

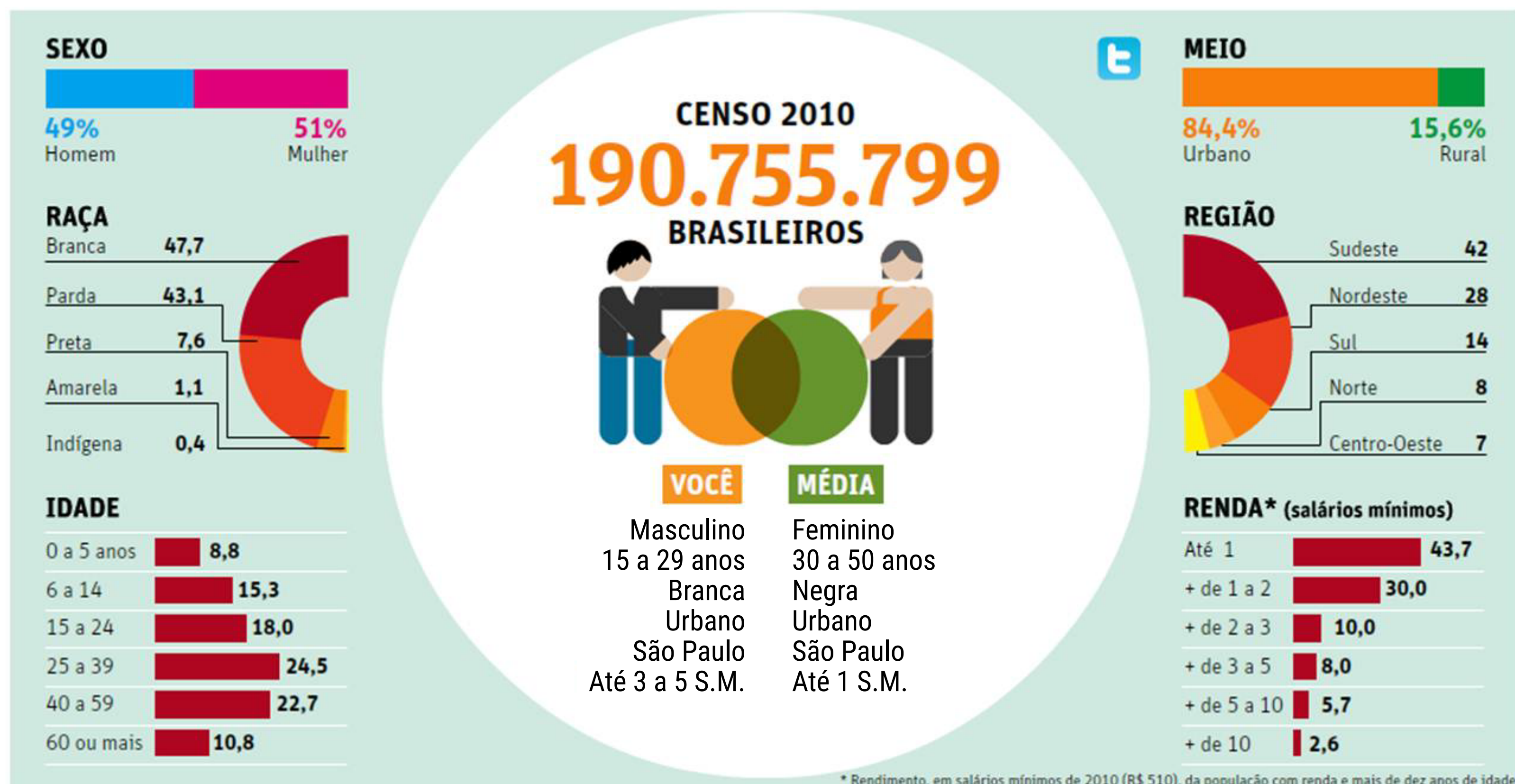


DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO MUNDO CORPORATIVO: APROXIMANDO A TEMÁTICA

Bárbara Gonçalves Mendes

O que é diversidade?

- A definição de diversidade de forma mais ampla, refere-se a existência de características diversas que são atribuídas às pessoas.
- Essas características interferem diretamente nas nossas formas de identificação e em como somos lidos socialmente.
- Algumas categorias a partir das quais me identifico/desidentifico parecem mais intangíveis que outras. Entretanto, mesmo não sendo palpável, segue tendo importância quando pensamos em percepção, valorização e reconhecimento.



Fonte:
IBGE,
2010.

PCD – 24%

Sem estimativa sobre pessoas LGBTI+ até então.

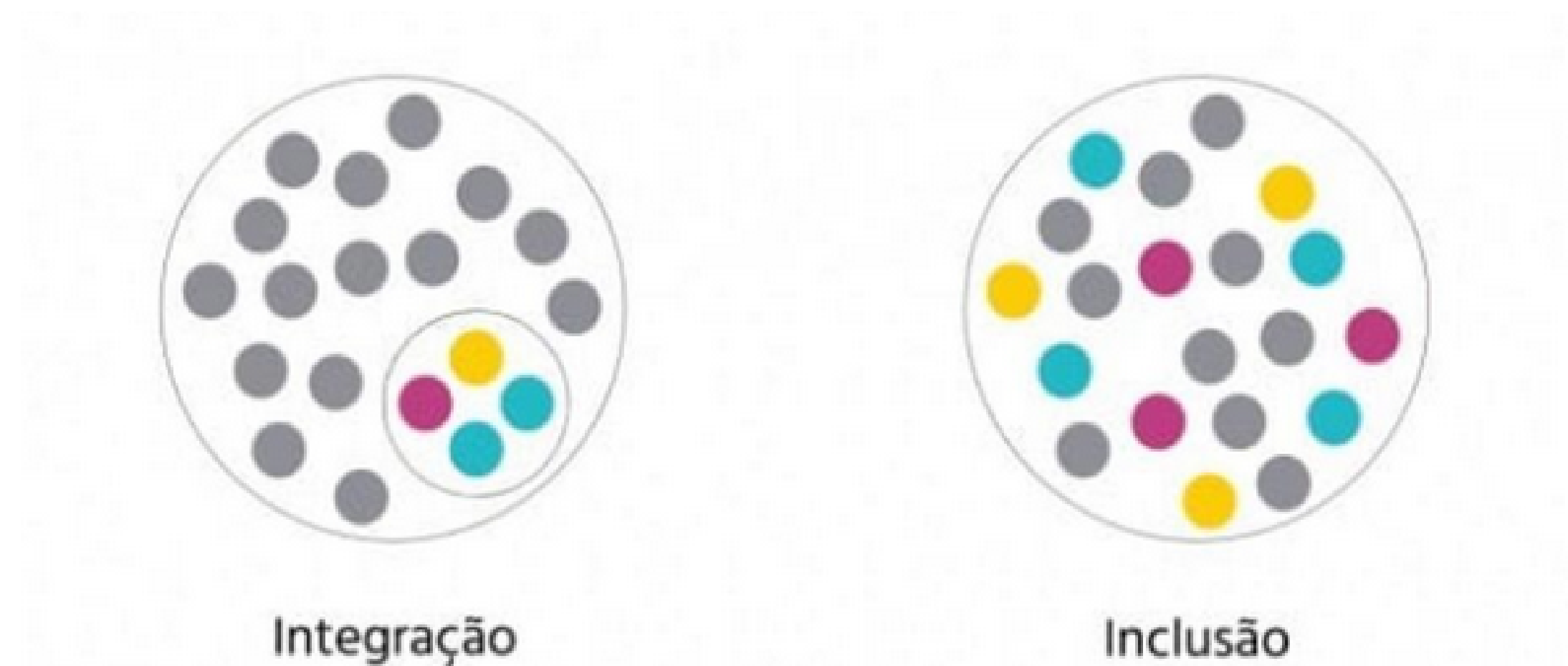
Marcadores sociais da diferença

- Gênero
- Sexualidade – orientação sexual
- Raça-Etnia
- Critérios Socioeconômicos
- Geração e idade
- Corporeidade – diversidade corporal
- Condições – físicas, psicológicas, emocionais
- Escolaridade
- Religião
- Parentalidade

Etc...

O que é inclusão?

Procedimentos implementados com o objetivo de garantir maior participação em um determinado contexto, permitindo que diferentes pessoas coexistam de forma respeitosa e acolhedora.



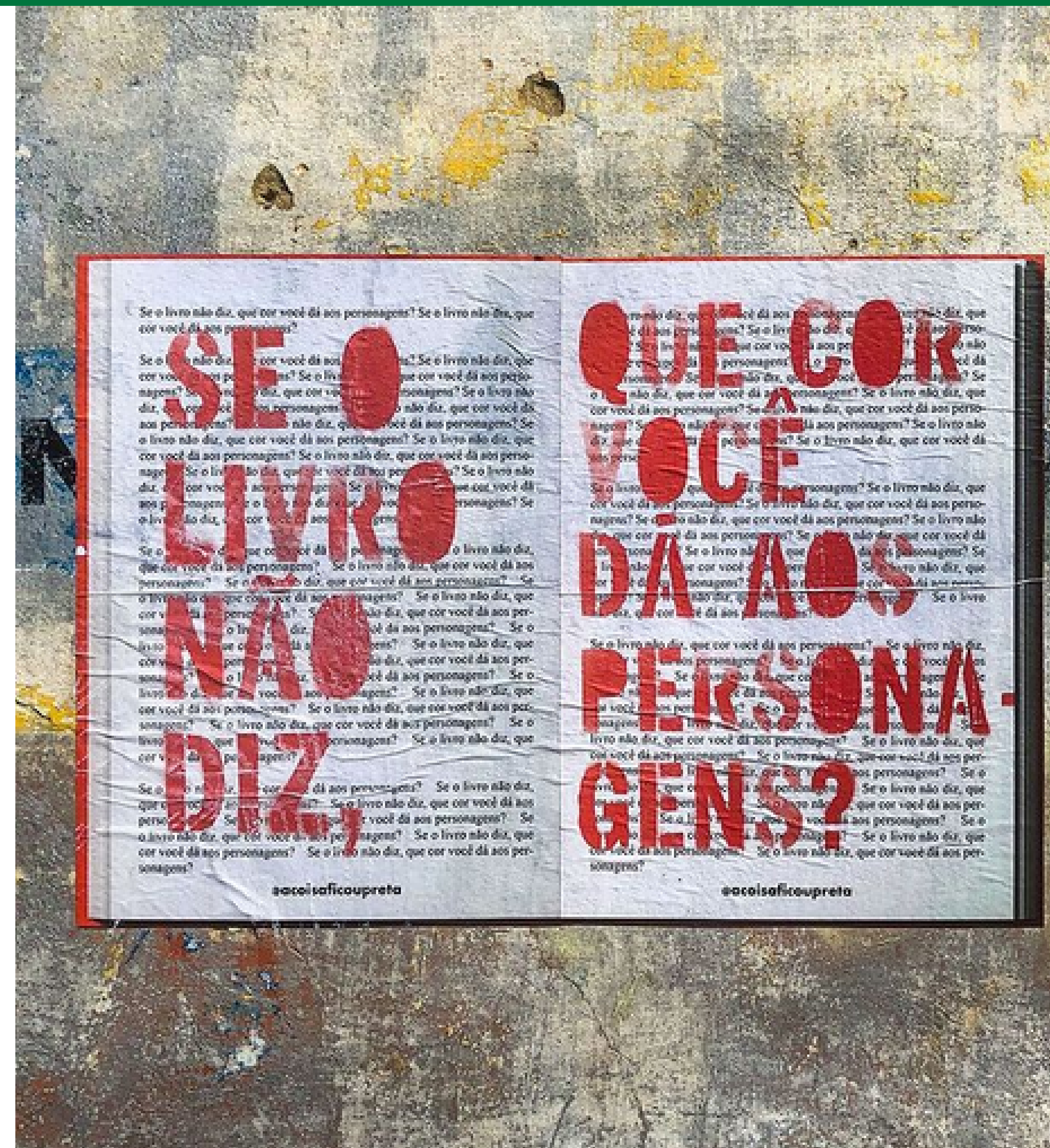
Diversidade & Inclusão

- Ainda que sejam conceitos interdependentes na contemporaneidade, nem sempre eles caminharam juntos.
- A diversidade durante muito tempo foi apagada do que se podia observar socialmente ou entendida como algo que era enaltecido, desde que não implicasse em mudanças.
Não era pensada junto à garantia de coexistência.

Por que essas questões são importantes?

A forma como somos lidos então, nos coloca em funções sociais que não são só diferentes, mas são assimétricas. E o nosso reconhecimento como sujeitos de direito está diretamente relacionado a isso.

Fonte: Instagram do artista Gleyson Borges (@acoisaficoupreta) para o **#QuintasPretas**



- **Efeitos da globalização – mudanças políticas e socioeconômicas**
- **Deslocamento populacional**
- **Explicitação das condições de subalternidade de alguns grupos quando pensamos em cidadania e oportunidade.**

E AS EMPRESAS?

**UM DESTES SANDUICHES FOI FEITO
POR UMA TRAVESTI. QUAL?**



SE VOCÊ NÃO VIU DIFERENÇA, É PORQUE ELA NÃO EXISTE.

A identidade de gênero não interfere na qualidade
ou no resultado do trabalho de ninguém.

**CONTRATE UMA PESSOA TRANS
PARA SUA EMPRESA.**

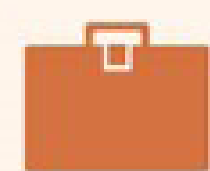


Em que se baseiam as noções de diversidade e inclusão nas empresas?

- Empresas como parte da sociedade e fundamental no processo de movimentação da economia. Esse processo acontece conjuntamente às políticas públicas

A parceria mundo corporativo e empresarial e as políticas se estende para:

- Garantia de mais empregos >> Acesso a serviços e possibilidade de consumo.
- Influência na construção da sociedade, por isso é importante pensar se está contemplando a formação social diversa apresentada.



Mercado de trabalho

Cargos gerenciais
2018

68,6% x 29,9%

ocupados
por brancos

ocupados por
pretos ou pardos



Taxa composta de subutilização (1)
2018

Branca **18,8%**

Preta
ou parda **29,0%**

(1) Soma das populações subocupada por insuficiência de horas, desocupada e força de trabalho potencial.

Pensar a **inclusão** é fundamental para garantir a diversidade na cultura de uma empresa: de nada adianta pensar a diversidade, sem criar meios para torna-la parte do funcionamento cotidiano da equipe.

Fonte: IBGE Educa

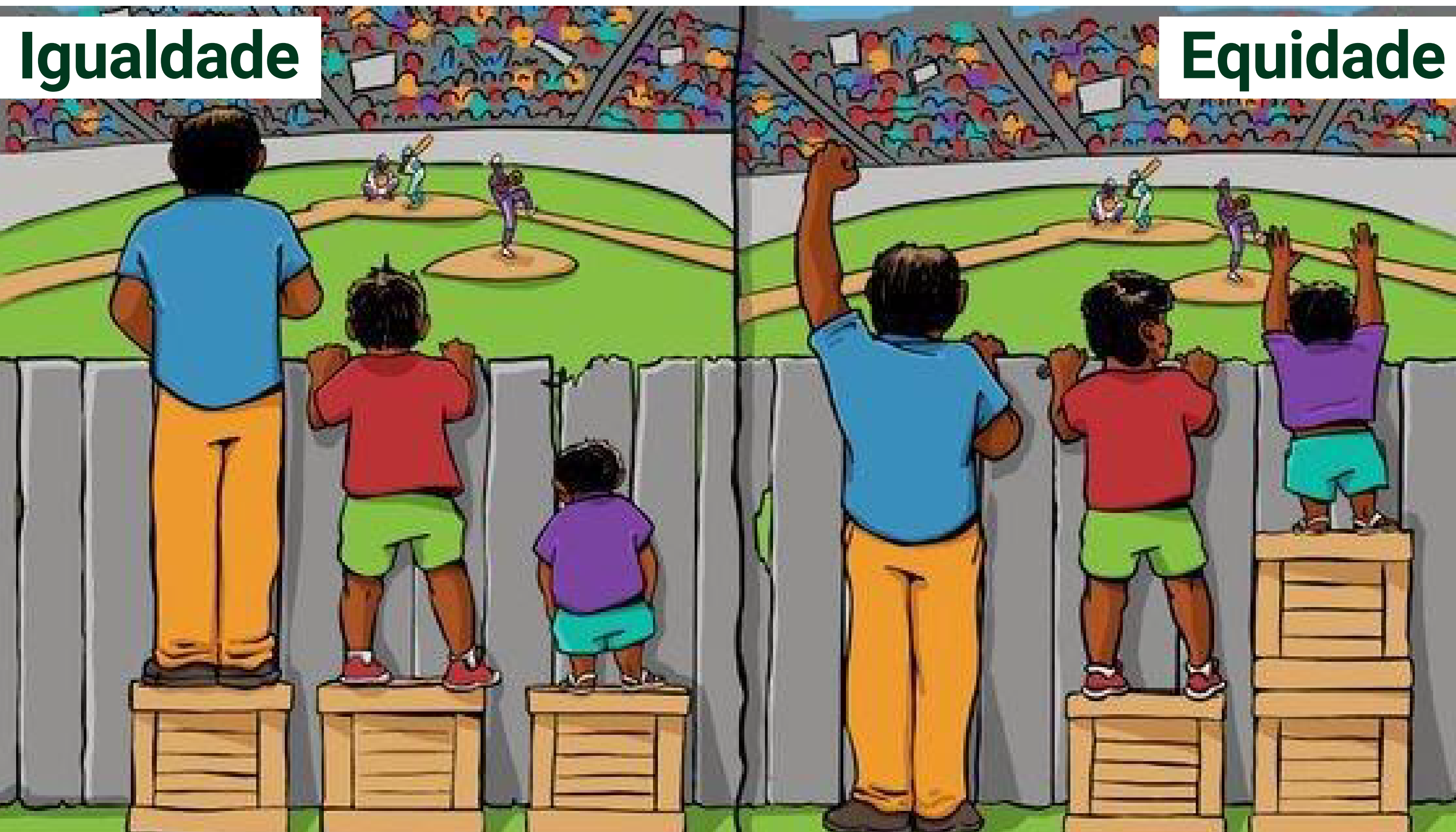


Apostar em **diversidade**, implica em selecionar e valorizar as pessoas colaboradoras não “somente” pelo enquadramento em certos comportamentos ou habilidades e conhecimentos formais.

Fonte: Infográfico produzido pela Estácio com base em pesquisa dos Instituto Ethos e da Revista HSM Management.

É fundamental pensar que no contexto de trabalho, haja métodos e estratégias concretas de inclusão para fazer com que a diversidade funcione.

O que é “Responsabilidade social”?



Quais os benefícios para as organizações?

Pensar inclusão e diversidade pode se configurar como uma forma de garantir lógicas mais equânimes para todos os colaboradores, o que tem como efeitos:

- melhora do clima organizacional – senso de pertencimento;
- diminuição de turnover e da rotatividade de funcionários;
- diminuição de resistência às mudanças;
- garantir perspectivas mais amplas para a resolução de problemas, inovação e criatividade.

Benefícios comerciais: aumento de credibilidade e chance e contratação além de lucro (McKinsey & Company, 2021), uma vez que é uma tendência mundial pensar nesses processos.

Empresas de destaque:





Pilar de diversidade

O score de diversidade é baseado em várias métricas importantes, como diversidade cultural do Conselho, diversidade de gênero do Conselho e a presença de mulheres em cargos de liderança.



Pilar de inclusão

O score de inclusão analisa fatores como horário de trabalho flexível, serviços de cuidados do dia a dia e a presença de funcionários com deficiências.



Pilar de desenvolvimento de pessoas

Esse score é baseado em marcadores de desenvolvimento de carreira, como promoção interna, treinamento de gestão e satisfação do funcionário.



Pilar de notícias e controvérsias

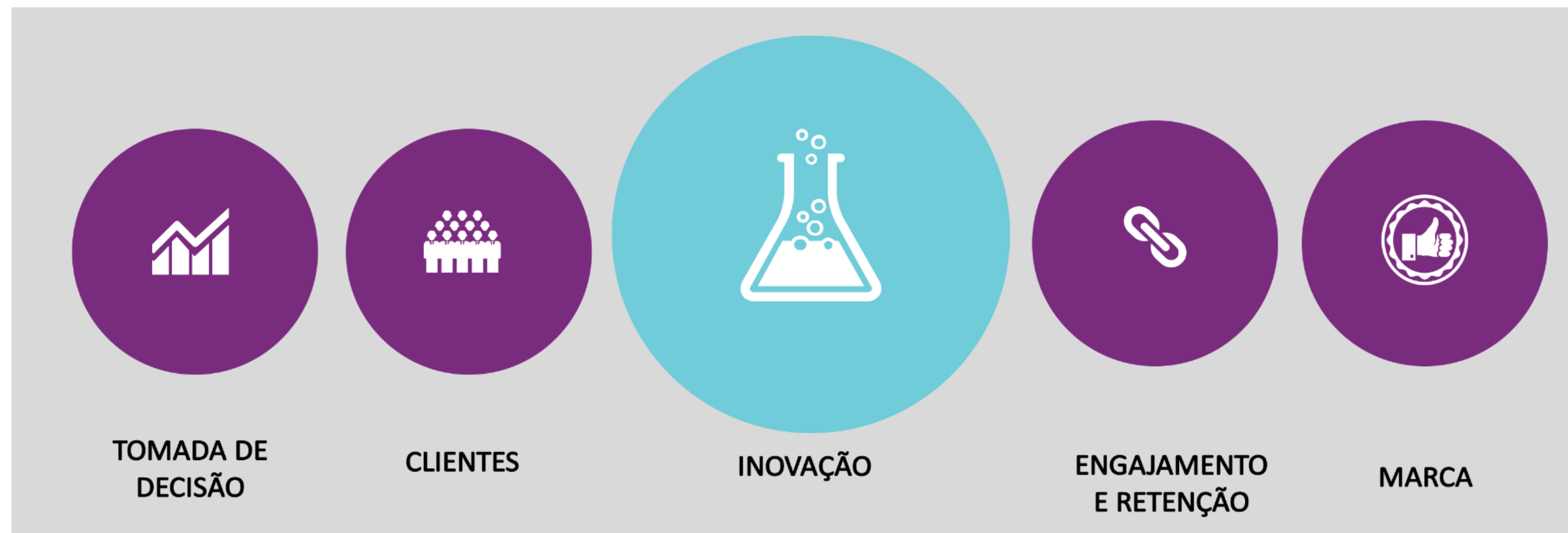
Esse score marca controvérsias sobre o nível de diversidade e oportunidade das empresas e sobre salários ou condições de trabalho.

Ranking de Diversidade e Inclusão (Refinitiv, 2021).

O que é levado em consideração para a categorização das empresas?

Um processo complexo

- O grande desafio das corporações atualmente nesse processo se deve a uma série de fatores que estruturam a nossa sociedade.
- Envolvimento coletivo – Esforço – Tempo – Coerência → Corpo-ação
- Diversidade gera Diversidade





Lógicas de preconceito no contexto empresarial

- Preconceito recreativo – a dor do outro é humor?
- Internet e a lógica do cancelamento
- Investimento que implica em transversalidade



Engajamento



Diagnóstico



Ações



Avaliações

Referência: WEF, 2021.

Diferenças de pensar na AESAS

- A AESAS é um conjunto de empresas que desenvolvem atividades de consultoria e prestação de serviços e estudos para avaliação de questões ambientais, tratando de normas técnicas mas não se restringindo a isso.
- 115 empresas associadas



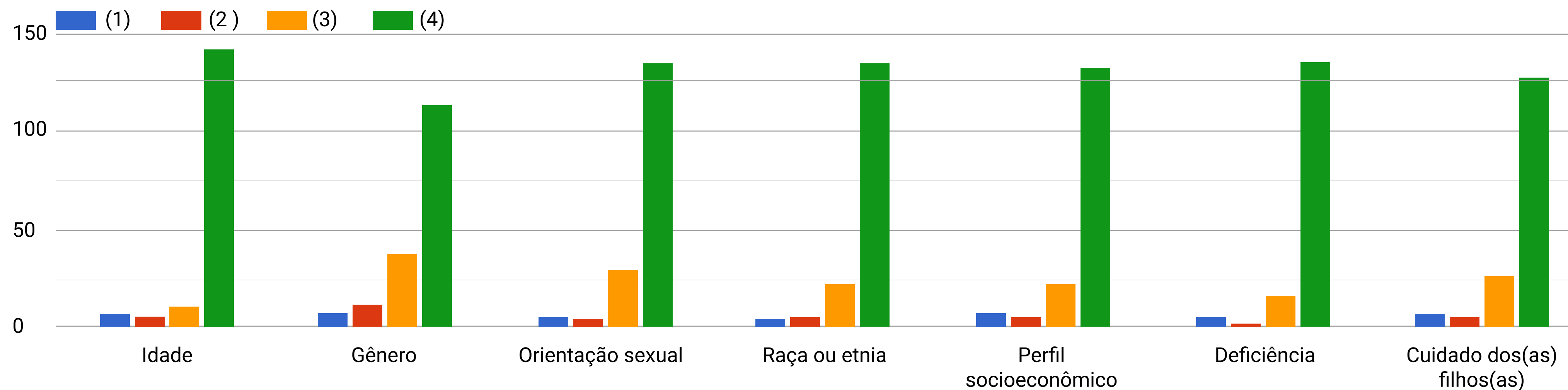
Dados produzidos

171 respostas ao questionário de diversidade da AESAS

- Quase 77% dos respondentes tem entre 18 e 39 anos – o que nos apresenta uma maioria jovem.
- Quanto à escolaridade, 89,5% tem ensino superior completo ou é pós-graduado.
- 63,7% das pessoas que responderam são brancas, sendo os negros 27,5%. Interessante pensar que uma parcela significativa optou por não responder. Talvez isso nos aponte alguns possíveis caminhos importantes.
- 99,4% das pessoas respondentes são cisgêneras, entre estas as mulheres cis são maioria. Outro ponto importante de reflexão.
- Quanto à orientação sexual, 78,4% são heterossexuais.
- * 95,9% não são pessoas com deficiência ou condições diversas.

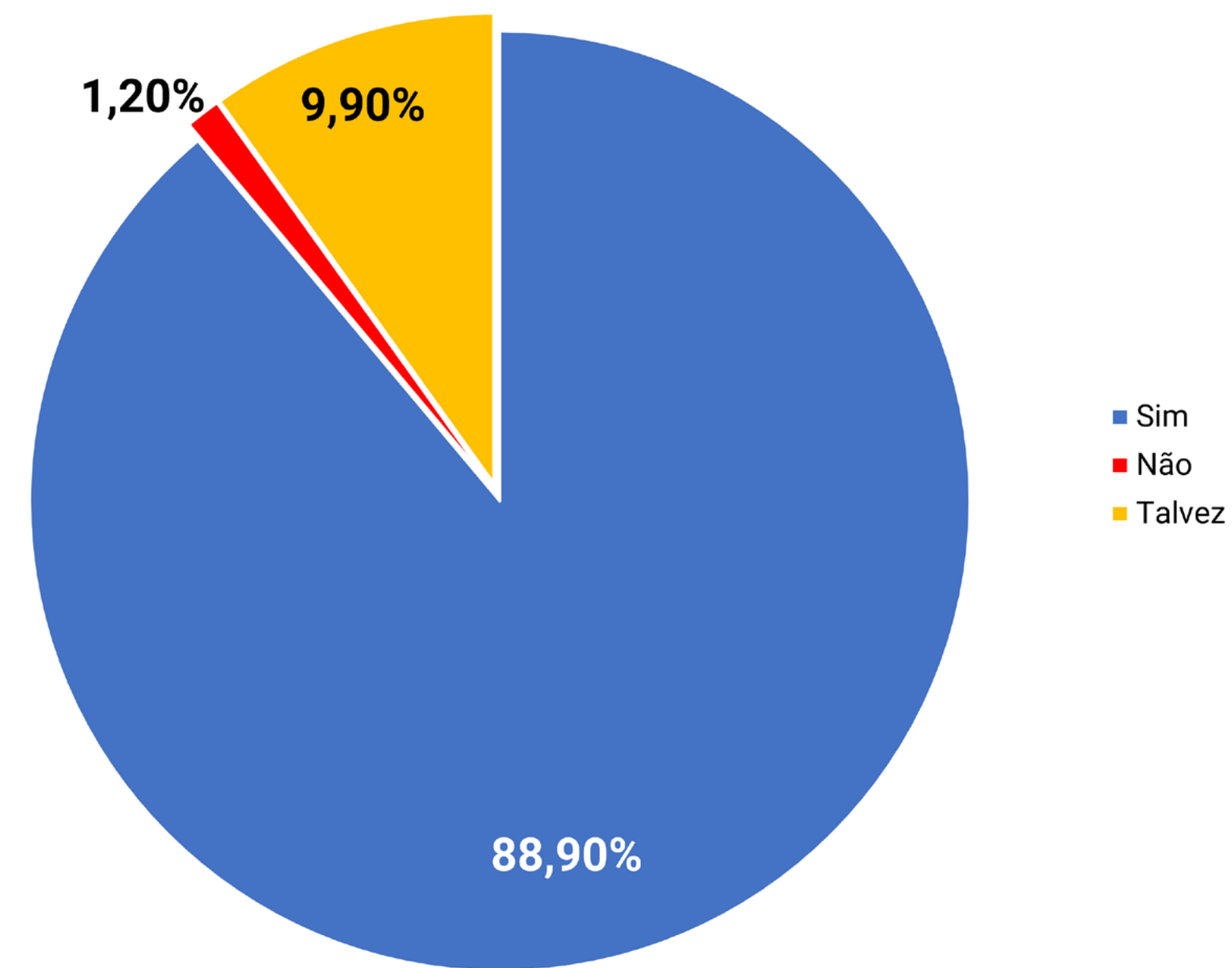
- (1) Influenciou de modo negativo minha carreira.
- (2) Foi motivo de discriminação durante meu trabalho.
- (3) Já observei ou soube de discriminação de colegas no ambiente de trabalho.
- (4) Não influenciou o meu trabalho.

Indique as opções que se aplicam:



Você acha que, em casos de discriminação, o envolvimento das instituições deveria ser mais ativo?

171 respostas



Esses dados já nos apresentam alguns pontos importantes de reflexão, mas podem ser ampliados a fim de uma maior caracterização das pessoas colaboradoras que fazem parte da associação.



Como eu me implico nesse processo?

- Autoconhecimento: como eu identifico diante dos marcadores que foram citados? Quais aprendizados e experiências eu tenho que dizem sobre mim e sobre os outros – não eu?
- Autorreflexão – com quem eu me relaciono no contexto de trabalho e fora dele? Quem eu valorizo? Quem eu rechaço? Essas pessoas tem elementos em comum comigo ou são completamente diferentes?
- Eu estou aberto ao diálogo com aquele que é diferente? Eu estou disposto a reconhecer e me responsabilizar em caso de erros? – sem que isso crie uma hipervigilância, mas passando pela noção de aprendizado.

Lembrando que o processo é novo para todas as pessoas implicadas!

Caminhos possíveis para “diversidade e inclusão” estarem no cotidiano da organização

Por ser um elemento novo, é importante que haja uma lógica de segurança e acolhimento dos colaboradores

- Tornar reais as chances de ingressar na empresa para grupos que são expressivos em termos populacionais, mas minoritários em termos sociais.
- Treinamentos, desenvolvimento de equipe, salários compatíveis, chances de progressão de carreira e realização profissional – pertencimento como base.
- Lideranças atuantes – lembrando que o processo é coletivo e cabe fazer-se exemplo
- Criação de comissões próprias para lidar com o tema.
- Ampliação dos canais de diálogo entre empresa e colaboradores, sem julgamentos preestabelecidos – feedback possível, avaliação do processo e autoavaliação - pessoal e coletiva.
- Não tornar o processo pessoalizado – ele é um processo da corporação.

Referências

- Act!ionAid Brasil.(2020) Reconhecer para erradicar: o impacto das desigualdades de gênero e raça na manutenção de vulnerabilidades. [Grupo de trabalho da Sociedade Civil para agenda de 2030] – Rio de Janeiro: financiamento União Europeia. Disponível em: https://actionaid.org.br/na_midia/actionaid-traca-perfil-das-desigualdades-de-genero-e-de-raca-no-brasil-em-novo-relatorio/
- Brasil, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010 – 2021). Infográficos e dados – projeções e estimativas. [Agência IBGE].
- CNN Brasil (2021) Com isolamento social brasil registra uma feminicídio a cada 6 horas e meia. [online]. Felipe Resk – Estadão conteúdo. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/com-isolamento-social-brasil-registra-um-feminicidio-a-cada-6-horas-e-meia/>
- Instituto de pesquisa econômica aplicada (IPEA); Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021) Atlas da Violência 2021 [dados e escrita Daniel Cerqueira et al.], — São Paulo: FBSP - Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>

- McKinsey & Company, 2022. Women in the Workplace. [pesquisa 2021]. Lean In.
- MISC (2018) Women on boards – Progress report [Morgan Ellis, Meggin Thwing Eastman]. December, MISC [digital].
- OXFAM Brasil; Instituto Data Folha (2021). Nós e as desigualdades: percepções sobre as desigualdades no Brasil. Relatório Publicado em Maio de 2021. Disponível em: www.oxfam.org.br
- P3K Comunicação: Comunicação interna e endomarketing. Brasil, Blog P3K, 2018.
- World Bank (2020) “Human Capital in the Time of COVID-19: The Human Capital Index 2020 Update.” Washington, DC: World Bank.
- _____ (2021) Um cambio de sorte: La pobreza y la prosperidade compartida 2020. Update Spanish Version. Washington DC, World Bank
- World Economic Forum –WEF (2022) Global Gender Gap Report: insight report. Switzerland: WEF.
- _____ (2021). Pathways to Social Justice: A revitalized Vision for Diversity Equity and Inclusion in the Workforce. [In colaboration with Mercer], Devember, Switzerland : WEF.

Muito obrigada!

baarbaragm@gmail.com