

# PODCAST ÂNGULOS - EP 01

## TRANSCRIÇÃO

[Início]

Ângulos: Podcast de inclusão e diversidade da Accenture Brasil

[Rafa Ferraz] Olá, eu sou a Rafa Ferraz, apresentadora deste podcast. Eu sou uma mulher branca, tenho cabelo castanho escuro e, neste momento, as pontinhas do meu cabelo estão descoloridas. Tenho olhos castanhos claros e estou usando um casaco com estampa geométrica nas cores azul-marinho, verde-musgo, laranja e rosé. Meus pronomes são 'ela' e 'dela'. Bom, a partir de agora, vou te guiar por novos ângulos. Este é um podcast feito pela Accenture, com diversidade na pauta e também na mesa. Por aqui, recebemos pessoas e debatemos diferentes assuntos com um olhar diverso. Vem comigo nessa?

[Rafa Ferraz] Ser diverso é mais do que discutir as pautas importantes para cada comunidade, mas permitir que diferentes espaços sejam ocupados por todos e, principalmente, que essas diferenças sejam discutidas. A diversidade é um caminho, e definir como trilharemos nos próximos anos é o compromisso das nossas convidadas de hoje. Aliás, o programa tem uma pauta muito importante hoje, porque esse assunto começou como um movimento de reivindicação entre pessoas e hoje ganha espaço para debate, estudo e programas como os da Accenture. Estou falando da pauta de inclusão e diversidade em empresas e grandes mercados. Será que evoluímos? Como evoluímos? Como as empresas podem ser mais propositivas nesse tema? O que não faltam são ângulos para explorarmos, não é mesmo? Vem com a gente e confira tudo a partir de agora, por novos ângulos.

[Rafa Ferraz] Gente, Uma empresa precisa promover a diversidade, e não apenas reagir a ela. E para falar sobre isso, é claro que eu não estou sozinha aqui. Eu quero apresentar para vocês a nossa bancada do episódio de hoje, como eu já falei na introdução, uma bancada feminina. Aqui comigo, deixe-me pegar minha colinha aqui.

[Rafa Ferraz] A gente tem a Raquel Garcia, Líder de RH Brasil na Accenture. Há quinze anos na empresa, ela dividiu a sua carreira entre os papéis de consultora e executiva de RH, atuando nos últimos nove anos como HR Business Partner e líder de recrutamento. Falei certo, Raquel?

[Rachel Garcia] Falou certinho Rafa, Obrigada pela introdução!

[Rafa Ferraz] Seja bem-vinda!

[Rachel Garcia] Muito obrigada, um prazer estar aqui, bom para começar com a minha audiodescrição né.

[Rafa Ferraz] Sim, fala sua autodescrição e depois a gente apresenta a outra convidada.

[Rachel Garcia] Bom, eu sou uma mulher branca, de cabelo castanho escuro, um pouco abaixo da linha do ombro. Hoje, estou vestindo uma blusa verde limão com um blazer branco. Sou de estatura média e estou na meia-idade. Pois é, gente, já passei dos quarenta, devo dizer.

[Rafa Ferraz]Esqueci dessa parte também na minha audiodescrição.

[Rachel Garcia] Tá tranquilo não precisa (risadas)

[Rafa Ferraz] E também aqui com a gente, Fernanda Mello. Ela é Senior Manager de RH na Accenture e lidera as frentes de inclusão para a América Latina, além do pilar de engajamento. Há 20 anos na empresa, a Fernanda conta com experiência em estratégia de talentos, gestão de carreira, desempenho e desenvolvimento de liderança. Oi, Fê.

[Fernanda Mello] Oi, Rafa! Oi, Raquel! Bom, vou fazer minha audiodescrição aqui também. Eu sou uma mulher branca, com cabelos castanhos escuros e olhos escuros também. Meu cabelo tem um comprimento médio. Estou usando uma blusa verde bandeira, um casaco bege e óculos de grau. Meus pronomes são 'ela' e 'dela'. Em relação à estatura, sou considerada alta, com 1,70 m. Também sou uma jovem senhora, com mais de 40 anos.

[Rafa Ferraz] Muito bem! Então, estou muito ansiosa e é um prazer recebê-las também. Esse é um assunto que me interessa muito e acredito que seja algo inescapável tanto dentro quanto fora das empresas. Então, vamos começar do começo e explicar o que é uma política afirmativa de inclusão e diversidade, Fe

[Fernanda Mello] Bom, é bem interessante começar nosso podcast aqui, nosso bate-papo, com essa pergunta: as ações afirmativas são políticas criadas com o principal objetivo de promover a reparação e a superação das desigualdades sociais que estruturam nossa sociedade, além de combater as discriminações. Elas permitem que pessoas de grupos historicamente excluídos tenham as mesmas oportunidades que pessoas que não fazem parte desses grupos. Quando falamos de vagas afirmativas, estamos nos referindo a vagas que são intencionalmente criadas e abertas com o objetivo de acelerar a contratação de pessoas que pertencem a esses grupos minoritários, através de oportunidades direcionadas, tornando os processos seletivos mais justos. Essas vagas afirmativas são uma forma de combater a discriminação e existem para que o recrutador faça contratações intencionais, ao mesmo tempo em que se promove a inclusão na prática. São vagas criadas e destinadas a grupos minoritários.

[Rafa Ferraz] É uma espécie de reparação, não é? É o que a gente comenta. Eu vejo muita gente dizendo que não entende muito quando são criadas vagas específicas dentro das empresas, seja para mulheres ou para pessoas pretas. É difícil explicar que se trata de uma reparação. Mas isso é fundamental, especialmente no momento em que vivemos. Eu imagino que nosso olhar ainda não esteja naturalizado para isso, e é por isso que precisamos intencionalmente promover esse tipo de inclusão, não é mesmo?

[Rachel Garcia] Eu acho que sim, Rafa, é importante a gente olhar. Quando falamos de afirmação, também está muito relacionado ao compromisso da organização em ter um olhar interno e garantir que tenhamos representatividade dentro da empresa, de acordo com o

ambiente em que ela está inserida. Então, quando olhamos internamente e percebemos uma diferença gritante em termos de proporção entre homens e mulheres, pessoas pretas, pardas e brancas, diversidade étnica, de gênero, orientação sexual, entre outros aspectos, percebemos que algo está desequilibrado dentro da organização.

[Rafa Ferraz] E é preocupante a gente precisa resolver né

[Rachel Garcia] Exato, e vamos falar um pouco mais sobre o porquê disso ser importante, mas acho que é isso. O tema da afirmação é um pouco sobre nós realmente repararmos e corrigirmos essas distorções.

[Fernanda Mello] Reparar, corrigir e facilitar de alguma forma o acesso desses grupos minoritários para que tenham oportunidades iguais às dos grupos mais privilegiados. Isso visa tornar o caminho para alcançar o mesmo patamar menos tortuoso, uma forma de abrir essas possibilidades.

[Rachel Garcia] Facilitar o caminho né

[Rafa Ferraz] Exato, indo para a segunda pergunta. Acho que é um complemento disso. A Accenture já atua, não é de agora, há mais de 12 anos com ações de inclusão e diversidade muito importantes. Então, acredito que eles têm propriedade para dizer como uma empresa pode aplicar a diversidade em sua rotina, pensando no dia a dia de uma organização.

[Rachel Garcia] Bom, vamos lá. A gente atua há muitos anos, muito mais de 12. Na verdade, temos um marco de 12 anos em que tivemos um posicionamento público de compromisso com a equidade de gênero. Mas atuamos há mais de 20 anos no tema. Então, quando falamos de inclusão e diversidade em uma organização, estamos falando também de práticas que reforcem essa inclusão e diversidade em sua força de trabalho. Estamos falando de práticas de contratação, desenvolvimento de carreira e possibilidade de sucesso para essas pessoas na organização. Estamos falando de igualdade, ética, valores e respeito ao indivíduo. Portanto, temos políticas e práticas de gestão que facilitam todo esse processo. Acho que é disso que estamos falando quando mencionamos práticas inclusivas dentro das organizações.

Ao longo dos últimos anos, evoluímos nessa pauta. Como mencionei anteriormente, em 2012, houve um posicionamento público da Accenture. Temos uma meta de igualdade de gênero global na empresa até 2025, buscando ter pelo menos 50% de homens e mulheres em nossa força de trabalho até lá. Também estabelecemos uma meta de pelo menos 30% de mulheres em cargos de direção e alta liderança. Além disso, estamos avançando em diversos pilares, como gênero, etnia, equidade racial e equidade etária. Temos programas relacionados à inclusão de pessoas com mais de 50 anos, que é um desafio importante e uma pauta cada vez mais relevante devido ao aumento da expectativa de vida..

[Rafa Ferraz] Eu imagino que há 12 anos, como você está citando, ainda não se falava sobre igualdade de gênero ou equidade de gênero dentro da empresa. No entanto, por exemplo, a pauta etária é uma pauta mais recente, acredito, dentro da empresa.

[Rachel Garcia] A pauta etária é mais recente e há muito tempo falamos sobre gênero, pessoas com deficiência, devido à situação no Brasil e à existência da lei de cotas, e também sobre diversidade cultural e religiosa. Ao longo dos últimos 20 anos, sempre tivemos políticas e programas relacionados a essas questões. Percebemos, nos últimos anos, a importância disso para a nossa capacidade criativa, inovação e para obter diferentes perspectivas sobre os desafios que enfrentamos. Sem diversidade, não é possível trazer inovação. Imagine se todos pensassem da mesma forma, não haveria ninguém para provocar novos pensamentos e trazer ideias diferentes. Existem diversos estudos globais, e a Accenture também tem contribuído para esses estudos, para que possamos compreender que esse tema é extremamente relevante para todas as organizações.

[Fernanda Mello] A gente vem construindo, como a Raquel falou aqui, essa jornada ao longo desses anos. Os anos vão passando e a gente vai incluindo cada vez mais pilares dentro do programa que temos de inclusão e diversidade. Mas outro ponto importante é que cada um dos funcionários, desde o presidente até os níveis mais baixos da pirâmide, se preocupa em criar e cultivar um ambiente em que as pessoas possam ser elas mesmas, em que possam vir trabalhar e ser autênticas, sem precisarem vestir um personagem. Isso também é algo muito importante que a gente vem construindo ao longo dessa jornada. O ambiente no mundo corporativo pode ser o mesmo do seu mundo pessoal ou particular.

[Rafa Ferraz] Muito legal, e eu queria complementar também porque antes de gravarmos, nós também tivemos uma conversa e eu mencionei que já estudei muito sobre o tema, que está claro para mim que se você não tem inovação... Quando falamos de inovação, costumamos pensar apenas em tecnologia. Até um tempo atrás, era assim que eu pensava. Mas inovar significa ter mentes diferentes, com experiências, vidas e histórias diversas, que pensam de maneiras diferentes e encontram soluções diversas para problemas novos e antigos. Isso é inovar. E se isso é uma demanda da sociedade, então por que devemos pensar em inclusão e diversidade? Claro, é do interesse da sociedade que as pessoas possam ser elas mesmas na sociedade. Mas se quisermos também abordar o ponto de vista da empresa, não pensando apenas no aspecto social, pessoas diversas fazem a empresa produzir melhor, e isso traz um retorno financeiro direto para a empresa.

[Rachel Garcia] Retorno financeiro é, sem dúvida nenhuma, comprovado pelos estudos. As empresas que investem realmente em inclusão e diversidade têm uma força de trabalho mais diversa, políticas e um ambiente cultural mais inclusivos, e obtêm melhores resultados. Isso impacta diretamente no engajamento, pois as pessoas podem ser exatamente quem são, sem precisar vestir um personagem todos os dias quando vão para o trabalho. Isso tende a torná-las mais produtivas e a trazer mais prazer nas suas atividades diárias e interações. Isso também contribui para os resultados no final do dia.

[Rafa Ferraz] Olha a pergunta que eu tenho a seguir, na verdade ela vai complementar bastante essa, porque você falaram desses Pilares que existem na Accenture de inclusão e diversidade, então sei lá, vocês poderiam de repente dizer quais são esses pilares, parece que são seis Pilares, dizer pra gente quais são e entender como é que eles foram criados definidos organizados como é que foram aparecendo essas necessidades e aí a ideia de criá-los, entende?

[Fernanda Mello] Sim, hoje temos seis pilares. No início da nossa jornada, começamos com o pilar de equidade de gênero e o pilar de inclusão de pessoas com deficiência. Ao longo do caminho, incluímos o pilar de promoção dos direitos LGBTQIA+, seguido pelo pilar de equidade racial. Esses dois últimos são os mais recentes. Além disso, temos o pilar de gerações, com foco em pessoas com mais de 50 anos, e o pilar de diversidade cultural e religiosa.

Cada um desses pilares tem suas particularidades e áreas de atuação. Como parte da equipe de diversidade, juntamente com a Rachel, trabalhamos em diferentes agendas e impulsionamos ações específicas para cada um deles. No entanto, também reconhecemos a importância de olhar para além dos recortes individuais e considerar a interseccionalidade.

Nossa abordagem envolve pensar em políticas de atração, desenvolvimento e retenção, além da comunicação com o mercado. Ao mesmo tempo, garantimos que cada pilar tenha sua voz e suas especificidades atendidas. Por exemplo, não olhamos apenas para a mulher em geral, mas também consideramos a experiência da mulher negra, que pode ser uma mulher negra com deficiência ou uma mulher negra LGBTQIA+. Estamos evoluindo na forma como enxergamos esses pilares, adotando uma abordagem interseccional.

[Rafa Ferraz] Fer, isso que você está falando, será que seria o que eu queria te perguntar, que é a integração desses pilares? Assim, não trabalhá-los de maneira isolada, mas sim integrá-los?

[Fernanda Mello] É isso mesmo, é a integração entre os pilares e também os olhares interseccionais. Além disso, os responsáveis vêm trabalhando de forma integrada. A gente chama de Crossfertilização. O que é feito em determinado pilar pode ser usado e customizado em outro pilar, claro que de acordo com aquela especificidade e tudo mais. Mas a gente vem promovendo essa integração e esse crossfertilização que eu falei.

[Rachel Garcia] Uma coisa que eu acho interessante na abordagem é a composição desses comitês. Ele é super importante porque tem participantes que de fato têm lugar de fala naquele pilar. São pessoas que vivem aquela realidade e que falam com propriedade do que vivem, do que observam, como se sentem e trazem ideias de soluções que a gente pode fazer de forma diferente. Esses comitês também são compostos por Aliados à causa, são pessoas que não necessariamente fazem parte daquele grupo, mas são pessoas sensíveis à causa e têm poder de influência para abrir portas, trazer a pauta para níveis mais altos e efetivamente fazer acontecer a mudança.

Só para ilustrar, por exemplo, eu sou uma mulher mãe, então eu tenho propriedade para falar do feminino e da maternidade. Mas eu não sei como é ser uma mulher negra, uma mulher idosa, uma mulher negra lésbica. São realidades que não necessariamente eu conheço, mas é importante que eu seja sensível a essa causa e que eu conheça e tenha contato com pessoas que possam trazer ideias do que a gente pode fazer de forma diferente. A ideia do comitê é ter uma vertical para tratar aquela questão especificamente. O papel dos Aliados é super importante também nesse processo.

A gente precisa ter esse olhar interseccional porque as coisas se interseccionam no dia a dia, não tem jeito. Realmente, a gente permeia por tudo isso em várias situações.

[Fernanda Mello] E tem outro ponto importante, Rachel, desculpa te interromper. É super importante a gente ter um comitê, porque assim, nós que não temos lugar de fala, que entendemos apenas alguns recortes, nós montamos uma estratégia de inclusão e diversidade, pensamos em diversas ações e testamos com esse comitê se aquilo faz sentido. Porque eu, como uma mulher branca e mãe, penso de um jeito, mas eu não tenho aquele lugar de fala, aquela propriedade para testar se aquela ideia faz sentido ou não. Então a gente vai com o comitê, testa. "Olha só, pensando em fazer isso, isso, isso, o que vocês acham? Faz sentido? Não faz? Não faz sentido? Vamos rever." Então é uma troca também muito grande para a gente poder avaliar com eles se a gente está indo na direção correta.

[Rafa Ferraz] Sim, perfeito. E como é que vocês acreditam que essa integração, que a Accenture já faz, esse olhar que vocês têm, como é que isso é visto pelo mercado? É uma coisa óbvia para o mercado como um todo ou ainda não?

[Rachel Garcia] Eu acredito que ainda não seja algo óbvio para o mercado como um todo. A inclusão e diversidade têm se tornado uma pauta cada vez mais relevante nos últimos anos, mas ainda há organizações que não dão a devida importância a esse tema. No entanto, é cada vez mais evidente e comprovado por estudos que as empresas que não consideram a inclusão e diversidade ficam para trás em diversos aspectos, como compreender as necessidades dos clientes e ter uma velocidade de inovação adequada para solucionar problemas. O mundo está em constante evolução e essas questões estão interligadas. Apesar disso, ainda é comum que as empresas enfoquem os pilares de forma isolada. No entanto, o conceito de interseccionalidade está ganhando espaço gradualmente, e tenho ouvido cada vez mais sobre esse assunto no mercado. O caminho a seguir é olhar para a inclusão e diversidade como uma forma de respeitar as características individuais e valorizar cada pessoa como ela é.

[Rafa Ferraz] Não tem jeito, não tem para onde fugir, é tão claro e óbvio mas assim a gente tá falando, parece óbvio mas assim ainda tem tanto para falar sobre isso né

[Rafa Ferraz] Agora tenho uma pergunta que me veio assim, curiosa. A gente tem aí um pós-pandemia que trouxe uma realidade nas organizações diferente. A gente saiu do presencial para trabalhar em um lugar isolado, cada um trabalhando de sua casa. Mas essa mudança veio para ficar, muita gente não voltou ao presencial, as empresas estão trabalhando no sistema híbrido ou à distância mesmo, o trabalho remoto. Quando falamos de inclusão, diversidade e integração, sempre me vem à mente que estamos falando de algo palpável, de contato olho no olho, de proximidade. Como fazer esse trabalho de inclusão e diversidade nesse sistema híbrido ou com o trabalho remoto? As pessoas que estão atrás de uma tela do computador, que é sempre mais difícil, as relações assim quando elas não são pessoais, vemos pelas redes sociais. É fácil ter ódio, falar coisas quando estamos distantes. Então, como fazer esse trabalho desse jeito?

[Rachel Garcia] É um grande desafio, Rafa. O modelo remoto de trabalho, e agora o híbrido, que é o cenário atual que estamos vivendo, trouxe um grande desafio de engajamento e integração de talentos, principalmente os novos talentos. Especialmente para empresas que trabalham com tecnologia, houve um crescimento significativo durante a pandemia, o que resultou em muitas contratações e alta rotatividade da força de trabalho nesse período. Acredito que essa temática tenha sido e ainda seja muito importante, como garantir que essas

peessoas estejam integradas à cultura da empresa e que haja capacidade de atrair e engajar esses talentos. Quando falamos de inclusão e diversidade, as ferramentas de acessibilidade são muito importantes, talvez até mais no trabalho remoto do que no presencial. Devemos nos preocupar com algumas questões, como a audiodescrição, por exemplo, ao realizar uma transmissão ao vivo ou uma reunião remota, é importante garantir que a mensagem seja compreendida por todos. No trabalho remoto, você tem mais possibilidades de alcançar um maior número de pessoas ao mesmo tempo, sem barreiras geográficas, o que amplia o alcance das comunicações.

[Rafa Ferraz] Então o cuidado também vai ficando cada vez maior

[Rachel Garcia] Cada vez mais, é necessário ter cuidado e garantir a acessibilidade no ambiente remoto. Por exemplo, é importante oferecer tradução em Libras e outras ferramentas de acessibilidade. Além disso, ao utilizar imagens em uma apresentação durante uma reunião, é necessário ter consciência de que algumas pessoas podem não estar vendo essas imagens.

[Rafa Ferraz] Ou não estão ouvindo

[Rachel Garcia] Exatamente, então, todas as preocupações

[Fernanda Mello] Abrir a câmera sempre é importante, pois algumas pessoas dependem da leitura labial. Além disso, ao utilizar aplicativos como o WhatsApp para interagir com a equipe, é necessário ter cuidado ao enviar fotos, considerando a possibilidade de ter pessoas cegas na equipe. Nesse caso, é importante fornecer uma descrição da imagem, por exemplo: "Acabei de enviar uma foto de mim na praia, em um dia ensolarado, aproveitando uma bebida".

[Rafa Ferraz] Tá,tem que descrever

[Fernanda Mello] Fazer uma descrição daquilo que está enviando é importante, pois nem todas as ferramentas de acessibilidade conseguem ler imagens. Portanto, é necessário ter esse cuidado no ambiente híbrido e virtual em que estamos vivendo, buscando ser cada vez mais inclusivos. Lembro de uma situação em que eu estava em uma reunião com uma pessoa surda que fazia leitura labial, e minha câmera não estava direcionada para minha boca, apenas meus olhos estavam aparecendo. É preciso tomar cuidado com esses detalhes, pois eles fazem muita diferença quando se trata de inclusão.

[Rafa Ferraz] Eu tava falando que é um assunto tão óbvio, mas, nada nada simples né?tem muita coisa para pensar

[Rachel Garcia] Não é trivial, e um exemplo disso é a oferta das sessões de psicoterapia online para todos. Recentemente, percebemos que era necessário garantir um atendimento em Libras, e conseguimos disponibilizar esse recurso. Essa é uma questão que deveria ser óbvia, mas na prática, nem sempre é fácil de ser implementada.

[Fernanda Mello] E não são coisas simples. Só para finalizar, vou compartilhar uma experiência que tive. Eu fui a um restaurante recentemente e, como tenho um colega cego

na minha equipe, perguntei ao garçom se eles tinham um cardápio em braille. Infelizmente, eles não tinham. É uma coisa simples que poderia ser facilmente resolvida, mesmo que fosse um cardápio simples impresso em braille.

[Rafa Ferraz] Gente fizeram um cardápio na pandemia que é o desespero de todo mundo que é o cardápio por QRcode, não podia ter em braille

[Fernanda Mello]Alguma coisa assim, isso seria super super incluso ter um cardápio em braille.

Pausa

[Rafa Ferraz] Pessoal, eu vim aqui rapidinho fazer uma pausa nessa conversa maravilhosa com essas mulheres maravilhosas para lembrar alguns dos trabalhos da Accenture. A Accenture tem um compromisso com a inclusão e a diversidade, é o que a gente tem falado aqui nesse episódio. E para isso, a empresa acelera e mantém estratégias para sustentar políticas de equidade. Isso serve para outros negócios, pessoas e comunidades. Quem quiser conferir um pouco desse material pode ir no link aqui do episódio que esse material já está lá, tá bom? Mas vamos continuar que tem mais conversa com as nossas convidadas do ângulos de hoje.

[Rafa Ferraz] Bom, estamos de volta aqui com a Rachel e a Fernanda, Raquel Garcia e Fernanda Mello, falando de inclusão e diversidade dentro da Accenture e também falando do mercado, como é que o mercado tem olhado para esse tema da inclusão e da diversidade. Um tema interessante que volta e meia aparece nas minhas redes sociais, meninas, é sobre a pauta da diversidade ser utilizada de uma maneira irresponsável pelas empresas. Basicamente, o que as pessoas apontam é que grandes marcas se aproveitam de datas, como por exemplo o Dia da Mulher, o mês de junho, o Setembro Amarelo, para se posicionar, mas sem de fato ter uma política por trás disso. Ou seja, dentro da empresa não se pensa e não se age muito com a inclusão e a diversidade, mas quando vão fazer sua publicidade, quando vão para as redes sociais, falam sobre isso, mas não é o que realmente fazem. E aí eu quero saber de vocês como é que isso, na verdade, atrapalha. O que vocês podem ressaltar dessa situação?

[Fernanda Mello] Assim, tudo que é feito de forma irresponsável, como você falou, atrapalha. Além de impactar a credibilidade, decepciona os grupos minoritários que vêm de longas batalhas, que vêm há muito tempo brigando para se tornarem visíveis, para serem ouvidos, para serem respeitados. Então, isso também é um ponto super relevante. A gente tem que ter esse cuidado, ter esse respeito pela luta desses grupos, pela luta dessas pessoas. Mas tem muitas empresas que estão contribuindo, que estão construindo, que estão contribuindo e construindo uma jornada séria, comprometida com a inclusão, com a diversidade no mundo corporativo. Mas não só na construção desse ambiente inclusivo e diverso num ambiente corporativo, mas também preocupadas com o impacto e a transformação da sociedade. Se aproveitar apenas dessas grandes datas, desses marcos, sem ter uma política clara, sem ter políticas definidas, não vai sustentar as ações e não vai construir uma jornada sólida. E com isso, vai-se avançar muito pouco ou nada na agenda como a gente deveria.



[Rafa Ferraz] E aí vai ficando para trás né provavelmente assim e eu acho que o consumidor por exemplo uma empresa começa a perceber isso né

[Fernanda Mello] Sim

[Rafa Ferraz] pode até tentar esconder no início a gente não percebe mas com o tempo Acho que acaba percebendo

[Fernanda Mello] E tem a política do cancelamento hoje falando de rede social né

[Rachel Garcia] Sem dúvida nenhuma se promover comercialmente

[Rafa Ferraz] Sim, mas eu tenho até um olhar por aí. A gente sabe que muitas vezes se começa por uma desse jeito: "Ah, eu vou fazer porque existe uma cobrança e eu preciso publicamente fazer isso". Mas não é verdadeiro e atrapalha. Mas eu sinto que vai se percebendo que se tem que começar, por bem ou por mal. Às vezes, você começa por mal, mas vai ter que se transformar para o bem, porque senão vai estar fora do mercado mais cedo ou mais tarde. Não vai ter vez. Então, assim, de alguma maneira, tem que começar. A gente espera que seja da melhor maneira, mas se for de qualquer maneira, que depois isso seja internalizado. Enfim, imagino que seja por aí, senão não tem vez.

Eu vou tocar no outro assunto que vocês já falaram. Mas eu deixei para depois. E eu acho interessante a gente se aprofundar um pouco. Vocês falaram muito do papel do aliado. Então, para quem está ouvindo a gente para entender, quem é esse aliado? Qual é o papel do aliado em torno, principalmente, da diversidade e da inclusão? Então, aqui explicando um pouquinho, quando a gente fala do papel do aliado, é o ponto direcionado para quem se enquadra nos grupos abordados em programas de diversidade. Então, a gente tem, por exemplo, eu sou uma mulher branca, hétero. Eu estou num grupo de privilegiados. E aí, seria eu. Não sou preta, não sou lésbica, mas eu poderia ter. Eu não tenho lugar de fala, mas eu poderia ser uma aliada dessas pessoas e dessa luta. E é isso.

[Rachel Garcia] É muito importante esse papel, Rafa, porque é a forma que você tem de apoiar, de demonstrar que você apoia e te dar força. Então, é muito importante quando um grupo se sente, né, uma minoria ou que tem menos oportunidade ou que tem menos voz, você ter uma rede de aliados que apoiam, que suportam. É aquela coisa de ter com quem contar, você não se sente só.

[Rafa Ferraz] E tem uma coisa numa discussão. Independente de estar dentro da empresa, é assim: "Não é comigo isso, né?" Mas uma hora pode chegar a tua vez. Então, assim, é com o outro. Se dói no outro, a gente precisa prestar atenção e saber como é que a gente pode ajudar esse outro. E esse outro, às vezes, não chega em espaços que eu chego. Então, eu não tenho lugar de fala, mas estudando, ouvindo, talvez eu possa ajudar a propagar essas ideias. É isso, gente?

[Fernanda Mello] O aliado ele cria o lugar de fala, ele abre espaço e cria o lugar de fala

[Rafa Ferraz] Para trazer essas pessoas inclusas, tanto na Accenture quanto em organizações de modo geral, é crucial que as lideranças reconheçam claramente a importância disso. O papel do aliado é fundamental nesse contexto.

[Rachel Garcia] Pela nossa experiência, Rafa, se a liderança não for aliada, é muito difícil conseguirmos ter práticas e políticas verdadeiramente inclusivas. O apoio da liderança é básico e fundamental, pois sem isso não se cria uma cultura forte de inclusão e respeito às diferenças. É importante que o líder dê o exemplo e estabeleça um ambiente psicologicamente seguro e emocionalmente seguro, para que as pessoas possam ser quem são, sem filtros.

[Fernanda Mello] E que dessa cultura inclusiva né, importante

[Rafa Ferraz] Então, é muito importante que a empresa pense em contratar um líder que considere todos esses aspectos, não apenas a parte técnica ou competência técnica que vocês estão falando.

[Rachel Garcia] O tema do Fit cultural é muito importante, né? E a gente fala muito sobre isso, por exemplo, na Accenture, que tem uma cultura forte de inclusão e diversidade. Alguém que não seja simpático, definitivamente, não seria adequado para essa pauta.

[Rafa Ferraz] Meninas, vocês falaram lá no início do podcast, uma de vocês, sobre alguns estudos que a Accenture realiza na área de inclusão e diversidade. Aliás, acho que ela realiza diversos estudos, né? Contem pra gente qual a relevância desses estudos, como funciona isso dentro da Accenture e se outras empresas podem se beneficiar desses trabalhos que a Accenture realiza.

[Rachel Garcia] A Accenture realiza alguns estudos que são publicados anualmente. Existem várias empresas que também realizam e publicam estudos sobre o tema. No passado, nós publicamos um estudo chamado "Gênero e Igualdade" e anualmente renovamos essas pesquisas e estudos. Temos uma série de publicações acessíveis para qualquer pessoa interessada no tema. Isso também ajuda as empresas e as pessoas interessadas a terem dados embasados, com base estatística, que cruzam informações de pessoas e organizações. Dessa forma, podemos compreender quais são os principais fatores que contribuem e quais são os benefícios disso. Fernanda, você poderia falar um pouco sobre a última versão de 2019.

[Fernanda Mello] Então, fizemos essa pesquisa, como a Rachel mencionou, que foi realizada com mais de 18 mil profissionais em mais de 20 países, incluindo o Brasil. Esse estudo está agrupado em três categorias principais, que são liderança comprometida, práticas inclusivas e ambiente moderador. Como resultado, identificamos 14 dos 40 fatores que têm influência comprovada no crescimento profissional e que podem atuar como catalisadores de mudanças culturais positivas. Nas empresas em que esses 14 fatores que impulsionam a cultura de igualdade são mais presentes, a disposição e a capacidade de inovar são cinco vezes maiores em comparação com empresas em que esses fatores são menos comuns. Profissionais em culturas mais igualitárias enfrentam menos barreiras para inovar no trabalho e têm menos medo de falhar. Nas empresas com fatores predominantes, 57% afirmam que

nada os impede de inovar, enquanto nas empresas com poucos fatores esse número é de 30%. São dados super importantes e relevantes que são compartilhados com todas as empresas para que possam analisar os fatos e tomar ações baseadas neles.

[Rafa Ferraz] E esses estudos são a base para vocês também criarem esses pilares e esses programas que vocês acabam criando dentro da Accenture, vêm a partir deles também?

[Rachel Garcia] Sem dúvida, esses estudos contribuem bastante. E, novamente, só para reforçar, falamos do papel da liderança e do papel do aliado. Esse estudo que a Fer citou, por exemplo, comprova que a liderança comprometida com a causa, com metas claras e práticas inclusivas, políticas que apoiam, em um ambiente e uma cultura que realmente reforçam tudo isso como valores e práticas do dia a dia, fazem toda a diferença para os resultados, né gente? Cinco vezes mais não é pouco, né?

[Rafa Ferraz] não é pouco, é muito (risadas)

[Rafa Ferraz] A gente está chegando no fim, e eu acho que a pergunta que vou fazer agora é um pouco pra vocês. Vamos finalizar com um resuminho de vocês, considerando tudo o que falamos e todas as conclusões que tiramos ao longo do podcast. Então, eu quero saber de vocês, como uma empresa realmente se beneficia ao adotar políticas que caminham para a diversidade e inclusão? Resumindo tudo que discutimos, Raquel e Fernanda, como vocês resumiriam isso?

[Rachel Garcia] Talvez quatro principais pontos, né? Primeiro, maior diversidade leva a crescimento financeiro e melhores resultados financeiros. Os funcionários são mais engajados e, com isso, mais produtivos. As empresas que abraçam a diversidade são competentes nisso, aumentam a fidelidade dos clientes e têm mais inovação

[Rafa Ferraz] Complementa Fer? Ou é isso tudo e é isso?

[Fernanda Mello] Gente, é isso tudo! E quanto mais diversidade nos recortes que a gente falou, né, de gênero, de geração, enfim, todos os recortes, e também colocar diversidade cultural, faz com que uma empresa seja muito rica e tenha muito potencial para poder alcançar isso que a Rachel falou, esses 4 pontos principais aí que a Rachel falou.

[Rafa Ferraz] Eu fico muito feliz de estar em um bate-papo com vocês, aprendendo. Porque assim, a gente quando pensa que sabe alguma coisa, sempre sai aprendendo mais uma coisinha. E esse assunto é urgente e fundamental. E sempre escutando esse assunto, a gente sempre vai aprender alguma coisa a mais. Porque, como você falou né Rachel, o mundo está mudando numa velocidade. Talvez esse nosso papo aqui já esteja até um pouco atrasado daqui alguns meses. E eu espero que as empresas, a sociedade como um todo, acompanhem esse movimento. Porque não é mimimi.

[Rachel Garcia] Não é mimimi e, sem dúvida nenhuma, talvez assim, a gente sonha com um dia em que práticas afirmativas não sejam mais necessárias, né? Porque já virou super normal, nosso olhar é natural e a base de qualquer relacionamento é o respeito.

[Rafa Ferraz] Oh! Mas eu não vou deixar vocês irem embora, ainda não! Primeiro, eu quero agradecer a participação, Rachel, Fernanda, muito obrigada por esse papo. Com certeza, a gente sai super enriquecido, enriquecidas dessa conversa. Só que eu não vou deixar vocês irem embora porque a gente tem um quadro aqui que é o nosso quadro 360, e eu peço para vocês darem algumas recomendações, né? Então vamos para ele.

[Rafa Ferraz] Bom, como eu já falei, 360 é o nosso quadro que vai dar uma volta aqui na nossa mesa com perguntas sobre o tema e sobre os diversos ângulos. A gente vai começar com a Rachel. Rachel, especificamente para você agora, que momento da sua vida você acha que foi um fator chave para ligar esse seu pensamento para as pautas de inclusão e diversidade? Teve algum momento que você falou: "Caramba, é isso"?

[Rachel Garcia] Não sei se é um momento, Rafa, assim, acho que na faculdade eu tive uma virada importante de chaves, mas assim, eu sempre tive um olhar muito sensível para as pessoas e para a dor do outro. Acho que a minha história conta um pouco. Eu tenho um primo com deficiência intelectual, então desde criança, eu sempre convivi. Eu estudei no Colégio Público Federal, que é o Colégio Pedro Segundo no Rio de Janeiro, que é um colégio super diverso na composição dos alunos, e convivi muito com pessoas muito diferentes entre si, de mim, pessoas com deficiência visual, com deficiência auditiva. Eu lembro que talvez um momento chave, convivendo com uma menina que morava perto de mim e a gente pegava ônibus juntas para ir para o colégio. Ela era deficiente visual, e a gente ia batendo papo e tudo, né. E uma vez eu achava incrível, assim, porque ela pegava ônibus sozinha, sabia onde descer, super se virava e tudo mais. E aí um dia falei: "Caramba, achei que a gente tava atrasada, perguntei: nossa, que horas são?". Ela vai e me saca um relógio, botou o dedinho lá e falou: "São 5 para as 7". Eu falei: "Gente!". É realmente assim, é uma perspectiva. Eu falo, gente, eu tenho que agradecer muito porque eu não sei o que que eu faria se eu não tivesse minha visão, e eu acho que é assim que empatia e sensibilidade. Depois eu fui fazer faculdade de psicologia, fiz UFRJ, e eu sempre me interessei muito pelas pautas sociais. Eu decidi muito cedo na universidade que eu não queria clinicar e eu queria trabalhar com psicologia social. Acabei que vim para organização, né, mas a minha monografia de conclusão de curso foi sobre inclusão e diversidade nas empresas. Isso foi em 2003, 2004.

[Rafa Ferraz] caramba, e você está aqui (Risada)

[Rachel Garcia] Eu não tinha a menor ideia de que eu ia trabalhar com isso, né, mas já era uma sequência, uma sensibilidade do quanto essa pauta é importante e de como ela se conecta com a cidadania corporativa e com a responsabilidade social. Então, a minha monografia de fim de curso foi sobre isso, e quando eu vim para a Accenture, não teve nada a ver com isso, mas uma das coisas que mais me chamou atenção foram as práticas de cidadania corporativa. E eu sou muito feliz de estar em uma empresa e fazer parte de uma organização que realmente tem essa preocupação, esse olhar sensível e uma estratégia de talentos que coloca a inclusão e diversidade no centro.

[Rafa Ferraz] Eu sempre acho o universo incrível porque não dá ponto sem nó, lá atrás, olha onde você tá agora.

[Fernanda Mello] Gente eu to até pensando aqui na minha monografia que eu fiz, eu também fiz UFRJ, a minha monografia foi sobre a reinserção social do idoso..

[Rafa Ferraz] A gente está onde tem que estar, é impressionante, até quando a gente não entende onde a gente está, tem algum motivo para isso. Olha eu já com a minha espiritualidade aqui, coisa do universo. Fer, eu sei que você já falou agora também, mas o que seria o mundo ideal para você nas empresas, considerando inclusão e diversidade? Mundo ideal, estamos longe, Fer? Estamos, né?

[Fernanda Mello] Mundo ideal nas empresas ou mundo ideal, de mundo ideal?

[Rafa Ferraz] É nas empresas, calma, porque o mundo ideal tá longe demais também

[Fernanda Mello] Não assim, o mundo ideal nas empresas, com um pouco do que a Rachel falou, seria a gente não ter que ter, não necessitar, não precisar de políticas afirmativas, vagas afirmativas, ações afirmativas. Que tudo ocorresse de forma natural e fluida, porque eu não tivesse que abrir espaço, que os espaços já fossem criados para que todos esses grupos que hoje são considerados como minoritários não fossem mais grupos minoritários, e sim grupos igualitários. Que tivéssemos o mesmo percentual de homens e mulheres, e que, ao incluir outros recortes, tivéssemos também pretos e pardos ocupando cargos de alta liderança. Que ser gay, lésbica, bissexual não fosse uma questão, que as pessoas pudessem ser como elas são, que pudessem expressar sua individualidade da forma que quiserem. Aqui, temos isso, porque as pessoas podem ser como elas são, falando de ambiente corporativo de forma geral. Que elas possam falar como elas falam, que elas possam se vestir como elas se vestem, que elas possam usar o cabelo do jeito que gostam, sem que olhem de forma estranha para aquele comportamento ou aquela roupa.

[Rachel Garcia] sem nenhuma sensação de inequação né

[Fernanda Mello] Exatamente, né? Sem gerar a sensação de estranhamento no outro. Então, esse é o ideal de mundo. A gente está caminhando para chegar lá, se Deus quiser. Tenho certeza de que a gente vai chegar em algum momento.

[Rafa Ferraz] Não sei se estaremos vivas ainda, mas espero que as nossas futuras gerações vivam num mundo melhor, numa sociedade melhor, onde trabalhem em empresas que tenham um propósito inclusivo. Meninas, eu vou fazer uma pergunta que estava pensando em fazer a vocês: como vocês atuam para fazer a diferença no mercado e na sociedade com o seu trabalho na área? Mas eu vou modificar a pergunta para abordar como vocês atuam para fazer a diferença no mercado e na sociedade de um modo geral, não apenas no trabalho, mas como seres humanos, como pessoas. Claro, eu já sei que vocês fazem um trabalho nesse sentido dentro da Accenture, mas como vocês levam isso para a vida?

[Rachel Garcia] Acho que, primeiro, para mim, eu me identifico muito com esses valores, como eu falei, eu sou muito feliz de estar numa organização que tem essa preocupação, porque é um valor que eu tenho na minha vida.

[Rafa Ferraz] Natural né

[Rachel Garcia] O que a gente está falando assim, a pessoa ser como ela é, é não ter essa separação. Lógico que a gente adota uma postura, né? De acordo com o ambiente onde você está, mas você é quem você é em qualquer lugar, no trabalho, em casa, com os amigos, na praia, no cinema, na viagem, né? Então é uma questão de a gente dar exemplo e ter atitude. A gente chama aqui de "Walk the talk", que é a questão de você, de fato, viver isso na prática, na sua vida, onde quer que você esteja. E eu levo muito isso para minha vida porque é meu. Mesmo que a empresa não fosse, eu ia tentar puxar essa pauta e ser vocal. Uma coisa que a gente não falou muito, Rafa, mas é importante frisar, é que a gente tem uma cultura muito forte de intolerância a qualquer tipo de discriminação e a tolerância zero, mesmo. E o que a gente fala muito é que, quando você não se posiciona contra, você é conivente. Então a gente precisa ser vocal, a gente não pode aceitar.

[Rafa Ferraz] Por isso que a gente está falando da coisa do aliado, quando a pessoa não se posiciona porque não é uma dor dela, não está batendo nela, esse não posicionamento já é um posicionamento, né? E dói, porque quem está ali se sente sozinho. Fe, você quer complementar mais alguma coisa?

[Fernanda Mello] Não, eu quero sim. Além dessa questão do respeito, da empatia, né, que a Rachel falou, dos valores e tal, eu trago, compartilho esses valores todos. Eu acho que também é importante contribuir para uma sociedade melhor, mais justa, mais igualitária, estudando, aprendendo cada vez mais. Mas eu acho que se permitir aceitar que a gente é atravessado por uma série de questões estruturais, não porque a gente quer, mas é porque são modelos que foram passados, vêm sendo passados de geração para geração, e a gente vai repetindo aquele modelo comportamental. Então, acho que expandir a consciência, refletir, fazer esse exercício diário de rever comportamentos que hoje em dia não cabem mais é muito importante. É outro ponto legal dentro desse processo aqui de aprendizado, passa pelo letramento. Então também a gente repete uma série de expressões, uma série de, às vezes até de atitudes mesmo, comportamentos que são automáticos, né, que a gente não para para refletir o que tá por trás daquilo ali. Então, quanto mais a gente conhece, quanto mais a gente estuda, quanto mais a gente permite conhecer, ouvir e estar num lugar de humildade mesmo, né, e descer do salto do privilégio, colocar o pé no chão e falar: "Cara, eu sou atravessada aqui, eu tenho os meus vieses inconscientes, vou torná-los conscientes e vou repará-los, e vou conhecer também." Então, acho que isso aí é importante, é a minha forma de tentar contribuir com uma sociedade melhor e passar esses valores, esse olhar para minha filha, né, para que ela também já passe a ter um olhar diferenciado.

[Rafa Ferraz] Eu quero complementar já que eu tô aqui com vocês e me sinto nesse lugar, não sei se no lugar de fala de feminino, sim, mas nesse lugar também de aliado. É primeiro a gente reconhecer, como a Fer falou, que nós três, por exemplo, somos mulheres privilegiadas, e ter humildade de reconhecer isso é o primeiro passo para qualquer coisa e não achar que estão contra a gente, é que é difícil. As pessoas têm, principalmente homens, até eu acho, masculino, têm mais dificuldade, acho que estão em um lugar, talvez sempre estiveram nesse lugar. Então, é primeiro é humildade, segundo, tem gente que não tem oportunidade de crescimento, de estudo, se a gente é privilegiado, o mínimo que a gente pode fazer é estudar e correr atrás e entender. Então, sei lá, eu compartilho disso, eu acho que eu tento fazer também, e acho que tô longe, acho que a gente sempre pode fazer mais. E é isso, ter essa humildade, esse reconhecimento, para a gente poder ter uma sociedade melhor.

[Rachel Garcia] E é um processo, né Rafa. Fe, é um processo de todo dia. A gente sempre tem muito a aprender, e a gente precisa desaprender para conseguir ter espaço para aprender, né gente? Essa humildade nesse processo é muito importante.

[Fernanda Mello] Humildade na desconstrução para reconstruir um ser humano um pouco melhor

[Rafa Ferraz] E não ficar se defendendo. Eu vejo muita gente se defendendo, pessoas privilegiadas se defendendo o tempo todo, se sentindo atacadas. Mas assim, não precisa se defender, é só uma realidade. Aprender, mudar, é difícil mudar às vezes, né? Difícil mudar o jeito de pensar, eu entendo. Dói também mudar, mas assim, é extremamente necessário.

[Rafa Ferraz] Já falamos tanto e teria pauta para mais horas e horas. Então, tá bom. De novo, Rachel, muito obrigada. Fernanda, muito obrigada também, viu, pela presença aqui.

[Fernanda Mello] E eu que agradeço muito a oportunidade Obrigada

[Rafa Ferraz] Beijo Fer

[Fernanda Mello] muito obrigada muito obrigada Rafa, Raquel

[Rafa Ferraz] Pessoal, o Ângulos vai ficando por aqui mas a nossa jornada está apenas começando.

Siga a gente e acompanhe as próximas discussões aí no seu agregador de podcast favorito.

Esse programa foi um oferecimento da Accenture.

Até a próxima!

Copyright © 2023 Accenture Todos os direitos reservados.

Accenture e seu logo são marcas registradas da Accenture.