

Anne Wilians: Transformação social e articulação do terceiro setor

29/09/2021

Somos desiguais, sem acesso aos bens, espaços e oportunidades de forma democrática, assim como acontece em inúmeros países em desenvolvimento e do Terceiro Mundo.



Ao não tratar políticas públicas e pautas de direitos

humanos de forma contínua e duradoura, com comprometimento e sem viés partidário, aumentamos a vulnerabilidade de quem necessita dessas ações sociais. Os organismos do terceiro setor são essenciais nessa temática para que, junto ao governo e ao setor privado, busquem a mitigação de desigualdades.

O Instituto Nelson Wilians, assim como diversos organismos do terceiro setor, se debruça na ciência de desenvolver programas e projetos que promovam transformação social.

No nosso caso — assim como 4,8% de outras organizações sociais — nos dedicamos à educação e, por meio de pesquisas e estudos técnicos, buscamos trocar experiências com outros institutos e setores públicos, a fim de aprimorar metodologias educacionais que possibilitam a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade.

Aliados à tecnologia, cada vez mais temos visto inovações metodológicas que apresentam um saldo positivo. Os contemplados por esses programas de educação estão se cercando de ferramentas para buscar o seu lugar ao sol e conquistar seu espaço. Esperamos que em breve possam participar de um cenário econômico ativo e disputar espaços de poder que hoje são restritos a determinados grupos.

Isso está claro quando avaliamos as pesquisas da Pulses, consultoria estratégica especializada em gestão de pessoas. Elas nos mostram que menos de 10% dos colaboradores das empresas fazem parte de algum dos grupos considerados minoritários e se enquadram em alguma situação de vulnerabilidade social.



A reflexão é: será que a sociedade está apta a receber aqueles em situação de vulnerabilidade? De acordo com a consultoria PWC, 76% das empresas estão investindo em diversidade e inclusão. Porém, apenas 22% dos funcionários relataram perceber essas políticas internas, algo que nos diz muito sobre a falta de profundidade dessas ações.

Acredito que muito se deve ao desconhecimento da mudança de cultura empresarial e políticas de governança mais estruturadas, tanto para que busquemos esse cenário mais diverso quanto para que os educandos sintam que seus esforços valem a pena. Afinal, se possuímos programas educacionais públicos e privados que formam esse público, temos de ter um mercado interno que absorva essa mão de obra também.

De nada adianta fazermos campanhas de diversidade e inclusão sem práticas para que esse público plural se beneficie realmente disso. Como membro do terceiro setor e atuante na formação educacional de muitos destes jovens, sinto que devemos orientar e cobrar do setor privado algumas práticas para que tenhamos uma sociedade mais justa e equitativa.

A primeira delas envolve a compreensão de que temos um universo para olhar diante da diversidade, seja de gênero, raça, PCD, LGBTQIAP+ e os 50+. Em cada um desses grupos, temos outras variáveis e não podemos deixar de compreender suas interseccionalidades.

A análise de quais habilidades um candidato deve ter — ou as exigências para cada vaga — deve apresentar uma visão mais realista, para que não cobremos exacerbadamente sem necessidade, limitando ou tornando o ingresso no mercado inacessível para a maior parte da população.

Um exemplo claro é a exigência da língua inglesa num país em que menos de 5% da população domina esse idioma, segundo pesquisa feita pelo Instituto Cultural British Council. Uma boa oportunidade seria oferecer programas de formação continuada dentro das próprias organizações, para que seus colaboradores sejam formados e orientados de acordo com as expectativas da companhia.

Muitas vezes, o candidato nem consegue perceber que é apto para uma vaga. Para que isso ocorra, além da realização de buscas no mercado de forma direta, é necessário utilizar uma linguagem convidativa para se chegar a esse público.

Também é preciso trabalhar com metas para que essa pluralidade se materialize em cargos de gestão e alcance os *C-level* (executivos seniores). Afinal, também estamos falando de um reflexo na produtividade da empresa.

Queremos ver a transformação interna e que as nossas grandes organizações sejam um exemplo para a nossa sociedade. Caso alguém ache que isso implica na diminuição de qualidade ou competência técnica, o aumento de produtividade em organizações com real diversidade aparece comprovadamente nas pesquisas. Conforme aponta um estudo feito em 2017 pela consultoria McKinsey, essa realidade aponta 21% a mais de lucratividade nas companhias.

Para que isso ocorra, devemos ter lideranças internas interessadas em algo além de contratações e *marketing*. Devemos ter comprometimento efetivo. Como o trabalho envolve mudanças culturais e estruturais, podemos nos apoiar em empresas de consultoria



especializadas para que os jovens assistidos em programas de educação, que fazem parte dessa maioria invisibilizada, tenham um lugar ao sol.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2021-set-29/anne-wilians-transformacao-social-articulacao-terceiro-setor/>