Por que discutir diversidade, equidade e inclusão nas Organizações?

Mude com ELAS
Multiatores superando a desigualdade de gênero e raça

cooperação alemã
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

terre des hommes
Apoio à Infância

ação educativa

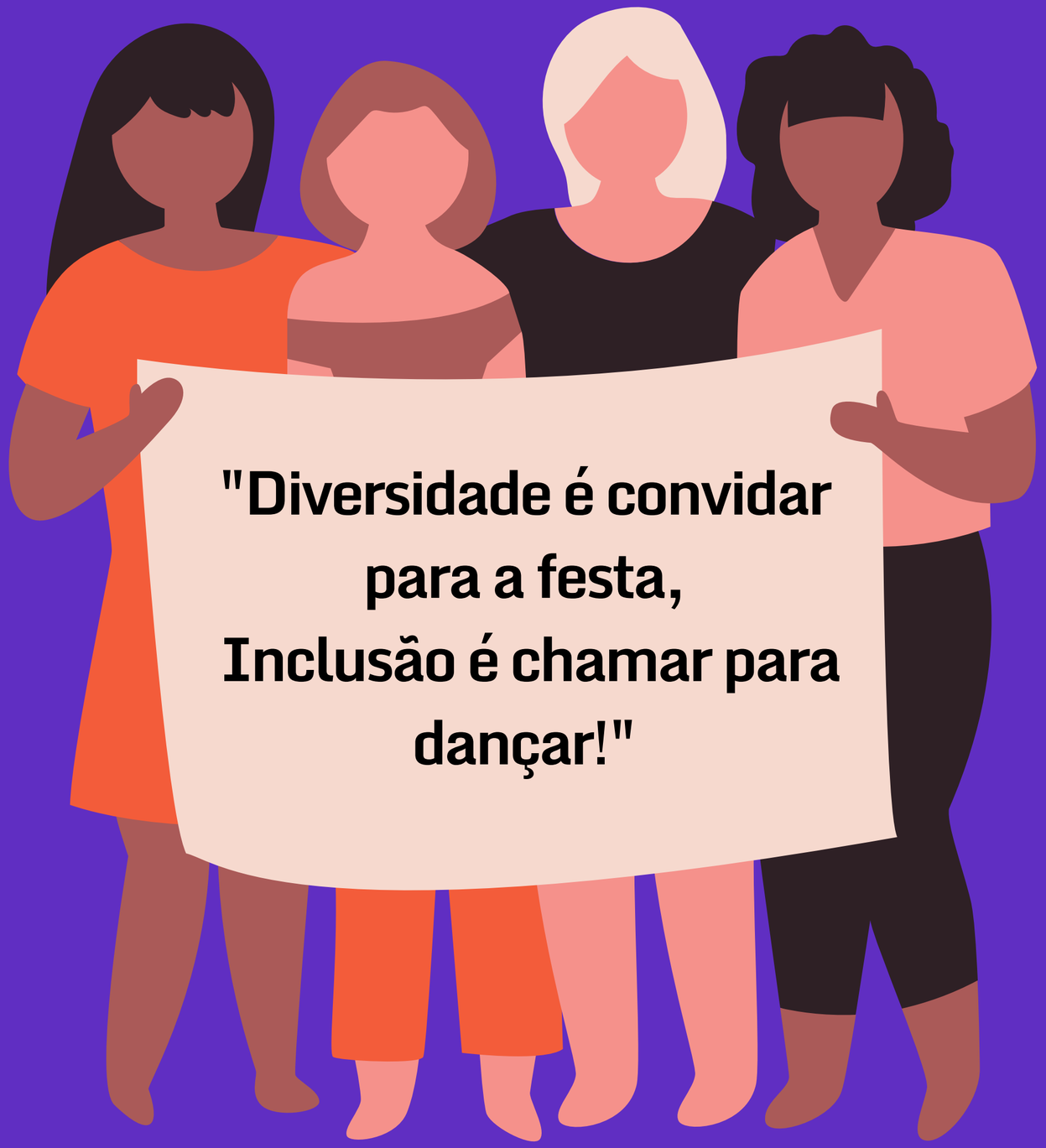
Kinah
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Apresentação

Esse conteúdo faz parte do Programa Mude Com Elas, com o objetivo de refletir e promover acesso seguro para meninas negras dentro do mundo do trabalho e também oportunidades de desenvolvimento e crescimento na carreira profissional.

Pensando que somos 4% de mulheres negras em posição de executivas, como podemos promover a equidade racial nas Organizações. Assim, surge essa iniciativa da Ação Educativa para que possamos refletir e pensar estratégias, bem como ações afirmativas de inclusão.

“As organizações são um campo fecundo para a reprodução das desigualdades raciais. E isto ocorre marcado pelo silêncio e neutralidade. As instituições apregoam que “todos são iguais perante a lei”; e asseguram que todos têm a mesma oportunidade, basta que a competência esteja garantida. As desigualdades raciais persistentes evidenciam que alguns são menos iguais que outros. Mas sobre isso há um silêncio.” Cida Bento


"Diversidade é convidar
para a festa,
Inclusão é chamar para
dançar!"

O que é diversidade?

Trazendo a definição do dicionário, o conceito de diversidade é “um substantivo feminino que caracteriza tudo aquilo que é diverso, que tem multiplicidade”, ou seja, é tudo aquilo que apresenta pluralidade e que não é homogêneo.

Dentro do contexto social, podemos afirmar que diversidade é a convivência de indivíduos diferentes em relação à etnia, orientação sexual, cultura, gênero etc., em um mesmo espaço.

É uma busca por integrar grupos diferentes em um mesmo ambiente, tendo em mente a pluralidade, por exemplo, que raramente é representada nos espaços, principalmente em ambientes corporativos e em posições de lideranças.

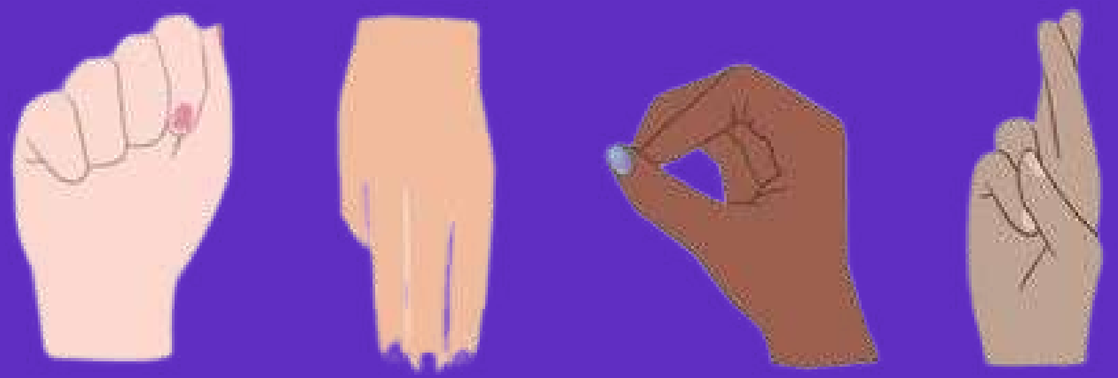
Podemos considerar um time diverso quando ele é composto por pessoas com repertórios, origens e vivências distintas. Todos esses atributos são relacionados a maneira como a sociedade lida e interage com cada pessoa. Um grupo de pessoas diversas tende a ter ideias diferentes justamente pela variedade dos seus repertórios. Consequentemente, as ideias têm mais potencial de inovação, afinal um número maior de possibilidades são colocadas na mesa.

O que é inclusão?

Quando falamos de inclusão, estamos nos referindo que percebemos que existem uma multiplicidade de pessoas, tratar todes da mesma forma e garantir que tenham acesso às mesmas oportunidades.

A partir da inclusão, garantimos que as pessoas diversas se sintam seguras de todo preconceito e acolhidas no ambiente de trabalho.

Uma ação de inclusão é quando uma empresa garante que toda sua infraestrutura tem acessibilidade para pessoas com deficiência. A inclusão envolve permitir o livre acesso de pessoas, além de garantir que todas, todos e todes se sintam à vontade para compartilhar seus pensamentos, sugestões e agir de acordo com suas personalidades.



O que é equidade?

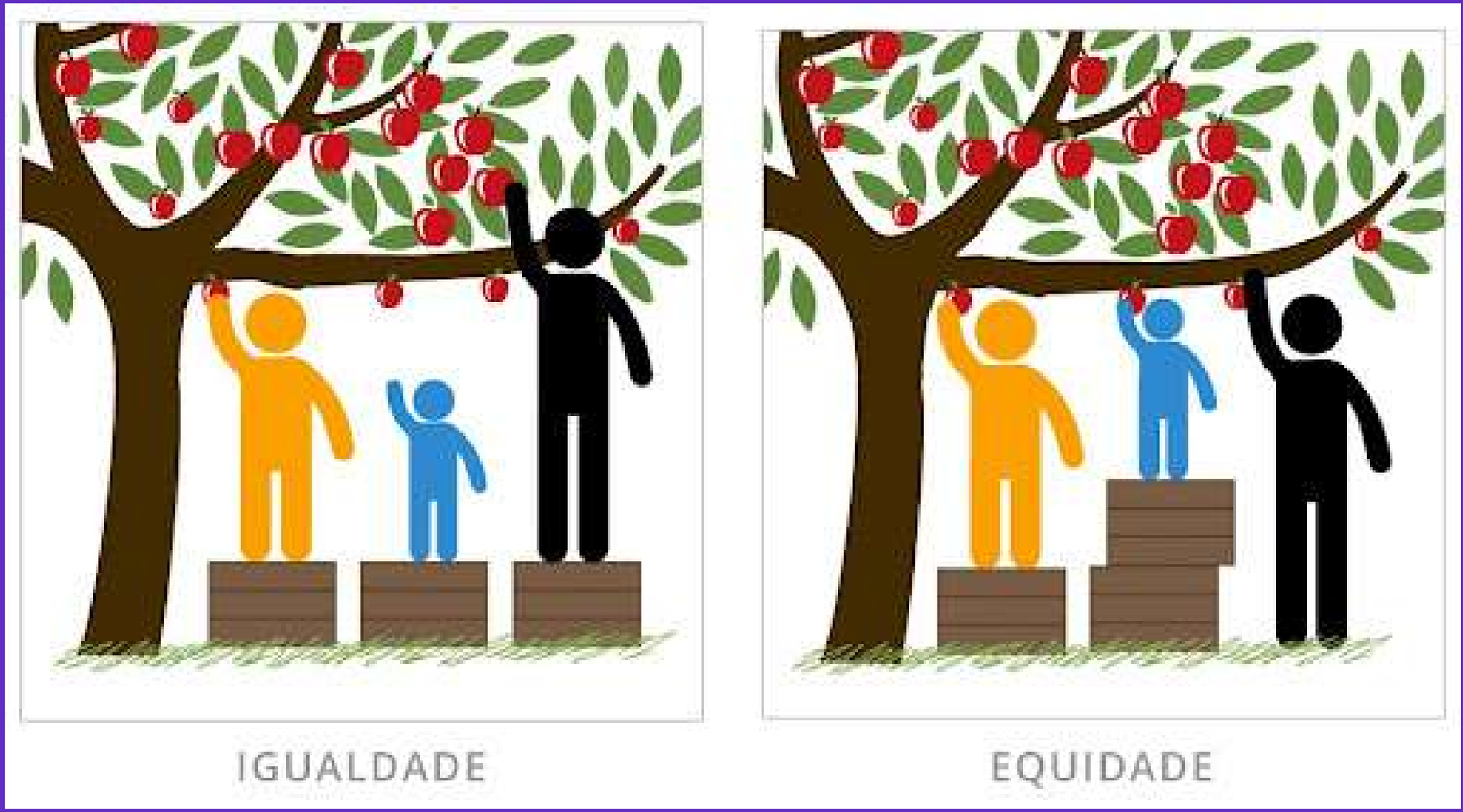
A equidade, reconhece que não somos todos iguais, que nem todos começamos do lugar e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”.

É dar às pessoas o que elas precisam, de modo que, assim, todes tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades. Isso significa dar mais para quem precisa mais, de forma proporcional e adequada às suas circunstâncias.

A equidade é o fator determinante para que uma organização seja realmente diversa e inclusiva.

Um exemplo de ação de equidade é a realização de um Programa de Mentoria para mulheres negras. Isso porque, tradicionalmente no mercado de trabalho, os homens e mulheres brancas recebem muito mais suporte de mentores informais, com mais possibilidade de ampliação de sua rede de networking, bem como toda infraestrutura da sociedade para que possam avançar em suas carreiras profissionais. Dessa forma, um Programa de Mentoria percebe essa diferença de tratamento frente a uma situação concreta e oferece para essas mulheres a possibilidade de nivelamento de apoio que as pessoas brancas já receberam informalmente.

Para que a diversidade torna-se verdadeiramente inclusiva, precisa de equidade. Sem a equidade, não apenas corre o risco de nunca se mover para o acolhimento e apreciação de todos, mas também o risco de retroceder no progresso que já foi realizado.



Alguns riscos que corremos quando a diversidade não é trabalhada para se tornar inclusão:

- Ter pessoas diversas que são pressionadas a se encaixar no padrão de comportamento e ideias para serem ouvidas;
- Ter colaboradores que não tem todo o seu potencial estimulado ou reconhecido porque estão presos a uma estrutura fixa de trabalho que não conversa com vidas pessoais;
- As pessoas simplesmente irem embora.

A diversidade, equidade e inclusão devem formar uma conversa que nunca se encerra. Sempre podemos ser mais diversos, sempre podemos ser mais inclusivos e sempre podemos pensar em estruturas e processos mais equânimes que permitam isso.

Como promover a equidade no ambiente corporativo?

- Sensibilizar as equipes
- Formar lideranças inclusivas
- Equiparar salários e estimular protagonismo feminino
- Realizar programas de desenvolvimento para grupos minorizados
- Criar comitês de diversidade e/ou grupos de afinidade

Manifesto

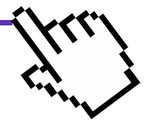
Wunderman Thompson Brazil construiu um manifesto e divulgou para todos os stakeholders, reafirmando seu compromisso com a diversidade perante toda a sociedade

Assista no Youtube

Ações afirmativas é reparação histórica!

Quando aconteceu a “falsa” abolição em 1888 foi construída pelo sistema várias barreiras para impedir que a população negra que foi escravizada de alcançar e acessar alguns espaços e direitos. E quando trazemos para os dias atuais, podemos dizer que as políticas de ações afirmativas são mecanismos de reparação histórica, para grupos marginalizados e injustiçados ao longo de décadas, que tem seu foco principalmente na educação e no mundo do trabalho, apostando nessas políticas como formas de se diminuir as desigualdades raciais do nosso País.

Recomendamos o podcast do Projeto Querino



O modelo societário brasileiro é herdado da escravidão, tanto o modelo cívico cultural e politico. A escravidão marcou território, marcou espíritos e marca ainda hoje as relações sociais deste pais. (Milton Santos)

As empresas precisam ir além das obrigatoriedades legais, sendo socialmente responsáveis, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da sociedade, contribuindo para a distribuição da riqueza, através das oportunidades.
Construir ações afirmativas é implantar políticas, ações, que almejam a equidade de oportunidades para mulheres, negros, pessoas com deficiência, população acima dos 50+, populaçao LGBTQI+.

A Ação Educativa sistematizou seu acumulo no debate de enfrentamento ao racismo e disponibilizou o material para que outras organizações, pessoas, corporações possam refletir, se inspirar e atuar no tema.

Cartilha de Combate ao Racismo Institucional

Considerações finais

É importante repensar as práticas tradicionais que acontecem desde sempre nas Organizações e não fugir da responsabilidade. Para além das falas, é importante a AÇÃO, iniciativas que verdadeiramente promovam a inclusão e combate às desigualdades entre os grupos que são minorizados.

Não basta apenas proporcionar um processo seletivo para contratar os grupos que são minorizados em posições mais operacionais/júniors se a Empresa segue contratando os mesmo para ocupar as maiores posições de lideranças do negócio.

Todas as empresas devem ter o compromisso de promover oportunidades iguais, tratamento justo e respeitoso para todas, todos e todes.

Material Complementar:

- Cida Bento - a diversidade faz bem para todo mundo - Believe.Earth
- Podcast Carreiras Diversas - EP2 - Pessoas Negras -https://fesagroup.com/
- Diversidade, Equidade e Inclusão são pautas obrigatórias no mercado de trabalho - institutodelongevidademag.org
- Diversidade, equidade e inclusão nas empresas. Por que isso é importante agora? - https://forbes.com.br
- Diversidade, Equidade e Inclusão - Canal do YouTube Paulo Herrmann
- Cida Bento sobre diversidade nas empresas: "Bom caminho é estipular metas"... - uol.com.br