

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Bom dia a todas e bom dia a todos, sejam todas muito bem-vindas. É tão bom falar o “A” primeiro, sejam todos muito bem-vindos a edição de 2022 do Ring The Bell For Gender Equality. Um bom dia também para quem está nos acompanhando ao vivo no LinkedIn, no YouTube da B3, eu sou Luciana Barreto e é uma grande alegria apresentar esse evento de hoje, uma agenda propositiva e tão relevante.

É um tema muito importante para a nossa sociedade, para todas as sociedades. Hoje, este já é o sexto ano consecutivo que a B3 realiza o Toque da Campanha. pela equidade de gênero, dando, claro, mais visibilidade para o tema e promovendo iniciativas que façam essa agenda avançar com celeridade. É o que nós queremos.

Nesta semana, a B3 é uma das mais de cem bolsas que abrem espaço para discutir o papel da liderança e da representatividade feminina no mercado. Uma grande ação para uma importante reflexão. Agora, eu convido a todos e a todas para acompanhar um vídeo que apresenta os nossos parceiros nesta iniciativa global pela equidade de gênero.

Morgan Doyle (Representante do Grupo BID no Brasil): Meu nome é Morgan Doyle, sou representante do Grupo Banco Interamericano de Desenvolvimento no Brasil e para nós é uma honra poder fazer parte desta celebração ao lado da B3 e do mercado de capitais brasileiros. Para as entidades que compõem o Grupo BID, isto é, o BID, o BID Lab e nosso braço que financia o setor privado, o BID Invest, promover a equidade de gênero é uma prioridade central da nossa agenda de apoio à recuperação econômica do Brasil e de toda a América Latina em geral.

Isto quer dizer que estamos convencidos que o caminho em direção ao crescimento de maneira sustentável, necessariamente, passa pela inclusão de todos e de todas. Estamos empenhados em apoiar investidores em empresas brasileiras a tirar um proveito das possibilidades de investimento com foco em gênero, que trazem retornos comprovadamente positivos. Conte conosco e parabéns à B3 por destacar a importância da inclusão feminina no mercado financeiro brasileiro e feliz dia das mulheres.

Carlos Kriger (Embaixador de Luxemburgo no Brasil): Estou muito feliz, por hoje, tocar o sino aqui em São Paulo. Tocar o sino pela igualdade de gênero está no coração da política externa de Luxemburgo. Luxemburgo é um dos poucos países no mundo a ter como estratégia uma política externa feminista e, dessa forma, no nosso apoio à cooperação para o desenvolvimento, por exemplo. Especialmente aqui, quando falamos de organizações internacionais, nossa cooperação com a ONU Mulheres no Brasil, com a ONU Mulheres em Roraima, voltada para refugiadas venezuelanas, e é a partir deste direcionamento que damos suporte a esta iniciativa.

A igualdade de gênero é uma das contribuições mais importantes ao bem-estar das pessoas, das famílias e da sociedade. Nós, de Luxemburgo, estamos muito orgulhosos por estarmos aqui, hoje, na cerimônia do Toque do Sino.

Anastasia Divinskaya (Representante da ONU Mulheres Brasil): Este ano, o tema do Dia Internacional das Mulheres é igualdade de gênero hoje para um amanhã sustentável. Reconhecemos que a desigualdade de gênero e a crise climática são dois dos maiores desafios do nosso tempo e que as mulheres são lideranças essenciais e poderosas para lidar com a missão do clima. É importante considerar a mudança do discurso sobre o clima,

de um discurso de ajuda as pessoas vulneráveis para um discurso de empoderamento das mulheres.

O investimento na construção da resiliência com as mulheres e suas organizações. Precisamos de um compromisso firme do setor privado para que investimentos para gênero possam apoiar organizações, empresas e cooperativas de mulheres. Além de analisar os recursos necessários ao país para alcançar o desenvolvimento sustentável. A ONU Mulheres está comprometida a colocar o coração como agentes do setor privado. Feliz Dia Internacional das Mulheres.

Carlos Leiria Pinto (Gerente Geral da International Finance Corporation, IFC, no Brasil): Olá, bom dia a todos, sou Carlos Leiria Pinto, gerente geral da International Finance Corporation aqui no Brasil. A IFC, membro do Grupo Banco Mundial, é a maior instituição de desenvolvimento global voltada para o setor privado dos mercados emergentes. Temos muito orgulho de estar aqui convosco neste Ring The Bell, pois acreditamos que o evento é uma ferramenta essencial para destacar a importância da equidade de gênero no desenvolvimento e crescimento econômico.

A IFC trabalha com diversas empresas em países de desenvolvimento para gerar oportunidades para mulheres e ampliar o acesso ao financiamento para mulheres empreendedoras. Enfatizamos o business case para aumentar a diversidade de gênero nos conselhos de administração das empresas e a importância de preparar mulheres experientes para os cargos de alto escalão.

Mais mulheres em cargos de liderança está positivamente associado a melhores padrões de desempenho ambiental, social e de governança. Juntos, vamos construir capacidade, gerar conhecimento e aumentar a conscientização para levar mais mulheres a conselhos. Aplaudimos o trabalho das bolsas de valores para conectar empresas, investidores e formuladores de políticas para apoiar a equidade de gênero e as práticas de negócios sustentáveis. Muito obrigado e sucesso a todos!

Carlo Pereira (Diretor-Executivo da Rede Brasil do Pacto Global): O Pacto Global das Nações Unidas apoia o Toque do Sino na campanha pela igualdade porque sem igualdade de gênero hoje, não há um futuro sustentável possível, futuro esse igualitário, íntegro e regenerativo. Por isso, acompanhamos há muito tempo as empresas para que a gente consiga, conjuntamente, promover a igualdade de gênero em todo o mercado financeiro e o mercado produtivo também, sem dúvida nenhuma.

Nesse sentido, o pacto global, com vários parceiros mundialmente e aqui no Brasil lançaram o "Equidade é Prioridade". Nesse programa, a gente consegue, então, ajudar empresas numa jornada para que avancem no tema. E agora vamos, então, lançar com a ONU Mulheres uma parceria, um movimento, para a gente fortalecer ainda mais esse tema. Venham com a gente!

Luciana Barreto: É isso gente, importantes depoimentos numa agenda muito propositiva. O que a gente está vendo ser feito aí pelo mundo. Eu vou passar a palavra agora para o CEO da B3, Gilson Finkelsztain. Gilson.

Gilson Finkelsztain (CEO da B3 – A Bolsa do Brasil): Obrigada, Luciana. Bom dia a todas e a todos, sejam bem-vindos à B3, a Bolsa do Brasil. É uma honra para nós voltar aqui pelo sexto ano consecutivo, abrir o pregão e fazer o toque de campanha pela equidade de gênero. E voltando dessa vez a fazer o toque presencial. Infelizmente, ano passado não

podemos fazer aqui, com casa cheia para os padrões pós pandemia, mas cheia de verdade. É muito bacana ver a casa cheia, tão colorida e tanta gente bonita para esse evento, que é uma parceria, a quem eu agradeço, da Sustainable Stocks Exchange, em conjunto com a World Federation of Exchanges (WFE), o Pacto Global da ONU, a ONU Mulheres, a IFC – International Finance Corporation –, o BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Bom, obviamente, nosso objetivo aqui é ampliar a conscientização sobre a evolução da equidade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e também na sociedade. Viabilizar a eventos, assim como esse, discutindo a promoção da equidade, nos parece ainda mais urgente no contexto atual, quando a gente não poderia imaginar que está havendo uma guerra. Grande parte das pessoas se veem obrigadas a deixar seu país, muitas vezes, em sua maioria, mulheres e crianças.

Ou ainda, também, quando a gente fala de pandemia. E a gente vive as consequências de pandemia, onde, entre outras, muitas mulheres tiveram que deixar o mercado de trabalho para os seus afazeres, enfim, de casa e isso amplia as desigualdades e é bastante ruim. Então, o que a gente vai propor aqui hoje é uma reflexão e ao mesmo tempo aprofundar as ferramentas práticas que podem ajudar as empresas que queiram evoluir e se engajar numa agenda real e concreta de diversidade, equidade e inclusão.

Mas quando uma companhia abraça a diversidade e inclusão de verdade, a gente sabe que os melhores talentos vão querer trabalhar nessa empresa e também vão se tornar cada vez mais engajados a permanecer e a fazer um vínculo mais forte com a empresa, sendo embaixadores, claramente, de tudo que a empresa vai querer ser e divulgar. Manter um ambiente realmente diverso e inclusivo é também um indicador que comprova a força e qualidade de um tema tão debatido em todas as empresas que é o tema de cultura corporativa, além de ser uma das formas de se encontrar conexões com os clientes, onde, naturalmente, a diversidade tem que estar presente também.

A gente aqui, como bolsa sempre destaca isso, a gente tem um compromisso e uma responsabilidade de atuar como indutora de boas práticas, não só em governança contábil, financeira, boas práticas e tratamentos de minoritários, mas também com boas práticas de diversidade. E a gente faz isso de diversas formas, entre outras, através de produtos e ferramentas que a B3 possa trabalhar com todos os seus clientes e com o mercado.

Um exemplo disso, nosso índice o ISE B3, que é o índice de sustentabilidade empresarial criado já há mais de quinze anos, desde 2005, e é um bom exemplo disso. Com esse índice, a gente quer fornecer parâmetros para que, de um lado empresas consigam fazer um exercício de auto avaliação de onde estão em relação às suas ações ESG, como também, do outro lado, investidores e a sociedade possam acompanhar as empresas onde eles investem.

Bom, além de auxiliar empresas nesse caminho, a gente também está fortemente comprometido em uma evolução das práticas de dentro da própria B3 como companhia aberta. E eu cito como exemplo a nossa meta corporativa desde 2020 tem uma meta específica atrelada à diversidade e inclusão. Lembrando que a meta corporativa é a meta que vai para todos, vale para todos os funcionários da companhia e a gente tem evoluído nesse indicador para ter metas específicas quanto a representatividade de públicos, não só de mulheres, em posição de liderança, mas também representatividade racial, pessoas com deficiência em todos os níveis da organização.

Acho que, no ano passado, a gente também lançou um programa de mentoria para mulheres, dentro da B3 com o objetivo de desenvolver futuras líderes. É um prazer ver esse programa evoluir e, com isso, aumentar a representatividade de gênero e o assunto dentro da nossa companhia. A gente coloca também o tema em evidência na sociedade, fizemos a emissão de uma dívida corporativa ano passado de um bond de 700 milhões de dólares atrelado a metas de diversidade. Foi a primeira bolsa de valores do mundo a emitir uma dívida com uma sustainability linked bond, focado em metas exclusivamente sociais.

O que a gente se comprometeu a fazer nesse bond? A gente se comprometeu a criar um índice de diversidade para o mercado brasileiro. Certamente, vai ser agenda de futuros eventos aqui, quando a gente celebrar o Dia Internacional da Mulher e outros eventos de equidade até 2024. Então, a gente tem que criar esse índice de diversidade para o mercado brasileiro medindo performance das empresas e também atingir até 2026 o percentual de 35% de mulheres nos cargos de liderança aqui dentro da B3.

Certamente, vai ser agenda de futuros eventos para celebrar o Dia Internacional da Mulher e outros eventos de equidade até 2024.

Então, a gente tem que criar esse índice de diversidade para o mercado brasileiro, medindo performance das empresas e também atingir até 2026, o percentual de 35 % de mulheres nos cargos de liderança aqui dentro da B3, sem dúvida, uma prioridade para que nos próximos anos a gente avance em todas essas métricas.

A gente entende que é urgente esse tema e que se torna uma prática e a melhor maneira, sem dúvida nenhuma de consolidar este compromisso em metas concretas e factíveis para que a gente possa, de forma clara, avançar nesse assunto. A gente também quer, com isso, inspirar outras empresas a participar dessa transformação e que se mirem nos bons exemplos que estão disponíveis no mercado.

Bom, para ser bem-sucedidas essas ações também para ampliar a diversidade e inclusão precisa de engajamento da liderança do top management da companhia, do Conselho de Administração. Nesse sentido, destaco outras ações que a B3 de forma concreta vem fazendo, somos signatários do women onboard que visa garantir, no mínimo, duas conselheiras, duas mulheres no Conselho de Administração das companhias.

Atualmente temos 3 no Conselho da B3, a gente também apoia o PEDC, o programa de Diversidade em Conselho, criado em 2014, que tem a participação do IBGC, também do IFC, da consultoria Spencer Stuart e WCD Women Cop Director, cujo objetivo é favorecer a exposição de mulheres não só em conselhos de administração, mas também comitês das companhias e conselhos fiscais.

Além disso, como a gente fala muito de clientes aqui dentro da B3 e que os clientes estão no centro das nossas decisões, no ano passado a gente lançou um boot camp de diversidade e inclusão, uma iniciativa inédita e exclusiva, para apoiar clientes no desenho e na execução de uma estratégia D&A de diversidade e inclusão. E os números mostram que ele está no caminho certo, teve engajamento de mais de 60 clientes, lembrando que os clientes da companhia para nós, são bancos, corretoras, assets, fundos, isso é muito bacana.

Na linha de contribuir ainda mais para ter um ambiente justo, diverso, equânime, atrativo, a gente também criou em 2019. O Be Together, é uma iniciativa que reúne mulheres do mercado financeiro para discutir boas práticas que promovem a presença feminina dentro do mercado.

Bom, a B3 vem trabalhando intensamente nos últimos anos, a gente tem bastante orgulho de que a gente evoluiu bastante nas iniciativas para a diversidade, equidade e inclusão, sabemos que ainda não chegamos aonde podemos chegar, trouxemos o tema para o centro das decisões, precisamos avançar e sabemos que iremos avançar em conjunto com clientes e com a sociedade. Com essas ações a gente dá um passo importante não apenas na nossa história, mas também no sentido de contribuir, como eu falei, estimular outras companhias nessa agenda, eu vou finalizar, pedindo para a gente ver um vídeo que detalha as nossas principais práticas e esforços nessa jornada, pedindo para que hoje no dia 8 de Março de 2022 possamos juntos dar um viva, não só a igualdade de gênero, mas a todas as igualdades, incluindo igualdade de cor da pele, raça, religião, gerações e opção sexual, muito obrigado

[Diversas mulheres em um vídeo]: A cultura vem mudando, a cultura no geral da B3, junto com isso, os grupos que foram criados para trabalhar a diversidade e inclusão tem feito um trabalho superimportante, super relevante. É uma empresa que investiu na cultura, que diagnosticou seus desafios, que é muito importante. Falou de forma madura sobre isso e que tem plano de ação concretos e a gente já vem colhendo frutos.

Estou vendo vários movimentos de transformação, iniciativas relacionadas à parte de equidade. Eu vejo a mudança já no dia a dia é muito bonito, ver o que a gente construiu nos últimos 3 anos aqui, é muita evolução para pouco tempo. A gente tem meta de aumentar o número de lideranças femininas. Existem ações, por exemplo, como a BeTogether que traz executivas dos principais bancos de investimentos, das principais corretoras falando sobre esse assunto, trazendo a sua realidade e como a gente pode induzir isso no mercado.

Então são ações que, na prática, mostram que a gente está de fato evoluindo. As empresas precisam ter esse ambiente de fato, inclusive com relação à maternidade versus a carreira. Essa questão do avanço, da ideia de equidade, da diversidade foi que me motivou, eu vejo que existe uma possibilidade de crescimento.

Eu acredito que a gente só vai mudar esse ambiente de verdade quando de fato, nós, mulheres, tivermos espaço, oportunidade e investimento, se a gente se desafiar, falar eu consigo, a gente consegue, só precisa ter oportunidade.

Luciana Barreto: Salve, já estamos aqui reunidos novamente, 4 mulheres para falar de um painel cujo tema é “os instrumentos que alavancam a equidade de gênero: o aumento da representatividade é só na contratação? ”.

Muito importante essa pergunta, o aumento da representatividade é só na contratação? Estamos recebendo, então, 3 lideranças femininas que têm muito a contribuir para essa pauta, vão poder compartilhar um pouco das experiências e do trabalho que desenvolvem e representam o nosso objetivo aqui hoje, aprofundar, é claro, essa reflexão sobre o tema, mas principalmente uma agenda propositiva, como eu digo sempre, apresentar ferramentas práticas que as empresas possam utilizar para evoluir nessa agenda.

Estão comigo no painel de hoje, Ana Buchaim, do meu lado, diretora Executiva de Pessoas, Marketing, Comunicação e Sustentabilidade da B3. Adriana Muratore, coordenadora do programa Diversidade em Conselho, bem vinda, Adriana, bem vinda Ana que já é da casa, ela que vai dar suas vindas para nós. E Ana Carolina Querino, que é representante adjunta da ONU Mulheres no Brasil, Ana muito bem vinda, vou começar com você, Adriana, já que a gente está falando de uma agenda propositiva e práticas, e mais de urgências, que é o

mais importante. Queria que você me dissesse um pouquinho sobre, falasse um pouquinho sobre o programa diversidade em conselho, como ele tem ajudado a ampliar a presença de mulheres em conselhos de administração das empresas.

Adriana Muratore (Programa Diversidade em Conselho): Obrigado! Bom dia a todos a todas! É um prazer estar aqui. Eu acho que o Gilson deu já uma abertura falando o que é o programa Diversidade em Conselho, apelidado de PDEC para ficar mais fácil, foi criado em 2014. Ele tem hoje, 5 entidades organizadoras, em ordem alfabética, B3, IBGC, IFC, Spencer Stuart e a WCD que é um braço da KPMG.

Esse programa entra agora no sétimo ano e na sua sexta turma, a gente vem gradualmente evoluindo o programa em termos de propósito, em termos da sua execução, em termos de geração de impacto, o programa se baseia em 3 pilares fundamentais. Então, a gente fechou agora ontem a nova turma, a turma 6, que a gente vai comunicar oficialmente amanhã, por causa do edital, não pode abrir ainda nada, mas a gente tem centenas e centenas de currículos e candidatas. No ano anterior tivemos 700 candidatas, então isso mostra uma demanda clara, que a gente tenha disponibilidade de mulheres prontas, preparada para sentarem em Conselho de administração.

Como essas mulheres vêm de setores distintos, elas vêm de disciplinas distintas. A gente tem o primeiro fundamento maior, primeiro pilar do PDEC é um curso de governança corporativa, mercado de capitais e este ano, com um módulo de ESG para que a gente tenha linearidade de conhecimento, de vocabulários, navegabilidade nos temas de conselho, para que essas mulheres possam atuar durante o ano todo, junto com seus mentores e pares.

O segundo pilar é o programa de mentoria, uma metodologia específica de mentoria, onde essa candidata, essa profissional tenha um mentor ou uma mentora que faz no mínimo seis mentorias com essa mulher ao longo dos doze meses, através de uma metodologia e temas importantes para que ela tenha navegabilidade e muito, ampliar o seu networking.

Porque as mulheres que estão se candidatando, nas turmas do PDEC, estão prontas para sentarem no conselho, mas às vezes o networking não é o mesmo, a visibilidade não é a mesma e a gente tem esse foco de ampliar, inclusive, através de seus mentores, essa visibilidade junto ao mercado e o terceiro são eventos, então a gente tem vários eventos ao longo do ano que os seus mentores fazem parte, todas monitoradas e convidados específicos, com temas pertinentes à governança corporativa e conselhos em geral.

Então, a gente tem evoluído muito ao longo dos anos, a inserção dessas mulheres em cadeiras de CAs, de conselho de administração, ano passado, a gente tem um número maravilhoso de 63 por cento das mulheres, não só da turma do ano passado, as 140 mulheres que já passaram pelo PDEC sentadas em Conselho de Administração.

Então, o nosso propósito é incrementar a governança corporativa do mercado brasileiro através da diversidade, não simplesmente a diversidade de, porque a gente tem certeza absoluta, que a diversidade incrementa a performance, eu acho que a gente não está pegando essa deixa de urgência, a gente não está num ponto da sociedade e nem dos mercados em discutir o que gera impacto. A gente está num ponto discutir o senso de urgência, o que faz, ainda, os números não evoluírem, o que faz executivos e conselheiros não avançarem os percentuais no ritmo que o mercado demanda, o valor da sua ação demanda.

Nós estamos na B3 discutindo exatamente o tema. Então, a gente está muito mais discutindo o senso de urgência na implementação e na mudança do que nas ações. Então, a gente colabora com vários bancos de dados do IBGC, WCD e do próprio PDEC com centenas de mulheres preparadas para sentar em conselho de administração, estamos à disposição do mercado para isso.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Esse senso de urgência está cada vez mais urgente, me desculpe o trocadilho, mas depois de 1, 2 anos de pandemia e agora uma guerra que está mexendo com o mercado, a gente tem também o empobrecimento das mulheres e as operações aumentando, depois a gente pode até falar sobre isso se sobrar tempo. Agora, a Adriana coloca as pessoas lá no conselho, e depois? Como foi a inclusão de mulheres no Conselho da B3 e o que isso mudou na agenda de equidade de gênero?

Ana Buchaim (Diretora Executiva da B3): Foi um processo muito legal, a gente vê as mulheres chegando no conselho e a diversidade se tornando ainda mais recorrente, começou primeiro, com 1 mulher no Conselho, depois para 2, depois para 3 mulheres, em todos os nossos órgãos de governança, a gente tem pelo menos uma mulher também.

Acho que uma coisa que ajudou muito, foi a gente juntar força do conselho e também com da alta liderança, você dobra o esforço, vamos pegar um dado mais simples, quando pega 408 companhias abertas de capital aberto aqui na B3, a gente tem em torno de 2500 conselheiros, se somar, os diretores estatutários ganhamos mais 2000 aliados nessa causa e foi o que a gente fez na B3.

Então, a gente tem uma parceria muito forte do Conselho, das Mulheres do Conselho, dos Homens do Conselho na pauta, com a alta liderança, primeiro tem uma frequência e recorrência da conversa, de diversidade e inclusão, depois tem metas e métricas, o Gilson mencionou que a gente tem metas corporativas, atreladas a diversidade.

E como é que a gente foi evoluindo com isso: primeiro a gente começou a medir, depois a gente colocou meta, uma meta genérica e este ano a gente foi além, e a gente com uma meta específica para cada gestor. Nos três temas que a gente mede e avalia e avança em termos diversidade, são aqueles que de fato a gente consegue controlar.

Então, que são mulheres em posição de liderança, pessoas negras dentro da organização e pessoas com deficiência, então todo gestor dessa organização tem uma meta. Então essa é uma forma da gente ir além de só trazer as pessoas a gente traz, a gente compromete, e a gente muda o impacto financeiro disso para as pessoas.

Então engajamento é muito forte, a gente fala e promove essas ações. A gente anda sempre com uma agenda dupla, então para fora e para dentro da organização. Então esta é uma forma de ir além da contratação. A gente falar, a gente se compromete publicamente. A gente traz produtos e serviços que ajudam outras companhias a fazerem o mesmo.

Então, o Bootcamp é uma ação que a gente faz, a gente vai lançar logo mais, a gente traz para vocês os dados e convida que vocês entrem no bootcamp que ajuda as companhias também a desenvolverem essas ações que vão além da contratação, porque não adianta só a gente trazer essas mulheres para dentro, elas precisam ter um lugar para trabalhar, um lugar de fala, ter espaço para exercer tudo isso.

Então essas ações que eu fui mencionando, ajudam a gente de fato a fomentar esse caminho, Gilson mencionou SLB, eu gosto muito de falar dele porque desse sustainability linked bond, que a gente emitiu no ano passado, ele traz um impacto financeiro se a gente

não cumprir. Então esse também é mais um indutor de fazer a gente avançar a agenda, criar um índice para o mercado, medir a sua performance é uma forma de levar para fora aquilo que a gente faz para dentro.

Então de novo isso vai reforçando essa agenda aqui dentro. A gente fala o tempo inteiro, de diversidade e inclusão. Agora, porque a gente fala isso, porque é moda, porque é bacana? Não, porque isso de fato traz um resultado diferente para as companhias. E esse índice quer mostrar e acompanhar a performance das companhias que trabalham com diversidade em relação às demais.

E de fato, a gente também tem que fazer o walk the talk, que não adianta. A gente só pede para as companhias fazerem. A gente também tem essas metas para dentro. Então, essas são algumas formas da gente começar a trabalhar e promover a equidade e falar além de novo da contratação. Quando a gente é signatária do lobby a gente pega um compromisso público.

A gente tem que fazer essa gente, mudar o nosso compromisso. A gente perde esse selo, tudo o que a gente faz tem impacto e tem consequência, nada do que a gente está falando é simplesmente uma palavra vazia. Tudo tem consequência na hora que tem consequência desse engajamento real. Esse depoimento que vocês escutaram são de mulheres que trabalham aqui na B3, de verdade.

Elas são elas contando, o que a gente está vivendo, está fazendo. Elas que ajudam a gente criar esse ambiente tão diverso e plural. Eu acho que isso traz um pouco dessa visão. Cena do nosso engajamento e de que dá para fazer. Em dois mil e dezessete, a gente se ocupou muito da fusão, da integração das companhias e desde dois mil e dezoito a gente trabalha nessa agenda e a gente conseguiu reconhecimentos muito importantes da própria greatplacetowork, reconhecendo a B3 como lugar para as mulheres trabalharem, a gente conseguiu estar dentro do centro do mercado financeiro. É um ambiente tipicamente masculino, se a gente consegue, todo mundo consegue.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Até porque a gente tem que correr bastante não ela agora, os países que têm mais equidade de gênero agora no mundo, eu tive oportunidade de estudar um pouquinho da equidade de gênero lá na Noruega, por exemplo, que está entre os cinco países como a maior equidade de gênero.

Lá, por exemplo, nas ruas a gente já consegue ver plaquinhas de trânsito. A plaquinha não é mais uma mulher atravessando com a criança, já são plaquinhas com homens. Porque eles têm que ter entender o papel deles na sociedade. Então, a gente está falando de uma mudança de mentalidade. Se a gente olhar para os países com maior equidade de gênero, a gente tem que correr bastante ainda.

A gente está lá atrás, quer inclusive falar com Ana Carolina sobre isso, porque a gente fala muito de empoderamento das mulheres, o que é uma mulher empoderada?

Ana Carolina Quirino (ONU Mulheres): Bom, uma mulher empoderada, é uma mulher que tem a noção e a consciência dos seus direitos. É uma mulher que tenha noção e a consciência do que ela vive individualmente, não é algo que é culpa dela.

Se ela não é bem-sucedida profissionalmente, se ela sofre violência, se ela sofre assédio, ou se ela não tem acesso a determinados serviços e igualdade de oportunidades. Uma mulher empoderada tem consciência de que isso afeta todas as mulheres, que essa é uma

questão de como a sociedade está estruturada e de que ela tem outras mulheres para caminhar junto ao lado dela.

Porque esse é o seu direito, ela tem o direito de ter igualdade de oportunidades. Ela tem direito de não ser discriminada.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Esse conceito de empoderamento das mulheres ajuda na igualdade de gênero no mundo dos negócios, por exemplo?

Ana Carolina Quirino (ONU Mulheres): Tem tudo a ver. Se a gente pensa, por exemplo, numa agenda que traz os princípios de empoderamento das mulheres, ele traz intrinsecamente a noção de que o empoderamento das mulheres é um ganha-ganha para as mulheres e para a sociedade como um todo. Então, se a sociedade é composta por cinquenta por cento, mais ou menos mulheres, como que a gente vai deixar esses cinquenta por cento fora dos benefícios do desenvolvimento e não contando com essas mulheres, para contribuir para o desenvolvimento, como que a gente não vai contar com esse grupo, com esse talento diverso das mulheres? Então essa ideia de empoderamento, ela sim contribui para o desenvolvimento, ao trazer um aumento de produtividade, ao trazer um aumento de competitividade, e a caminhar no sentido da sustentabilidade. Então é nesse sentido que a gente trabalha com essa noção de empoderamento das mulheres na sua diversidade étnico racial, de identidade de gênero, de orientação sexual, para poder caminhar junto numa uma colaboração diversa rumo ao desenvolvimento sustentável.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Tem um ditado muito falado pelos mais velhos, que diz assim: mais longe nós já estivemos. Então, assim, se a gente olhar para a nossa agenda de equidade de gênero, a gente avançou. Mas para a gente dá uma medida falando da mulher, do recorte do Brasil em relação ao mundo, a gente consegue medir a ONU. Mulheres conseguem medir? Qual é a nossa situação nesse momento? Quais são as nossas fragilidades?

Ana Carolina Quirino (ONU Mulheres): Bom, sim. A gente tem os índices, o Índice de Desenvolvimento Humano, que é um índice que é coletado pelo PNUD e que coloca o Brasil como país de alto desenvolvimento humano. Mas quando você olha o Índice de desigualdade de Gênero, o Brasil cai diversas posições, porque está deixando de contar com esse potencial humano, o potencial das mulheres. Então, a desigualdade no mercado de trabalho, a desigualdade nos postos de liderança, seja política, seja no mundo corporativo, fazem com que o Brasil esteja muito mais atrás. Faça com que o Brasil não esteja, não represente essa imagem de alto desenvolvimento humano

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): A gente tem uma quantidade, considerando a B3 aqui, das quatrocentos e oito companhias analisadas. A gente tem empresas com três ou mais mulheres no conselho de Administração e o índice é de seis por cento. Nesse universo de quatrocentos e outras oito companhias, se a gente pegar o segmento de padrões mais elevados de governança, esse número não passa de sete por cento, mesmo entre as companhias listadas no novo mercado. Acelerar, a gente está falando de acelerar essa agenda, mas tem uma pergunta que sempre fica aqui na nossa orelhinha. Acelerar essa agenda é uma questão de justiça social, ou uma questão de lucro também? Ou os dois?

Adriana Muratore (Programa Diversidade em Conselho): Excelente pergunta é o que eu defendo sempre. Eu vou pedir que a gente está na B3, centro do núcleo. Eu acho importante essa pergunta. A gente pode lembrar o seguinte, o senso de urgência de novo,

a gente olhar não só a história, mas no momento atual, o que é mais rápido para você entender um diagnóstico de um problema e desenhar uma solução para o problema e mitigar riscos. Você desenvolver todos os conhecimentos necessários com a velocidade necessária dentro da sua própria organização, para que a gente tenha rapidamente o diagnóstico claro e implementação clara e com eficácia ou é absorver conhecimentos numa diversidade cultural e vivências e legitimidade do diagnóstico. Dentro da sua organização, para que a gente seja realmente mais eficaz, o que é mais rápido? A gente fala em transformação digital durante dois anos, a transformação digital, o que é mais rápido e mais barato. Uma organização nessas duas tendências, não é eliminar, mas a gente tem que entender que diversidade não é uma tendência, ela pode ser rápida, e ela pode gerar impacto, ela é muito mais eficaz do que eu gerar conhecimento acumulado dentro da organização.

Eu cheguei a dormir em casas de consumidoras no Nordeste, durante três meses, para entender consumo, para poder desenvolver um produto específico, que foi um sucesso, uma energia muito forte da organização. Naquele momento que a gente, o que era mais legítimo, o que era mais rápido, era esse o padrão de ação que a gente deveria ter? Sentada na cadeira desenvolvendo produtos para consumo ou ter o próprio consumidor dentro da minha casa, minha empresa representada para desenvolver. É um exemplo muito fácil, banal, que eu levo para mim mesma como aprendizado, que a eficácia de resultados. Então, nós estamos sendo demandados pela sociedade, pelo mercado financeiro, pelos investidores, então em qualquer tipo de perfil da sua organização, você precisa ter um senso de urgência. Começa porque na hora que você vai ver a velocidade já não perdoa mais. Então se a gente pensa em empresas longevas, empresas que criam o maior valor para o mercado. Eu acho que a discussão passou, essa discussão dentro de casa, dentro dos conselhos, dentro da avaliação estratégica, como começar, como a melhor forma de começar? Todos os índices mostram que a gente evolui, lentamente, mas pode falar várias outras coisas que a gente pensar só em equidade salarial. Já foi falado pelo Banco Mundial três anos atrás, que a gente tem um acréscimo no PIB mundial, da somatória do PIB da China com os Estados Unidos na economia global, não dá para discutir que a agência não gera impacto. Simplesmente a equidade salarial entre homens e mulheres. Então a gente não está discutindo o valor, potencial de geração de emprego, crescimento, impacto, lucro top line e botton line. A gente está discutindo realmente porque isso não evoluiu. Então, acho que a gente está aqui dando soluções, parcerias, abrindo o horizonte nas discussões para que a gente possa influenciar as organizações a mudarem, porque a gente quer que o mercado brasileiro se desenvolva na velocidade necessária. nA gente não pode pagar esse ônus, assistindo.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): O tempo está voando, mas ainda queria ouvir tanto as duas Anas sobre vieses. Ana Buchaim, quando a gente implementa, todo mundo sabe, ninguém é ingênuo, quando a gente implementa equidade, seja ela racial, de gênero ou qualquer qualquer outra forma de equidade, justiça, empresa, a gente lida com os obstáculos. Entre eles o que a gente chama de viés inconsciente, questionável por muita gente, mas eles estão aí e existem. Como acabar, como lutar contra os vieses inconscientes?

Ana Buchaim (Diretora Executiva da B3): Primeiro admitir que eles existem, você foi precisa no que você falou. Tem gente que até falar que não existe vieses inconscientes, só existem vieses, todo mundo tem. Primeiro assume que tem. A segunda é mudar os processos, as políticas, os procedimentos que você tem em casa para que eles consigam ser minimizados.

Alguns exemplos, empilhar aqui, para a gente pensar junto ao que dá para ser aplicável. Uma grande consultoria percebeu que no seu processo seletivo ela usava o dimap que é um teste de matemática e raciocínio velocidade, porque ela percebeu que as mulheres, naquele caso, tinha uma nota menor do que a nota de corte que eles estabeleciam. Portanto, o processo seletivo incluía mais homens, menos mulheres. Em algum tempo, eles falaram que tá errado. Não posso usar o dimap como filtro, porque este filtro ele é um filtro que eles têm o seu viés. Então o que eles fizeram? Eles separaram as curvas de performance de homens e mulheres e começaram a trazer para dentro as pessoas de cada uma das curvas, que eles descobriram que o resultado do dimap eram diferentes. As mulheres que entravam performavam tanto ou melhor que os homens, eles tiraram dimap. Então esse é um exemplo muito claro de que mudar o processo funciona. O que a gente fez aqui dentro da B3.

A gente colocou a prática de servir o culto onde a gente tira gênero, idade e endereço das pessoas que estão aplicando para cá, porque é porque isso, faculdade também, desculpa, porque isso tira um viés que a gente já tem. De olhar uma mulher. Uma mulher de uma idade, tipicamente da maternidade ou, de repente, uma pessoa que mora mais na periferia, isso influencia na nossa capacidade de decisão. Já é provado que a gente encontra pessoas que fizeram a mesma faculdade, que a gente a gente usa o efeito halo, a gente acha que aquela pessoa tão maravilhosa, porque não fez a mesma faculdade que a gente olha só quando a gente esconde isso, a forma como a gente avalia essas pessoas, a melhor. Aqui dentro da B3 a gente também fez uma outra coisa, que eu mergulho muito, e eu acho que é muito boa, em todo o ciclo de ação salarial são as promoções e o mérito. A gente faz um recorte.

Eu acho que é muito boa, em todo o ciclo de ação salarial - são as promoções e o mérito - a gente faz um recorte. E olha se a gente foi a gente performou da mesma forma, na promoção e mérito para todos os grupos minorizados que a gente tem aqui na B3. E se a gente não foi, a gente volta, a gente conversa, a gente debate. A gente acompanha a saída dessas pessoas, porque se eu tiver uma prática que eu preciso mudar para fazer com que essas pessoas permaneçam e, de fato, performem da melhor maneira possível, eu vou fazer. Mas precisa ter coragem, sentar, olhar, avaliar, porque muitas vezes você vai perceber que aquele processo que se orgulhou muito a vida inteira tem um viés. Então tem que enfrentar.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Cansativo né gente? Mas ainda não inventaram outra receita. Então queria agora ouvida Ana, a Ana Carolina dessa vez, existe uma receitinha de quem já trabalha há muito tempo com isso - a ONU mulheres - para a gente acelerar essa agenda e lutar contra esses vieses?

Ana Carolina Quirino (ONU Mulheres): A receita passa pelo que a Ana já falou, por esse caminho de sempre se questionar sobre o estado das coisas, o estado atual das coisas, sempre buscar dados desagregados para ver onde estão as mulheres, onde as desigualdades se manifestam para buscar soluções, para desenvolver ferramentas e para sempre investir num processo que passa da conscientização, o compromisso; do compromisso para a implementação de fato; da implementação de fato, para sustentar essa ação e inspirar outras pessoas. Então a gente parte desse caminho e disseminando um trabalho de discussão entre pares, um trabalho de mensuração dos resultados que são alcançados. Então, de uma forma bastante concreta, pensando no mercado, pensando nas empresas e no mundo corporativo como nós estamos aqui, a ferramenta e a receita passa pela jornada dos princípios de empoderamento das mulheres. Então, uma jornada que

começa os princípios de empoderamento das mulheres, o que corresponde a uma plataforma, que foi criado em 2010 pela ONU Mulheres e o Pacto Global, e que passa por um processo de amadurecimento muito interessante.

Então as empresas elas começam medindo, a partir da ferramenta de diagnóstico de gênero, como que elas estão. Como que elas estão comparando com outras empresas do mesmo setor. Porque muita gente escuta muito isso “a não, eu sou do mercado financeiro, o mercado financeiro tem mais homens. Então eu não tenho como adotar ferramentas porque é do meu negócio essa desigualdade. Está na raiz do meu do meu negócio, essa desigualdade”. Não! Então aqui está como você se encontra comparando com outras empresas do setor. A partir desse quadro você pode desenvolver um plano de ação, você pode implementar esse plano de ação e mensurar. E para implementar esse plano de ação focado nas ações que são internas - de promover não discriminação, estratégias de recrutamento, de saúde e bem-estar em um ambiente de trabalho livre de violência contra as mulheres, porque a gente sabe que isso afeta a produtividade. Então, como que faz o “dever de casa”, como a Ana colocou, como Adriana também já compartilhou aqui outros exemplos e como que influencia o mercado? Porque essa influência do mercado ela é muito relevante. Então, como a partir das suas práticas de compras você pode influenciar empresas que contratam empresas lideradas por mulheres. Como é que a partir da sua prática de compras, a partir do seu relacionamento com outras empresas, com seus fornecedores, você pode, por exemplo, inspirar esses fornecedores para que adotem práticas de não discriminação, para que empreguem mulheres na sua diversidade - mulheres que são vítimas de violência, mulheres imigrantes e refugiadas, mulheres negras, mães solteiras - então como que você pode criar mecanismos?

O Senado Federal fez isso, criou um percentual para que as empresas que são fornecedoras do Senado, para que essas empresas contratem percentual X mulheres vítimas de violência. Então, por que não pensar em desenvolver a mesma coisa para contratar mulheres refugiadas? Nessa crise que a gente vive. A gente já está vendo a crise da guerra, como que afeta essa situação de migração e refúgio. Como que a gente tem uma situação aqui no Brasil, das mulheres migrantes e refugiadas que são provenientes da Venezuela, de outros países. Então, como que você poderia criar um percentual para trazer essas mulheres? E também outras iniciativas, como a própria bolsa já trouxe, então, de como você pode, a partir do seu negócio, inspirar outras instituições que não costumam pensar dessa forma a investir nas mulheres. Então, como você criou um título de dívida pública, que é uma área de ponta. Então, assim, tem as áreas tradicionais e tem as áreas de ponta. Então, como que você, a partir do seu negócio inova e vai dar um passo além? Então, essa receitinha, que não é uma receita que é criada sozinha, que é uma receita co-criada com diversos parceiros é que leva ao sucesso que leva a uma situação de maior equidade.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Olha, eu vou fazer agora que a última rodada de trinta segundos, se não vão brigar comigo, aqui na B3, porque a gente já está passando da hora. Trinta segundos para a gente fazer essa consideração final. Mas eu vou deixar aqui um questionamento que é para a gente agregar nessa consideração final, que é justamente esse leque que você nos trouxe agora Ana. Nós somos mulheres que vivemos com esse sistema, com essas operações, esse mesmo mar, mas não no mesmo barco. As nossas ferramentas não são iguais, então aqui a gente tem duas mulheres negras, por exemplo, que enfrentam não só o machismo, mas enfrentam também o racismo. Então, como que a gente, mulher, se unindo entendemos esse processo das nossas também desigualdades. Ana, você...

Ana Carolina Quirino (ONU Mulheres): Bom, eu acho que é a partir dessa reflexão mesmo. A partir dessa consciência de que algumas mulheres não tiveram tantas barreiras para alcançar um espaço de poder e decisão ou essas barreiras não estavam tão visíveis, tão explícitas, ainda achavam a que era parte do jogo, mas não. Então, como que essas mulheres se conscientizam e como, a partir dessa consciência, cria uma empatia que fala sobre sororidade, mas é uma empatia para trazer, para enxergar que outras mulheres passam por outras dificuldades. Sejam nós, mulheres negras; sejam outras mulheres, jovens, idosas, as imigrantes, refugiadas. Mas como que nós podemos refletir, a partir das nossas dificuldades cotidianas, como essa atuação de outras mulheres que enfrentam outros componentes de discriminação, como que o caminho fica muito mais tortuoso, como que a gente dá a mão para caminhar juntos? Acho que é muito nesse espírito sabe? A partir da autorreflexão, de identificar como que a gente se empatiza com as outras, com as barreiras, e ajuda a removê-las.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Adriana, eu já quase chorando ainda pouco falando sobre isso. Pode contar os bastidores aqui do nosso painel. Vai Adriana.

Adriana Muratore (Programa Diversidade em Conselho): Eu convido todas as mulheres ao plano de ação. Eu acho que nós passamos do momento da terapia, a gente tem um senso de urgência que a gente tem que assumir no dia a dia, que a gente já assume nos desafios que a gente tem no dia a dia. E todas, nós em posições de liderança ou em qualquer empresa, qualquer atuação perante a sociedade podemos fazer diferença. Então a gente pode criar métricas, na sua posição, na sua cadeira, em frente ao mercado, ao seus stakeholders, crie suas próprias métricas, influencie as próprias métricas. Mentore a que você deve monitorar e criem planos de ação. Eu acho que nós estamos no momento aqui onde o mercado demanda e nós somos cinquenta e um por cento da população brasileira. O que nós temos para ajudar outras pessoas que não sabem como fazer, que as vezes são até criticados, por não terem o leque de conhecimento que a gente tem, como é que a gente dá a mão para a sociedade como um todo, de forma prática efetiva veloz em 2022. Então convido todos vocês, a todas vocês, a criar métricas individuais, como eu possa influenciar o mercado com senso de urgência.

Ana Buchaim (Diretora Executiva da B3): Ana, vou tentar pegar um pouco do que as duas falaram, que eu acho que é importante. Tem uma conselheira chamada Meg Whitman, que ela foi a maior conselheira dos Estados Unidos. Ela falava que ela tinha duas mãos na carreira para subir na escada corporativa, uma que era subir e a outra cara para puxar a outras mulheres. Eu acho que essa primeira coisa, se a gente tem uma posição de liderança, a gente precisa, não é opcional, puxar outras mulheres, abrir espaço para outras mulheres e garantir condições para que elas trabalhem tão bem ou muito melhor do que a gente tenha capacidade de trabalhar. E elas também têm que fazer a sua parte e trazer mais mulheres para dentro. A gente tem o poder, está na nossa mão abrir e falar dessas questões. Então, simplesmente façam, façam comunicação, abram espaço, chamem a mesa, deem voz por algum momento a quem foi calada, abram espaço. Se todo mundo puxa mais duas, se cada uma puxa mais duas, a gente chega lá e a gente tem pressa. Vamos puxar três, cada uma puxa três.

Luciana Barreto (Apresentadora e Jornalista da CNN): Pronto, encerramos assim com chave de ouro. Ana Buchaim, Adriana Muratore, Ana Carolina Querino. Obrigada pelo trabalho de vocês e por vocês estarem aqui com a gente, por vocês existirem também nesse país. Obrigada mais uma vez, então por ter aceitado participar desse debate conosco, as mais

de cem bolsas que estão hoje realizando o Toque da Campanha, dentre as quais a B3, colocaram luz nessa discussão que vocês viram aqui sobre como evoluir em equidade e representatividade de gênero. E ainda é uma agenda bastante desafiadora como vocês puderam ver. Que bom que o tema está ganhando força. É claro que as empresas estão se mobilizando para trazer equidade para os seus ambientes; e estão incentivando o seu ecossistema a avançarem também, isso é muito importante.

Agora, gostaria de convidar Ana Buchaim para comandar o toque de campanha pela equidade de gênero, vamos nós, esse momento emocionante.

Ana Buchaim (Diretora Executiva da B3): Agora é o momento! Luciana, mais uma vez obrigada por aqui com a gente. Você faz um trabalho incrível de provocar a gente e fazer as pessoas mais legal.

Agora, quero que vocês se juntem a nossa no toque de campanha. Essa é uma das horas mais legais. O toque de campanha, para quem não sabe, ele celebra, ele marca a abertura do mercado ou o fechamento de mercado. Então ele sempre um momento muito importante para a gente da Bolsa. Então, queria chamar para se juntar com a gente CEO da B3, Gilson Finkelsztain; a Adriana Muratore, coordenadora do Programa Diversidade em Conselho, o PDeC; Ana Carolina Quirino, representante da ONU Mulheres Brasil; a Renata Norato, representando o IFC Brasil; a Marcia Grossman Faria, representando o BID; o Carlos Pereira, representando o Pacto Global. E aqui, do no nosso time da B3, não dá para chamar todo mundo, mas vou chamar algumas pessoas que representam em fazer nosso trabalho de diversidade e sustentabilidade; então, a Manuela Rodrigues, a Renata Cafaro, o César Sanches, a Ana Carolina Flório, a Luiza Epifânio e o Sérgio Gullo, que nos brindou com a sua presença aqui hoje. Por favor venham, fiquem juntos, por favor. Eu vou colocar de volta a minha máscara, que já está pertinho. E vou puxar o nosso toque de campanha. Então a gente vai fazer uma contagem regressiva de cinco até um e a gente vai tocar a campanha juntos e com muita força. Quanto mais força a gente colocar, mais rápido a gente chega na equidade. Então eu quero todo mundo junto aqui e que a gente conte junto alta, com bastante energia. Vocês estão prontos?

Sim!

Então vamos lá! Cinco, quatro, três, dois, um.....