

Diversidade

no Brasil



Deutsch-Brasilianische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Brasil-Alemanha



BOSCH
Tecnologia para a vida

LANXESS



Por meio de:



Diversidade

no Brasil



Deuts-Brasilianische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Brasil-Alemanha



BOSCH
Tecnologia para a vida

LANXESS



Por meio da

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

tu technische universität
dortmund

ExperTS
Economy. Therapy. Start-upability.

Prefácio

Philipp Schiemer	04
------------------------	----

Saudações

Dr. Georg Witschel	06
Dr. Christoph de Oliveira Käßler	08
Cid Torquato	10

Diversidade no Brasil e nas empresas alemãs

Diversidade nas empresas: a contribuição das empresas alemãs	14
Diversidade um desafio contínuo	18

O que é diversidade para as empresas alemãs?

Basf: respeitamos as pessoas e as tratamos com respeito	22
LANXESS e a diversidade	26
A diversidade na Bosch	29
Mercedes-Benz e a diversidade	30



Raça

A questão racial brasileira nas empresas	34
Minha história eu também escrevo: o direito de negros e negras terem suas histórias contadas	38

Best practices:

BASF	45	Demarest	46
Mercedes-Benz			50



Gênero

O diálogo como caminho para a diversidade 52



Best practices:

EY	55	Bosch	56
BASF	58	Volkswagen	60
LANXESS	63	Demarest	64
Mercedes-Benz	66	GIZ	68
SAP			72



Orientação Sexual

Amar, basta. 76

Best practices:

Siemens	79	BASF	82
Demarest	83	Bosch	84
EY	85	Mercedes-Benz	86



PcDs

Protagonista de uma trajetória tão exitosa quanto improvável 88

A caminho de um ambiente inclusivo 90

Best practices:

BASF	95	Bosch	96
LANXESS	98	Mercedes-Benz	99
EY			100

Diversidade para a Câmara Brasil-Alemanha

A Câmara Brasil-Alemanha em defesa da Diversidade 102

Prefácio



Philipp Schiemer

Presidente da Câmara
Brasil-Alemanha de São
Paulo

Diversidade. Temos no mundo mais de 7 bilhões de habitantes, todos eles de culturas, países, valores e visões de mundo diferentes. Todos nós compartilhando o mesmo planeta, mas de formas diversas com objetivos distintos, carregando nossa individualidade. Nessa multidão de perfis escolhemos, porém, sermos mais genuínos e abertos em grupos compostos por pessoas mais parecidas conosco, não somente no aspecto físico, mas também na forma de pensar. Dentro da nossa diversidade, formamos grupos homogêneos, ambientes nos quais nos sentimos mais confortáveis. Não há como nos culpar por isso, afinal somos apenas humanos.

Isso nos leva ao ponto que muitas vezes é ignorado por empresas: refletir ou incentivar o nosso comportamento natural de buscar pessoas parecidas conosco no ambiente de trabalho, é um tiro no pé de qualquer companhia. É necessário ter colaboradores que refletem a diversidade da sociedade, não somente para que isso fique bonito na foto, mas para o desenvolvimento dos negócios. Como uma empresa pretende vender um determinado produto para o pú-

blico-alvo definido, se não há pessoas trabalhando por esse objetivo que fazem parte desse grupo de consumidores?

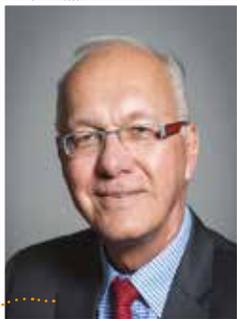
A representatividade de todos os grupos combate o preconceito. E além disso, o que mais me motiva, ela promove o diálogo, a discussão e, como vimos na definição da palavra “diversidade”, o desacordo. Há coisa mais bela do que ideias sendo debatidas, aprimoradas e sendo colocadas em prática com o input de pessoas totalmente diferentes? A monotonia de um ambiente de trabalho no qual todos concordam pode ser confundido com harmonia, mas, na verdade, é o prelúdio ao obsoletismo. Essa é a grande armadilha que, graças ao engajamento de pessoas comprometidas em conquistar seus espaços, está sendo evitada por empresas ao redor do mundo.

O se fazer ouvir e, principalmente, o ouvir, são as ferramentas da mudança e o que nos fazem lembrar a icônica frase dita pela antropóloga americana Margaret Mead: “Lembre-se sempre que você é único, assim como todo mundo.”

Que celebremos a diversidade e a construção de soluções e ações juntos, valorizando sempre, claro, a cultura do respeito!

É necessário ter colaboradores que refletem a diversidade da sociedade, não somente para que isso fique bonito na foto, mas para o desenvolvimento dos negócios.

Saudação



Dr. Georg Witschel

Embaixador da
República Federal da
Alemanha no Brasil

O tema “diversidade” ganha cada vez mais atenção com a crescente globalização. Empresários reconhecem cada vez mais que é essencial para o sucesso e a sustentabilidade de uma empresa confrontar intensamente esse assunto. Trata-se mais do que reunir um time de funcionários de diferentes idades, diferentes origens ou orientação sexual. Para a moderna gestão empresarial, trata-se também de uma maior competitividade e maior capacidade de inovação através de mais diversidade na empresa. Estudos comprovam que a diversidade torna a empresa mais lucrativa.

Tanto na Alemanha como no Brasil, as empresas já perceberam a oportunidade de introduzir mais diversidade na empresa. Em um próximo passo, essa percepção precisa realmente ser implementada. Por isso, os empresários deveriam abordar esse assunto ativamente e concretizá-lo nas respectivas empresas, como por exemplo, através da introdução de um denominado *Diversity-Management*. O objetivo deve ser criar um ambiente de trabalho que utiliza os talentos e as potencialidades de cada um dos funcionários para o bem de todos. Trata-se, portan-

to, da valorização de cada um dos funcionários, independentemente de sexo, identidade sexual, nacionalidade, origem étnica, religião ou ideologia, deficiência, idade, orientação sexual e identidade – assim como há muitos anos está estabelecido na Carta da Diversidade na Alemanha.

Ademais, o aqui dito não vale apenas para nossas empresas brasileiras e alemãs em ambos os lados do oceano, mas também para nós mesmos – na Embaixada alemã e no Ministério Federal das Relações Externas. Nós também seremos melhores com a diversidade. Desde 2014, o tema diversidade vem sendo incentivado no Ministério das Relações Externas. Especialmente nosso Ministério deve ser o reflexo de uma sociedade alemã moderna e aberta.

O Brasil tem os melhores requisitos para utilizar as vantagens da diversidade. O Brasil é histórica e geograficamente um País que possui a diversidade em todas as variantes possíveis. Grupos populacionais diversificados - desde indígenas, imigrantes de todas as partes do mundo até os mais recentes refugiados de países necessitados - caracterizam o País. Portanto, condições perfeitas para usufruir em todo o País as vantagens da diversidade em empresas, mas também na administração e na sociedade civil.

Tanto na Alemanha
como no Brasil, as
empresas já perceberam
a oportunidade de
introduzir mais di-
versidade na empresa.
Em um próximo passo,
essa percepção precisa
realmente ser imple-
mentada.

Saudação



**Dr. Christoph de
Oliveira K ppler**
Universidade Técnica
(TU) de Dortmund,
Faculdade de Ciências da
Reabilitação

O tema “diversidade” ganhou notoriedade a partir de um discurso feito em 1993 pelo então presidente da República Federal da Alemanha, Richard von Weizs cker. Uma das declarações mais apropriadas foi: “  normal ser diferente.”

Ao mesmo tempo, h  sempre uma relação ambígua sobre esse tema, para não dizer contraditória. Se por um lado a diversidade na natureza   vista como biodiversidade, como algo valorizado, digno de proteção contra ameaças, de extinção, por exemplo. Por outro lado, a diversidade do ponto de vista da nossa própria espécie humana, não possui esse mesmo valor. A exemplo disso temos o caso dos imigrantes em um contexto de refugiados.

Ressalta-se o fato de que somos todos diferentes e isso significa que temos diferentes talentos, habilidades e condições para desenvolvê-los, estamos equipados, é simplesmente uma banalidade. Essas diferenças enriquecem a convivência social e ao mesmo tempo promovem a sobrevivência bem sucedida da humanidade.

Em contextos distintos, as condições básicas de vida da população podem estar relacionadas às condições de saúde e limitações. Nessa direção este livro aborda a temática da diversidade.

Segundo a convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (PCDs) publicada em 2006, esse grupo é composto por

“Pessoas que têm deficiência física, mental ou com dificuldade sensorial a longo prazo, que têm correlação com várias barreiras, podendo impedir a sua participação plena, efetiva e igualitária na sociedade”. De acordo com esse documento, ratificado por 177 países, entre eles o Brasil, os direitos das PcDs não são uma questão de caridade, mas sim direitos humanos indivisíveis.

Especialmente nesse contexto, o primeiro artigo da convenção trata da “Participação”, o lema das PCDs *“Nothing about us, without us”* (“nada sobre nós, sem nós”). Nessa direção foi mencionado, o processo de autonomia e decisão, de fazer suas próprias escolhas, em todos os níveis de sociedade, com a inclusão de todas as áreas da vida, como: formação, trabalho, mobilidade, além de lazer, esporte e cultura. O sucesso de todo esse processo de participação requer, portanto, uma perspectiva e uma cooperação internacional, como proposto no livro (vide 1º Guia Brasil-Alemanha de Inclusão 2015/16).

“É normal ser diferente.”

Richard von Weizsäcker em
1993, então Presidente da
República Federativa da
Alemanha

Saudação



Cid Torquato

Secretário Municipal da
Pessoa com Deficiência

A diversidade é um dos grandes temas e, na prática, um dos grandes desafios da atualidade.

Mesmo com acesso à informação, de forma rápida e abrangente, ainda estamos, como humanidade, muito longe de sabermos conviver com nossas diferenças.

No Brasil não é diferente. Ou melhor, no Brasil, apesar da diversidade intrínseca promovida pela miscigenação e as desigualdades causadas pelos regionalismos, essa evolução civilizatória em direção ao respeito pelos direitos de cada indivíduo não tem sido particularmente exemplar. Muitos ainda são os casos de violência contra os desiguais, o que se reflete na triste exclusão social de grandes parcelas da população.

Nesse cenário, a atuação das empresas estrangeiras e de importantes instituições nacionais merecem especial atenção por conduzirem experiências de vanguarda, que acabam influenciando positivamente toda a sociedade e promovendo, gradualmente, novos padrões de comportamento e percepção sobre o próximo.

No caso específico das pessoas com deficiência, a famosa Lei de Cotas, todavia incompreendida pela maior parte dos empresários, tem se mostrado uma poderosa ferramenta para a inserção laboral e, conseqüentemente, para a inclusão social mais ampla desse segmento historicamente segregado e vulnerável.

Ainda temos muito a evoluir na prática para tornar essa política afirmativa ainda mais efetiva. Hoje, a legislação é cumprida apenas por cerca de 50% das empresas sujeitas a ela. Os motivos são, principalmente, o preconceito e a ignorância, ainda latentes em empresários, executivos e, sobretudo, gestores de RH, que enxergam deficiência como incapacidade. Por outro lado, devemos também continuar investindo na inclusão escolar e na contínua capacitação profissional das pessoas com deficiência, para que possam vencer as barreiras individuais e mudar, de baixo para cima, o atual estado de semi-inclusão.

Como Secretário Municipal da Pessoa com Deficiência, tenho a felicidade de fazer parte da gestão Bruno Covas, particularmente sensível a questões sociais e ao papel da diversidade humana no desenvolvimento da cidade de São Paulo. É aqui, nesta imensa metrópole, onde vemos florescer os movimentos de vanguarda, inclusivos, que acabam deixando marcas profundas em todo o país.

Ainda estamos muito, muito, distantes do ideal, mas as ações ora em curso e a participação de importantes atores multissetoriais na difusão da agenda da diversidade, nos oferecem excelentes perspectivas. Fica claro que, sem respeito à diversidade, será impossível conquistarmos a sustentabilidade social que desejamos. E, no caso específico do Brasil, com certeza, por suas idiossincrasias históricas, é justamente na diversidade que estão nossas maiores riquezas e diferenciais.

Viva a diversidade!

Ainda estamos muito, muito, distantes do ideal, mas as ações ora em curso e a participação de importantes atores multissetoriais na difusão da agenda da diversidade, nos oferecem excelentes perspectivas.

O que é Diversidade?

Segundo o dicionário da língua portuguesa, o conceito de Diversidade é definido da seguinte forma:

1

Qualidade
daquilo que é
diverso, dife-
rente, variado;
variedade

2

Conjunto va-
riado; multi-
plicidade

3

Desacordo,
contradição,
oposição

Viva a diversidade

e boa leitura!

A white outline map of South America is shown. A dark blue rectangular area covers the northern and central parts of the continent, specifically highlighting Brazil. Within this blue area, a dense crowd of small, dark blue human icons is arranged to form the shape of Brazil. The text 'Diversidade no Brasil e nas empresas alemãs' is written in white, cursive font across the center of the blue area.

*Diversidade no
Brasil e nas
empresas alemãs*

Diversidade e Inclusão nas empresas: a contribuição das empresas alemãs

Por Reinaldo Bulgarelli¹

Tenho o privilégio de trabalhar com o tema diversidade e inclusão desde o final dos anos 90, quando as empresas americanas voltaram a insistir no tema no Brasil. Monsanto, IBM e BankBoston, do qual fui diretor, possuíam boas práticas internas, mas foi com a criação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social que diversidade entrou na agenda das empresas no país.

Antes disso, executivos brasileiros e mesmo estrangeiros, influenciados pelo discurso nacional, defendiam junto às matrizes que vivíamos aqui uma “democracia racial”, visão que não se resumia apenas à questão do negro, mas à maneira como a sociedade lidava com a diversidade. Segundo argumento dos executivos para não permitir que o tema fosse trabalhado nas filiais brasileiras, as características de gênero e raça, sobretudo, não ofereciam barreiras para as pessoas terem acesso a oportunidades iguais.

Era uma resistência ao tema que logo foi enfrentada, em 2001, com a primeira pesquisa realizada pelo Instituto Ethos sobre o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas. O levantamento apontou que 6% dos cargos executivos eram ocupados por mulheres e apenas 2,6% por negros. Esses números avançaram pouco quando olhamos a pesquisa mais recente realizada pelo Ethos, em parceria com o BID, em 2015: 13,6% de mulheres e 4,7% de negros executivos.

Já em 2003, a primeira empresa alemã a trabalhar o tema foi a BASF, uma das pioneiras, portanto, nesta nova fase em que os dados do ambiente empresarial demonstravam a necessidade e a urgência de agir. Com base na maior referência empresarial que havia neste início de década, o Banco Real, o tema foi trabalho na BASF como parte da agenda de sustentabilidade e responsabilidade social empresarial, reforçando uma abordagem que começava a diferir das empresas americanas, na qual o tema tinha como uma vida própria.

¹ Sócio-diretor da Txai Consultoria e Educação

A BASF foi uma das primeiras e raras empresas a realizar um censo interno, procurando entender sua demografia no Brasil e, logo depois, na América Latina. A divulgação do feito teve como objetivo inspirar outras empresas a seguirem esse caminho de investir na mobilização do total de colaboradores para conhecer aspectos como cor ou raça, gênero, deficiência, perfil etário, religião e outros temas que poderiam subsidiar práticas de gestão de pessoas, como voluntariado, situação da moradia, meio de transporte para o trabalho, entre outros.

Adaptada à visão do país, a BASF contribuiu fortemente para que modelos jurídicos e culturais estrangeiros não prevalecessem em uma realidade em que perguntar a cor ou raça, por exemplo, era essencial para enfrentar as desigualdades profundas que tínhamos e ainda temos. Quesitos de diversidade, como podem ser chamados, até hoje são questionados em muitas empresas, mas a contribuição da BASF, juntamente com a Petrobrás e a CPFL, foi decisiva para lidarmos melhor com as informações sobre os colaboradores e realizar planos de ação mais efetivos na promoção de um ambiente com maior igualdade de oportunidades.



Apenas recentemente, em 2012, a Bayer iniciou seu envolvimento com o tema e, em 2015, passou a construir um programa de diversidade e inclusão consistente, com sistema de governança que compreendeu a criação de um comitê com executivos, a parceria com a Fundação Dom Cabral para algumas ações e as práticas de formação da liderança, bem como com a criação de grupos de afinidade em variados temas, como gênero, a questão LGBT e a questão racial, que ganhou grande destaque no país pelo engajamento pessoal do presidente da empresa. Uma grande contribuição da Bayer para o ambiente empresarial do país foi o pioneirismo em tratar o tema da diversidade etária ou das gerações, até então, pouco presente na agenda dos programas de diversidade e inclusão.

Com o amadurecimento de uma década das empresas no país trabalhando o tema, também foi possível iniciar um processo ainda maior de inovação em termos da abordagem, não mais baseada apenas na escola americana, mas ainda mais afinada com a realidade do Brasil. A Bayer, neste sentido, contribuiu para aproximar nosso ambiente empresarial da abordagem europeia do tema, algo que contribui para termos outras referências na busca pela singularidade do trabalho com diversidade e inclusão no Brasil.

Outras grandes empresas alemãs estão começando a tornar públicas suas iniciativas, como a Siemens. Elas têm a BASF e a Bayer como importantes referências para a construção de programas que trazem o que há de mais avançado na abordagem europeia, americana e, ao mesmo tempo, sua “tropicalização” para a realidade brasileira, essencial para o sucesso de qualquer prática.

A Câmara Brasil-Alemanha tem e terá um papel ainda mais fundamental neste engajamento das empresas alemãs ao colocar a questão da diversidade e inclusão em sua agenda de trabalho. A criação de um comitê específico, a exemplo do que fez a Câmara Americana, já contribuiu com essa pluralidade de visões logo em uma de suas primeiras atividades ao trazer a experiência da francesa Casino, dona do GPA e empresas como Pão de Açúcar, Via Varejo, entre outras, para falar sobre a abordagem europeia de diversidade e inclusão.

O Brasil é um país em construção e com muitos desafios em várias questões que afetam o seu desenvolvimento econômico ou, indo além do impacto no PIB, no seu desenvolvimento sustentável. Os negros representam, segundo o IBGE, perto de 55% da população, mas apenas 35% no quadro funcional das 500 Maiores Empresas, segundo a pesquisa de 2015 do Instituto Ethos.

As mulheres representam quase 52% da população, possuem maior escolaridade que os homens, entre outros atributos, mas também representam apenas 35% no quadro funcional.

A negação de oportunidades iguais por motivos culturais, ligados ao racismo e ao machismo, impedem as empresas de terem acesso a talentos em uma realidade de baixa escolaridade dos brasileiros. O investimento das empresas alemãs no tema tem colocado a alta liderança em contato com esses desafios, que afetam o desempenho nos negócios. As empresas citadas possuem programas que contribuem na distribuição de oportunidades iguais, ao mesmo tempo em que enfrentam os aspectos culturais que as afastam de talentos, de inovação, de um ambiente livre de discriminação e de violências de toda ordem.

Para a matriz, muitas vezes é difícil entender a necessidade de se trabalhar diversidade e inclusão com ações sociais que favoreçam acesso de segmentos tão importantes do país, como negros e pessoas com deficiência (que representam 24% da população!), à escola ou formação profissional custeada ou apoiada pelas empresas. Contudo, é esse investimento concreto, o cumprimento da legislação da aprendizagem (primeiro emprego para jovens) e de cotas para pessoas com deficiência, que podem fazer a diferença no acesso, permanência e desenvolvimento na carreira de parcelas da população marginalizadas caso as empresas não compreendam seu papel nesta realidade.

Mais do que apenas definir boas práticas em cada empresa, é preciso compreender o momento atual do país e atuar em redes ou fóruns, como os já criados em torno de questões como gênero (Movimento Mulher 360), raça (Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e Coalização Ethos-Ceert), LGBTI+ (Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+) e deficiência (Rede Empresarial pela Inclusão Social). Essas redes possuem várias empresas alemãs engajadas ou mesmo na liderança, acelerando os aprendizados e contribuindo para que o ambiente de negócios respeite a normativa internacional de direitos humanos em aspectos básicos, com alto impacto sobre a realidade social, econômica e cultural do país.

Um lema tem movido muitas destas empresas: não basta dizer não à discriminação, é preciso dizer sim à diversidade. •

Diversidade um desafio contínuo

Por Dra. Annette Windmeisser¹

Diversidade, Diversity, Diversität, Vielfältigkeit! Quando a Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK São Paulo) me pediu para escrever uma contribuição para essa publicação, muitas coisas passaram pela minha cabeça. Falamos sobre dimensões como origens étnicas, orientação sexual e pessoas com deficiência. E, é claro, gênero. Aqui também tenho toda minha experiência pessoal: como mãe de duas crianças, trabalho desde 2000 no Ministério Federal na Cooperação Econômica e de Desenvolvimento (BMZ). O BMZ é uma organização que promove tanto a diversidade em países emergentes e em desenvolvimento em todo o mundo quanto se esforça para que, por exemplo, as mulheres tenham as mesmas oportunidades de empregos e carreiras. Opções como o home office, empregos de meio período ou lugares com creche subsidiadas. Porém aqui ainda nem tudo foi alcançado. Para citar um exemplo, embora a proporção de mulheres em cargos de liderança seja boa, ainda não é equilibrada. Portanto o tema não se desenvolve independentemente, mas é, sim, um desafio contínuo. E isso não vale apenas para o avanço das mulheres: Não todas, mas penso que muitas experiências de discussões sobre mulheres e gênero são também transferíveis para outros desafios na área da diversidade.

Por que é importante que as empresas se envolvam com a diversidade? Permitam-me citar como exemplo o aspecto da diversidade de gênero. No setor privado mesmo com qualificação adequada, as mulheres são menos suscetíveis de serem consideradas na seleção de candidatos. Na economia e nos cargos de liderança de empresas e instituições mulheres ainda não estão sub-representadas. Empregadores temem pelo tempo de inatividade e rescisão antecipada de contrato devido a responsabilidades familiares. É claro que a participação igualitária das mulheres na vida econômica e profissional contribui para o desenvolvimento sustentável de um país.

¹ Chefe de Cooperação para o Desenvolvimento Sustentável, Embaixada da Alemanha em Brasília.



Um número impressionante fornecido em um estudo da McKinsey no ano de 2017 revelou: se mulheres estivessem envolvidas de forma adequada no ambiente econômico isso não seria somente justo, mas geraria também um valor adicional ao PIB de 12 bilhões de dólares até 2025.

E até mesmo para as próprias empresas há grandes vantagens competitivas, quando se estabelecem diversamente. Por meio das diferentes formas de pensamentos, a capacidade de inovar aumenta. Uma imagem corporativa cosmopolita pode ser estabelecida, isso não só funciona bem para clientes internacionais, mas também aumenta a atratividade para candidatos jovens, tanto mulheres quanto homens! Um ambiente de trabalho socialmente aceitável e familiar leva à uma seleção de pessoal mais ampla, assim acontecem menos falhas e mudanças dentro da equipe para então obter um melhor desempenho geral da empresa.

Ao envolver-se com o tema “Mais mulheres em posições de responsabilidade”, nos deparamos com o argumento, que mulheres frequentemente não aceitam oportunidades de carreira ou desistem de suas responsabilidades depois de um curto período. No que se refere aos benefícios para a empresa,

elas deveriam, na minha opinião, perguntar qual é a razão disso e combater ativamente.

E como isso funciona? Por exemplo, com a introdução de horas de trabalho flexíveis, o respeito à cota de mulheres já no processo de recrutamento ou a consistente implementação da política de gênero no nível gerencial. Muitos exemplos concretos de empresas, que já implementam Gestão de Diversidade, não apenas para gênero, mas também para uma dimensão de diversidade, podem ser encontradas nesta publicação. As empresas também encontram apoio nas Câmaras de Comércio Exterior (AHKs). Não só no Brasil. Iniciados pelo programa Experts (www.bmz.de/experts), muitas AHKs estão agora lidando com o assunto e aconselhando as empresas a se tornarem ativas aqui.

Eu só posso argumentar que cada vez mais empresas se dedicam ao tema diversidade. A vantagem é evidente: tanto de uma perspectiva econômica como também empreendedora. Mas mesmo as pessoas afetadas têm a chance de ter uma vida boa com a sociedade em que vivemos, seja na Alemanha ou no Brasil.

Dra. Annette Windmeisser trabalha como Chefe de Cooperação para o Desenvolvimento Sustentável na Embaixada da Alemanha em Brasília desde agosto de 2017. Foi enviada pelo Ministério Federal para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ). Anteriormente ela era, entre outras, chefe do departamento jurídico do BMZ e chefe da unidade de política climática e financiamento climático. •



O que é
diversidade para
as empresas
alemãs?

BASF: respeitamos as pessoas e as tratamos com respeito

Criar o futuro significa estar na vanguarda. Para isso é preciso coragem, vontade de aprender sempre coisas novas e se questionar constantemente sobre onde estamos e qual nosso caminho para o futuro. Nosso propósito de criar química para um futuro sustentável, reflete o que fazemos e por que fazemos isso. Para a BASF, a diversidade é um pilar essencial para os negócios sustentáveis, uma vez que a soma de diferentes experiências, gêneros, orientação sexual, grupos étnicos, idades e pensamentos impulsiona a criatividade e a inovação e nos faz mais competitivos aos mercados.

Acreditamos que empresas mais diversas são mais hábeis a conquistar talentos e melhorar a orientação de seus clientes, a satisfação de seus colaboradores e as tomadas de decisões, e tudo isso leva a um ciclo virtuoso de aumento de retorno. Dessa forma, a participação de pessoas com vivências diferentes garante que tenhamos ideias com potencial para revolucionar maneiras de pensar.

A fim de garantir a implementação do nosso propósito, a companhia tem uma governança estruturada, cujo papel é fazer com que as iniciativas de diversidade sejam debatidas e definidas desde o Comitê Executivo e o Comitê de Sustentabilidade, até a implementação pela área de Diversidade, demais gerências e colaboradores da empresa.

Além das políticas afirmativas, o respeito no cotidiano e a criação de um ambiente inclusivo são imprescindíveis. Essa combinação deve vir de todos os lados, mas também é nosso papel, como líderes de pessoas, sustentar essa mudança. Nesse sentido, podemos observar que nosso trabalho tem sido frutífero.

Desde 2009, quando realizamos o primeiro censo de colaboradores da empresa no mundo, a BASF iniciou o desenvolvimento de uma estratégia de valorização à diversidade. De lá para cá, tivemos crescimento expressivo na representatividade das mulheres em nosso quadro. Dos mais de 3,8 mil colaboradores da BASF no Brasil, 28% são mulheres. Na América do Sul,



dos mais de 5,5 mil colaboradores, 29,5% são mulheres. Quando falamos em posições de liderança, a participação feminina na América do Sul é de 29%.

Para se ter uma dimensão, a estratégia global da BASF para 2021 é alcançar um percentual entre 22% e 24% de mulheres em cargos de liderança. Isso mostra que os resultados sul-americanos já são referência mundial. O objetivo é fazer da BASF uma empresa na qual as mulheres são representadas proporcionalmente e têm as mesmas oportunidades de desenvolvimento.

Trabalhamos a diversidade e a inclusão na forma de recrutar e na preparação da companhia para criar um ambiente mais inclusivo. Sabemos que há muito ainda pela frente. Uma das iniciativas adotadas são os grupos de afinidades de colaboradores, que trabalham a inclusão em todos os níveis da organização: *WIB - Women in Business*, questão de gênero, o *BIG - Black Inclusion Group*, questão racial, o *BY@B - Be Yourself at BASF*, diversidade sexual, e o grupo de colaboradores PCD (pessoas com deficiência) que discute questões de acessibilidade e aumento dessa população dentro da BASF.

Para a BASF, a diversidade é um pilar essencial para os negócios sustentáveis, uma vez que a soma de diferentes experiências, gêneros, orientação sexual, grupos étnicos, idades e pensamentos impulsiona a criatividade e a inovação e nos faz mais competitivos aos mercados.

Quando falamos de WIB, a rede foi criada com a missão de atrair, desenvolver, promover e reter mulheres que apoiem os valores corporativos da BASF. Para isso, foram criadas três frentes: Desenvolvimento de Carreira, Liderança e Promoção e Retenção. Atualmente, a rede conta com mais de 203 colaboradoras somente no Brasil e realiza encontros mensais com mulheres e homens que tenham interesse em desenvolver este tema dentro da companhia.

O BIG, por sua vez, desde 2017 trabalha políticas afirmativas e metas para a inclusão de negros na área corporativa. Atualmente o percentual de profissionais da raça no total de funcionários da companhia é de 18,35%. Já em cargo de diretoria é de 8,33%. No ano de 2018, o grupo desenvolveu uma parceria com a Faculdade Zumbi dos Palmares, e foram contratados 12 estagiários dentro do Programa Todo Talento.

Os colaboradores PCD também têm seu lugar na BASF. Há mais de 10 anos a empresa trata o tema da inclusão da pessoa com deficiência, incluindo iniciativas como o Programa Meu Novo Mundo, em parceria com a FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo).

Com relação aos funcionários LGBT, o BY@B garantiu uma grande con-

quista para a empresa. Além de ter como sponsor uma vice-presidente homossexual, foi por meio da articulação do grupo que ocorreu a contratação da primeira colaboradora transsexual da BASF na América do Sul. Para isso, foi realizado um trabalho entre a área de recursos humanos e o time global para adaptação de sistema, a fim de garantir que o nome social da colaboradora fosse utilizado em todos os canais (crachá, folha de pagamento, entre outros).

“Para nós é importante, ainda que nosso apoio e desenvolvimento de uma estrutura baseada na diversidade e inclusão sejam também estendidos à cadeia de valor da BASF”, comenta Manfredo Rübens, presidente na América do Sul. E foi pensando nisso, que a companhia cofundou o Integrare, uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) que promove a transformação econômica e social em nível empresarial pela evolução de processos, qualificando profissionais e valorizando a inclusão da diversidade na cadeia de suprimentos, aproximando grandes corporações de empresas lideradas por minorias - negros, PCD e descendentes indígenas. •



LANXESS e a diversidade

A diversidade é um tema de extrema importância para LANXESS, já que, muito mais do que atender a requisitos legais, se trata de promover a interação com o diferente, expor as pessoas ao contraditório, em prol de resultados cada vez mais produtivos à companhia. Consideramos a diversidade como uma vantagem estratégica. Sendo assim, valorizar uma cultura organizacional que está aberta a todas as pessoas – independentemente de idade, gênero, orientação sexual, nacionalidade, limitações ou ideologia – faz com que nos tornemos mais inovadores, encontrando melhores soluções para os nossos clientes, e acolhedores, com efeitos positivos na retenção de talentos promissores.

Temos a ciência de que não basta reunirmos em nossa equipe colaboradores diferentes entre si. Portanto, trabalhamos continuamente para promover ambientes inclusivos, por meio da conscientização das equipes sobre a importância da diversidade e os desafios que ela traz para a gestão do engajamento da liderança em relação à construção de um time diversificado e, também, ressaltando a importância da nossa Cultura de Performance, na construção de um ambiente respeitoso e profissional. Cultivamos ambientes que possibilitem aos colaboradores a livre expressão e a livre associação, trazendo à tona pontos de vista distintos, e, assim, gerando, entre outros tantos benefícios, a motivação profissional.

Esses conceitos estão enraizados em nossos valores, ou seja, reconhecemos e valorizamos a diversidade dentro da companhia. Um dos nossos focos globais é a diversidade de gênero. Estabelecemos várias medidas para aumentar a proporção de mulheres nas posições de liderança da LANXESS ao redor do mundo. Um exemplo do compromisso da LANXESS com esse tema foi o estabelecimento, em 2012, de uma meta global de 20% de participação de mulheres na gestão média e alta da companhia até 2020.

Uma ferramenta importante para permitir que alcancemos essa meta é o programa “XWork – trabalho flexível”, cujo objetivo é criar uma cultura de formas flexíveis de trabalho, para atingirmos um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.



Outro bom exemplo é o que temos na LANXESS da Índia, onde outros projetos de estímulos vêm acontecendo, como a iniciativa “Quebrando os estereótipos” para o avanço profissional das mulheres, ocorrida em 2017, que chegou a ganhar o prêmio *Mothers Working & AVTAR Best Companies for Women in India*.

Na LANXESS Brasil, diversas medidas vêm sendo implantadas e outras estão em estudo, para dar apoio à estratégia de diversidade do grupo. Algumas medidas já implantadas são a opção por até metade da carga horária semanal em home office para pais e mães nos primeiros 90 dias de retorno ao trabalho e processos seletivos que privilegiem a diversidade entre candidatos finalistas. Além disso, estamos desenvolvendo parcerias com consultorias e associações especializadas na colocação profissional de grupos considerados minoritários em nossa sociedade.

Em nosso programa de estágio, a maior parte do processo seletivo é feita online, possibilitando uma grande interação com as novas gerações e fazendo com que o programa tenha uma maior abrangência junto às mais diversas universidades, saindo do conceito de seleção junto às chamadas “universida-

Um exemplo do compromisso da LANXESS foi o estabelecimento, em 2012, de uma meta global de 20% de participação de mulheres na gestão média e alta da companhia até 2020.

des de primeira linha” apenas, com o intuito de ter uma maior diversidade entre os candidatos.

Logo após o início da nova turma de estágio, diversos treinamentos são aplicados para ajudar na adaptação desse grupo ao mundo corporativo e ao desafio do convívio de diversas gerações distintas no mesmo ambiente de trabalho, contribuindo para o sucesso de nosso programa!

Os resultados dessa visão e as iniciativas da LANXESS são positivas para todos. Os profissionais se sentem parte do negócio, podendo trazer suas perspectivas do mundo e suas ideias ao trabalho, além de se sentirem acolhidos e motivados. A companhia consegue atrair os melhores talentos, promovendo ambientes interessantes de reflexão e aprendizado dentro do espaço profissional. E, por fim, a sociedade também se beneficia, já que esse olhar a torna mais justa e inclusiva. A LANXESS, no Brasil e no mundo, está engajada nesse tema e aposta na diversidade como válvula para construção de um futuro promissor. •

A diversidade na Bosch

Ideias, criatividade e perspectivas diferentes são essenciais no processo de desenvolvimento de um produto. Robert Bosch, o fundador da empresa, tinha consciência disso e desde o início destacou a diversidade cultural como um dos valores corporativos da companhia. Hoje, a Bosch vê a diversidade como um potencial para o sucesso da empresa e como um fator diferenciado em sua atratividade como empregador. A definição de “diversidade” não se limita apenas a diferentes origens culturais ou à proporção entre homens e mulheres, mas também abrange toda a amplitude de mentalidades, experiências, perspectivas e estilo de vida dos colaboradores em todo o mundo. Sob o lema “A diversidade é nossa vantagem”, a Bosch procura promover uma cultura corporativa na qual todos os colaboradores se sintam valorizados e que sejam a base da inovação, tendo como premissa as semelhanças e também as diferenças.

Estudos indicam que equipes mistas têm melhor desempenho, são mais inovadoras, têm um melhor entendimento dos mercados e podem responder mais rapidamente a mudanças. Para a Bosch, esses fatores são a chave de sucesso de uma organização, ainda mais tendo em vista os desafios do futuro com o advento da Internet das Coisas (IoT) e da Inteligência Artificial (AI). •



Mercedes-Benz e a diversidade

A Mercedes-Benz do Brasil, maior fabricante e exportadora de caminhões e ônibus da América Latina e líder em tecnologia de veículos para transporte de cargas e de passageiros, está focada em valorizar a diferença que existe em cada um de seus colaboradores, pois todos têm valores a agregar para a nossa Companhia e para a sociedade. Afinal, estamos contribuindo para construir algo muito importante que é o futuro da mobilidade. Enquanto, internamente, estamos construindo, acima de tudo, as relações.

Nesse contexto, sabemos da importância da mudança de perspectivas e estamos convencidos de que a diversidade é a força motriz para novos conceitos e inovações. Em outras palavras, à medida que temos novas percepções, conseguimos fazer diferente e até melhor.

Na prática, a diversidade está sendo construída aos poucos na MBBras e sabemos que perspectivas não mudam do dia para a noite, mas queremos muito chegar lá.

Temos um Comitê de Diversidade da Mercedes-Benz do Brasil, criado em dezembro de 2017, formado por representantes de todas as áreas e que atua com foco em quatro pilares: Gênero, Raça, PCDs (Pessoas com Deficiência) e LGBTs (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros).

“Com a criação do nosso Comitê, queremos valorizar de fato a diversidade e promover a inclusão em nossas plantas, dando oportunidades a todos, para que se sintam efetivamente parte da nossa Empresa”, afirma Fernando Garcia, vice-presidente de Recursos Humanos da Mercedes-Benz América Latina.

“Com a combinação de experiências, habilidades e perspectivas únicas de cada um dos nossos 10 mil colaboradores, aceleramos a geração de ideias, a inovação e a criatividade. A diversidade é um tema muito importante para todos nós da Mercedes-Benz do Brasil e, conseqüentemente, para a sociedade em que vivemos”, ressalta Garcia.

Para Luiz Carlos Moraes, diretor de Comunicação Corporativa e Relações Institucionais da Mercedes-Benz do Brasil, “tudo isso é essencial para ga-



nharmos velocidade nas transformações e desenvolvermos produtos orientados para as necessidades dos nossos clientes e também da sociedade”.

Dia da Diversidade

O Dia da Diversidade é comemorado globalmente dentro do Grupo Daimler. Esse dia foi criado com o propósito de incentivar os colaboradores a olharem as coisas de maneira diferente e oferecerem experiências tangíveis e reveladoras para eles.

Acreditamos firmemente que novas perspectivas não só podem esticar as mentes, mas também fomentar, compreender e melhorar a nossa colaboração, que é benéfica para o indivíduo, bem como para a comunidade Daimler.

Temos uma plataforma interna em que compartilhamos para profissionais de todas as nossas plantas iniciativas que podem estimular a valorização do tema Diversidade e mostrar o quanto é importante a cultura de respeito em nossa empresa por diversas perspectivas. •

Nas próximas páginas você descobrirá mais sobre as ações de diversidade das empresas alemãs nos pilares:



Raça



Gênero



Orientação
Sexual



PcDs



Raça

A questão racial brasileira nas empresas

Por Luciana Barreto¹

O racismo está entranhado em todos os setores da estrutura brasileira. Nas palavras resumidas da ex-ministra da Igualdade Racial Nilma Lino Gomes, “o racismo imprime marcas negativas em todas as pessoas, de qualquer pertencimento étnico-racial, e é muito mais duro com aqueles que são suas vítimas diretas”. Em um país que ostenta um dos maiores índices de desigualdade social no mundo, as “vítimas diretas”, os negros, sofrem com o impacto econômico.

No Brasil, a pobreza tem cor. Os números do último Censo em 2014 mostram que os negros eram 54% da população e 76% dos mais pobres. São também os que têm a menor escolaridade, ganham os menores salários, não alcançam os cargos de chefia e, o que representa um dos piores problemas brasileiros: são as maiores vítimas da violência. Entre 2006 e 2016, quase 325 mil jovens foram assassinados no Brasil. Ouso dizer que este número não escandaliza, porque 77% deles são negros. Um jovem negro é morto a cada 23 minutos. Pelo menos um Boeing cai toda semana no Brasil com jovens pretos. E a taxa de homicídio entre os jovens negros é quase quatro vezes maior que entre os brancos. Uma análise, mesmo que superficial, mostra que o racismo brasileiro é estrutural e sistêmico. Está entranhado em todos os setores: da política ao mundo corporativo. Vivemos por aqui sob uma espécie de “pigmentocracia”, na qual quanto mais clara for a cor da pele do sujeito, mais oportunidades ele terá em todos os campos de sua vida, seja econômico, social, educacional e, mais ainda, no mundo do trabalho.

Podemos fazer uma relação entre a pigmentocracia ou colorismo e a constante busca por uma sociedade mais branca após a Abolição da escravidão no Brasil há 130 anos. A ideia de branqueamento persegue o Brasil. Se fa-

¹ Jornalista, apresentadora, palestrante.



lava de “um país cada vez mais branco” com a previsão de que “em 2012 teríamos uma população composta de 80% de brancos e 20% de mestiços; nenhum negro, nenhum índio.”

Os estudos que tratavam da extinção de negros e índios rapidamente deram lugar à valorização da mestiçagem e, mais tarde, a imagem de que vivemos sob uma democracia racial.

A realidade foi outra. Os negros não tiveram acesso à educação durante o período escravocrata. Eram, portanto, proibidos de ler e escrever. Após a abolição, mesmo livres, leis criminalizavam a população negra, limitavam a circulação pelas ruas e dificultavam o acesso à educação. Esta desigualdade histórica acabou desencadeando uma onda de consequências que permeia a nossa sociedade até os dias de hoje. Lutar contra o mito da democracia racial é destruir a raiz dos nossos problemas e acabar com a imagem de que tudo é “normal” e de que no Brasil não existe racismo. Lembrando que as mulheres negras sofrem um duplo preconceito – o machismo e o racismo.

Em 2003, o governo criou a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, a SEPPIR, como forma de diálogo e de “reconhecer as lutas histó-

2010

foi aprovado o
Estatuto da
Igualdade Racial.

2012

o Supremo Tribu-
nal Federal julgou
constitucional
a consolidação
de políticas para
a redução de
desigualdades e
discriminações
existentes no país.

ricas do Movimento Negro”. Em 2010, foi aprovado o Estatuto da Igualdade Racial. Na segunda década dos anos 2000, as chamadas políticas de ação afirmativa com objetivo de corrigir erros históricos se consolidaram. Em 2012, o Supremo Tribunal Federal julgou constitucional a consolidação de políticas para a redução de desigualdades e discriminações existentes no país. Isto foi 52 anos depois dos EUA ter implementado uma medida similar, para minorias. As disparidades econômicas e sociais entre brancos e negros, bem como o racismo, ainda estão entre as maiores frentes de luta do movimento negro contemporâneo.

Por Theo van der Loo²

O racismo estrutural descrito por Luciana Barreto é muito mais acentuado nas escolas e no mercado de trabalho. A classe mais privilegiada, comumente os brancos, tem acesso às melhores escolas por terem recursos para pagá-las. A comunidade negra tem acesso apenas às escolas públicas, muitas de qualidade inferior às escolas particulares. Como consequência, os estudantes brancos acabam ocupando as vagas

² Managing partner da Nevele Consulting e ex-CEO da Bayer Brasil.

nas faculdades públicas, agravando ainda mais esta “segregação”. A partir de 2012, passou a vigorar uma lei de cotas nas faculdades públicas, visando reduzir esta desigualdade. O fato da necessidade de haver cotas para incluir a maioria de população (54%) é por si só uma evidência que algo está errado.

A falta de convivência, já desde a infância, entre negros e brancos é algo que ocorre “naturalmente”, nas camadas mais privilegiadas da nossa sociedade. Como consequência esta situação acaba se refletindo na economia, no mundo do trabalho e do poder. Ou seja, as posições de maior prestígio são ocupadas por pessoas brancas. Este quadro fica mais evidente nos escritórios, nos quais se vê poucas pessoas pretas. Estima-se que apenas 4-5% das funções de executivos são ocupados por negros. Nas fábricas este cenário é justamente o oposto. O mesmo ocorre em outros setores da sociedade, tais como restaurantes, shoppings, aeroportos, etc.

Este abismo social, criado por nós mesmos é, além de injusto, insustentável. Atrapalha o desenvolvimento do País. Atualmente, a metade do talento brasileiro não é aproveitado por falta de oportunidade. Se deixarmos tudo como está, no “piloto automático”, teremos que aguardar mais de 150 anos para atingir o equilíbrio que precisamos.

Fica evidente que, além do Governo, as empresas têm um papel fundamental para reverter este quadro por meio das políticas afirmativas. Nos últimos anos, me envolvi e comprometi pessoalmente com esta causa. Senti que as barreiras são muito maiores que imagina. Posso afirmar que vivemos num “apartheid velado”. Falta no Brasil uma “empatia coletiva”.

A comunidade negra movimenta R\$ 1.7 trilhões no Brasil por ano. Portanto praticar mais inclusão e diversidade nas empresas é, além de algo justo, um bom negócio, pois traz uma realidade maior para dentro das empresas. Profissionais com características, vivências e competências diferentes fortalecem as discussões, permitindo melhores decisões. Além disso, transforma o ambiente de trabalho atraindo e retendo talentos dos mais diversos tipos. •

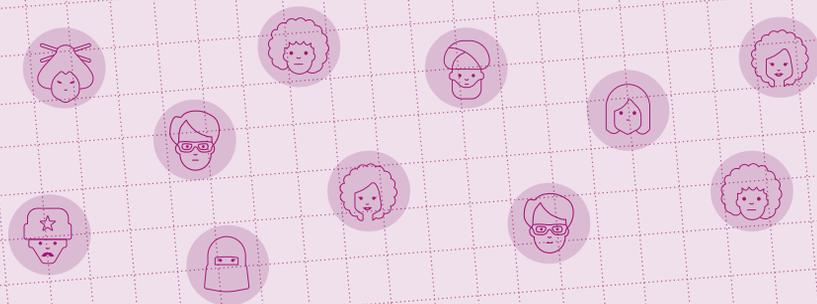
A falta de convivência, já desde a infância, entre negros e brancos é algo que ocorre "naturalmente", nas camadas mais privilegiadas da nossa sociedade.

Minha história eu também escrevo: o direito de negros e negras de terem suas histórias contadas



Audre Lorde
Trecho do poema:
Bons espelhos não
são baratos, 1997

É uma perda de tempo odiar um espelho
ou seu reflexo
em vez de interromper a mão
que constrói o vidro de distorções
discretas o suficiente para passarem
despercebidas ...
ou se você conseguir ver
que o espelho mente
você estilhaça o vidro
escolhendo outra cegueira
e mãos cortadas e indefesas.
Porque ao mesmo tempo
descendo a rua
um fazedor de espelhos sorri
criando e transformando novos espelhos que
mentem
vendendo-nos
novos palhaços
com desconto.



Por Bel Santos Mayer¹

Há mais de 20 anos, a norte-americana Audre Lorde publicava o poema “Bons espelhos não são baratos” que demoraria a ser traduzido aqui no Brasil, mas cujos sentidos são conhecidos e proclamados há bastante tempo por pesquisadores(as) e ativistas pela igualdade racial, nos quais me incluo. Desde os anos 1980, venho construindo minha trajetória como formadora na área de Direitos Humanos e Relações de Gênero e Raça, hoje expressas quase que exclusivamente na formação literária de jovens mediadores(as) de leitura de bibliotecas comunitárias: jovens que levam para crianças, outros jovens e adultos de suas comunidades, leitores e não-leitores, livros, histórias, personagens, metáforas, espelhos nos quais possam se ver e gostar do que veem.

Por meio da literatura temos buscado (re)construir uma imagem justa de nós mesmos(as), substituir os “vidros de distorções” que nos acusam de não atender aos padrões de beleza e disseminar o direito à diversidade, o direito de gostar mais de nós mesmos(as).

¹ **Bel Santos Mayer** é Educadora Social, mestranda do Programa de Pós-graduação em Turismo PPTur/EACH/USP, licenciada em Ciências/Matemática (USJT), Bacharel em Turismo (UAM) e tem especialização em Pedagogia Social pela Università Salesiana Di Roma. Coordena o Instituto Brasileiro de Estudos e Apoio Comunitário - Ibeac desde 1997 é gestora da Rede LiteraSampa. Desde 1990 apoia a criação de Bibliotecas Comunitárias em áreas periféricas da cidade de São Paulo. É docente da Pós-Graduação: “Livros, crianças e jovens: teoria, mediação e crítica” do Instituto Vera Cruz.



De um lado, temos trabalhado com a literatura universal, aquela referenciada pelos cânones literários uma vez que gerada pelas mãos intelectualizadas e que são patrimônios da humanidade, mas por outro, também incluímos em nossa formação a literatura nascida de mãos calejadas, com personagens negros(as), indígenas, operários(as) que batalham para enfrentar o cotidiano e que também sonham, como escreveria Carolina Maria de Jesus (1914-1977): “Fiz o café e fui carregar água. Olhei o céu, a Estrela Dalva já estava no céu. Como é horrível pisar na lama. As horas que sou feliz é quando estou residindo nos castelos imaginários.”

A autora brasileira que teve uma de suas obras – Quarto de Despejo: diário de uma favelada- traduzida em 13 idiomas, foi esquecida pela literatura brasileira, talvez pelas mãos calejadas de catadora de material reciclado, ou por seu endereço na favela do Canindé, ou ainda por sua pele negra. O fato, é que à margem dos grandes circuitos literários, Carolina passou a ser lida. A reedição de seus livros tem inspirado a produção de novas obras como Carolina, de Sirlene Barbosa e João Pinheiro, publicado originalmente no Brasil pela editora Veneta em 2017, que recebeu o maior prêmio do Festival de Quadrinhos de Angoulême, na França, o maior evento da área no mundo.

A oferta de livros que apresentem a diversidade (de pessoas, de lugares, de narrativas), a bibliodiversidade, se efetiva se toda a cadeia produtiva e

criativa do livro se envolve com ela. Isto é, precisa ser um compromisso dos que escrevem, dos que publicam, distribuem, medeiam a literatura. É preciso assumir a responsabilidade em produzir “bons espelhos” ao invés de sair distribuindo “espelhos que mentem” que dizem que na humanidade alguns têm valor e outros não, que alguns são bonitos e inteligentes e que os outros não são, que alguns são mais humanos que outros.

A tarefa é de cada um de nós, independentemente de qual lado estamos, a qual grupo étnico-racial pertencamos. Se falamos de relações étnico-raciais não estamos falando apenas do “problema dos negros(as) e indígenas” ou sobre como “ajudar” os negros(as) a terem melhor autoestima ou a terem mais sucesso na carreira e na vida. Estamos falando de um tema para a sociedade brasileira. Relação implica refletirmos sobre “nós (eu incluído) no mundo com os outros”; trata-se de uma oportunidade de refletirmos a partir do lugar em que estamos, da percepção que temos sobre a nossa identidade étnica e racial.

É comum pessoas negras ouvirem que os negros(as) não se valorizam, que têm a autoestima baixa, que se sentem inferiores por terem sido escravizados. O outro lado destas afirmações, se falamos de relações seria dizer que as pessoas brancas têm,



Uma síntese das respostas mais comuns à pergunta: “Onde você guarda o seu racismo?”, foram registradas por Maurício Santoro, pesquisador do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômica - Ibase.

“Como vou ser racista se a minha noiva é morena?”

“Não sou racista. Talvez eu simplesmente não goste de gente que faz coisas erradas.”

também, um problema de autoestima, ou seja, uma percepção equivocada da sua imagem, uma superioridade inata, no mínimo discutível.

Permito-me recordar aqui, a campanha “Onde você guarda seu racismo?”, na qual algumas pessoas foram convidadas a falar sobre o tema. Vale a pena conferir alguns vídeos. São curtos e diretos.² Uma síntese das respostas mais comuns à pergunta “Onde você guarda o seu racismo?”, foram registradas por Maurício Santoro, pesquisador do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômica - Ibase³: “Nas piadas”; “Não sou racista, mas a sociedade me obriga a ser”; “No passado, isso é algo da escravidão, não existe mais”; “Como é que vou ser racista se minha noiva é morena?”; “No medo”; “Eles são muito piores. Quando conseguem um bom emprego, pisam na gente”; “No inconsciente”; “Não sou racista. Talvez eu simplesmente não goste de gente que faz coisas erradas”.

Passados alguns anos, ainda nos deparamos com comentários similares em redes sociais, programas de tv, debates em seminários e nas conversas com pessoas próximas ou desconhecidas: o racismo continua sendo um tema maltratado no Brasil; um tema a ser desvelado juntos, ouvindo mais o que negros e negras têm a dizer, que falando. Ouvir a dor do outro(a), sem desqualificar, sem defender-se pode ser um bom começo. Em uma de minhas formações, costumava solicitar aos participantes que anotassem durante uma semana, “microcenas de racismo” nas quais fossem observadores, vítimas ou autores de racismo. Todos tinham que escrever. O compartilhamento das “microcenas” nos fazia perceber que estas nunca eram mínimas para quem as vivia diretamente. Ouvir os relatos observados, vividos como vítima ou autor, gerava empatia, nos ajudava a melhorar o nosso olhar, a pensar juntos(as), como construir um país em que caibam mais pessoas.

Minhas escutas, levaram-me a organizar alguns pautas/desejos de quem vive a discriminação racial na pele: o direito a uma justa imagem de nós mesmos; o autoconhecimento, ou seja, olhar para o espelho sem distorções, sem a imposição de modelos de beleza; o reconhecimento das contribuições dos afrodescentes à história do país, o direito à memória que vai além das

2 Acesse os vídeos da Campanha “Onde você guarda o seu racismo?” Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=QGxzli3jCaM> Acesso em 12 Mar 2019

3 Disponível em http://www6.ensp.fiocruz.br/radis/revista-radis/32/pos_tudo/onde-voce-guarda-o-seu-racismo Acesso em 12 Mar 2019

Queremos o direito de ter a nossa história contada nos currículos das escolas, na literatura, nos meios de comunicação e nos museus.



citações e elogios à feijoada, ao futebol, ao samba. Queremos o direito de ter nossa história contada nos currículos das escolas, na literatura, nos meios de comunicação, nos museus.

É invejável a forma que a República Federal da Alemanha preserva a memória sobre um dos momentos mais difíceis de sua história: a Segunda Guerra Mundial. Há marcas pelas ruas, museus, eventos, investimento educacional para recontar uma história de dor, afim de que não seja mais repetida. No Brasil, desde a abolição legal da escravidão em 1888 lutamos contra o apagamento do que significaram cerca de 400 anos de escravidão de pessoas negras de origem africana e o extermínio de povos indígenas.

Cada um de nós pode empenhar-se em conhecer um pouco mais sobre a história da presença negra no Brasil, ouvir outras narrativas; acessar outros pontos de vista, desconstruir estereótipos, preconceitos, imagens discriminatórias sobre negros(as); reconhecer que nós e as empresas e instituições que representamos não somos apenas vítimas do racismo: nós o reproduzimos cada vez que nos omitimos ou somos negligentes e não fazemos nada para mudar o que está dado.

Muito trabalho? “Bons espelhos não são baratos”, mas ver a própria imagem refletiva e sorrir, vale o investimento. •



Best
practices

Exemplos Ações BASF

O *Black Inclusion Group* (BIG) foi criado na BASF para promover a conscientização relacionada à diversidade étnico-racial e conta com políticas afirmativas e metas para a inclusão de negros na área corporativa.

Entre as iniciativas estão eventos sobre o panorama do racismo no Brasil e o início de uma parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares, que resultou na contratação de 12 estagiários negros. Os estudantes contam com mentoria dos membros do grupo, assim como iniciativas de capacitação, como aulas de Inglês.

Uma das contratadas é a estudante de administração Twana Farias, de 27 anos. “Procuo dar o melhor de mim e, aqui na BASF, estão me dando todas as possibilidades e condições para isso. Estou absorvendo o máximo que posso. No futuro me vejo mais confiante, mais preparada e capacitada para crescer e exercer um papel de protagonista”, diz.

“Sobre as questões étnico-raciais, não podemos esquecer da dívida histórica e do preconceito velado ainda observado no país. Neste sentido, políticas afirmativas não só de contratação, mas de inclusão de fato nas empresas, são fundamentais”, completa Bruno Barreto, líder de Diversidade da BASF para a América do Sul. •

"Sobre as questões étnico-raciais, não podemos esquecer da dívida histórica e do preconceito velado ainda observado no país".

Bruno Barreto, líder de Diversidade da BASF

Exemplos

Ações Demarest

Estamos comprometidos com a promoção da equidade e a valorização da diversidade étnica e racial. Criamos oportunidades justas para todas as pessoas no Demarest e em nossos relacionamentos com diferentes públicos, nos posicionando fortemente contra o racismo e a discriminação racial em todas as nossas atividades.

Boas práticas:

No Demarest entendemos que há algumas iniciativas que são comuns a todas as vertentes (ou grupos de minorias sociais) de Diversidade e Inclusão (D&I) e que garantem a implementação de um programa efetivo, tais como:

- **Sponsorship da Liderança**

Nossos sócios-diretores estão engajados em promover diversidade como estratégia do negócio, são os nossos porta-vozes interna e externamente. Participam de fóruns de presidentes e CEOs e são aliados presentes nas atividades internas, dão o tom do processo de gestão de mudança e influenciam fortemente os demais membros da liderança na temática.

- **Estrutura e Rede de apoio (grupo de afinidades e aliados)**

Diversidade e Inclusão não é um programa de Recursos Humanos ou Responsabilidade Social Corporativa no escritório. Contamos com uma estrutura multidisciplinar que facilita e dá velocidade à gestão das iniciativas.

O comitê de D&I é composto por integrantes da Diretoria Executiva, os sócios – diretores José Diaz e Paulo Frank da Rocha; pela sócia e Head de Responsabilidade Corporativa, Luciana Tornovsky; pelos sócios-coordenadores das verticais de D&I, Maria Helena Bragaglia, Marcello Pedroso e Carlo Verona e pelo Diretor de RH, Carlos Alberto Antonaglia. Este comitê recebe o suporte de uma área específica de Diversidade e Inclusão, lotada no RH e conta ainda com grupos de afinidade específicos, com integrantes que pos-

suem lugar de fala e redes de aliados que se tornam, voluntariamente, os embaixadores do programa no dia a dia da organização.

Hoje, o Demarest trabalha especificamente com as questões de três grupos socialmente minorizados:

- o **D MULHERES** – lançado em 23/08/2017 com foco em equidade de gênero (coordenadora Maria Helena Bragaglia)
 - o **D MAIS** – lançado em 12/04/2018 com foco nos direitos LGBTI+ (coordenador Marcello Pedroso)
 - o **D RAÍZES** – lançado em 16/08/2018 com foco em equidade racial (coordenador Carlo Verona)
- **Revisão de processos internos**

Realizamos um levantamento de todas as atividades e processos internos, como feiras de estágio, documentos, fichas cadastrais, normas e políticas que envolvem Recrutamento, Contratação, Promoção, KPIs, Benefícios, ma-



terial de Comunicação etc. e os revisamos para que reflitam comunicação e linguagem inclusivas e representatividade para todos os stakeholders.

- **Engajamento do público interno**

Investimos em um plano de educação corporativa que envolve treinamentos em temas de Diversidade e Inclusão, eventos e rodas de conversa para sensibilização e campanhas de conscientização para que o maior número de colaboradores vivencie as diretrizes que regem o programa de D&I e as especificidades de cada grupo.

- **Censo da Diversidade**

Realizamos o mapeamento da diversidade existente no Demarest com o objetivo de dar visibilidade para os profissionais plurais que compõem o nosso quadro funcional, identificar as principais questões que precisam ser trabalhadas e direcionar o foco das ações.

- **Relacionamento com clientes, fornecedores e comunidade**

Acreditamos que nossas ações e resultados influenciam nossos stakeholders e impulsionam o desenvolvimento de negócios sustentáveis. Por isso, compartilhamos as informações sobre nosso programa, por meio de benchmarking e networking com empresas parceiras e clientes e do preenchimento de formulários de institutos sérios e comprometidos com a promoção da Diversidade.

- **Ambientação de novos colaboradores**

Cada novo colega que chega ao escritório, além de assinar o compromisso com nosso Código de Conduta interno, assiste a uma palestra sobre o posicionamento do Demarest com Diversidade & Inclusão e é convidado para fazer parte dos grupos de afinidades e aliados. Estamos desenvolvendo um vídeo para auxiliar essa apresentação e um treinamento em formato e-learning para reforçar os principais conceitos.

Criamos oportunidades justas para todas as pessoas no Demarest e em nossos relacionamentos com diferentes públicos, nos posicionando fortemente contra o racismo e a discriminação racial em todas as nossas atividades.

D RAÍZES

Com menos de um ano de lançamento, o grupo D RAÍZES tem alcançado importantes realizações:

- **Incluir Direito**

Somos patrocinadores do programa promovido pelo CESA, em parceria com o Instituto Presbiteriano Mackenzie e a Universidade Presbiteriana Mackenzie, que assume o compromisso de contribuir para formação (desenvolvimento educacional) de jovens autodeclarados negros e negras da Faculdade de Direito, para que participem em condições de igualdade de processos seletivos do mercado jurídico.

- **Aliança Jurídica pela Equidade Racial**

Integramos o time de grandes escritórios do Brasil que está comprometido em promover a maior participação de profissionais autodeclarados negros e negras no universo jurídico. Além das sociedades de advogados que compõem a Aliança, contamos com a parceria da Fundação Getúlio Vargas e com consultoria externa especializada para o direcionamento das iniciativas.

- **Estrutura do programa de contratação e desenvolvimento D RAÍZES**

Identificamos a necessidade de desenvolver ações afirmativas para aumentar a presença de afrodescendentes em nosso quadro. Dessa forma estruturamos um programa que destaca o talento potencial e capacita habilidades técnicas necessárias para o desempenho da função específica. •

Exemplos

Ações Mercedes-Benz

Dentre as iniciativas desse pilar, podemos ressaltar o nosso Programa de Trainee e de estágio focado em Diversidade, que busca cada vez mais estimular que estudantes e profissionais de diversas etnias participem de nossos processos de seleção e contratação. Observamos que, dentre as faculdades que buscávamos estudantes, não recebíamos currículos de alunos negros. Então, redesenhamos nosso processo de seleção e ampliamos o leque de faculdades para que pudéssemos proporcionar a oportunidade de participação desse público. Como resultado, nesse último ano, tivemos um número bem maior de participantes negros e, conseqüentemente, de aprovados em nosso programa.

O comitê de Diversidade tem estimulado bate-papos com os colaboradores para compartilhamento de experiências, boas práticas e melhorias no dia a dia de nossos colaboradores em cada um dos pilares.

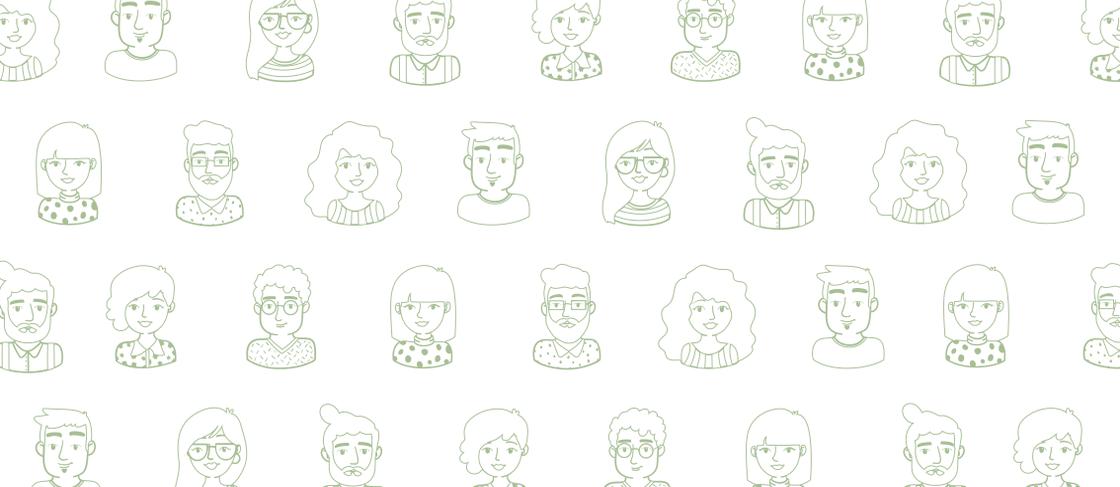
Outra ação importante é a realização de Workshops com gestores de várias áreas da Empresa para um debate sobre diversidade no ambiente de trabalho e também na sociedade. Em formato de talk show, um deles, aconteceu na fábrica de São Bernardo do Campo, São Paulo, e teve como convidados os palestrantes Rachel Maia e Theo van der Loo, executivos reconhecidos no País pelo amplo envolvimento com a valorização da diversidade no mundo corporativo.

“Nesse sentido, nada mais apropriado do que ouvir executivos experientes, como a Rachel Maia e o Theo van der Loo, que são referências no tema no Brasil e que vieram compartilhar suas vivências em companhias multinacionais e na sociedade, buscando sensibilizar, assim, nossos líderes para que se engajem nesse processo”.

No diálogo com os executivos da Empresa, os palestrantes relataram suas experiências com o tema, além de abordar diversas ações e iniciativas voltadas à promoção de um ambiente corporativo inclusivo. •



Gênero



O diálogo como caminho para a diversidade

Por Maite Leite¹

A diversidade e o conhecimento caminham lado a lado. Acredito na diversidade e que o caminho para tal está no processo de conscientização do outro e na inclusão por meio da capacitação.

Um dos maiores desafios hoje, nas empresas e na sociedade, é conscientizar as pessoas a adquirirem o olhar para o outro, sendo capazes de entender as dificuldades e os desafios que foram e são enfrentados.

Entender a realidade do outro, identificar forças e respeitar limitações. Essa empatia abre portas para a inclusão e um trabalho mais colaborativo, sem barreiras ligadas a gênero, sexualidade, religião, etnia ou idade.

A promoção de ações que causam esse entendimento mútuo, o olhar para o outro, é um de dois pilares da diversidade. Entretanto, apenas conscientizar sobre a importância de reconhecer o outro como uma pessoa diferente, porém igual, não gera a inclusão.

O conhecimento e a capacitação viabilizam a inclusão. É por meio de ações que capacitam que chances justas e oportunidades iguais se apresentam.

Em minha experiência procuro promover a diversidade e inclusão por meio do estímulo de ações de capacitação e conscientização. Nesse sentido, resalto a importância de proporcionar oportunidades e condições para que qualquer grupo, independentemente de seu contexto e escolhas, tenham as ferramentas disponíveis para desenvolvimento. Equipes de indivíduos com origens e contextos diferentes tomam melhores decisões.

A diversidade faz parte do DNA do Deutsche Bank. Valorizamos o engajamento de líderes e preparamos colaboradores para compreensão e entendi-

¹ Chief Country Officer e Head of Global Transaction Banking no Deutsche Bank Brasil.

mento da importância da diversidade na sociedade como um todo e inclusão no ambiente de trabalho.

No Brasil, o Comitê de Diversidade e Inclusão atua desde 2012 com ações voltadas à promoção de uma cultura inclusiva. Para cumprir com esse objetivo, atuamos em iniciativas que envolvem a relação entre gerações, como o programa dbFamily que traz espaço para discussão de temas que envolvem a relação entre pais e filhos, por meio de rodas de aprendizado entre profissionais da área, colaboradores e os seus cônjuges.

No que tange o desenvolvimento, investimos em programas de mentoria e tutoria para treinar e fomentar a interação entre diferentes áreas, níveis hierárquicos e tempo de casa. Acreditamos que líderes inclusivos tomam melhores decisões e, por conta disso, capacitamos os gestores da Instituição em temas que os auxiliam a ter uma visão mais expansiva, como os “vieses inconscientes”.

Desde 2013, com a criação da frente do Comitê que trabalha com gênero, convidamos lideranças femininas do Banco, do mercado financeiro e de outros setores com o intuito de promover encontros com diferentes perfis para reflexão, inspiração e compartilhamento.

Ainda nesta linha, estamos construindo uma parceria com outras instituições do mercado financeiro para a promoção da diversidade entre jovens em fase de formação para inserção no mercado de trabalho.

Em um contexto mais amplo, a questão da educação continua sendo protagonista como um meio para alcançar oportunidades iguais também em meus projetos paralelos. Participamos em iniciativas de desenvolvimento de talento e que proporcionam a jovens ferramentas para acessar o mercado de trabalho e o mundo corporativo. Buscamos trabalhar em conjunto à ONGs para promover a igualdade de oportunidades disponíveis para o avanço de cidadania e da profissionalização de jovens, independente de classes sociais, gênero, sexualidade, religião, etnia ou idade.

Vivemos um momento importante em nossa sociedade. A troca de experiências, unida a um diálogo transparente, e ações que capacitam o indivíduo é o caminho para a construção de um mercado mais justo e uma sociedade mais igualitária. •



Best practices

Exemplos Ações EY

Um dos principais focos da EY neste pilar é o aceleração da representatividade feminina em cargos de liderança através de ações internas como a implementação da ferramenta P.O.W.E.R. Up e programas de mentoria. Cientes da importância de impactar efetivamente a sociedade, estimulamos iniciativas externas que promovem o trabalho em parceria com organizações de diferentes segmentos em prol da igualdade de gênero: Aliança pelo Empoderamento da Mulher em parceria com ONU Mulheres, Mulheres do Brasil, e Women in Leadership In Latin America (WILL). Ademais, o nosso programa Winning Women aconselha e reconhece empreendedoras de sucesso, aperfeiçoando conhecimentos essenciais ao mundo dos negócios, e também se conecta com outras organizações e pessoas relevantes que possam apoiar suas empresas, organizações ou comunidades na jornada para o crescimento. Somos reconhecidos como Melhor Empresa no Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal e Melhor Empresa de Consultoria em Liderança Feminina pela Revista Exame e WILL. •



Exemplos

Ações Bosch

O Gênero é um pilar importante para a Bosch. Por ser uma empresa de tecnologia, com forte atuação no mercado automotivo, é natural que os homens tenham mais interesse em trabalhar na companhia e, conseqüentemente, há menos mulheres em cargos de liderança. Entretanto, a Bosch acredita que há uma oportunidade real para criar um universo corporativo mais amplo e representativo.

Desde 2016, a empresa vem trabalhando por um ambiente com mais equidade de gênero. Para isso a Bosch implementou uma série de medidas especialmente elaboradas para esse fim, como: política formal de promoção da equidade de gênero e com metas para o aumento de mulheres em cargos de liderança; uso de linguagem inclusiva na publicação de vagas e metas de paridade de gênero na pré-seleção de currículos para uma vaga e monitoramento da proporção de homens e mulheres contratados.

A empresa também conta com políticas de paridade em termos de remuneração com a divulgação ampla e transparente da política salarial, procedimentos formais de aumento salarial, além de métricas de monitoramento de equiparação salarial entre homens e mulheres, além de processo de aumento salarial atrelados aos índices de desempenho.

Em relação a capacitação e desenvolvimento de carreira, a Bosch conta com políticas e processos que visam aumentar a participação de mulheres cursos de capacitação que vão além das atividades que elas exercem no momento, além dos treinamentos especialmente desenvolvidos para prepará-las para assumir postos que tradicionalmente são ocupados por homens. Há também um programa de coaching e/ou ações de incentivo à liderança feminina oferecido para cargos específicos ou à potenciais lideranças femininas.

A licença maternidade é outro tema importante na organização. Além da adesão ao Programa Empresa Cidadã, que estende o período de licença-maternidade em 60 dias totalizando 180 dias e oferece licença-adoção aos colaboradores, a Bosch conta com políticas de jornada de trabalho flexível (home



office e horários flexíveis), auxílio creche ou instalações para o cuidado de crianças de 4 meses a 6 anos de idade. A empresa realiza periodicamente campanhas internas de sensibilização sobre a importância da divisão das tarefas domésticas e sobre a paternidade responsável, curso de gestante para o(a) funcionário(a) e um acompanhante.

Para que a mãe se sinta acolhida no momento do retorno de sua licença maternidade, a Bosch criou um programa de integração que conta com um check-list para a gestão, cartilha explicativa da política de benefícios, carta de boas-vindas e um presente para o bebê. A empresa também está estudando, neste momento, a implementação de extensão da licença paternidade em 15 dias, totalizando 20 dias.

E, com o objetivo de combater a cultura do preconceito, a Bosch tem um código de conduta que proíbe o constrangimento ou discriminação de colaboradores em razão do seu gênero. Além disso, há campanhas internas de conscientização (seminários e fóruns) para aumentar a compreensão sobre a importância da valorização da mulher, estímulo à criação de grupos de afinidade para reduzir preconceitos, desconstruir estereótipos e combater a discriminação em qualquer instância. A empresa mantém ainda um canal para a realização de denúncias e reclamações contra assédio moral ou sexual, com garantia de proteção ao anonimato. •

Exemplos Ações BASF

29,5%

do quadro de colaboradores da BASF da América do Sul são representadas por mulheres, segundo dados de 2017.

E, em relação aos cargos de liderança, a representatividade chega a

27,1%

Criatividade e inovação são resultados de equipes completas, que contam com pessoas com diferentes gêneros, grupos étnicos, idades e orientação sexual. Na BASF, diversidade é um elemento-chave para o sucesso dos negócios e, por isso, está na rotina da empresa implementar treinamentos e revisar as políticas de inclusão.

Este é o jeito E da BASF, que une produtividade e sustentabilidade. É assim que criamos química para um futuro sustentável e contribuimos para um mundo que ofereça mais qualidade de vida para todos.

Para incentivar a formação de um time mais diverso, a BASF conta com uma área de Diversidade e Inclusão dedicada a temas e por grupo de afinidades.

O tema equidade de gênero é tratado no dia a dia por meio da Rede Women in Business (WIB), uma iniciativa global lançada no Dia Internacional da Mulher. Na América do Sul tem como missão atrair, desenvolver, promover e reter mulheres que apoiem os valores corporativos da empresa. O objetivo é fazer da BASF uma empresa na

qual as mulheres são representadas proporcionalmente e têm as mesmas oportunidades de desenvolvimento. Para isso, foram criadas três frentes:

Desenvolvimento de Carreira: esta frente cria ações para promover oportunidades iguais para homens e mulheres, aumentar a visibilidade da mulher em todas as áreas e ajudá-las em seu crescimento profissional.

Liderança e Promoção: com objetivo de quebrar preconceitos em relação à mulher em cargos de liderança, esta frente visa buscar maior equilíbrio de gêneros e aumentar o número de mulheres na alta liderança – a partir de Diretoria – da companhia.

Retenção: a frente foi estabelecida para criar condições favoráveis à retenção e promoção de mulheres e aumentar a flexibilidade entre a vida pessoal e profissional.

Segundo dados de 2017, as mulheres representam 29,5% do quadro de colaboradores da BASF na América do Sul. Em relação aos cargos de liderança, a representatividade é de 27,1%. Esses números colocam a BASF América do Sul em destaque se comparada às demais regiões da empresa pelo mundo, já que a média global é de 25,5%, sendo 20,5% de mulheres em cargos de liderança.

“Empresas mais diversas são mais hábeis a conquistar talentos e melhorar a orientação para clientes, satisfação de seus colaboradores e tomadas de decisões, e tudo isso leva a um ciclo virtuoso de aumento de retorno”, pontua Cristiana Brito, diretora de Relações Institucionais e de Sustentabilidade da BASF para América do Sul. •



Exemplos Ações

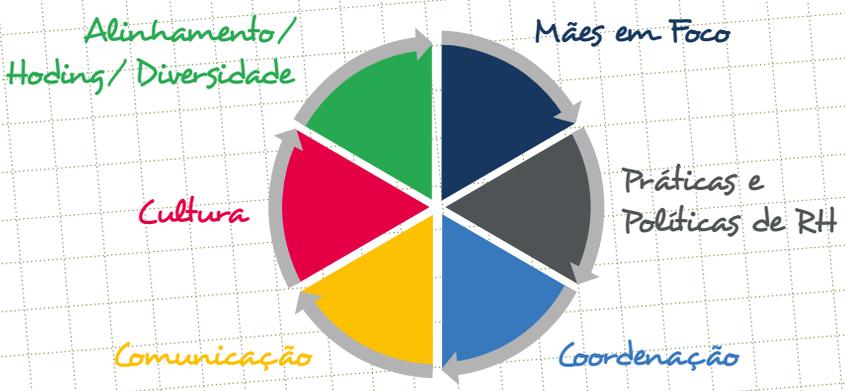
Volkswagen Caminhões e Ônibus

A Volkswagen Caminhões e Ônibus acredita que quanto mais diverso o ambiente de trabalho for, mais eficiente e inovador ele se torna. Nos últimos anos, a empresa conseguiu dobrar o percentual de mulheres em cargos executivos e aumentou significativamente o número absoluto de mulheres em seu quadro. Em 2018, pela primeira vez, o programa de trainees obteve paridade de gênero no processo de seleção. E em 2019, também pela primeira vez, foram admitidas mulheres em postos da linha de produção na unidade do México.

Atuando para aumentar a presença feminina na organização, na identificação e no desenvolvimento de mulheres para posições de liderança, o programa Woman foi criado em 2015, por iniciativa de um grupo de colaboradoras da Volkswagen Caminhões e Ônibus, com apoio da Diretoria de Recursos Humanos. Alguns encontros informais já vinham sendo realizados anteriormente, e no Dia das Mulheres, em 6 de março de 2015, o lançamento oficial foi feito pelo sr. Roberto Cortes, Presidente & CEO da empresa, em comunicado dirigido a todos os colaboradores. O programa tem três objetivos: identificar e desenvolver mulheres para liderança na empresa, além de aumentar a presença e a satisfação de mulheres na empresa.

O programa nasceu voltado exclusivamente para as mulheres e sua ação central está na realização de encontros motivacionais em Resende, onde a Volkswagen Caminhões e Ônibus possui sua unidade de produção, e São Paulo, onde se encontra a sede da empresa. Nessas oportunidades, estimula-se a troca de informações sobre desenvolvimento de carreira, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e liderança feminina.

Em cada um dos encontros, uma executiva é convidada para falar sobre sua trajetória profissional, desafios e oportunidades no mercado de trabalho com o objetivo de inspirar nossas colaboradoras em suas carreiras. O resultado tem sido extremamente positivo e a presença do público feminino é bastante significativa.



As mulheres de nossa empresa são estimuladas a acompanhar esses debates, que ocorrem durante o horário de trabalho. A participação das colaboradoras é incentivada pelos (as) gestores (as) de cada área, que reforçam a importância do projeto e entendem o quão benéfico ele pode ser para a profissional e todo o departamento. Essa ação reflete a vontade da Volkswagen Caminhões e Ônibus de ter mulheres cada vez mais motivadas, seguras e confiantes.

Em 2017, a VWCO começou a investir em outra frente para incentivar suas colaboradoras. A partir de um estudo que mostrava um alto número de desligamento das colaboradoras após o nascimento de seus filhos, foi criado o “Mães em Foco”, com o objetivo de reforçar o elo emocional entre as colaboradoras que se tornaram ou pretendem se tornar mães e a empresa, e rever práticas e políticas voltadas para essas mulheres. Com isso, buscamos melhorar o clima organizacional e aumentar a retenção desse grupo específico.

Hoje, a VWCO já evoluiu e deu um passo além ao adotar oficialmente uma estratégia de Pluralismo & Inclusão, cujo objetivo é a valorização das experiências, competências e conhecimentos únicos que cada indivíduo possui. Com isso, todas as iniciativas voltadas para a promoção da diversidade no trabalho – atualmente, gênero, idade, pessoas com deficiência e experiência



de vida – passaram a ficar sob um mesmo guarda-chuva, coordenado pela área de Recursos Humanos.

Um importante reflexo dessa estratégia é a realização dos Fóruns de Liderança. Nesses eventos, abertos para todos os colaboradores e colaboradoras da empresa, líderes da Volkswagen Caminhões e Ônibus e de empresas convidadas compartilham um pouco dos desafios de suas carreiras, trajetórias, estilos de liderança e dicas de desenvolvimento aos participantes, além de responderem a perguntas relacionadas principalmente à carreira como avaliações de resultado, equilíbrio de vida pessoal e profissional, experiências internacionais, entre outros assuntos. O intuito é trazer exemplos mais diversos de líderes para a empresa, mostrando que liderança pode ser exercida por todos (as), independentemente de gênero, cor ou raça, idade, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, setor ou cargo.

Com as ações em curso e uma política de promover cada vez mais um ambiente de trabalho plural e inclusivo, a Volkswagen Caminhões e Ônibus espera colher os frutos de uma grande equipe motivada e comprometida a entregar soluções de transporte sob medida para seus clientes. •

Exemplos Ações LANXESS

Atualmente (base: Dez/18), na LANXESS Brasil, 25% das posições de liderança da companhia são ocupadas por mulheres. Globalmente esse número é de 19,2%. Mesmo estando em um patamar acima da média mundial da organização, temos trabalhado de forma a possibilitar condições de trabalho que permitam que as mulheres possam ascender a posições de liderança.

Como um dos grandes desafios na ascensão profissional das mulheres é o período de gestação e o retorno ao trabalho, a empresa garante que, durante a gestação, haja flexibilidade para que a gestante possa realizar suas atividades, sem descuidar da sua saúde e da saúde do seu bebê. A LANXESS também implantou uma política de home office que estabelece até metade da carga horária semanal para mães nos primeiros 90 dias de retorno ao trabalho, permitindo que esse retorno seja gradual.

Para assegurar que oportunidades de carreira sejam oferecidas igualmente para homens e mulheres, na reunião anual da alta liderança da LANXESS Brasil, em que se discute o pipeline de talentos da organização, é avaliado o percentual de mulheres nesse pipeline e, se necessário, são avaliadas ações que garantam que todos os gestores levem o tema em consideração na construção do plano de sucessão da empresa. Atualmente, mais de 50% dos colaboradores identificados como de alta performance ou como talentos potenciais para a organização são mulheres, o que nos garante que haverá um aumento contínuo e sustentável de mulheres em posições-chave da LANXESS Brasil. •

Atualmente, mais de 50% dos colaboradores identificados como de alta performance ou como talentos potenciais para a organização são mulheres.

Exemplos

Ações Demarest

No Demarest, a diversidade de gênero é tratada como uma prioridade na agenda. Equilíbrio, remoção de barreiras e a justa distribuição de oportunidades movem e motivam as iniciativas que visam potencializar o talento de cada colaborador em um ambiente colaborativo e inovador.

Especificamente, quando falamos de gênero e da carreira feminina dentro do escritório, o grupo D MULHERES já implementou as seguintes boas práticas:

- Compromisso com Women Empowerment Principles (WEPs) promovidos pela ONU Mulheres

Somos signatários dos 7 compromissos para o Empoderamento das Mulheres, promovido pela ONU Mulheres globalmente.

- Adesão ao Programa Empresa Cidadã

Adotamos a licença estendida para os nossos colaboradores – 180 dias para mães e 20 dias para pais – e a intitulamos “Licença Natalidade”, reforçando a importância de os pais fazerem parte desse momento da vida de seus filhos e filhas, além de promover a tranquilidade necessária para as mães que escolhem passar esse período estendido com a criança. A mesma licença é válida para os casos de adoção.

- Sala de Amamentação

Temos um espaço reservado, ambientado e climatizado para dar conforto e tranquilidade a gestantes e lactantes.

- Diagnóstico de impulsionadores e barreiras da carreira feminina no Demarest

Realizamos uma pesquisa qualitativa, por meio da metodologia focus group, com o objetivo de reforçar o canal de comunicação entre as mulheres e a gestão do escritório e coletar a percepção das colaboradoras sobre as barreiras que poderiam impedir o crescimento de mulheres e para revelar os impulsionadores da carreira feminina.

- Programa de aconselhamento para Natalidade

Desenvolvemos um programa que tem como objetivo principal garantir que a fase de transição e adaptação das colaboradoras e colaboradores no retorno da licença Natalidade seja mais ameno. Além disso, o projeto visa tornar positiva a percepção sobre maternidade e paternidade no escritório, desfazendo a crença de que não é possível conciliar carreira e criação dos filhos e filhas. Os participantes recebem material para acompanhamento da gravidez, presente para o bebê e escolhem um profissional que faça parte da alta liderança, que seja pai ou mãe, como seu conselheiro para administrar essa fase e manter o relacionamento com clientes e outras partes interessadas até que o profissional retome suas atividades.

- Programa de mentoria para mulheres

Percebemos que é necessário atuar diretamente no empoderamento das mulheres que estão em ascensão na organização, para que elas se sintam seguras o suficiente no momento de ocuparem os cargos de liderança e equilibrar o número de mulheres com tomada de decisão. •

Adotamos a licença estendida para os nossos colaboradores - 180 dias para mães e 20 dias para pais - e a intitulamos "Licença Natalidade", reforçando a importância de os pais fazerem parte desse momento da vida de seus filhos e filhas.

Exemplos

Ações Mercedes-Benz

Para promover a equidade de gênero, oferecendo inclusive oportunidades de liderança e promoção para nossos profissionais, já temos algumas ações em andamento. Um dos exemplos é o "currículo cego", que tem como objetivo valorizar experiências e habilidade das pessoas em processos de vagas internas para cargos de gestão, evitando que preconceitos atrapalhem a seleção e deixem de dar a oportunidade para que todos possam participar e mostrar a sua competência profissional.

Nos painéis de seleção, para garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres, sempre temos também uma avaliadora mulher que contribui com a seleção dos candidatos e, dessa forma, evitamos que se tenha algum viés inconsciente durante a escolha.

Temos uma plataforma de Mentoring global, em que todo o colaborador tem a chance de se inscrever para dar ou receber mentoria e a participação feminina está cada vez maior, estimulando, assim, uma reflexão e suporte para temas importantes em sua carreira.

Nos assessments de talentos e potenciais, os observadores recebem treinamento para evitar qualquer preconceito quanto à gênero, idade, religião, nacionalidade, dentre outros fatores que poderiam criar resistência para a aprovação desses candidatos à uma posição de gestão.

Temos estimulado cada vez mais a presença feminina em diferentes cargos em nossa empresa, desde aprendizes no SENAI, cargos na produção até cargos de diretoria. Dentre as diversas posições, temos: eletricitas, montadoras, motoristas, advogadas, analistas em diversas áreas, gerentes, diretoras e até nossa primeira CFO Mulher no Brasil.

Acreditamos que outro ponto importante na retenção de nossas colaboradoras é a ferramenta de flexibilidade de horários, banco de horas e home office, que ajudam nossas colaboradoras a se programarem no seu dia a dia para se ausentarem quando necessário ou trabalharem de suas residências.



Entre as ações futuras, teremos a partir de abril/19 a licença maternidade diferenciada. Isso significa que cada colaboradora terá a opção de ficar 4 meses em licença a maternidade em período integral e dividir os outros 2 meses adicionais em mais 4 meses trabalhando meio período.

Oferecemos adicionalmente o Auxílio Creche para filhos de colaboradoras de até 3 anos.

A voz delas

Fora de nossa empresa, também nos preocupamos com nossas clientes caminhoneiras e esposas de caminhoneiros que viajam com seus esposos pelas estradas do nosso Brasil e, pensando nelas, lançamos recentemente a campanha “A voz delas” com a nossa unidade de negócios Mercedes-Benz Caminhões. Com essa iniciativa, escutamos as dificuldades que essas mulheres encontram nas estradas e identificamos a falta de banheiros adequados em postos de gasolinas. A Mercedes-Benz reformou um desses banheiros femininos, inclusive. •

Exemplos

Ações GIZ

Gênero e diversidade compensam: fatores de sucesso na Cooperação Alemã para o Desenvolvimento Sustentável

Como empresa federal a *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH apoia o governo da República Federal da Alemanha a implementar seus objetivos na cooperação internacional para o desenvolvimento sustentável e se engaja mundialmente por um futuro digno. Esse é o lema que norteia o trabalho de nossos mais de 20.000 colaboradores e colaboradoras em aproximadamente 120 países. A igualdade de direitos e a diversidade dos gêneros são dois elementos centrais dessa missão. Mas o que isso significa na prática?

A concretização desta visão nas atividades cotidianas dentro da GIZ e na implementação dos projetos e a geração de efeitos para um futuro melhor são desafios que exigem flexibilidade e inovação constantes. Aqui, o alcance da igualdade de direitos de gêneros é um elemento central, pelo qual a GIZ está comprometida em todos os níveis. Contudo, a implementação desse direito humano não é evidente, tampouco acontece automaticamente, mas exige um tratamento consciente da transformação nas relações de gêneros, bem como um amplo engajamento dentro da empresa.

Desde 2001 a GIZ possui uma estratégia de gênero para integrar os objetivos da igualdade dentro da empresa e promover as questões de gênero nos projetos. O objetivo é garantir oportunidades e direitos iguais para todos/as os/as colaboradores/as no âmbito dos nossos projetos, independentemente do gênero, de sua orientação sexual e de sua identidade sexual.

Cinco elementos complementares compõem essa visão:

1. Vontade política e responsabilização;
2. Cultura empresarial;
3. Competência de gênero;

4. Adaptação de processos;
5. Igualdade de gênero dentro da empresa.

Esse último abrange diversas políticas de recursos humanos e as consequentes práticas e propostas para os colaboradores e as colaboradoras no incentivo da diversidade, igualdade e a conciliação de vida familiar e profissional.

Outra importante frente de atuação é o engajamento em prol de uma empresa livre de assédio sexual no local de trabalho. Com a assinatura dos *Women's Empowerment Principles* (WEPEs), a GIZ aderiu em 2015 a uma plataforma internacional da *UN Women*, comprometendo-se, assim, a integrar e implementar princípios como a igualdade de oportunidades e a não discriminação no local de trabalho. Além disso, a GIZ aplica desde 2016 um sistema de defesa e gestão de gênero [Safeguards+Gender Managementsystem] obrigatório para todos os campos de contratação. Este sistema permi-



Desde 2001 a GIZ possui uma estratégia de gênero para integrar os objetivos da igualdade dentro da empresa e promover as questões de gênero nos projetos.

te o diagnóstico precoce e a redução de riscos externos e efeitos negativos não intencionados no âmbito de um processo de verificação sistemático, bem como o levantamento de potenciais para o incentivo da igualdade de direitos de gêneros. A aplicação desse sistema de defesa e gestão de gênero é um fundamento importante para a sustentabilidade empresarial, a confiabilidade e a capacidade de fornecimento da empresa.

A nível nacional, essas políticas e estratégias da GIZ são complementadas e valorizadas com elementos específicos da realidade brasileira. Aqui, a questão do gênero é atendida especialmente por meio de uma atribuição clara de responsabilidades. Uma interlocutora é responsável por questões de gênero a nível nacional e está comprometida com a integração da perspectiva de gênero dentro da GIZ do Brasil; foi destacada também uma consultora de gênero internacional para orientar os projetos na implementação da integração da perspectiva de gênero nos mais diversos contextos. A GIZ incentiva ainda o intercâmbio ativo de colaboradores e colaboradoras sobre o tema interna e externamente por meio de iniciativas do grupo de trabalho.

Uma vez que a valorização da diversidade faz parte das convicções sociais

e de desenvolvimento da GIZ, e considerando que uma composição diversificada das equipes aumenta a orientação no cliente e a capacidade de inovação, a GIZ garante a proteção contra discriminação nos processos internos e incentiva medidas que aumentam a diversidade no quadro de pessoal (especialmente referente à origem étnica, gênero, religião, necessidades especiais, idade, identidade e orientação sexual).

Foi lançada no final de 2018 uma política local contra assédio sexual, bem como discriminação de gênero no local do trabalho. Juntamente com medidas de sensibilização, a política define estruturas de interlocutores e processos internos e externos no caso de possíveis reclamações, criando, assim, transparência para os colaboradores e as colaboradoras. A GIZ do Brasil espera também dos seus parceiros a observação dos princípios éticos definidos pela empresa e os integra no âmbito da contratação e na gestão de RH. Todas essas medidas são passos importantes a caminho da promoção da igualdade de gênero na empresa – um fator decisivo para um futuro digno! •

Exemplos

Ações SAP: Diversidade e inclusão - olhar sobre a equidade de gênero nas empresas

Por Cristina Palmaka¹

Foram necessários mais de 2 mil anos para que a humanidade começasse a entender e a valorizar aquilo que é diferente, a compreender que estamos buscando pelas mesmas oportunidades, sonhos e conquistas. Essa evolução, que caminhava muito tímida no século XX, tem ganhado mais luz nos últimos anos. Neste contexto, as discussões na sociedade e dentro das empresas em torno de temas importantes, como feminismo, homofobia, inclusão, identidade de gênero, racismo e equidade de gênero, intensificaram-se ou ganharam novos significados mais recentemente. E esse é um avanço muito importante.

Quando se olha para o mundo corporativo, mesmo que, de forma geral, ainda se esteja muito longe do ideal de diversidade, há alguns movimentos muito representativos neste sentido. E o primeiro passo para entender e promover a diversidade é o de desgarrar de qualquer amarra a conceitos ultrapassados e permitir (e valorizar) a autenticidade. Aliás, estudos mostram que há, em média, uma perda de 20% de produtividade quando um trabalhador não se sente confortável para se expressar naturalmente. Mas essa é a teoria. Aplicar a diversidade na prática significa inspirar e criar modelos que realmente funcionem, ou seja, que incorporem a diversidade à essência da empresa, e não apenas na aparência.

Na SAP, a meta é criar e manter um ambiente inclusivo para todos, independentemente de características pessoais. Cuidamos bem para que isso seja feito da forma mais eficiente possível: somos uma das únicas empresas que possuem um profissional dedicado 100% às pautas de diversidade

¹ Presidente da SAP Brasil.

e inclusão na América Latina. Ele é responsável pelas ações internas de engajamento sobre o tema, desde reuniões frequentes com a alta liderança regional até treinamentos sobre diversidade e inclusão para novos e antigos colaboradores.

Também temos dentro de casa o que chamamos de Employee Network Groups, que são as Redes de Funcionários que englobam grupos minoritários de Mulheres, LGBTQs, Gerações, Raça/Etnia e Pessoas com Capacidades Diferentes (PCDs). Essas redes são inclusivas, garantem a representatividade na SAP e atuam no engajamento interno para políticas anti-discriminação. Com frequência, as redes organizam rodas de conversa, bate-papos com executivos pertencentes a minoria e campanhas internas e externas.

Quando se olha para a equidade de gênero, a Business Women's Network é muito ativa e oferece suporte e debate a posição de mulheres e suas trajetórias de carreira. Também está focada em desenvolver talentos femininos, o que ajudará a aumentar o número de líderes mulheres. Com mais de 13 mil



membros ao redor do mundo e presente em mais de 61 países, a BWN quer reforçar seu objetivo de alcançar a equidade, acreditando que a Diversidade e Inclusão impactam diretamente nos resultados da companhia.

No Brasil, a BWN tem atuação forte. Temos a Certificação EDGE e somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (WEPs). Em 2019 objetivamos ampliar o escopo envolvendo os homens na questão de equidade de gênero: #HeforShe. Para isso lançamos o Movimento “Todxs Juntxs pela Equidade”.

Os resultados destas iniciativas voltadas à equidade são positivos e estamos avançando. Hoje, dentro da demografia da empresa, há mais de 30% mulheres.

Como destacado, há muitos avanços nas últimas décadas no sentido da equidade, mas, ao mesmo tempo, temos muito o que conquistar enquanto sociedade. Se consideramos as três capacidades que vão diferenciar humanos e máquinas – criatividade, empatia e coragem – as competências femininas passarão a ter um papel ainda mais importante no mercado de trabalho do futuro, dado o potencial das mulheres para a negociação e facilidade para gestão de equipes.

Agora, olhando o todo, ver todo o trabalho e esforço que empenhamos diariamente para tornar a SAP uma empresa mais diversa só me dá orgulho. Não só por liderar um time motivado e engajado por uma causa que acredito, mas também por fazer parte de um movimento tão importante. Não estamos apenas transformando a cultura de uma empresa de 80 mil colaboradores, estamos plantando uma semente para tornar o mundo um lugar melhor para se viver. E esse é o nosso propósito. Que ele também ajude a inspirar outras empresas que estão ou que querem intensificar o caminho da diversidade. •



Orientação Sexual

Amar, basta.

Por Danielle Torres¹

Ao buscar compreender a minha orientação sexual, diante da perspectiva da minha identidade de gênero, adentrei em um universo que até aquele momento era particularmente novo. Aqueles que não vivenciam o gênero como um aspecto fluído – situado entre as duas definições clássicas de masculino e feminino – talvez possam achar o diálogo que aqui discorro um tanto improvável.

Confesso que ao longo do processo de afirmação do meu gênero, eu também tive dificuldades em situar-me nesta interseção entre (trans)gênero e sexualidade.

Explico melhor: - Eu me identifico como uma mulher, transgênero, andrógina. Mulher por identidade, transgênero por uma denominação social e, andrógina por harmonizar as minhas polaridades masculina e feminina.

Pois bem, a expectativa social que fui exposta a partir do momento que assumi publicamente o meu gênero feminino, não era outra senão que eu me relacionasse com homens. Ocorre que, sempre me interessei por mulheres.

Desta alegada contradição, surgiu uma inflexão: eu sou uma pessoa designada masculina ao nascimento, assumidamente feminina e mantenho relacionamento com mulheres.

Não deveria existir nenhuma surpresa neste fato, porém, para que eu pudesse superar este potencial desentendimento, precisei compreender que identidade de gênero é distinta da orientação sexual. A identidade de gênero diz respeito a quem eu sou e como me identifico, ou seja, uma mulher. A orientação sexual representa com quem eu quero estar e desenvolver relacionamentos afetivos – no meu caso também com mulheres.

Entendendo estas dimensões, ficou mais fácil compreender que existem pessoas cisgênero com uma orientação sexual homoafetiva, assim, como existem pessoas transgênero com esta mesma orientação. A dificuldade, ao meu

¹ Executiva e poetisa apaixonada.

ver, decorria da minha tentativa de compreender-me, exclusivamente, a partir do meu sexo biológico em detrimento à minha essência e identidade.

Assim, seria possível dizer que sou uma mulher, transgênero, andrógina e lésbica. Confesso que são muitas denominações. Costumava brincar que não saía da “caixinha” masculina para entrar em outras. E é por isso que prefiro dizer que eu sou a Danielle. Minha alma identifica-se com o universo feminino e ainda encontro o afeto dentro deste mesmo universo. As denominações que podem ser dadas são variações de diversas interpretações sociais possíveis, mas, que em nada alteram quem eu sou e com quem eu quero estar. Essa ao meu ver é a beleza do amor: ele desconhece regras.

VERBO

Não causa
arrepios
nem demoras
perceber
que o ciclo
é conjugado
quando unida
é a intenção
ao verbo.

Deste abstrato
relato

faço de duas
cordas
elo mais forte
então, enlaço

A completude
de uma solução
insolúvel
revela-me
a mais profunda
jornada

ilumina-se
quando ascende
ao fato de que
o amor de si
é o primeiro de
longos passos

Amar, basta.

Victoria Novick
(pseudônimo literário de
Danielle Torres) •

The background of the entire page is a repeating pattern of white icons on a light blue background. The icons consist of interlocking male (♂) and female (♀) symbols, some of which are further interlocked to form more complex shapes. A vertical dark teal bar is positioned on the left side of the page, containing the text.

Best practices

Exemplos

Ações Siemens: LGBTI+

Por André Machado¹

O mundo é diverso desde que é mundo, e seguir nessa esteira no ambiente corporativo não demonstra apenas sabedoria, mas também comprometimento com a sociedade e com o ser humano, em última instância.

A Siemens Brasil sempre olhou para as questões da população LGBTI+ com muita sensibilidade, sendo que as ações efetivas de Diversidade entraram em nossa pauta de forma mais ativa nos últimos anos, ajudando a trilhar o caminho do que fizemos e ainda faremos.

A "preparação do terreno" teve início em 2017, quando implementamos algumas ações emblemáticas, como o Dia Internacional Contra a Homofobia, com molduras para fotos disponibilizadas para os colaboradores, banners e bandeira do arco-íris nas principais localidades. A ação contemplava ainda a divulgação em qualquer rede social de escolha dxs funcionárixs, com hashtags contra a homofobia.

Tivemos também nossa tradicional edição do "Open House" na localidade Jundiaí, com divulgação e convites para o evento com imagens quebrando o conceito de família heteronormativa.

Ações muito similares aconteceram também em 2018, e no final do ano passado um comitê nacional interno, envolvendo inúmeras esferas da companhia, como Recursos Humanos, Comunicação e membros da diretoria, se aliaram a uma consultoria externa especializada para criar pilares dedicados a cada tema de diversidade, dando a oportunidade de amadurecer o pilar LGBTI+ na organização.

De lá para cá, já houve a mobilização de aliados para a causa, por meio de uma ampla divulgação em meios internos de comunicação, brainstorming

¹ Diretor de Controladoria da Área de Power & Gás da Siemens no Brasil.



para entender as principais dores e expectativas, e a partir daí elaborar um plano de ação consonante e factível com essas realidades.

Uma consultoria externa reconhecida no tema diversidade está guiando a Siemens nessa seara, trazendo um olhar ainda mais experiente, sensível e abrangente para o tema, e graças a alguns benchmarks já realizados é possível traçar um primeiro esboço de nossa maturidade no assunto, entender onde estamos e onde podemos chegar nos próximos anos.

Entendemos que precisamos criar um ambiente seguro, agradável e estimulante para todos, portanto as ações da Siemens nesse sentido estão pautadas para a sensibilização, a educação e o engajamento de todos na companhia. O comportamento a partir reforça o quanto é intrínseca a necessidade de estar alinhado aos valores da companhia, especialmente no tocante ao respeito pelo outro.

O lado positivo de tudo isso é que é possível construir junto com os outros pilares, e com nossos recursos humanos já disponíveis, a estrada para um

futuro mais inclusivo na Siemens Brasil. O plano de ação proposto para esse ano já foi discutido, ações imediatas já estão sendo conduzidas (como, por exemplo, ser signatária da carta de adesão dos “10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+”, elaborada pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+), e a participação em eventos também, ainda que por enquanto como ouvintes (Out & Equal 2018) ou em painéis de debate (Feira de Recrutamento Reaching Out, em maio de 2019).

Ações futuras, esperadas ainda para 2019 contemplam a criação de campanhas de sensibilização em TV Corporativa, treinamentos mandatórios desenhados para a alta e média liderança sobre o tema LGBTI+, a fim de que possam ser desdobrados para a companhia como um todo, semana da diversidade, com programação incluindo a pauta LGBTI+, presença da Siemens em postagens públicas em seus canais oficiais de comunicação com o mercado, nos dias de orgulho LGBTI+, já reconhecidos.

O plano de ação contempla ações ainda maiores, abraçando os demais pilares de diversidade (raça, gênero e pessoas com deficiência) numa abordagem comum. Nesse sentido, há cartilhas de diversidade sendo pensadas tanto para o público fabril quanto para o público administrativo, - distintas apenas pelo tipo de acesso, visto que o primeiro público não acessa na maioria das vezes e-mail ou rede social interna -, além de um processo de integração de novos colaboradores já com discurso de diversidade fortemente integrado, revisão de códigos internos de conduta para complemento de palavras como “orientação sexual” ou “identidade de gênero” quando não as houver.

O futuro reserva ainda mais possibilidades, considerando que a maturidade nos trará condições ainda mais favoráveis de posicionamento perante a sociedade. Estamos confiantes de que esse futuro será mais rápido do que imaginamos. •

Exemplos Ações BASF

O grupo de afinidade Be Yourself at BASF (BY@B) tem como sponsor uma vice-presidente LGBT: Gisela Pinheiro está à frente da área de Materiais e Soluções Funcionais para a América do Sul desde abril de 2017. Com mais de 13 anos de experiência no setor químico, lidera os negócios com foco nos segmentos de Construção Civil e Automotivo, principalmente.

Além de eventos com participação da alta liderança da empresa, foi contratada a primeira colaboradora trans da BASF. Para isso, foi realizado um trabalho entre a área de recursos humanos e o time global para adaptação de sistema, a fim de garantir que o nome social da colaboradora fosse utilizado em todos os canais (crachá, folha de pagamento, entre outros).

“Essa é a grande questão da valorização da diversidade nas empresas: as políticas afirmativas são fundamentais, mas o respeito no cotidiano e a criação de um ambiente inclusivo são imprescindíveis. Essa combinação deve vir de todos os lados, mas também é nosso papel, como líderes de Pessoas, sustentar essa mudança“, comenta Gisela. •



Exemplos Ações Demarest

Trabalhamos para dar suporte efetivo às questões LGBTI+ no Demarest, promovendo a compreensão do tema, planejando, implementando e agindo para que nosso ambiente de trabalho e nossas relações com diferentes públicos sejam abertos, acolhedores, respeitosos e seguros para todas as pessoas.

O grupo criado com o propósito descrito acima e responsável pela promoção das iniciativas é o D MAIS, com as seguintes boas práticas:

- **Alinhamento e advocacy por políticas e padrões de conduta na iniciativa privada**

Somos signatários do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, que mantém vivos o diálogo e a cooperação entre as empresas para que cumpram o compromisso de respeitar e promover os Direitos LGBTI+. Aderimos, ainda, e somos patrocinadores dos Padrões de Conduta para Empresas no Enfrentamento à Discriminação contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Pessoas Trans & Intersexo, promovidos pelo movimento ONU Livres e Iguais.

- **Sinalização dos ambientes**

Todos os profissionais que voluntariamente se tornaram aliadas e aliados ganharam a bandeira da causa LGBTI+ para colocarem em suas mesas e marcarem visualmente o apoio e fortalecimento da rede contra qualquer tipo de preconceito.

Além disso, trocamos as placas de todos os banheiros, adotando uma sinalização inclusiva que represente todas as pessoas. •

Somos patrocinadores dos Padrões de Conduta para Empresas no Enfrentamento à Discriminação contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Pessoas Trans & Intersexo.

Exemplos Ações Bosch

"Orgulho em Ser" -
nome oficial do time
que atua nesse pilar
- vem trabalhando no
lançamento de uma
comunidade on-line,
com diferentes infor-
mações sobre o tema
LGBTIQ.

O LGBTIQ é o mais recente pilar trabalhado na Bosch. Um fato curioso sobre ele é que o surgimento do grupo LGBTIQ no Brasil ocorreu de forma natural, ou seja, não partiu de uma proposta da área de Recursos Humanos ou do time que atua no pilar de Diversidade. Alguns colaboradores ouviram que a Bosch na Alemanha acabava de incluir o pilar LGBTIQ no guarda-chuva de diversidade e começaram a se reunir para discutir o tema.

A primeira atividade do grupo ocorreu em novembro de 2018 durante o Agile and Innovation Journey, um evento no qual grupos de colaboradores se unem com o objetivo de fomentar a cultura de agilidade e inovação na organização, e desde então o “Orgulho em Ser” – nome oficial do time que atua neste pilar – vem trabalhando no lançamento de uma comunidade on-line, com diferentes informações sobre o tema, os direitos e os benefícios oferecidos pela Bosch, além de um acervo de leitura e vídeos que contribuem para ampliar o conhecimento de quem demonstra interesse pelo tema. Nessa comunidade também é oferecido a oportunidade de heterossexuais atuarem como “embaixadores” com o objetivo de trabalhar a equidade de gênero dentro da organização. O lançamento oficial da comunidade Orgulho em Ser acontecerá em maio de 2019 e as ações previstas irão cobrir as principais datas relevantes do tema. •

Exemplos Ações EY

Signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ desde 2016, a EY se compromete com os 10 Compromissos do fórum pautados na inclusão de profissionais LGBT+. Além disso, somos apoiadores da Campanha Livres & Iguais da ONU que prevê padrões de conduta específicos sobre o tema para empresas, e integrantes do Pride Connection, grupo colaborativo de diferentes empresas. No ambiente interno, investimos fortemente na formação de profissionais Aliados LGBT+ - atualmente contamos com aderência de 20% de nossos profissionais.

Através destas iniciativas de D&I e alicerçados no desenvolvimento de estudos como o recente *EY Belonging Barometer*, acreditamos, portanto, que a promoção e o estímulo de uma cultura de pertencimento são aliados essenciais para atingir o nosso propósito de negócio: *Building a Better Working World*. Afinal, um mundo de negócios melhor acontece quando todos sentem que, realmente, pertencem e são valorizados e empoderados para dar o seu melhor. •



Exemplos

Ações Mercedes-Benz

Queremos alcançar todos - seja homem ou mulher, intersexual (terceiro gênero) ou transgênero. Nosso objetivo é oferecer oportunidades iguais de trabalho para todos.

Valorizamos uma cultura aberta caracterizada pelo respeito e aceitação. Todos os funcionários são empregados, promovidos e desenvolvidos com base em suas habilidades, capacidades e desempenho - sem qualquer discriminação. Independentemente de suas origens, nacionalidade, idade, identidade de gênero ou orientação sexual.

Queremos alcançar todos - seja homem ou mulher, intersexual (terceiro gênero) ou transgênero. Nosso objetivo é oferecer oportunidades iguais de trabalho para todos.

Nosso próximo talk-show será realizado em junho com a ajuda da Câmara de Comércio Brasil Alemanha para abordarmos o pilar LGBT com nossos colaboradores e convidados externos e compartilharmos boas práticas e cultura de respeito acima de tudo. •



PCDs

Protagonista de uma trajetória tão exitosa quanto improvável

Por Guilherme Bara¹

Cego desde os 15 anos em virtude de uma retinose pigmentar, graduei-me em Administração e fiz MBA em gestão de projetos. Desde a adolescência reparei como a deficiência influenciaria minha vida e, desde então, percebi que havia dois caminhos como alternativa e que este dilema estaria presente em vários momentos de minha trajetória.

Uma alternativa seria adotar uma postura de vítima desta condição e do despreparo da sociedade em lidar com ela. Seria uma escolha razoável à medida que minha condição, de fato, coloca-me em posição de desvantagem em várias situações e também pela real dificuldade que a sociedade ainda tem para ser inclusiva e respeitosa com as pessoas com deficiência. A outra alternativa seria assumir a responsabilidade pelo caminho que minha vida trilharia. Este segundo seria um caminho, a princípio, mais desafiador, pois o fato de optar pelo protagonismo não faria por si só com que as dificuldades desaparecessem.

O caminho do protagonismo é aquele em que os desafios são reconhecidos, mas, assumindo que o ponto de partida está dado, percebemos que a chance de ter uma trilha de sucesso não está vinculada à habilidade de não cair e sim na força e capacidade para levantar, sempre que necessário.

As adversidades estão presentes nos caminhos de todos, afinal todos nós sofreremos e também geramos adversidades para as outras pessoas. Lógico que evitá-las é bom, mas, tendo em vista que é impossível evitá-las, o que faz a diferença é a maneira com que lidamos com elas.

Eu, desde sempre, coloquei meu foco na solução e, hoje, olhando para trás, vejo o quanto esta atitude foi e é importante para os objetivos que alcancei ao longo de minha vida e carreira.

¹ Foi de atleta paralímpico a executivo de multinacional.

Atuei nos três setores da sociedade. Na área pública fui coordenador de projetos culturais, chefe de gabinete da Secretaria da Pessoa com Deficiência da cidade de São Paulo e assessor especial do Governador de São Paulo. No terceiro setor participei da diretoria de importantes instituições como a Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP). Já no setor privado atuei no ramo de telefonia móvel e químico. Trabalhei ao longo de 10 anos na empresa BASF, onde me tornei um raro caso de pessoa cega a chegar a um cargo de liderança em uma empresa multinacional no Brasil. Passei pelas áreas de marketing e vendas, áreas corporativas como Sustentabilidade e RH.

Coloquei meu foco na solução e, hoje, olhando para trás, vejo o quanto esta atitude foi e é importante para os objetivos que alcancei ao longo de minha vida e carreira.

Sempre tive muito claro qual era meu objetivo profissional e me preparei para isto. Planejei-me para adquirir conhecimento e relacionamento para dar suporte para grandes organizações na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e que respeite as singularidades de seus colaboradores e parceiros.

Como resultado deste planejamento, criei a MAC, consultoria em diversidade, cultura de respeito e protagonismo para empresas e políticas públicas. Em menos de 6 meses de atuação, já temos na carteira de clientes mais de 15 grandes empresas, o que contribuiu para, em tão pouco tempo, sermos reconhecidos como um dos principais consultores em nosso segmento. Atualmente também coordeno tecnicamente o Comitê de diversidade da Câmara Brasil-Alemanha.

Atribuo minhas conquistas à forma equilibrada e coerente com que aprendi a lidar com temas complexos e emocionais como o da diversidade. Acredito que só avançamos em uma cultura de respeito quando descemos de um suposto "pedestal moral" e percebemos que somos todos heróis e vilões na busca pela inclusão. •

A caminho de um ambiente inclusivo

Por Christoph de Oliveira Käppler, Rebecca Eisenberg, Uwe Eisenberg & Fabiana Faleiros Santana Castro¹

Na população mundial, cerca de 1 bilhão de pessoas são afetadas por alguma deficiência e compreende, portanto, um grupo significativo em todos os países. No Brasil, por exemplo, segundo o censo de 2010, 23,9% da população referiu possuir algum tipo de deficiência. Assim a temática sobre a deficiência não é uma questão minoritária, como às vezes é percebida. Nota-se facilmente que quase todas as pessoas, à medida que envelhecem, são afetadas por limitações que tornam a participação social e o estilo de vida mais difícil para todos. Independentemente do tipo de deficiência (seja ela física, sensorial, mental ou psicológica, não raramente também combinadas), da sua origem (seja ela inata, adquirida) e, principalmente, das barreiras sociais diversas, e, até mesmo, dos graus de deficiência, no complexo contexto da diversidade é evidente que todas as pessoas têm uma relevância social.

Desse modo, a situação de vida e a biografia das pessoas com deficiência (PCDs) não devem ser influenciadas por instituições especiais, específicas para pessoas com deficiência, tais como: creches, escolas especiais, asilos, oficinas e até casas de repouso para idosos. Um mundo paralelo para as pessoas com deficiência, mesmo que pareça completo e para o bem dessas pessoas, não corresponde aos princípios éticos da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD). Pelo contrário, a sociedade deve moldar as condições em jardins de infância, escolas, formação vocacional, educação, entre outros, para que as pessoas com e sem deficiência possam aprender umas com as outras, numa perspectiva inclusiva e de ajuda mútua.

¹ Christoph de Oliveira Käppler, Rebecca Eisenberg - Universidade Técnica (TU) de Dortmund, Faculdade de Ciências da Reabilitação.
Uwe Eisenberg - Governo regional de Münster, Departamento 41, Departamento principal Escola de Fomento.
Fabiana Faleiros Santana Castro - Universidade de São Paulo (USP), Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto.



Essa inclusão não exige apenas edifícios com acessibilidade externas, equipamentos, adaptações e disponibilidade de empregos. Requer também uma atitude interior de todas as pessoas, para que ocorra a inclusão por meio da união de todas as pessoas, entendendo-a como um enriquecimento coletivo. Considerando que tanto as pessoas com deficiência quanto as pessoas sem deficiência precisam de habilidades sociais apropriadas para viver em uma comunidade.

Um exemplo na educação infantil brasileira, é a creche e escola infantil “Carochinha”, inserida no Campus de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, que mostra, que é possível desde muito cedo, no mesmo ambiente, com sucesso e em conjunto começar a exigir certas competências tanto de crianças com deficiência quanto de crianças que não têm deficiência.

Nessa instituição foi realizada uma capacitação para desenvolver o conceito de jogos infantis de movimento para poder implementar medidas inclusivas-pedagógicas desde o início. O objetivo era promover de forma divertida a competência social e a formação do ego das crianças com e sem comportamento desafiador, por exemplo, no que diz respeito à percepção emocional e

O processo de inclusão deve ser visto como um caminho que vale a pena para todos os envolvidos. Esse caminho terá sucesso na medida em que não precisemos mais falar sobre isso no futuro.

empatia (ver foto) e, assim, incentivar as fases de desenvolvimento compatíveis com a idade das crianças.

Essa experiência de capacitação mostrou que é possível e vantajoso, apoiar e capacitar crianças com e sem comportamentos atípicos desde pequenas, de modo que valores inclusivos possam ser transmitidos naturalmente.

Na próxima etapa escolar também é necessária uma boa preparação e um alto compromisso dos professores, para que, condições fundamentais de inclusão continuem sendo desenvolvidas. Tanto alunos com deficiência como os sem deficiência, seus pais e professores precisam dessas experiências inclusivas, para constatarem que o aprendizado no ambiente inclusivo pode ser um benefício para todos. Escolas que escolhem esse caminho, em particular, o das habilidades sociais altamente desenvolvidas em aulas inclusivas são notadas e destacadas - uma vez que permitem um aprendizado efetivo para todos os alunos.

No ensino superior, no ambiente universitário, também são necessários esforços mais amplos na direção da inclusão, como as cotas de vagas para as pessoas com deficiência, uma vez que há uma desproporção das vagas

nos cursos de ensino superior. Nesse sentido, atualmente algumas instituições de ensino superior possuem ações e serviços de apoio às PCDs e diversidade.

No setor profissional e empregatício, embora as pessoas tenham sido apoiadas por medidas legais, as PCDs ainda possuem maiores taxas de desemprego. Mesmo que as empresas não sejam as principais responsáveis pelos cálculos de custo-benefício, a diversidade é uma vantagem absolutamente comprovada em relação as habilidades sociais dos funcionários bem como o ambiente de trabalho. Nessa direção, a lealdade e a confiança dos funcionários com deficiência costumam estar associadas a isso. No entanto, muitas vezes há uma falta de conhecimento e de experiência prévia nas empresas, por isso os serviços adequados de consultoria devem ser padronizados.

Resumindo, o processo de inclusão deve ser visto como um caminho que vale a pena para todos os envolvidos. Esse caminho terá sucesso na medida em que não precisemos mais falar sobre isso no futuro. Se tivermos uma ampla participação social e inclusão de todos, não somente no conceito do “mundo da vida/Lebenswelt/Lifeworld”, mas alcançando também o pensamento e a experiência dos seres humanos.



Best practices

Exemplos Ações BASF

A empresa ainda conta com programas de recursos humanos voltados para saúde, acessibilidade e flexibilidade, com possibilidade de home office, por exemplo, que contribuem para a inclusão deste público. O grupo de Pessoas com Deficiência da BASF tem como objetivo promover representatividade, inclusão e acessibilidade de talentos dentro da companhia. Para além da obrigação legal, o grupo tem como principais atividades: sensibilização, comunicação, retenção & desenvolvimento e ambiente de trabalho inclusivo.

Todas essas ações afirmativas renderam à BASF reconhecimento externo. Em novembro de 2018, a empresa foi eleita no Brasil como a Melhor Empresa para Trabalhar, na categoria Químico e Petroquímico, pela revista Você S/A. Também está entre as 50 Mais Amadas no ranking organizado pela plataforma de avaliação Love Mondays, na 16ª posição; entre as 25 Melhores Empresas para Trabalhar da página de vagas de empregos Indeed, onde ocupa a 15ª posição e, também, no ranking da revista Apertura, na Argentina. Além disso, recebeu destaque na categoria Direitos Humanos no Guia Exame de Sustentabilidade 2018 pelas suas iniciativas para promover a diversidade. •

*Destaque na categoria
Direitos Humanos no
Guia Exame de Sustentabilidade 2018 pelas
suas iniciativas para
promover a diversidade.*

Exemplos Ações Bosch

Foi através do programa Embaixadores da Inclusão que a Bosch recebeu o prêmio de reconhecimento global "Boas Práticas de empregabilidade para Trabalhadores com Deficiência" da ONU, em Nova Iorque, em dezembro de 2018.

Um outro pilar da Diversidade com que atuamos é a inclusão de pessoas com deficiência, no qual buscamos impulsionar a inclusão de pessoas com deficiência valorizando suas competências profissionais. Foi por meio do programa Embaixadores da Inclusão e o Caminho da Educação que a Bosch recebeu o prêmio de reconhecimento global "Boas Práticas de Empregabilidade para Trabalhadores com Deficiência" da ONU, em Nova Iorque, em dezembro de 2018.

Este programa visa destacar as práticas na contratação de pessoas com deficiências, assim como proporcionar a construção de um ambiente com equidade, aumentando a humanização e incentivando a colaboração entre os times. Os embaixadores são responsáveis por disseminar as boas práticas de gestão dos colaboradores com deficiência e a cultura inclusiva por meio da capacitação baseada na educação para a mudança do olhar sobre a diversidade e inclusão, contribuindo para a transformação da cultura organizacional. Em 2018, mais 300 pessoas foram capacitadas em inclusão de pessoas com deficiência.



A Bosch promove inclusão de pessoas com deficiência antes mesmo da obrigatoriedade da lei de cotas e várias iniciativas complementam essa jornada como, por exemplo, a capacitação sobre a cultura surda e Libras para gestores e colaboradores. Intérpretes de Libras traduzem todo o processo de integração de novos colaboradores, treinamentos, eventos internos e nos exames periódicos, bem como tratamentos de saúde e bem-estar. Em nosso website e na TV Corporativa, há um intérprete de LIBRAS, o Hugo, que promove a interpretação de todo conteúdo para o segundo idioma oficial do Brasil, a língua brasileira de sinais.

Outra boa prática de inclusão está relacionada a mobilidade e a autonomia na locomoção na unidade da Bosch, em Campinas, aos colaboradores com deficiência física. A fábrica de Campinas possui uma área de 540 mil m², e para elevar a equidade de pessoas com restrição de locomoção, a empresa passou a fornecer Scooters (carrinho elétrico) para os funcionários, garantindo o deslocamento com conforto e segurança.

Iniciativas como essa nos impulsionam a melhorar continuamente os programas em prol de um ambiente de trabalho igualitário para todos os colaboradores. •

Exemplos

Ações LANXESS

Foram estabelecidos, globalmente, princípios de trabalho flexível, que permitem à LANXESS atender a necessidades especiais e limitações de seus colaboradores, contribuindo para possibilitar a inclusão de pessoas com deficiência.

Adicionalmente, a área de Recursos Humanos está desenvolvendo parceria com uma consultoria especializada na aquisição de talentos dentro do público PcD, cujo objetivo é ir além do cumprimento da obrigação legal, garantindo a representatividade desse grupo dentro de toda a organização, além de trabalhar na sensibilização junto aos gestores e na adaptação do ambiente de trabalho, para o melhor acolhimento desse grupo. •



Exemplos

Ações Mercedes-Benz

A Mercedes-Benz, que ao longo de sua história de mais de 60 anos no Brasil tem empregado colaboradores com deficiência, vem desenvolvendo ações para ampliar essa representatividade, bem como a consciência de seus profissionais e parceiros de negócios sobre a importância do assunto para a sociedade.

“Acreditamos que é sempre possível realizar a inclusão e engajar as pessoas nesta causa. Como líder, esse também é nosso papel na sociedade e faz parte da nossa estratégia de Responsabilidade Social”, lembra Philipp Schiemer, Presidente da Mercedes-Benz do Brasil & CEO América Latina.

De fato, o assunto não é novo para a empresa, conforme ressalta Fernando Garcia, Vice-Presidente de Recursos Humanos da Mercedes-Benz América Latina: “Estamos trabalhando com o tema diversidade há muito tempo, particularmente no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência em nossas equipes. Temos várias ações de inclusão na companhia que abrangem treinamento em Libras e programas com o Senai para formação de profissionais. Mas reconhecemos que é possível sempre fazer muito mais e, principalmente, aprender durante esses debates com os especialistas”.

Os postos de trabalho são periodicamente reavaliados para melhoria das condições ergonômicas, bem como são modificados para a inclusão de pessoas com deficiência. Nosso restaurante possui acessibilidade garantida para todas as pessoas e lugares reservados para pessoas com deficiência.

Além disso, apoiamos iniciativas de inclusão, como a Copa Ânima de Basquete, que incentiva a prática de esportes para jovens com deficiência física e/ou intelectual. •

Exemplos Ações EY

Através do Programa EY Able, lançado em 2012, investimos na contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência – atualmente, incluímos mais de 200 profissionais no Brasil. Também integramos o Grupo Diretor da Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), estimulando o compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas entre empresas. Além disso, o EY Institute oferece curso de práticas profissionais e corporativas para pessoas com deficiência com o objetivo de desenvolver competências pessoais e profissionais dos estudantes, apoiando sua empregabilidade. Somos reconhecidos como Boas Práticas para Trabalhadores com Deficiência pela ONU. •





*Diversidade para
a Câmara Brasil-
Alemanha*

A Câmara Brasil-Alemanha em defesa da Diversidade

A diversidade é uma das maiores riquezas do ser humano. É justamente a existência de indivíduos distintos em uma cidade, em um país, ou em uma empresa, com suas diferentes culturas, etnias, gêneros e gerações, que faz com que o mundo se torne mais completo, respeitoso e rico.

Ainda que o mundo seja marcado por pluralidade, trazer essa realidade para o contexto corporativo é um grande desafio para muitas corporações. Mais do que ações afirmativas em datas comemorativas, fazer diversidade é ter, de fato, dentro da empresa a representação da demografia da sociedade em que ela está inserida.

Adotar políticas de estímulo à pluralidade de gênero, raça, cor e orientação sexual só traz vantagens – não apenas à imagem da empresa, mas também aos negócios. A variedade de pontos de vista, experiências, conhecimentos e perspectivas pode enriquecer — e muito — a maneira como as organizações trabalham, tornando-as mais criativas, competitivas e, conseqüentemente, lucrativas.

Ciente da importância da discussão desta temática, há quatro anos a Câmara Brasil-Alemanha intensificou seu trabalho em torno de Diversidade. Em parceria com empresas associadas que já desenvolviam bem-sucedidos projetos no tema, nós promovemos uma série de eventos de discussão sobre gênero, etnia, orientação sexual, assim como inclusão de pessoas com deficiência.

O ponto pé inicial para falar sobre o tema inclusão foi a produção do “1º Guia Brasil-Alemanha de Inclusão – Viver Diversidade!”. A publicação teve sua versão em alemão lançada durante a Conferência de Inclusão Brasil-Alemanha realizada na Embaixada Brasileira em Berlim em 2015 e incluiu a versão em áudio com a voz de nossos colaboradores voluntários. Em 2016, durante os jogos Paralímpicos no Rio de Janeiro, foi a vez da versão em português ser lançada. Na Casa Alemã, com a presença de autoridades e executivos brasileiros e alemães e do atleta brasileiro Lars Graef, o lançamento teve grande importância no mundo bilateral.

Com o objetivo de ilustrar a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) no Brasil e na Alemanha, o guia contou com a colaboração de especialistas nas mais variadas áreas como Cultura, Trabalho, Educação, Mobilidade, Esporte e Reabilitação, servindo como uma importante reflexão sobre a situação atual em relação ao tema nos dois países.

O forte engajamento das empresas alemãs no tema nos levou à fundação do Comitê de Diversidade, cujo objetivo é desenvolver projetos e serviços na área de diversidade para os nossos associados. Entendemos que o intercâmbio de experiências entre empresas de todos os portes e segmentos é essencial para que a implantação de uma cultura de diversidade dentro das corporações.

Para os próximos anos, nossa meta é potencializar o trabalho do Comitê do Diversidade, fortalecendo as iniciativas já existentes, expandindo nossa programação de cursos e seminários, envolvendo a esfera pública no diálogo sobre o tema e, principalmente, aumentando o engajamento das empresas em torno do assunto.

Essas ações são fundamentais para a discussão de *best practices* e *know-how* entre nossas empresas associadas que, dada a sua relevância no mercado brasileiro, de maneira significativa têm contribuído para o desenvolvimento da temática no cenário corporativo nacional.

Quando se trata de diversidade, todo o avanço merece ser celebrado, mas é preciso ter em mente que este ainda é apenas o início de uma jornada rumo à construção um universo corporativo que seja efetivamente representativo para a sociedade. •

Quando se trata de diversidade, todo o avanço merece ser celebrado, mas é preciso ter em mente que este ainda é apenas o início de uma jornada.

Anotações

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



Realização

Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha São Paulo

Projeto

Philipp Schiemer

Presidente da Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha São Paulo

Thomas Timm

Vice-Presidente Executivo da Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha São Paulo

Lars Grabenschröer

Vice-Presidente de Marketing e Vendas da Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha São Paulo

Coordenação do Projeto

Nina Garcia

Diretora de Assuntos Associativos

Stephanie Marcucci Viehmann

Diretora de Comunicação Social

Dr. Bernd dos Santos Mayer

Cooperação para o Desenvolvimento Sustentável

Revisão de Texto

Ana Carolina Castro

Departamento de Comunicação Social

Tradução

Wiebke Herbig

Editoração Gráfica

Flávia Viana
Gerente de Criação

Juliana Nogueira
Departamento de Criação

Isabela Guzmán
Departamento de Criação

Capa

Getty Images

Fotos

Shutterstock, Freepik, Pixabay, BASF, Bosch, EY, Mercedes-Benz, Demarest, Siemens, Volkswagen Caminhões e Ônibus, Bel Santos Mayer, Dr. Christoph de Oliveira Käßler, Embaixada da Alemanha em Brasília

Gráfica

VR Editora e Gráfica Eirelli



Todas as emissões geradas pelas atividades da Câmara Brasil-Alemanha serão compensadas por meio de investimentos em projetos de restauração de floresta nativa.



Português