



CARMEN SOUZA
carmensouza.df@dabr.com.br

PRETOS NO TOPO



Por empresas mais diversas

“Não queremos mais esperar”, responde Tom Mendes (foto) quando questionado sobre a presença de negros e negras em cargos de liderança. O diretor financeiro-administrativo do Instituto Identidades do Brasil (ID_BR) avalia que há uma maior abertura, por parte das organizações, para diversificar os quadros — muito pressionadas por questões internacionais, como os desdobramentos nos mercados do movimento Vidas Negras Importam. Porém, enfatiza que ainda são grandes as resistências para diversificar esses espaços de poder.

Entre as saídas indicadas para “quebrar os paradigmas” estão sensibilizar os funcionários para questões ligadas à temática racial e fazer com que essa pauta tenha lugar garantido na mesa de “todo o CEO”. Essas são algumas das atividades desenvolvidas, há seis anos, pelo ID-Br com empresas parceiras de setores diversos. Tom contou à coluna o que fizeram e o que aprenderam nessa caminhada.

Quais são critérios considerados pelo instituto para dizer que uma empresa é antirracista?

Falamos em empresas que estão em uma jornada antirracista. Essas empresas têm metas, métricas, investimento e prazos voltados para a pauta racial. Ou seja, elas têm que saber o seu cenário atual, entender aonde querem chegar, avaliar o tempo inteiro como têm atuado nesse propósito, se estão dentro do previsto e investir na mudança. Não existe diversidade e inclusão, não existe uma jornada antirracista, se você não investe dinheiro nisso. Quando as empresas falam em compliance, em processos, elas investem. Mas quando se fala em diversidade racial, é sempre um grande empecilho, é sempre com pouco investimento, com improviso. Esse panorama está mudando um pouco, mas tem muito a melhorar. Pensando em questões mais práticas, é preciso, por exemplo, ter lideranças engajadas na pauta racial. Quando falo de lideranças, falo em alta cúpula. Hoje, há uma conversa, ainda bem inicial, sobre a participação de negros em cargos de conselho, o que é quase nulo aqui no Brasil. Além disso, é preciso treinar os

Divulgação



O negro que chega aos cargos de poder, de poder de caneta, não pode ser mais exceção. Hoje, a pauta racial tem que estar na mesa de todo o CEO do Brasil

Premiação

No próximo dia 28, o instituto divulgará os vencedores da quinta edição do prêmio Sim à Igualdade Racial. A iniciativa reconhece pessoas, empresas, iniciativas e organizações com atuações de destaque considerando três pilares: cultura, educação e empregabilidade. A cerimônia será transmitida no canal do ID_BR no YouTube, às 18h.

funcionários, de ponta a ponta, para as questões ligadas à diversidade. Todos precisam estar sensibilizados.

Os programas afirmativos de trainee podem, de fato, ajudar nessa construção de uma cultura empresarial menos racista?

Essa é uma questão delicada. Quando falamos de políticas ou programas destinados a pessoas pobres, muito vulneráveis, tem um apelo muito grande por parte dos empresários. Geralmente, essas ações têm a intenção de tirar uma pessoa de uma situação ruim para uma menos pior. Atuar nesse lugar da pobreza é bacana, claro, mas tem um limite. Essa pessoa que foi ajudada, provavelmente, não entrará na empresa de quem a ajudou. Quando se fala em programa de trainee, é diferente. A Magazine Luiza, por exemplo, selecionou 19 pessoas que podem transformar a própria vida ficando ou não na empresa. Há um negro em um posto de liderança que vai ter acesso a lazer, terapia, cultura, vai melhorar a moradia, a vida dos pais, dos filhos, dos netos. Ou seja, há uma quebra de paradigmas. Esses trainees começam também a disputar

Rec
de
85%
emp
bras
aceler
esforç
últimos
em ini
volta
igual
à inc
14% re
que as
foram,
efe
69%
que o p
obstá
trans
a int
em ini
pragn
mostr
da cor
Korn Fe
250 org
de se
portes

39%
profis
pretos
brasileiro
discrimi
trabalho
da cor
61% de
não de
por
48%
crime
comet
superior
levant
da emp
tecnolo
recursos
Info