

Marco
Junho
das Minas



UM CASE DE DIVERSIDADE,
INCLUSÃO E REPRESENTATIVIDADE
DE MINAS PRETAS, PARDAS
E/OU TRANS

Afinal, todos os meses são delas.



Grupo
Cia de
Talentos





ONDE É QUE ESTÃO AS MINAS?

“ Os processos históricos e o imaginário das pessoas ainda colocam o negro em posições permeadas por estereótipos de inferioridade que precisam ser combatidos. ”

Inês Teixeira, professora titular da Faculdade de Educação da UFMG

Nos últimos anos, a pauta de diversidade e inclusão tem avançado entre as discussões na sociedade e, conseqüentemente, nas empresas. Contudo, é inegável que ainda temos um longo caminho a percorrer em busca da equidade de direitos.

Entre tantos questionamentos urgentes, um nos chama a atenção: Por que existem tão poucas mulheres negras, pardas e/ou transsexuais em cargos de liderança nas empresas?

A história do nosso país indica que esse cenário é fruto da discriminação, uma herança de 300 anos de escravidão somados a um processo de abolição que não criou métodos de inclusão e desenvolvimento social.

FOI PENSANDO NESSE RECORTE QUE CONSTRUÍMOS ESSE CASE DE SUCESSO.

A baixa representatividade dessas mulheres evidencia que a discriminação racial, somada à discriminação de gênero é uma realidade muito presente na sociedade.

No dia 25 de julho, celebramos o Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra, uma data pouco conhecida, mas muito significativa para todo esse movimento.

A seguir, vamos explicar quem foi essa personagem e qual a relação dela com as mulheres pretas que, ainda hoje, encontram mais dificuldades para conquistar espaço e reconhecimento dentro e fora das empresas.

Além disso, vamos apresentar dados que comprovam a influência de uma cultura mais diversa e inclusiva sobre os colaboradores das empresas.

Você também vai entender como nós, do Grupo Cia de Talentos, atuamos ativamente para transformar esse cenário e aumentar os índices de pessoas negras contratadas.

Um pouco de HISTÓRIA

“ Não dá para falar em consciência humana enquanto pessoas negras não tiverem direitos iguais e sequer forem tratadas como humanas. ”

Djamila Ribeiro - Filósofa e ativista

No ano de 1992, nasceu a Rede de Mulheres Afro-latino-americanas e Afro-Caribenhas, durante o primeiro encontro desse grupo em Santo Domingo, na República Dominicana.

Esse movimento foi responsável por lutar, junto à Organização das Nações Unidas (ONU), pelo reconhecimento do dia 25 de julho como o Dia Internacional da Mulher Negra, Latino-Americana e Caribenha.

A data tinha o objetivo de dar visibilidade e destaque à resistência das mulheres negras em toda a América Latina e à luta contra o racismo e o machismo.

Apesar de todos os esforços, foi somente 22 anos depois que o Brasil adotou a data no calendário oficial da nação. Em 2 de junho de 2014, foi instituído por meio da Lei nº 12.987, o dia 25 de julho como sendo o Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra.

Oficialmente, fomos o último país a celebrar a data. Mas a grande verdade é que, mesmo antes de ser reconhecida, Tereza de Benguela já tinha criado raízes em centenas de mulheres pretas por todo o nosso território.

O LEGADO DE TEREZA DE BENGUELA



“ É preciso criar um símbolo para a mulher negra, tal como existe o mito Zumbi dos Palmares. As mulheres carecem de heroínas negras que reforcem o orgulho de sua raça e de sua história. ”

Serys Slhessarenko, ex-senadora e autora da lei que definiu o dia 25 de julho como o Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra.

Tereza de Benguela foi uma heroína negra que viveu no século XVIII.

Casada com José Piolho, se tornou a líder do Quilombo do Quariterê quando ele foi assassinado por soldados do Estado.

Sob sua liderança, a comunidade composta por cerca de 100 negros e indígenas resistiu à escravidão por duas décadas. Apesar da falta de instrução, ela administrou o quilombo política e economicamente, criando até um sistema de defesa com armas trocadas ou roubadas dos brancos que os atacavam.

Tereza foi morta em 1770, mas sua postura de mulher forte e guerreira virou símbolo de luta e resistência entre as mulheres negras até hoje.



O que dizem os números?

56%
da população brasileira

se autodeclara **negra** no Brasil, de acordo com dados divulgados pelo IBGE.

Ou seja, fechar as portas da ascensão profissional para esse público é excluir e subjugar a maior parte da população do nosso País.



O que os profissionais esperam das empresas?

A pesquisa Carreira dos Sonhos 2020 entrevistou profissionais em todo o País para entender a relação deles com as empresas.

Quando perguntados sobre qual causa social gostariam de ver a empresa promovendo, a Diversidade (igualdade racial e de gênero, inclusão PcD e Direitos LGBTQ+) foi escolhida como sendo a principal entre os jovens e a média gestão.

	Jovem	Média Gestão	Alta Gestão
Diversidade	46%	33%	29%
Meio Ambiente	24%	26%	24%
Sociedade mais justa	24%	31%	37%
Nenhum dos temas	4%	8%	7%
Não é papel das empresas promover causa social	2%	2%	3%

COMO INCLUIR MULHERES PRETAS, PARDAS E/OU TRANS NAS EMPRESAS?

- 1) Mensurar e mapear no quadro de funcionários o número de mulheres dentro desse público e acompanhar a evolução delas na empresa, sobretudo a chegada aos cargos de liderança;
- 2) Conduzir treinamentos sobre diversidade e responsabilizar todos na construção de um ambiente de trabalho que valoriza e potencializa seus resultados;
- 3) Manter um conselho/Comitê de Diversidade para impulsionar e disseminar suas práticas entre colaboradores, comunidades, clientes e candidatos;
- 4) Estabelecer diálogo e proximidade com entidades e líderes negras para apoiá-las, oferecendo recursos e soluções que fortaleçam seus propósitos e resultados. Ex: Programas de mentorias, desenvolvimento etc.
- 5) Estabelecer metas específicas de longo prazo para aumentar a presença dessas mulheres na empresa em todos os níveis.
- 6) Adotar ações afirmativas.



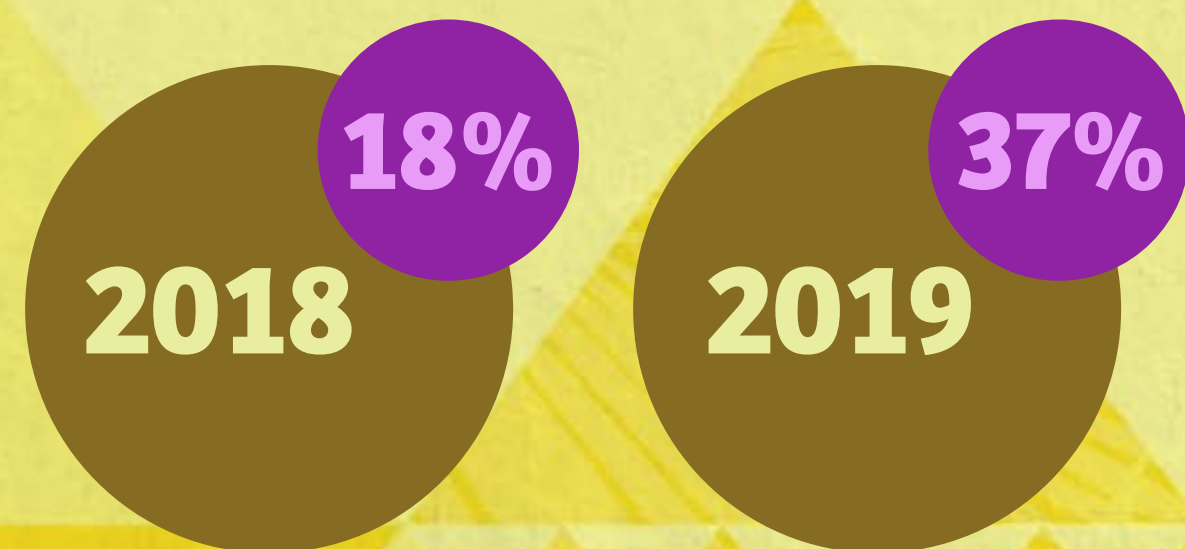
COMO NOSSOS PROCESSOS SELETIVOS INCLUEM ESSAS MULHERES?

Aumentar os índices de pessoas negras entre os contratados é, sem dúvida, uma das nossas maiores metas.

Para isso, foi preciso revisar atentamente todas as etapas de um processo seletivo em busca de aspectos capazes de agir como um fator excludente, de critérios colocados como pré-requisitos às pessoas e seus vieses inconscientes.

O resultado:

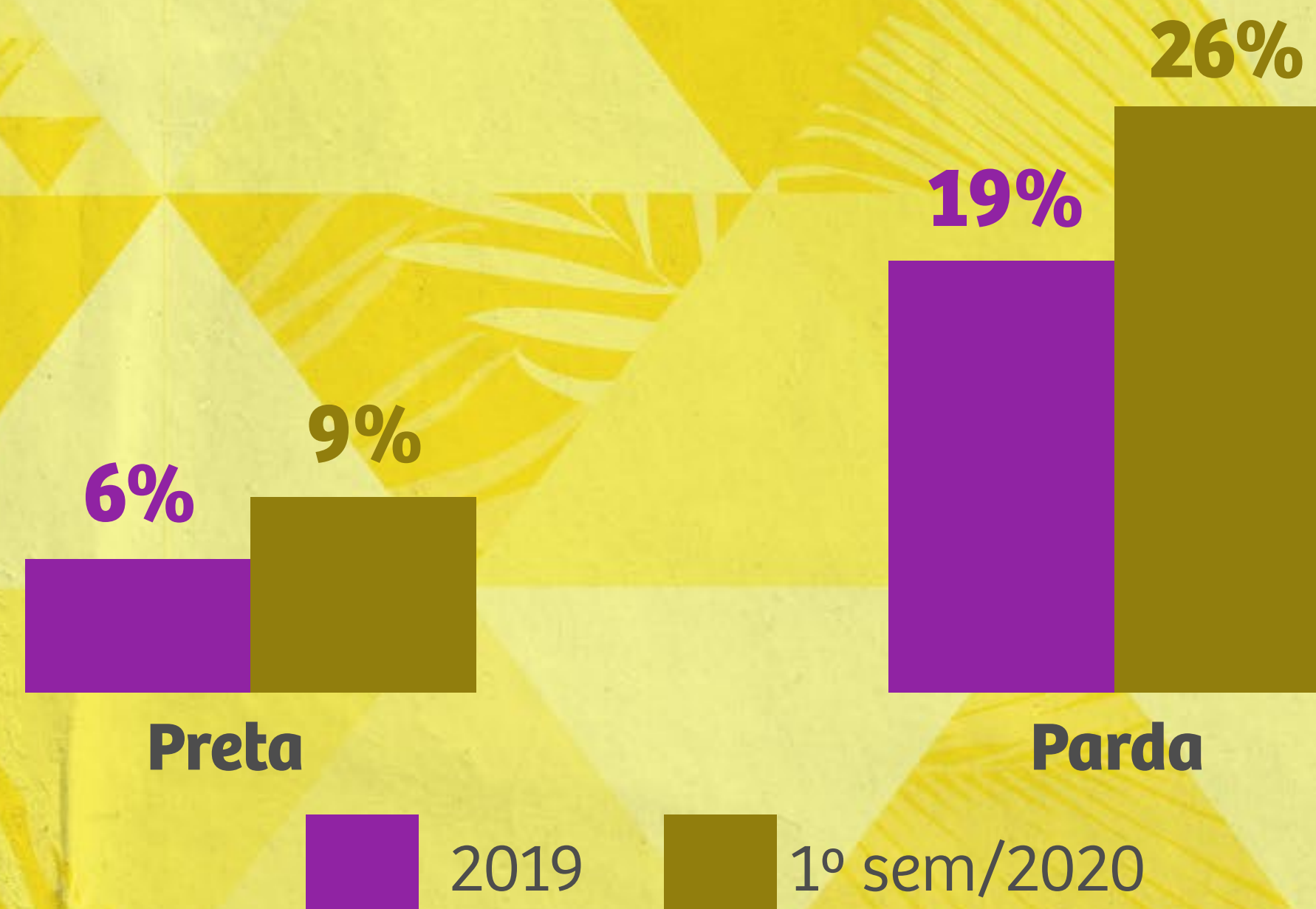
Até junho de 2020, 27% dos projetos realizados pelo Grupo Cia de Talentos tiveram meta de aumentar a diversidade na etapa de inscrição e na contratação.



INSCRITOS EM PROCESSOS SELETIVOS (ESTÁGIO + TRAINEE)

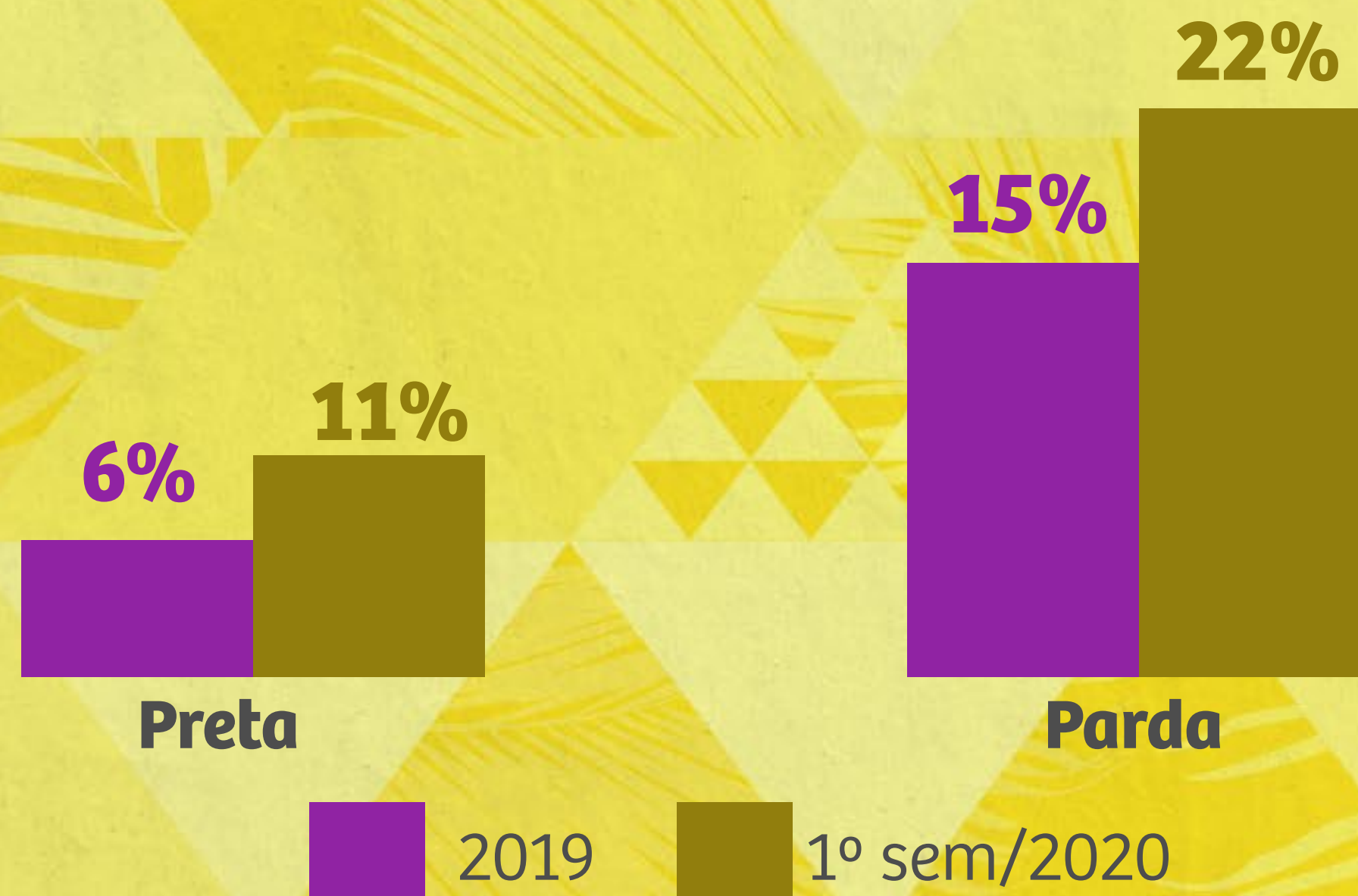
Em 2019: 25% pessoas negras

1º sem/2020: 35% pessoas negras



CONTRATADOS PARA PROGRAMAS DE ESTÁGIO E TRAINEE

Em 2019: 21% pessoas negras
1º sem/2020: 33% pessoas negras





PROGRAMAS DE ESTÁGIO



90 VAGAS

Objetivo: Aumentar a contratação de mulheres e pessoas pardas e pretas.


57,8%
Mulheres


41,2%
Negros

**EMPRESA DO
SEGMENTO DE
VAREJO ALIMENTÍCIO**

**09
VAGAS**

Objetivo: Aumentar a contratação de mulheres e pessoas pardas e pretas.



67%

Mulheres



44%

Negros

PROGRAMAS DE TRAINEE

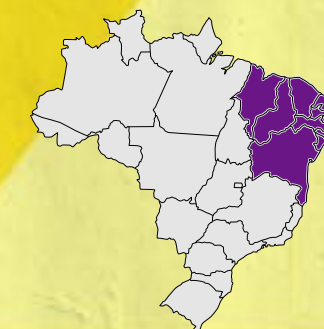


Nestlé®

Faz bem

**14
VAGAS**

Objetivo: Aumentar a contratação de pessoas pardas e pretas, de mulheres e de diferentes regiões do Brasil.



28,57%

Nordeste



35,72%

Negros



64,29%

Mulheres



PEPSICO

**33
VAGAS**

Objetivo: Aumentar a contratação de mulheres e pessoas pardas e pretas.



66,7%

Mulheres



54,5%

Negros

**EMPRESA DO
SEGMENTO DE
VAREJO ALIMENTÍCIO**

**10
VAGAS**

Objetivo: Aumentar a contratação de mulheres e pessoas pardas e pretas.



73%

Mulheres



36%

Negros

NOSSO COMPROMISSO COM A CAUSA

Além da reformulação dos processos seletivos para torná-los mais inclusivos, assumimos compromissos públicos por uma inclusão diversa de todos os talentos.

PACTO PELA INCLUSÃO SOCIAL DE JOVENS NEGRAS E NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO:

Uma iniciativa do Ministério Público do Trabalho que prevê, nos próximos dois anos, iniciativas de capacitação e educação de lideranças, a fim de aumentar em 30% a contratação de jovens negras e negros que estão na universidade.

SEJA ANTIRRACISTA:

Um comprometimento público de pessoas e empresas que entendem que vidas negras importam. As iniciativas incluem práticas antirracistas no dia-a-dia, no enfrentamento ao racismo estrutural e institucional.



COMITÊ CT + DIVERSA

Em 2018, construímos internamente um Comitê da Diversidade que atua ativamente para garantir que nossos ideais sejam mantidos no nosso dia a dia.

Hoje, essa equipe conta com 21 pessoas e, além de um comitê central, temos subcomitês com foco em 4 pilares:

- **Étnico racial**
- **PcD**
- **Mulheres**
- **LGBTQ+**



“
**Quando a mulher negra
se movimenta, toda
a estrutura da sociedade
se movimenta com ela.**



Angela Davis



Afinal, todos os meses são delas.

O evento Junho das Minas foi uma ação afirmativa, realizada de 22 a 26 de julho de 2020, com o objetivo de empoderar mulheres universitárias pardas, negras e transsexuais através de experiências de desenvolvimento de carreira.

A programação contou com a presença dos parceiros

innovaLab



P&G

Os principais temas trabalhados foram:

- Gestão de carreira
- LinkedIn
- Finanças pessoais
- Ferramentas de tecnologia

DESAFIO

Por conta da pandemia, o evento que seria realizado de forma presencial no mês de março, em comemoração ao Dia Internacional das Mulheres, precisou ser adiado e, posteriormente, reformulado para o ambiente digital.

O principal desafio foi encontrar um formato que proporcionasse às participantes uma imersão completa na cultura das empresas, sem prejudicar a experiência que teriam presencialmente.

Mas também vimos uma oportunidade em tudo isso. Um evento que a princípio seria só para meninas de São Paulo, pode ser feito para meninas do Brasil inteiro. Por esse motivo, reabrimos as inscrições.

ETAPAS

- Inscrições online
- Seleção
- Participação das aprovadas nos encontros remotos
- Emissão do Certificado de Participação



FEEDBACKS

98%
de aprovação

98%
participariam de outros eventos da Cia de Talentos

Palestras da P&G:

4,5 ★ ★ ★ ★ ☆

Encontro com a Innovalab:

4,6 ★ ★ ★ ★ ☆

Bate papo com Sofia Esteves:

4,7 ★ ★ ★ ★ ☆

Temas das palestras (diversidade, tecnologia, carreira e finanças):

4,75 ★ ★ ★ ★ ☆

Comunicação e organização do evento:

4,6 ★ ★ ★ ★ ☆

RESULTADO >

+ de 11 horas de conteúdo >

1.222 meninas pretas, pardas e/ou trans inscritas >

+ de 200 participantes

“Foi o evento que me tirou da bolha que mulher ‘não pode isso e aquilo’. Mulher pode gerenciar, investir, mudar quando quiser, ser o que quiser. E o bate papo com a Sofia foi maravilhoso, ver ela nos motivar é fantástico. É uma dose diária de ânimo ler e ouvir o que a Cia de Talentos nos proporciona! Sempre estarei engajada com vocês.”

“Parabéns à equipe Cia de Talentos pelo excelente trabalho prestado, em transformar vidas. Gratidão.”

“Fiquei imensamente agradecida pela oportunidade em ter participado do evento Junho das Minas. Gostei muito e vou falar da experiência para várias pessoas!”

“Gostei bastante dos conteúdos dos temas que assisti e, quero pedir que realizem essa interação com grandes empresas ou não semanalmente. Obrigada”

CONCLUSÃO

No dia em que celebramos o Dia de Teresa de Benguela e da Mulher Negra, fica evidente a importância de ações afirmativas para atuar ativamente contra o racismo estrutural e proporcionar mais oportunidades para mulheres pretas, pardas e/ou transsexuais no mercado de trabalho.

O evento Junho das Minas, além de abrir as portas do mercado de trabalho para mulheres, criou uma rede de conexão entre histórias de luta por todo o País - e que delícia foi acompanhar essas trocas.

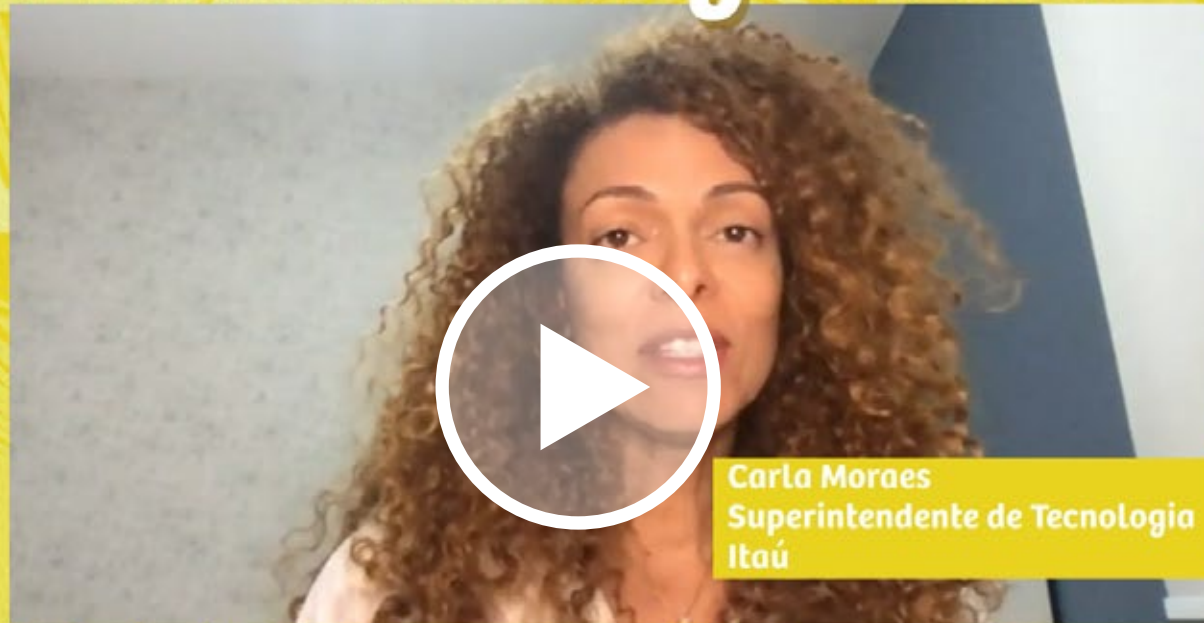
Pudemos mostrar para meninas ainda em início de carreira que todos os espaços, todas as áreas, todas as carreiras e todos os meses são delas.

Apesar do sucesso absoluto do evento, sabemos que ainda podemos fazer muito mais. Afinal, a luta por diversidade e inclusão deve ser constante. Os indicadores de pessoas negras no mercado de trabalho ainda têm muito para evoluir e nós seguiremos firmes com nosso compromisso de abrir espaços e oportunidades para promover uma sociedade menos desigual.

Acreditamos profundamente na importância da educação e na conexão entre empresas e sociedade. E por isso que vem muito mais por aí. Afinal, “quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”, Angela Davis.



Mulheres Negras em



**posições de liderança
que você conhece?**

**Se quiser saber mais informações
sobre nossas iniciativas, processos
seletivos e soluções, entre em contato
com a nossa equipe. Será um prazer
te mostrar tudo o que podemos
construir juntos.**

(11) 99293-0093

negocios@grupociadetalentos.com.br

**Aproveite para acompanhar
nossas atualizações e conteúdos
nas redes sociais:**



Marco
Junho
das Minas



Afinal, todos os meses são delas.