



Anexo A: Lideranças Plurais

Contato: (31) 99268-1724

DESAFIO

Em seu primeiro ano de trabalho, o Comitê de Diversidade e Inclusão da EJ atuou fortemente na consolidação do fomento à diversidade como um valor não negociável à organização. Decorrente disso, aumentamos a diversidade presente na empresa como um todo, tornamos recorrentes ações voltadas para a conscientização dos membros acerca das mais diversas discussões sociais e conquistamos um lugar de referência para a Rede Central.

Entretanto, diante dessa nova realidade, tornou-se evidente que a diversidade por si só não seria o suficiente para a transformação que temos como objetivo central, tanto para a empresa quanto para o movimento. Isto porque, se a diversidade está ligada à presença de pessoas diversas, a inclusão estaria a um passo além. Ações precisavam ser tomadas para que, de fato, a EJ pudesse garantir uma vivência igualitária de desenvolvimento e acesso a oportunidade para todos os membros.

SOLUÇÃO

Assim, objetivando uma maior ocupação de membros pertencentes a minorias sociais em cargos de liderança na empresa, uma das soluções encontradas foi garantir a presença do Comitê de Diversidade e Inclusão no programa de formação de liderança. O comitê estruturou um sistema de tutorias com membros socialmente diversos de modo que eles tivessem um acompanhamento mais próximo durante o processo e tivessem um suporte para troca de experiências acerca de assuntos que tangem os obstáculos diários das vivências sociais. Essa solução visava aumentar as possibilidades dessas pessoas se interessarem por cargos de liderança na empresa, a partir de um maior apoio emocional durante o programa de formação de liderança.

Além disso, é válido ressaltar que o programa é composto por capacitações, workshops e momentos de vulnerabilidade de modo a garantir um maior preparo

dos membros previamente ao processo eleitoral. Dessa forma, tendo um foco voltado para a formação de lideranças mais diversas também, incluímos ao programa, Rodas de Conversa com convidados sobre liderança feminina, preta e LGBTQIA+.

RESULTADOS

Decorrente disto, as ações pontuadas anteriormente apresentaram resultados muito satisfatórios.

O programa de tutoria em conjunto com o comitê, garantiu a eleição de 100% dos membros que aderiram ao suporte. Já as rodas de conversa promoveram momentos de discussão muito relevantes tanto acerca das próprias vivências dos participantes quanto articulações que diriam respeito ao futuro da empresa.

Sob uma perspectiva comparativa entre as lideranças da primeira e segunda gestão do ano de 2021, apresentamos, respectivamente, os seguintes dados sobre a evolução da empresa:

- Um salto de 33,33% para 43,75% em relação à diversidade etnico-racial;
- Um aumento de 41,6% para 50% em relação à diversidade sexual;
- Um crescimento de 16% para 21,42% em relação à presença de membros assistidos pela FUMP ocupantes dos cargos de liderança.

Com isto, temos visto que a representatividade presente nos cargos de liderança tem garantido um maior senso de pertencimento dos membros à EJ e estimulado discussões a respeito das experiências sociais dentro da empresa, no Movimento Empresa Júnior e em todos os níveis de trabalho.

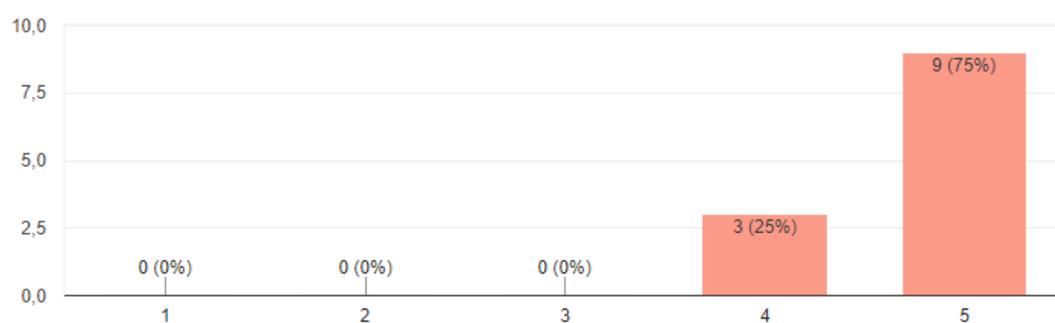
Ademais, o entendimento da diferença entre se garantir um ambiente diverso, mas que também seja de fato inclusivo, refletiu num maior direcionamento para as frentes de atuação do comitê, que passou a entender claramente a importância e a necessidade de combinar estes dois aspectos, a fim de garantir as mesmas chances de desenvolvimento para todos os membros da EJ.

ANEXOS

Rodas de Conversa

O quão satisfeito(a) você ficou com roda de conversa sobre Liderança LGBTQIA+?

12 respostas



O quão satisfeito(a) você ficou com roda de conversa sobre Liderança e Negritude?

10 respostas

