

Diversidade, equidade e inclusão foram os temas abordados no webinar do Ibracon

Evento aconteceu nesta terça-feira, 16, e contou com a participação de membros de grupos de afinidade de firmas de auditoria e do Comitê de Inclusão e Diversidade do Ibracon

No dia 16 de agosto, o Comitê de Inclusão e Diversidade do Ibracon – Instituto de Auditoria Independente do Brasil realizou o [webinar: O papel dos homens na equidade de gênero.](#)

O evento, aberto ao público e transmitido online, contou com a participação de Maithe Paris, membro do Comitê de Inclusão e Diversidade do Ibracon, Maico Piris e Kelly Carneiro, membros de grupos de afinidade de firmas de auditoria.

No início do programa, Maithê, no papel de moderadora, falou sobre a seriedade de tratar sobre esse tema no âmbito corporativo. “Dentro dos times de gestão de pessoas e dos times de inclusão e diversidade, equidade e inclusão temos um olhar que já desafia o status quo, mas precisamos abarcar, cada vez mais, pessoas nessas discussões para reconhecer o que podemos fazer de diferente e, também, termos influência para trazer todas essas mudanças relevantes para o ambiente profissional”, diz Maithe.

Por meio de uma dinâmica de perguntas e respostas, Kelly inicia sua fala falando sobre a importância da aliança masculina na busca pela equidade de gênero nos negócios. “Criar um ambiente no qual as mulheres se sintam incluídas, e ouvidas, como os seus colegas homens, ajuda para que elas atinjam o seu potencial e, além disso, transforma o ambiente, tornando-o mais integrado, energizado e colaborativo”, comenta a convidada.

Em seguida, Maico é questionado sobre o seu despertar para o tema. O convidado contou que,

quando criança, viu o pai ajudar a sua mãe, por meio de empréstimo estudantil, a se formar em Odontologia. Além disso, observou a família dividir as tarefas domésticas dentro de casa. “Isso me ajudou a ter um olhar diferenciado”, comentou ele.

Quando entrou para o mercado de trabalho e assumiu papel de líder, Maico se sentiu cada vez mais impelido a defender a equidade de gênero. “Me tornei um aliado nessa luta pela equidade em todos os espectros, não só de gênero”, explica.

Masculinidade Tóxica

Kelly retoma a palavra pedindo para que Maico fale sobre como ele enxerga esse estereótipo do homem no dia a dia das empresas. “Infelizmente ele continua. Esse olhar de dureza e insensibilidade atualmente tem um nome: masculinidade tóxica”, diz ele.

O convidado reforça a sua fala trazendo [dados do relatório da Organização Pan-Americana da Saúde \(OPAS\)](#), publicado em 2019, que retrata a expectativa de vida dos homens. Segundo a pesquisa, a masculinidade tóxica fará com que 1 em cada 5 homens, nas Américas, não alcance os 50 anos, em parte porque as expectativas da sociedade contribuem para o comportamento de busca de riscos. “Isso reforça a imagem do super-humano, que é nociva para os dois lados”, opina Maico.

Para ele, o homem ainda é incentivado a camuflar os seus sentimentos no ambiente corporativo e na sociedade como um todo, e a mulher, vendo esse padrão, busca se adequar a esse comportamento masculinizado para ocupar lugares de liderança. “Elas buscam reproduzir esse papel que, hoje em dia, não é aceitável e nem sustentável”, reforça ele.

“Observo que, atualmente, a forma como as empresas lidam com a equidade de gênero varia muito”, diz Maico que complementa dizendo que há firmas que têm um trabalho de diversidade e trabalham para fortalecer isso, mas têm outras que ainda reforçam essa diferença. “É preciso criar pautas para promover, para os homens, essa equidade de gênero”, explica ele.

Maico ainda comenta que, gerar espaços de vulnerabilidade dentro das empresas permitiria

que os vieses de gênero fossem eliminados e as mulheres passassem a ser reconhecidas pela sua contribuição. “Para gerar esse ambiente equitativo vale fazer as seguintes reflexões: Qual o olhar que a empresa deve ter para trazer mais mulheres para a contratação? O que precisa mudar para que passe a chegar mais mulheres? Temos um processo de carreira que a suporte? Temos ações inclusivas para as licenças de maternidade e paternidade? A licença paternidade coloca o homem em pé de igualdade com a mulher?”, comenta.

Ambiente Corporativo

Maico apontou que faltam ações nas empresas que acompanhem o discurso de equidade de gênero. “Precisa ser um esforço de usar o seu poder não apenas para suportar a mudança, mas também escolhê-la”, complementa o convidado. “Se continuarmos na velocidade de evolução que estamos hoje, vamos precisar de outros 132 anos para promover essa equidade”, diz.

Para Maico, os homens, em cargo de liderança, precisam ter ações mais concretas para a contratação de mais mulheres, promover o equilíbrio salarial e reconhecer o trabalho feminino. “Só quando você traz para consciência você muda o viés”, diz ele.

Maico também reforça que pequenas atitudes no dia a dia de trabalho também ajudam as mulheres a ter o seu espaço. “Se posicionar em meio a brincadeiras machistas e sexistas é um meio de dizer ‘isso não cabe mais hoje me dia’. Ao perceber atitudes machistas de um homem, a primeira atitude é acolher a mulher que sofreu esse ataque. Fazendo isso o homem já contribui muito, mesmo não tendo cargos de liderança”, comenta.

O público participante também teve a oportunidade de levar perguntas aos convidados.

O webinar durou cerca de uma hora e pode ser assistido, completo, [clikando aqui](#).

Fonte: Ibracon, em 22.08.2022