

irelgov

Cadernos

2023 - Edição 02 - Dezembro

SUPLEMENTO

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO
NAS RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS**



**DIVERSIDADE E INCLUSÃO
EM RELGOV**

*OS AVANÇOS E DEBATES EM TORNO
DAS MELHORES PRÁTICAS NO SETOR*

ASSOCIE-SE AO IRELGOV!

APERFEIÇOE SUA CARREIRA NA ÁREA DE RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS

CURSOS

Atualize suas competências para atuar em mercados cada vez mais competitivos

PADRÕES

Esteja na rede que certifica empresas e profissionais de relações governamentais com base nos modelos de referência construídos pela comunidade

BENEFÍCIOS

CONHECIMENTO

Aprimore os seus conhecimentos e dos(as) profissionais de relações governamentais

RELACIONAMENTO

Expanda sua base de relacionamento e conecte-se com outras comunidades de especialistas e autoridades públicas

IMAGEM

Impulsione sua carreira e dê visibilidade profissional para aqueles(as) que trabalham com relações governamentais

CATÁLOGO DE BENEFÍCIOS DO IRELGOV EM 2024



CURSOS

- Acesse **cursos do IRELGOV** e de parceiros
- Participe do **Programa de Mentoria**
- Faça imersões de ensino e aprendizado com as **Missões Internacionais**



RELACIONAMENTO

- Participe do **Lunch Match** (almoço às cegas com associados) e de **Happy Hours** em diversas cidades
- Acesse nosso **canal do IRELGOV no WhatsApp**
- Tenha desconto para participar do **Congresso Internacional IRELGOV**
- Engaje-se em **diálogos com autoridades públicas**
- Co-assine um dos eventos de relacionamento do IRELGOV



IMAGEM

- Esteja na **Vitrine Digital**, um diretório público específico para profissionais de RelGov
- Esteja na **Vitrine Digital**, um diretório público específico para empresas
- Publique 1 anúncio na **Revista Diálogos** e 2 anúncios na **Newsletter do IRELGOV**
- Esteja em 2 posts nas **redes sociais do IRELGOV**
- Participe do **Painel de Fornecedores**, uma base de dados e filtros específicos das empresas de lobby para terceiros



CONHECIMENTO

- Faça parte dos **Grupos de Trabalho da Agenda de Relgov e Políticas Públicas**
- Participe do **Podcast Transformagov**
- Escreva para **Revista Diálogos**
- Publique obras coletivas pela **Editora Diálogos**
- Acompanhe o **Programa de Senior Fellows**



PADRÕES

- Acesse, de maneira, prioritária e facilitada, as ações de **certificação do IRELGOV**

BENEFÍCIOS ADICIONAIS PARA ASSOCIADOS PJ

*Associados PJ podem usufruir de todos os benefícios dos associados PF

EDITORIAL

Expediente #02 - Dezembro - 2023

CADERNOS IRELGOV é uma publicação do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV) - Rua Dr. Renato Paes de Barros n° 33 - Itaim Bibi | São Paulo - SP
CEP: 04530-904

Fones: +55 11 99157-0920 / 11 98536-0012
E-mail: irelgov@irelgov.com.br

Conselho Diretor

Jorge Lima - Presidente
Anna Paula Losi - Vice-presidente
Lara Gurgel - Diretora-executiva
Carlos Lima - Conselheiro Administrativo e Financeiro
Verônica Hoe - Conselheira de Projeto de Negócios
Diego Zancan Bonomo - Conselheiro de Planejamento Estratégico
Denilde Holzacker - Conselheira de Conteúdos
Wagner Parente Filho - Conselheiro Jurídico
Gisela Martinez - Conselheira de Comunicação
Paulo Homem - Conselheiro de Parcerias
Silvia de Toledo Fagnani - Conselheira de Relacionamento com Clientes

Diretor de Comunicação

Thomaz D'Addio

Coordenação Editorial

Gisela Antakly Martinez
Thomaz D'Addio

O suplemento **Cadernos IRELGOV** é editado pela **Arteiras Comunicação**
Rua Conde de Baependi, 39/ 502 - Flamengo
Rio de Janeiro - RJ - CEP: 22231-140
Tel: (21) 99913 4464
E-mail: irelgov@arteiras.com.br

Jornalista Responsável

Luiza Paula Sampaio (MTb 17.043)

Colaboraram nesta edição

Fernando de Moraes e Iolanda Vieira.

Imagens de apoio

Canva Pro
Freepik

Suporte

Márcia Rosa e Débora Santos

Copyright © IRELGOV 2023 - Permitida a reprodução desde que citada a fonte.

Editorial

Caros/as leitores,

Com alegria lançamos este novo suplemento da Revista Diálogos: Cadernos IRELGOV. Esta sessão nos permite focar em temas específicos, dando luz sobre importantes debates que temos no instituto.

Esta edição do Cadernos IRELGOV está centrada nos encontros realizados pelo GT de Diversidade e Inclusão, coordenado pela associada Fabiana Gadelha.

Cada matéria explora o que foi debatido nos encontros, permitindo que todos aqueles interessados no tema possam conhecer os assuntos abordados.

Boa leitura!

Gisela Martinez e Thomaz D'Addio

Nesta edição

05

ABERTURA

Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão do IRELGOV:
Promovendo a Equidade por meio do Manual de Boas Práticas

08

O PAPEL DAS RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS NA PROMOÇÃO DA AGENDA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Objetivo é implementar estratégias de equidade

10

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA AGENDA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Diferenças de formações contribui para debate

12

INCLUSÃO NA VISÃO DE UM PROFISSIONAL PCD

Os desafios da conquista de direitos

14

A AMPLIAÇÃO DO ACESSO À SAÚDE

O acolhimento das populações minorizadas

16

BOAS PRÁTICAS PARA INCLUSÃO

Manual deve ser adequado à realidade das empresas

18

VIDA PESSOAL E MATERNIDADE

Reconhecimento deve ser a base das políticas corporativas

20

DIREITOS TRABALHISTAS NO MUNDO CORPORATIVO

É preciso ir além do mínimo exigido por lei

21

MERCADO DE TRABALHO E JUSTIÇA

Em busca de maior valorização dos profissionais negros

Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão do IRELGOV: Promovendo a equidade por meio do Manual de Boas Práticas

Foto: Canva Pro

**Fabiana Gadelha***Líder do GT de Diversidade e
Inclusão do IRELGOV*

Diversidade e inclusão sempre foram temas caros ao IRELGOV. Em 2022, o tema foi incluído na diretriz da Agenda de Relações Governamentais e Políticas Públicas 2023-2024, orientadoras das ações da entidade. Para materializar esse intento, foi criado, em agosto de 2023, o Grupo de Trabalho Diversidade e Inclusão (GT/DI), liderado pela associada Fabiana Gadelha. O intuito do grupo é tornar o instituto mais diverso e inclusivo, na teoria e na prática, incorporando princípios norteadores, traçando metas e boas práticas de diversidade e inclusão em todas as suas ações.

O chamado público para composição do GT resultou em 30 (trinta) associados e convidados do IRELGOV, oriundos do setor público e privado, de diversos setores econômicos, que participaram de encontros remotos para refletir sobre as melhores práticas nacionais e internacionais, discutir e propor a primeira edição de um documento orientador batizado de “Manual de Boas Práticas em Diversidade e Inclusão”.

O objetivo do manual é sensibilizar, conscientizar e orientar os profissionais de relgov na sua conduta profissional para lidar com temas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e perante o poder público. A compreensão das nuances das experiências vivenciadas por mulheres, pessoas 50+, pretas e pretos, migrantes e pessoas em refúgio, pessoas com deficiência e LGBTQIAP+ é essencial para a formação ética e técnica dos profissionais de relgov. O material oferece diretrizes práticas para a implementação de ações inclusivas no

ABERTURA

cotidiano de profissionais, dentro e fora das empresas, na construção de políticas públicas e na defesa do avanço normativo.

Cada seção do manual aborda especificamente as demandas e desafios enfrentados pelos diferentes grupos elencados, com exemplos de práticas recomendadas, desaconselhadas e exemplos de medidas adotadas por diversas organizações. No que diz respeito às mulheres, o manual aborda questões de igualdade salarial, ascensão profissional e maternidade no mercado de trabalho.

Para as pessoas 50+, são destacadas práticas que reconheçam a experiência acumulada e incentivem a contratação e manutenção desses profissionais em todos os níveis das empresas. Com relação às pretas e pretos, o manual busca combater o racismo estrutural, promovendo um ambiente que celebre a diversidade cultural, estética e garanta a equidade salarial. A seção dedicada aos migrantes e pessoas em situação de refúgio visa propor estratégias para a integração efetiva no mercado de trabalho, com a desmistificação de preconceitos e estigmas.

Para as pessoas com deficiência, o foco é na acessibilidade e na adaptação de ambientes e processos para incluí-los no espaço público e no mercado de trabalho. Por fim, a inclusão da comunidade LGBTQIAP+ é abordada com estratégias legais e boas práticas que ofereçam um ambiente seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação.

A produção do Manual não é apenas um marco na jornada do Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão do IRELGOV, mas representa a primeira edição de um compromisso tangível que viabilize um ambiente profissional e organizacional que valorize e respeite a diversidade nas relações governamentais.

O IRELGOV acredita nessa agenda e se compromete a caminhar alinhado à diversidade e à inclusão.



ABERTURA**Membros do GT**

Aldo Luiz Valentim

Ana Paula Abritta

Andrei Gomes de Moraes

Anita Cardoso

Barbara Furiati

Camila Barbosa

Carlos Lima

Catarina Corrêa

Diogo Ferraz Jodar

Elias Nogueira Rezende

Elisa de Araujo

Emília Teixeira Lima Eufrasio

Felipe Lelis Moreira

Guilherme Camargo

Guilherme Camargo

Isabella Nogueira Lopes

João Marques

Juliana Marra

Lucas Carezzato Ayres

Luciana Cardoso Guerise

Luciano Inácio de Souza

Maria Eduarda Callai Negri

Nicholas Borges

Paula cherin

Rafael Cabral Maia

Rafael Jefferson de Oliveira

Rafael Rubim de Castro Souza

Raiane Paulo dos Santos

Raquel Araujo

Tatiana Porto

Thais Navarro

Verônica Prates

LÍDER

Fabiana Gadelha

COORDENAÇÃO

Matheus Corrêa

MATÉRIA

O papel das relações governamentais na promoção da agenda de diversidade e inclusão nas organizações

Objetivo é implementar estratégias de equidade

Foto: Canva Pro



Ananda Puchta
Responsável pela pasta de
Ativismo e Missão Social na
Ben&Jerry's Brasil

O GT Diversidade e Inclusão nas Relações Governamentais do IRELGOV deu início às reuniões com convidados no dia 04 de agosto. O tema do primeiro encontro foi conduzido por Ananda Puchta, responsável pela pasta de Ativismo e Missão Social na Ben&Jerry's Brasil.

A líder do GT, Fabiana Gadelha, delineou os objetivos do GT, que visam unir diferentes grupos de afinidades como mulheres, comunidade LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência, entre outros, para promover a diversidade e inclusão dentro do instituto. Fabiana enfatizou a importância de entender a diversidade e implementar estratégias de

equidade, além de discutir como o IRELGOV pode se tornar uma referência nesse aspecto.

Ananda, por sua vez, compartilhou sua experiência e abordagem no ativismo e missão social na Ben&Jerry's, enfatizando a importância da representatividade e da interseccionalidade nas políticas de diversidade e inclusão.

“É preciso lutar muito para a gente garantir o nosso espaço, a nossa participação de vida na sociedade. São os desafios diários de cada um desses, meus filhos e todas as outras pessoas que também vivem essa premissa de ser diferente”, ressalta Ananda.

“Devemos priorizar a importância de se ter representatividade na construção de políticas públicas junto aos espaços de controle social. É importante conseguir travar esse diálogo não só trazendo o que falta, mas também com a proposição de políticas públicas”

– Ananda Puchta

MATÉRIA

Ananda destacou a necessidade de questionar a composição das equipes e criar ambientes que refletem a diversidade da sociedade. Além disso, ela discutiu a importância de políticas públicas interseccionais que atendam às diferentes realidades das pessoas, ressaltando a maturidade dos movimentos sociais e a necessidade de debate para construir políticas públicas eficazes.

“Devemos priorizar a importância de se ter representatividade na construção de políticas públicas junto aos espaços de controle social, como os conselhos. É importante conseguir travar esse diálogo não só trazendo o que falta, mas também com a proposição de políticas públicas”, reafirma Ananda.

Ao final, houve espaço para perguntas e trocas de experiências, com ênfase na importância da inclusão e respeito dentro das organizações e na sociedade em geral. A reunião encerrou com o reconhecimento da importância do tema e o compromisso dos participantes em promover a diversidade e inclusão em seus respectivos campos de atuação.



Diversidade e inclusão na agenda de políticas públicas

Diferenças de formações contribui para debate

Foto: Canva Pro



Victoriana Leonora
Gerente Sênior da Área de
Sustentabilidade e ESG da Dupont
Sustainable Solutions

A segunda reunião do GT Diversidade e Inclusão do IRELGOV, realizada no dia 25 de agosto, teve foco na importância de políticas de diversidade e inclusão nas agendas de políticas públicas. Sob liderança de Fabiana Gadelha e participação da convidada Victoriana Leonora, gerente Sênior da Área de Sustentabilidade e ESG da Dupont Sustainable Solutions, o encontro abordou a diversidade de formações e experiências dos membros, que incluem químicos, advogados, profissionais de relações internacionais e de publicidade, todos contribuindo com suas perspectivas únicas para os temas inclusão e diversidade.

A conversa também abordou as trajetórias profissionais dos participantes e como eles chegaram ao campo das relações governamentais, com um foco especial na colaboração entre o setor privado e o público. Victoriana é reconhecida como uma especialista que liderou a pauta de direitos humanos no governo, oferecendo *insights* sobre como as empresas e o governo podem se engajar efetivamente nessa área.

“Os instrumentos internacionais existentes no Sistema das Nações Unidas que são os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos dizia que o estado tem que dar o exemplo. Temos que refletir o seguinte: o estado é um dos maiores compradores do Brasil em termos de licitação. O controle da cadeia se dá na forma que eu contrato e licito. Essa temática precisa de muita composição porque há muitos interesses”, ressalta Victoriana Leonora.

Na continuação da reunião, Victoriana discutiu as políticas de promoção e defesa de direitos, conduta empresarial responsável, sustentabilidade e gestão de

MATÉRIA

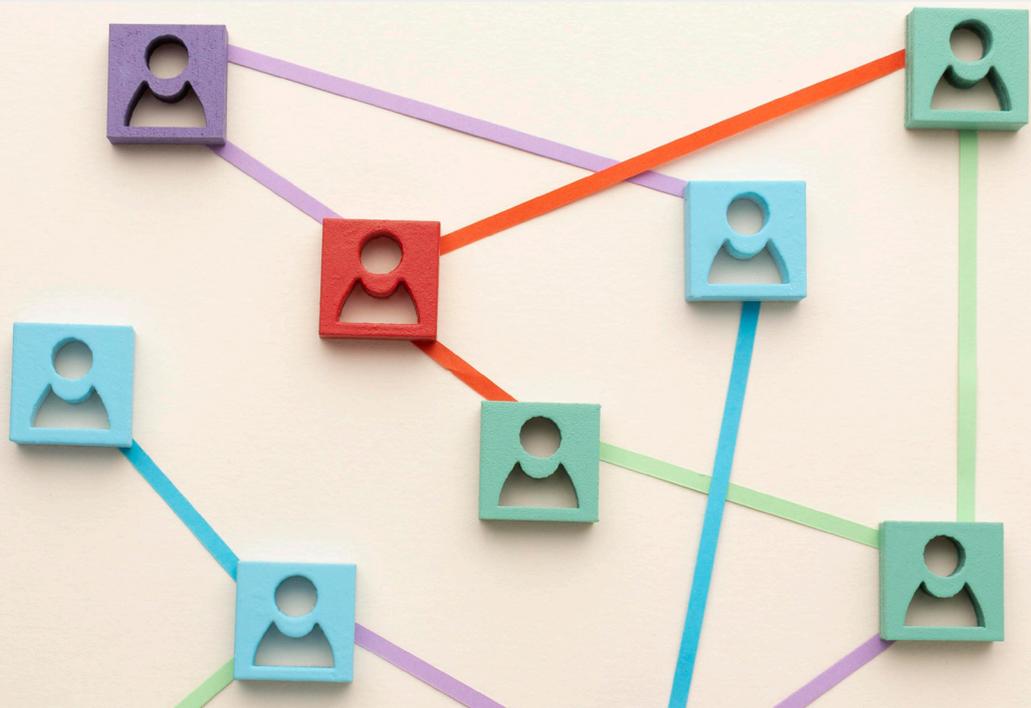
cadeias de fornecedores. A especialista introduziu o tema da responsabilidade corporativa e como as empresas podem se alinhar com as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, estabelecidas pelo Decreto 9571 de 2018. Victoriana compartilhou sua experiência diversificada, trabalhando com o poder executivo, o judiciário e o setor corporativo, destacando a importância de uma abordagem multidisciplinar para enfrentar os desafios dos direitos humanos nas empresas.

“As agendas internacionais estão no nosso dia a dia e impulsionam todos os atores. O Judiciário precisa fundamentar suas decisões com base nos instrumentos internacionais como, por exemplo, os das Nações Unidas”, aponta Victoriana.

A discussão também enfatizou a relevância do decreto no contexto das empresas que enfrentam escrutínio público e legal por questões relacionadas aos direitos humanos. Victoriana usou exemplos de empresas conhecidas que foram denunciadas por violações de direitos humanos, ressaltando que muitas vezes as irregularidades estão ligadas às cadeias de fornecimento e terceirização. A conversa girou em torno da necessidade de maior proteção dos direitos humanos e de como as agendas internacionais têm influenciado as políticas nacionais, levando a uma maior regulação das atividades empresariais em relação aos direitos humanos.

“As agendas internacionais estão no nosso dia a dia e impulsionam todos os atores. O Judiciário precisa fundamentar suas decisões com base nos instrumentos internacionais como, por exemplo, os das Nações Unidas”

– Victoriana Leonora



MATÉRIA

Inclusão na visão de um profissional PCD

Os desafios da conquista de direitos

Foto: Canva Pro



Aires Neves Jr.
Chefe de Gabinete do
Senador Flávio Arns

No dia 28 de setembro, o GT Diversidade e Inclusão teve como pauta “Diversidade e Inclusão nas relações governamentais” com a participação do convidado Aires Neves Jr., chefe de gabinete do senador Flávio Arns. O encontro teve foco na temática dos direitos das pessoas com deficiência. Aires, um

“É importante que o profissional de relgov, além de acompanhar a pauta, monitore também a entrada da matéria na Comissão. É possível buscar relatores em cada uma das etapas e fazer contato com parlamentares sensíveis ao ponto de vista que você defende”

– Aires Neves Jr.

estudioso e servidor público com deficiência, compartilhou suas experiências e desafios enfrentados no processo de conquista de direitos.

Um dos pontos levantados por Aires foi o impacto significativo da chegada da senadora Mara Gabrilli ao Senado, que, devido às suas severas necessidades de apoio, impulsionou a instituição a melhorar sua acessibilidade. Ele lembrou o período em que o Senado não estava preparado para receber uma pessoa com deficiência tão ativa na militância por direitos e a necessidade de adaptações arquitetônicas que respeitassem o patrimônio histórico. “Até aquela ocasião o Senado não havia tido um senador com deficiências tão severas. O plenário é tombado pelo patrimônio histórico de Brasília – desde a posição das mesas à coloração das cadeiras – e isso gerava questões arquitetônicas que deveriam ser tratadas pelo escritório do Oscar Niemeyer, o que fez com que as adaptações demorassem a ser executadas”.

Ele mencionou a Lei Brasileira de Inclusão e o papel dos senadores envolvidos, incluindo

MATÉRIA

a própria Senadora Gabrielli como relatora quando era deputada federal. Aires enfatizou a importância de ter um ambiente acessível, não apenas fisicamente, mas também em termos de recursos e suporte para que os parlamentares com deficiência possam desempenhar suas funções efetivamente.

“É importante que o profissional de relgov, além de acompanhar a pauta, monitore também a entrada da matéria na Comissão. É necessário verificar as matérias no Diário e colocá-las no radar. É possível buscar relatores em cada uma das etapas e fazer contato com parlamentares sensíveis ao ponto de vista que você defende”, aconselha Aires.

Ele também discutiu a complexidade de legislar sobre questões de acessibilidade, usando o exemplo de um projeto de lei relacionado ao Uber e a necessidade de veículos acessíveis para passageiros com deficiência. Aires explicou que, embora a proposta seja aprovada sob a perspectiva dos direitos humanos, ela enfrenta desafios na comissão de assuntos econômicos devido aos custos e à logística envolvidos. A discussão também tocou em questões de acessibilidade em outras áreas, como salas de cinema, e a necessidade de legislação para garantir a inclusão de pessoas com deficiência em todas as esferas da sociedade.



MATÉRIA

A ampliação do acesso à saúde

O acolhimento das populações minorizadas

Foto: Canva Pro



A quinta edição da reunião do Grupo de Trabalho (GT) de Diversidade e Inclusão do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV) contou com a presença de Tatiana Porto, diretora de relações governamentais da Sanofi. Ela compartilhou sua experiência com projetos de ampliação de acesso à saúde pública e falou sobre o compromisso da Sanofi com diversidade e inclusão, destacando iniciativas como o projeto “Um Milhão de Diálogos”, que busca melhorar o acolhimento das populações minorizadas pelos sistemas de saúde.

Durante a reunião, foi mencionado que a Sanofi foi eleita a indústria farmacêutica mais

inclusiva no Brasil, com mais de 100 pessoas envolvidas em iniciativas de diversidade, abrangendo vários pilares, incluindo gênero e LGBTQIA+. “Somos uma empresa muito participativa. Uma de nossas parceiras está fazendo o processo de redesignação sexual e os médicos da própria Sanofi estão acompanhando esse processo, assim como nosso departamento jurídico para fazer a mudança da documentação. Ficamos muito felizes de ver isso acontecer dentro da nossa empresa”.

“Uma de nossas parceiras está fazendo o processo de redesignação sexual e os médicos da própria Sanofi estão acompanhando esse processo, assim como nosso departamento jurídico para fazer a mudança da documentação. Ficamos muito felizes de ver isso acontecer dentro da nossa empresa”

– Tatiana Porto

Tatiana destacou que mais de 50% da liderança da empresa é composta por mulheres, atingindo metas do pacto Global. O projeto “Um Milhão de Diálogos”, lançado

MATÉRIA

em Davos pelo CEO da Sanofi, envolve um investimento de 50 milhões de euros até 2030 para pesquisar e melhorar o acolhimento de populações minorizadas em cinco países, incluindo o Brasil. A empresa escolheu trabalhar inicialmente com três públicos prioritários no país: pessoas com deficiência, a população LGBTQIA+ e mulheres negras. O projeto visa expandir para abranger outras populações minorizadas até 2030. A conversa também abordou a importância da educação e preparação emocional dos profissionais de saúde para melhor acolher os pacientes, uma lacuna identificada pela pesquisa da Sanofi. Tatiana mencionou a colaboração com várias partes interessadas, incluindo instituições de ensino e entidades do setor público e privado, para aderir e expandir o projeto.

Ela explicou que o projeto “Um Milhão de Diálogos” está estruturado em três pilares: conscientização sobre a pesquisa e a lacuna de acolhimento, estruturação de soluções educacionais e melhorias no sistema de saúde, e discussão de políticas públicas. Um exemplo concreto dessa iniciativa é a parceria com a Fundação Zumbi dos Palmares, que resultou em um programa de estágio para estudantes negros, incluindo o custeio dos estudos e uma bolsa de estágio. O projeto também envolve a discussão de políticas públicas, com um *road show* em Brasília que teve uma recepção positiva.

“Em agosto, fizemos uma rodada de conversa com influenciadores de cada um desses grupos. Temos a Ana Clara, uma influenciadora com deficiência física. É muito interessante essa interação entre eles. A iniciativa começa dentro de casa, fazendo essa inclusão, para depois levar para o público, para nossos clientes”.



MATÉRIA

Boas práticas para inclusão*Manual deve ser adequado à realidade das empresas*

Foto: Freepik

**Mariani Ferri**Consultora em Relgov na Seta
Public Affairs

“Acho importante citar as normas internacionais e a legislação brasileira, porque a inclusão de PCDs nas empresas ainda é muito na base. Acabam colocando nas vagas de trainees e a empresa fica com a imagem de ser inclusiva”

– Mariani Ferri

No dia 9 de novembro, a reunião do Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão teve como foco a elaboração de um manual de boas práticas em relgov, levando em conta os aspectos de inclusão de igualdade racial, gênero, orientação sexual, pessoas com deficiência, idosos e refugiados. Os participantes chegaram a um consenso sobre a necessidade de um manual prático, com pouco teor acadêmico e baseado em normativas legais, mas que seja adequado à realidade das empresas.

A reunião também abordou a necessidade de uma abordagem híbrida na elaboração do

manual, combinando aspectos educacionais e normativos. Os participantes também discutiram a inclusão de diferentes grupos marginalizados e a importância de representá-los adequadamente.

Mariani Ferri, consultora em relgov na Seta Public Affairs, apresentou um esboço inicial focado na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando dez práticas essenciais, com base em pesquisas e exemplos de empresas. São eles: comprometimento da liderança, acessibilidade no local de trabalho, sensibilização e treinamento,

parcerias com instituições especializadas, avaliação de vagas e descrições de cargos, processo seletivo acessível, flexibilidade no local de trabalho, desenvolvimento profissional, acompanhamento pós-contratação e promoção da cultura inclusiva. “Acho importante citar as normas internacionais e a legislação brasileira, porque a inclusão de PCDs nas empresas ainda é muito na base. Acabam colocando nas vagas de trainees e a empresa fica com a imagem de ser inclusiva, quando na verdade continua a reproduzir as estruturas das elites”, comentou ela.



Vida pessoal e maternidade

Reconhecimento deve ser a base das políticas corporativas

Foto: Canva Pro



Helga Franco
Cientista Política

A reunião do dia 16 de novembro abordou os desafios enfrentados por mulheres na área de relações governamentais, equilibrando carreira, vida pessoal e maternidade. Foi ressaltada a necessidade de políticas corporativas que reconheçam e apoiem a maternidade e a paternidade e a importância de cuidar do emocional e do psicológico das profissionais.

Fabi Gadelha ressaltou que o intuito dos GTs é tornar o instituto mais inclusivo. “Esse material que estamos construindo servirá de parâmetro para que a gente possa aperfeiçoar nossas ações. Essa conversa vai inspirar nosso guia”, disse.

A convidada Helga Franco, cientista política, falou sobre os desafios de equilibrar carreira e vida pessoal. “Não são diferentes de outras áreas, mas existem algumas peculiaridades – questões como horário, por conta de votações que se estendem, eventos, viagens... conciliar tudo isso com a parentalidade não é fácil. É muito importante que as políticas das empresas olhem para essas mães, que elas cuidem de quem cuida”.

“**Existem algumas peculiaridades – questões como horário, por conta de votações que se estendem, eventos, viagens... conciliar tudo isso com a parentalidade não é fácil. É muito importante que as políticas das empresas olhem para essas mães, que elas cuidem de quem cuida**”

– Helga Franco

Outro tópico importante foi a visibilidade da maternidade no ambiente de trabalho e a importância de políticas corporativas inclusivas, já que é responsabilidade das empresas criar um ambiente de trabalho que

MATÉRIA

valorize a parentalidade e reconheça as contribuições únicas dos pais e mães, o que exige mudanças culturais que promovam maior equidade. “Às vezes tornamos os filhos invisíveis no mundo do trabalho. Meus filhos me trouxeram o lúdico, aumentaram minha criatividade e isso aplico no mundo corporativo, me trouxe novas habilidades”.

Helga também falou da síndrome de impostora, quando as mulheres acham que não estão dando conta do trabalho ou das tarefas domésticas. “Não temos superpoderes. Somos humanas e temos que ter um bom círculo de amigas e mulheres que possam nos dar apoio, emocional e psicológico”.



Direitos trabalhistas no mundo corporativo

É preciso ir além do mínimo exigido por lei

Foto: Canva Pro

**Rafael Oliveira**Analista de Gestão de Pessoas
na BMJ Consultores Associados**João Marques**CEO da EMDOC Serviços
Especializados

Dia 24 de novembro, no nono encontro do GT de Diversidade e Inclusão, os participantes debateram diversos tópicos relacionados a práticas empresariais na área de direitos trabalhistas, com ênfase na necessidade de ir além do mínimo legalmente exigido, especialmente em relação à maternidade e às mães atípicas, como mães de gêmeos ou de crianças com deficiência. Foi ressaltada a necessidade de compreender e apoiar essas situações únicas, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e empático.

A líder Fabiana Gadelha ressaltou a importância de saber como se relacionar com as pessoas com deficiência. “Sem ficar com pena. Há formas de agir adequadamente”.

Rafael Oliveira abordou os conceitos de pessoas com deficiência de acordo com a ONU. “Há 1 bilhão de pessoas com

algum tipo de deficiência no planeta, a maior parte concentrada nos países em desenvolvimento. Muitas acabam trabalhando na informalidade”, disse.

Também foi tratada a inclusão racial no ambiente de trabalho, com foco na importância do respeito e compreensão das diferenças culturais e sociais, como a questão do cabelo crespo, um significativo aspecto de identidade racial que frequentemente enfrenta discriminação.

Outro tema foi a questão dos refugiados e imigrantes no ambiente de trabalho, destacando a xenofobia e os desafios enfrentados por esses grupos e a necessidade de desmistificar estereótipos e preconceitos. João Marques, CEO da EMDOC Serviços Especializados, afirmou que o Brasil é um dos países mais fechados do mundo desde 1930 e que é preciso mudar essa situação. “Temos que combater a xenofobia e abrir mais as portas aos refugiados”.

“Há 1 bilhão de pessoas com algum tipo de deficiência no planeta, a maior parte concentrada nos países em desenvolvimento. Muitas acabam trabalhando na informalidade”

– Rafael Oliveira

MATÉRIA

Mercado de trabalho e justiça racial

Em busca de maior valorização dos profissionais negros

Foto: de quem



Raiane Paulo
Diretora do Coletivo "Pretas e Pretos em Relgov"

A reunião do dia 30 de novembro retomou a importante questão da equidade racial, com foco na experiência de profissionais negros no mercado de relações governamentais. Durante o encontro, foram discutidas as microagressões comuns no ambiente profissional, como comentários sobre cabelo e aparência, e a necessidade de um maior reconhecimento e valorização dos profissionais negros.

A líder Fabiana Gadelha falou do capacitismo racial. "Um racismo reverso, de falar que pessoas pretas se superaram e obtiveram, por exemplo, um belo carro, como se isso fosse um superfeito, quando, na verdade, é uma coisa normal".

“O preconceito não se limita ao tom de pele. Estamos falando dos traços também, o cabelo é uma questão muito presente, o nariz, a boca. Hoje houve melhoras, mas ainda temos muito caminho pela frente”

– Raiane Paulo

Raiane Paulo, diretora do coletivo "Pretas e pretos em relgov", ressaltou a questão do colorismo. "Precisamos entender que a gente vem de um histórico em que se tentou apagar a negritude. Um exemplo é a passabilidade – os pardos passam por preconceitos mas em proporção menor do que as pessoas que têm a pele em tom mais escuro". Ela afirmou também que o preconceito não se limita ao tom de pele. "Estamos falando dos traços também, o cabelo é uma questão muito presente, o nariz, a boca. Hoje houve melhoras, mas ainda temos muito caminho pela frente".

Foi debatido também o papel do coletivo em promover a empregabilidade e o desenvolvimento profissional de negros no mercado de relações governamentais e a necessidade de líderes e empresas serem proativos na promoção da diversidade e na luta contra o racismo estrutural.



**CONGRESSO
INTERNACIONAL**

ELEVE SUA MARCA!

**PATROCINE AINDA ESTE ANO
O MAIOR CONGRESSO DE
RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS
DO PAÍS E APROVEITE OS
BENEFÍCIOS EXCLUSIVOS**

EDIÇÃO ESPECIAL - 10 ANOS DO IRELGOV

06 E 07 DE JUNHO DE 2024 - SÃO PAULO

INFORMAÇÕES PELO E-MAIL

DIRETORIA.EXECUTIVA@IRELGOV.COM.BR

irelgov