações pontuais.

Segundo Margareth Goldenberg e Luzas Barboza, consultores que conduziram o encontro, o primeiro passo para as instituições que estão começando sua jornada é identificar onde a pauta já

está presente no dia a dia corporativo, ainda que informalmente. É preciso identificá-la e trazê-la para o centro, estabelecendo, a partir daí, uma jornada coerente à realidade da instituição. Para isso, é essencial fazer um diagnóstico para entender o cenário, compará-la com outras realidades, identificar barreiras e oportunidades e entender de que forma é possível avançar para garantir a pluralidade nas diferentes áreas da corporação.

Com base nesse raio-x, a empresa precisa assumir um posicionamento sobre as prioridades de diversidade e inclusão, com compromissos claros, metas, KPIs e um dashboard para monitorar a jornada, ajustando percursos e revendo estratégias que levem ao cumprimento dos objetivos. Revistar políticas e práticas, agir com intencionalidade para formar talentos plurais, fortalecer a cultura inclusiva, monitorar as iniciativas, e se colocar como porta-voz da diversidade para além dos muros da empresa são posturas que ajudam a avançar a jornada de diversidade e inclusão da instituição.

Um aspecto crítico que tende a definir o sucesso ou insucesso dessa jornada é a governança, que precisa ser plural e bem-estruturada. Um dos formatos, sugerido pelos consultores, contempla três grupos: comitê executivo (que toma as decisões do negócio); comissão tática (grupo com capacidade técnica, como o RH); e grupos de afinidade (colaboradores que possuem o marcador identitário ou têm interesse pelo tema).

Grupos de afinidade, RH e lideranças: atores essenciais para os avanços em D&I

Durante o evento, os convidados compartilharam suas experiências com esta governança. No caso dos grupos de afinidade, a conclusão foi que, embora não existam fórmulas prontas de sucesso, permitir que esses grupos também sejam plurais tende a favorecer uma jornada mais potente. A liderança do grupo pode ter o marcador identitário para dialogar com propriedade com as lideranças da empresa.

Outro aspecto que foi levantado nas conversas é como evitar que as pessoas desses grupos acabem isoladas ou que os grupos se bastem como espaços de acolhimento. A importância de atuarem focados nas metas da empresa tende a tornar os grupos de afinidade protagonistas, influenciando a tomada de decisões da corporação para atender as demandas e necessidades de seus colaboradores.

Formação é outro aspecto a ser considerado para as pessoas que atuam nos grupos de afinidade, já que elas se tornam referências para seus pares em situações de denúncia, aconselhamento e encaminhamentos.

O RH exerce um papel fundamental na gestão das pautas de diversidade e inclusão porque pode impulsionar a causa e contar com os grupos de afinidade para levar planos e estratégias aos executivos. Além disso, a área é responsável pelo ciclo de vida do colaborador na empresa e precisa garantir diversidade e pluralidade em cada etapa desse ciclo.

Liderança inclusiva

As lideranças que pretendem ser inclusivas precisam assumir seis atitudes: conhecimento (reconhecer seus vieses e preconceitos e os da corporação); coragem (desconstruir crenças pessoais e desafiar atitudes e práticas não inclusivas enraizadas na corporação); curiosidade (abertura permanente para a inovação e os diferentes pontos de vista); inteligência cultural (reconhecer os diferentes olhares e que as diferenças são forças potentes para a transformação); compromisso (dedicar tempo, ter resiliência e alinhamento entre intenção e impacto, usando a posição de liderança para patrocinar o tema na corporação); colaboração (capacidade de integrar perspectivas diversas, considerando todos os pontos de vista e necessidades).

E como envolver CEOs mais resistentes à causa da D&I? Buscando aliados e outros CEOs que defendam a pauta. Esse tema será pauta do próximo encontro da Rede, que acontece no dia 21 de novembro em São Paulo. No **Café com CEOs**, vamos receber líderes de empresas associadas para

discutirem seu papel e os desafios da gestão de Diversidade e Inclusão no mercado financeiro. Para mais informações, entre em contato pelo e-mail rededei@anbima.com.br.

Bate-papo com a CVM sobre a metodologia para definição de grandes lotes está disponível no YouTube

Áudio do encontro também está no Spotify e em outras plataformas de podcast. Confira!

Conversamos com a CVM sobre os impactos da nova metodologia da CVM para definição de block trade em live exclusiva para associados. Agora, o bate-papo pode ser acompanhado por todos os interessados em nosso canal no [YouTube](#), [Spotify](#), [Deezer](#), [Google Podcasts](#) e [Apple Podcasts](#).

O encontro contou com a presença de Alexandre Rangel, diretor da CVM, para [explicar as novas regras](#) e discutir os seus impactos na gestão de recursos. A conversa foi conduzida por Pedro Rudge, nosso vice-presidente e sócio-fundador da Leblon Equities, e Roberto Vaimberg, membro do nosso Fórum de Gestão de Fundos Mútuos e sócio da JGP Gestão de Recursos.

[+ Confira apresentação da CVM sobre a metodologia para definição de grandes lotes](#)

Assista no YouTube:

Ouçã no Spotify:

Siga os nossos canais para ficar por dentro das novidades:

[YouTube](#) | [Spotify](#) | [Deezer](#) | [Apple Podcasts](#) | [Google Podcasts](#)

Fonte: [Anbima](#), em 20.10.2022.