



Debora Gepp, analista de diversidade na Braskem: entender grupos minoritários é prioridade

Guardião das minorias

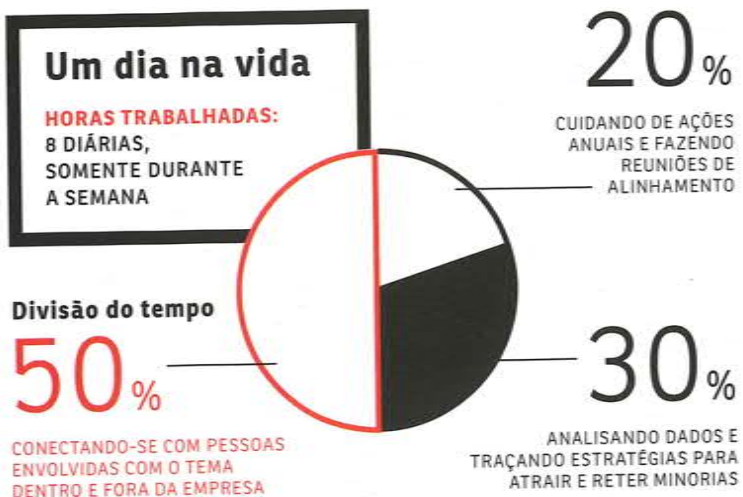
A preocupação em atrair e reter pessoas diversas fez uma nova carreira surgir — e esse profissional deve olhar com mais cuidado para as peculiaridades de cada um

Colaborou Tamires Vitorio

Diante da dificuldade de atrair, selecionar e manter talentos diferentes daqueles que estavam acostumadas, as companhias precisam de gente especializada para ajudá-las a tornar os quadros mais heterogêneos. Surge, assim, a profissão de especialista em diversidade. “De 2015 para cá, houve um crescimento de 40% na demanda por esse profissional”, diz Paulo Mendes, sócio da consultoria global de recrutamento de liderança Amrop 2GET.

Debora Gepp, de 28 anos, ingressou nessa carreira há dois anos, ao se tornar analista global de diversidade na Braskem, do setor químico. Ela desenvolve estratégias para atrair mulheres, negros, pessoas com deficiência e o público LGBTQA+, sigla que engloba lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, *queer* (não binários) e assexuais, entre outros. Também precisa equilibrar a quantidade de empregados jovens e mais velhos e criar programas que reduzam as diferenças socioeconômicas, fazendo com que os funcionários menos favorecidos tenham chance de buscar melhores vagas. A experiência de três anos como voluntária na Organização das Nações Unidas e a graduação em ciências sociais contribuíram para ela se destacar na profissão. “Conversar com pessoas diferentes me ajudou a entender o que precisamos fazer para tornar os processos mais inclusivos.” Única responsável por diversidade na Braskem, uma de suas primeiras atitudes foi criar um time com 90 embaixadores, de diferentes setores, dispostos a disseminar o tema pela organização.

Como não existe curso específico para se tornar líder de diversidade, a formação fica por conta de cursos livres, alguns disponíveis na internet. Muitos dos profissionais que atuam nessa área são graduados em humanas, como ciências sociais, direito, psicologia e filosofia. Em geral, um líder de diversidade no Brasil ocupa posições de analista ou gerente. Mas, em mercados mais maduros, como Estados Unidos, já existe a figura do *chief of diversity officer* (CDO), que responde diretamente ao CEO. Google, Itaú, Carrefour e Natura são alguns dos que têm um líder de diversidade no país. E a expectativa é que essa profissão se torne cada vez mais comum.



- Atividades-chave**
- CHECAR O STATUS DAS AÇÕES QUE FORAM CONSTRUÍDAS
 - APOIAR A ÁREA DE COMUNICAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE INFORMES DE DATAS ESPECÍFICAS, COMO O DIA DO COMBATE AO RACISMO E À HOMOFOBIA
 - DESENVOLVER AÇÕES PARA OS PÚBLICOS DIVERSOS

SALÁRIO ENTRE 5000 E 10000 REAIS

OPORTUNIDADES 4 VAGAS ABERTAS*

PONTOS POSITIVOS O RESULTADO DO TRABALHO APARECE QUANDO A CULTURA DA EMPRESA MUDA, CRESCE A POPULAÇÃO DE MINORIAS NO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS E OS LÍDERES SE ENGAJAM NO TEMA

PONTOS NEGATIVOS MUITAS VEZES PRECISA LIDAR COM PESSOAS PRECONCEITUOSAS, E ISSO EXIGE SANGUE-FRIO PARA NÃO PERDER A CABEÇA NA HORA DE ARGUMENTAR SOBRE AS CAUSAS

- PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS**
- TER EMPATIA
 - SER CAPAZ DE ANTECIPAR CONFLITOS QUE CERTA DIVERSIDADE PODE TRAZER PARA A EMPRESA
 - MANTER BOM RELACIONAMENTO COM PESSOAS DE DIVERSAS ÁREAS
 - COMUNICAR-SE BEM
 - TER CONHECIMENTO DAS PAUTAS E VIVÊNCIAS DE GRUPOS DIVERSOS
 - CONHECER AS LEIS E OS DIREITOS HUMANOS

QUEM CONTRATA MULTINACIONAIS E GRANDES NACIONAIS

O QUE FAZER PARA ATUAR NA ÁREA INVESTIR EM CURSOS, FÓRUMS E ESPECIALIZAÇÕES SOBRE GESTÃO E DIVERSIDADE, SE APROXIMAR DE ATIVISTAS E IR A EVENTOS VOLTADOS PARA O TEMA