

São Paulo, 27 de setembro de 2022

Exmo. Sr. Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior
Magnífico Reitor da Universidade de São Paulo

PROGRAMA DE ATIVIDADES

Com profunda alegria e verdadeiro sentimento de entusiasmo escrevo este *programa de atividades* para ressaltar minha atuação em política de inclusão e pertencimento, que se iniciou no âmbito profissional, como funcionário de banco. Foram as minhas participações em comissões de diversidade racial e de clima, no âmbito dessa empresa privada, que formam o conjunto de experiências necessárias e servem de mote para o desejo de integrar a CoIP. A seguir detalho melhor essas participações.

No ano de 2017 meus pares, essencialmente formados por advogados de uma área jurídica denominada de “contencioso de planos econômicos” – responsável pela gestão de processos – me selecionaram como seu “*representante de clima*”. Em conjunto com “*representantes de clima*” de outras áreas, dentro de uma mesma diretoria jurídica, recebi a responsabilidade de intermediar a interlocução entre instituição empregadora e a liderança, e entre o gestor e os liderados.

A principal pauta era de assuntos ligados a promoções, divisão de tarefas, forma de liderar do gestor e de ambiente de trabalho. Aglutinava-se também aqui as discussões de gênero, de raça e de inclusão, principalmente porque naquele ano não se tinha outro programa direcionado. Para medir o resultado dessa atuação, ao final do ano, a empresa aplicava uma pesquisa de “clima”, pela qual atribuía nota para eixos específicos, entre os quais os relacionados a inclusão, e quanto maior a nota obtida, maior era a satisfação dos liderados.

Já no ano de 2018 o banco apresentou uma política interna que chamou de Diversidade. Logo na sua divulgação e depois da experiência de “representante de clima”, me enveredei para essa prioridade. No início se observou a experiência das pautas de clima, com eleição de “*representantes de diversidade*” em alguns segmentos, tais como de raça, da pessoa com deficiência e de LGBTQIA+. A atuação foi riquíssima e a comunicação abrangeu todo o banco. Os “representantes” eram responsáveis por difundir uma nova política da instituição e por fomentar encontros semestrais, com todos pertencentes à sua respectiva diretoria.

No ano seguinte, em 2019, o banco entendeu que não fazia sentido segmentar Diversidade, com “representantes” diferentes para cada minoria. Nesse ano eu ainda permaneci ativo em discussões e nas proposições de ideias, com objetivo de ampliar o debate dentro da respectiva área que eu estava vinculado.

No ano de 2020 e de 2021, talvez pela própria pandemia, percebi uma retração do diálogo desses assuntos, o que tem voltado neste semestre com maior ênfase.

É por isso que, com a benção de Deus, tenho a intenção de ingressar na CoIP e o motivo pelo qual peço o deferimento de minha inscrição na eleição para representante discente.

Guilherme Vinicius Justino Rodrigues

Aluno regular do curso de Pós-Graduação da FADUSP