

ingenico
aWorldlinebrand

Diversidade é um termo bem amplo, que podemos olhar por várias lentes. Além de todo aspecto social inerente ao conceito, com diferentes lutas ao redor do mundo por direitos iguais, esse termo tem aparecido também em muitas discussões no ambiente corporativo ultimamente, e nós acreditamos que ela é uma peça fundamental quando falamos em inovação.



Conforme pesquisa do Center For Talent Innovation, as empresas que valorizam as diferenças são aquelas com melhores índices de retenção de talentos, além de entregar os melhores resultados. Isso porque abraçar a diversidade significa abraçar um ambiente altamente propício para o processo de ideação, o que, conseqüentemente, eleva a criação de soluções valiosas.

Mas afinal, o que é diversidade? Que tipos existem e por que temos que falar delas?

Preparamos esse material com o objetivo de trazer o tema para nosso dia-a-dia. Para que a diversidade seja bem aproveitada, é essencial que todos e todas conheçam seus tipos, conceitos, maiores dificuldades e, claro, a relação disso tudo com o negócio.

Note que: Por fim de abranger todas identidades de gênero, sejam binárias ou não, trocamos a utilização dos artigos “a” (feminino) e “o” (masculino) por “e” (neutro).

Portanto:

TODES

leia todos e todas

RESPEITADES

leia respeitados e respeitadas

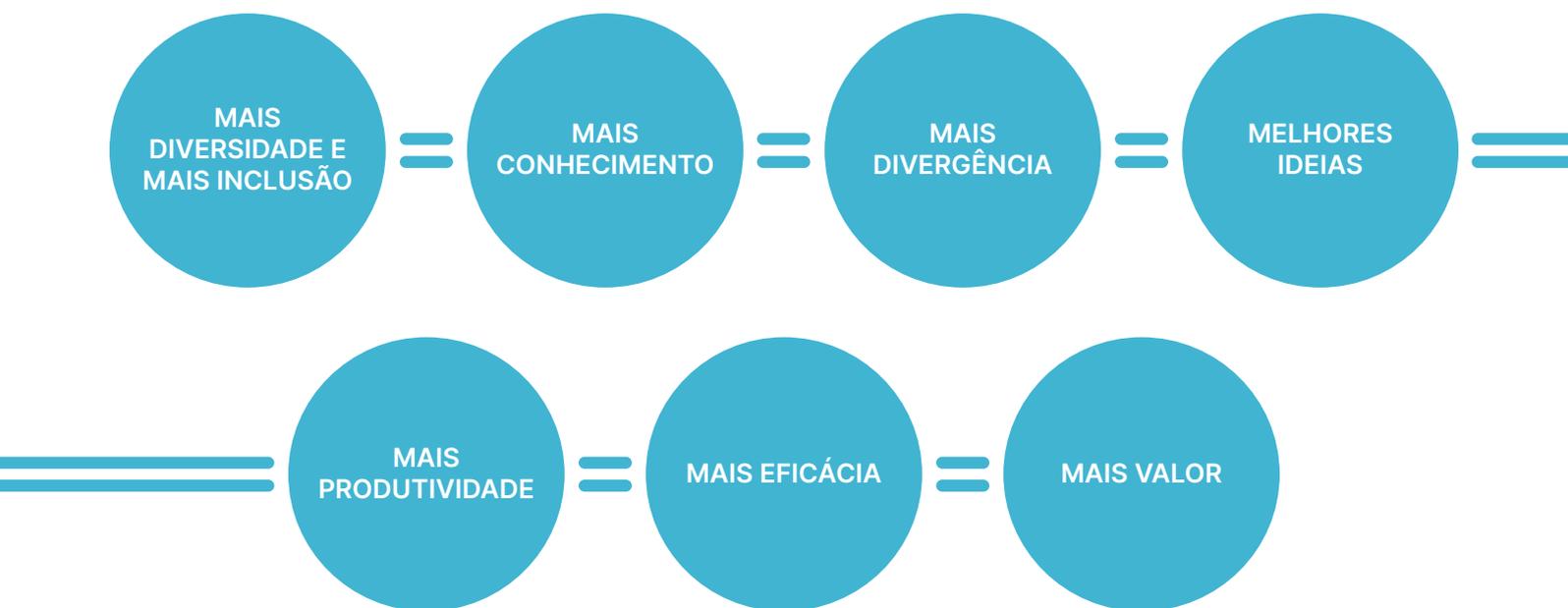
De forma resumida, a diversidade possui 2 dimensões: a diversidade inerente e a adquirida.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

Significa que há características que nos tornam diferentes a partir do nosso nascimento, sendo por isso inerentes, como nossa geração, nacionalidade, raça e etnia. Já a diversidade adquirida diz respeito às características que vamos adquirindo ao longo da nossa vida, como nossa cultura, hábitos, influência familiar e educacional, experiências pessoais, habilidades, etc.

Ambas diversidades, quando combinadas, resultam em seres humanos extremamente plurais, com vivências completamente diferentes. Consequentemente, povoar empresas e outras organizações com todas essas diferentes perspectivas acaba resultando em um ambiente muito mais positivo, horizontal e criativo.

A mesma pesquisa citada anteriormente revela que colaboradores dessas empresas são 70% mais propensos a ver sua organização entrar em um novo mercado e 45% mais propensos a ver sua organização ampliar seu market share.



Ou seja, além da questão de respeito aos direitos humanos e códigos de ética existentes na Ingenico, percebemos que fomentar a diversidade e inclusão acaba por ter um impacto positivo no business!

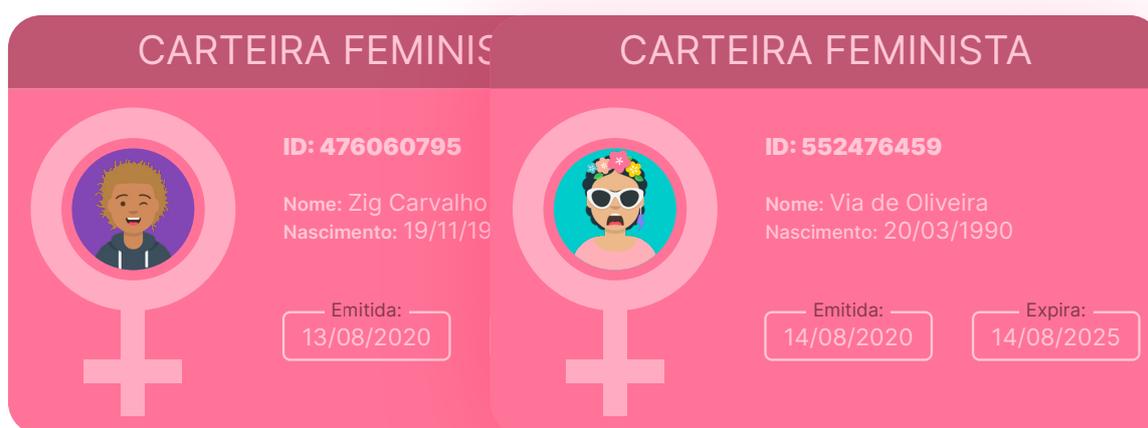
TIPOS DE DIVERSIDADE

Conforme mencionamos anteriormente, as diversidades têm origens variadas, podendo ser caracterizada por elementos que nos acompanham desde o nascimento ou que foram adquiridos com o passar de nossas vidas. Algumas dessas diversidades não apresentam preconceitos consolidados nem representam grandes empecilhos para a inclusão de seus representantes. Porém, existem alguns fatores diferenciados que fazem com que pessoas sejam discriminadas, excluídas – e até mesmo vítimas de violência.

DIVERSIDADE DE GÊNERO:

Por muito tempo, as mulheres tiveram seus direitos negados ou subjugados a uma figura masculina tida como superior. Muito avançamos nesse aspecto, sobretudo devido ao movimento político e social conhecido por Feminismo, mas as mulheres ainda convivem com diversos resquícios – alguns sutis, outros muito graves – do machismo

Feminismo não é o contrário de Machismo! Machismo é um aspecto estrutural da nossa sociedade que direta ou indiretamente estereotipa e diminui a figura feminina, garantindo a ela menos direitos e oportunidades. O Feminismo é um movimento político estruturado que luta pela igualdade de direitos e deveres entre as pessoas, sejam elas homens ou mulheres.



“Não sou feminista, mas acho que mulheres e homens deveriam ser iguais! Afinal, somos todos humanos. Acho que sou humanista!” Na realidade, estamos apenas utilizando erroneamente o termo humanista. Temos uma novidade: você é – sim – feminista!

Importante citar que machismo se refere a extremos como violência doméstica e feminicídio, mas não só! Muitas ações aparentemente “inocentes” contribuem para o perpetuamento do pensamento misógino. No ambiente de trabalho, se atende ao modo como trata mulheres!

Nem toda mulher almeja ser mãe! Ao entrevistar uma profissional não questione sobre “quem cuidará das crianças?” “mas e a licença maternidade?”. É machismo inferir que mulheres nascem com instinto materno e serão mães em algum momento. Algumas não querem. Algumas não podem. Algumas, sim, querem, mas dividirão igualmente as responsabilidades sob a criança com o parceiro (ou parceira!)

Você, homem, pense, qual foi a última vez que alguém te tratou como se sua performance no trabalho fosse inferior por você ser pai?

As mulheres no seu escritório recebem o mesmo quando realizam o mesmo trabalho que um homem? Bom! Mas a realidade do todo ainda está distante disso. Pesquisas indicam que mulheres com mesma função e escolaridade possuem remuneração inferior a seus pares homens.

Quando alguma mulher assume uma postura mais assertiva ou irritada (afinal, todos seres humanos podem se irritar em algum momento) você faz comentários sobre “TPM”?



É importante comentar que o Machismo também prejudica os homens. A ideia machista de masculinidade acaba por projetar padrões irreais e repressivos para os homens, que são desestimulados a demonstrar emoção, sensibilidade e carinho. Isso traz diversos malefícios para os homens, que também são bem vindos na busca por relações saudáveis e equitárias entre os gêneros.

DIVERSIDADE ÉTNICA E RACIAL

Etnia é o nome dado a coletividade de indivíduos que se identificam socioculturalmente entre si. É uma identidade cultural, muitas vezes associada também a características fenóticas específicas (cor da pele, traços...)

O Brasil possui uma população com origens etimológicas bem diversificadas, oriundas de uma miscigenação iniciada já em nossa colonização e intensificada por ondas migratórias. Historicamente, porém, notamos disparidade na inclusão social desses grupos. Enquanto a ascendência europeia, por exemplo, é valorizada, a cultura negra e/ou indígena encontra tratamentos bem diferentes.

O racismo no Brasil é uma realidade, afetando, de modos diferentes, a população negra, indígena e asiática. O preconceito, a imposição de estereótipos e de barreiras sociais é uma dura realidade compartilhada por esses grupos.

Para nos certificarmos disso, basta observar a pobreza de representatividade indígena e negra nos ambientes corporativos e acadêmicos, por exemplo

- Em um país latino de população originalmente indígena, não te estranha não conviver com nossos nativos? O que aconteceu com eles?
- Quantos colegas de trabalho negros você tem?
- Quantas vezes você ouviu comentários que estereotipavam a cultura de povos asiáticos? (Inclusive dizendo que são todos iguais)

A culpabilização conspiratória acerca da China na pandemia de COVID-19 e os protestos contra a violência policial com o George Floyd são exemplos muito atuais dessas dificuldades.

Nossa cultura foi construída de forma segregacionista e cabe a nós, hoje, reparar esse processo, nos atentando ao racismo velado que circunda nossas estruturas sociais.

Diversos termos em nosso vocabulário, por exemplo, acabam sendo ofensivos para a população negra. Conheça alguns:

“Lápis cor de pele” - Pele de quem? Utilizar esse termo acaba por invisibilizar as diversas cores de pele que temos, reforçando a supremacia branca.

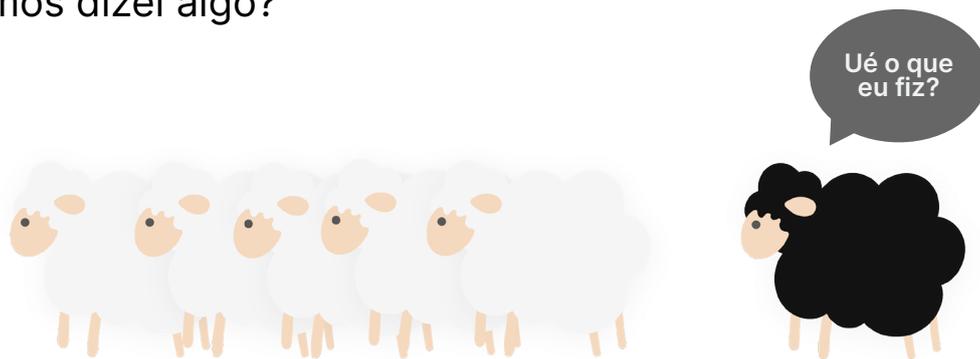
“Denegrir” - Você sabia que essa palavra quer dizer “tornar negro”? Que tal usarmos “difamar?”

“A coisa ta preta!” - Quando estamos com grandes problemas, mas se a “inveja for branca” ai não é tão grave assim.

“Criado mudo” - Esse termo faz referência a uma função de trabalho escravo, onde as pessoas negras eram obrigadas a ficar ao lado da cama.

“Feito nas coxas” - Esse termo surgiu no período colonial. Na qual as telhas eram moldadas nas coxas dos escravos.

“Mercado negro”, “magia negra”, “lista negra” e “ovelha negra” ... precisamos dizel algo?



DIVERSIDADE LGBTQIA+

Heteronormatividade é o nome dado ao pensamento de que todos homens se relacionam, ou desejam se relacionar, com mulheres, e vice versa. A realidade é bem distante disso! A afetividade, assim como a sexualidade, possui diversos espectros e modos de se expressar. A sigla LGBTQIA+ sintetiza esses modos e configura um dos movimentos mais atuais na luta por direitos e inclusão.



LÉSBICA:

Pessoas identificadas como mulheres que mantêm relacionamentos amorosos exclusivamente com outras pessoas identificadas como mulheres;

GAY:

Pessoas identificadas como homens que mantêm relacionamentos amorosos exclusivamente com outras pessoas identificadas como homens;

BISSEXUAIS:

Pessoas que, independentemente do gênero com que se identificam, mantêm relacionamentos amorosos com qualquer um dos outros gêneros;

TRANSEXUAIS, TRANSGÊNERO E TRAVESTI:

Pessoas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascer e que, por isso, transicionam para um outro. Esse processo pode vir acompanhado de intervenções hormonais/cirurgias (xxx) ou não;

QUEER:

É o nome dado a pessoas que, por alguma razão, não se encaixam no padrão binário de gênero projetado pela sociedade. Por muito tempo, a palavra serviu como forma de ofensa e repressão, sendo, após associada a causa LGBT, um símbolo de luta e resistência, numa tentativa de resignificação;

Não é a biologia quem define as características “femininas” ou “masculinas”. Foi um processo cultural, histórico e social que fez isso

INTERSEXUAIS:

Uma pessoa que nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual que não parece corresponder às definições típicas de mulheres ou homens.

ASSEXUAL / ALIADOS:

É a falta de atração sexual a qualquer pessoa, ou pouco ou inexistente interesse nas atividades sexuais humanas. Pode ser considerada uma orientação sexual ou a falta de uma.

+

Representação da pluralidade do espectro de gênero, afetividade e relacionamentos.

Diferentes expressões da afetividade, culminam em diferentes tipos de relacionamentos que podem gerar diferentes configurações familiares!

DIVERSIDADE RELIGIOSA

Assim como há diferentes etnias culturais, há diferentes hábitos e diferentes práticas religiosas. Todas fés são bem vindas em um ambiente verdadeiramente diversificado, até mesmo a ausência de uma crença!

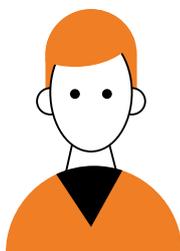
A liberdade de culto e a tolerância religiosa são bases essenciais no respeito de diferentes culturas.

DIVERSIDADE DE GERAÇÃO



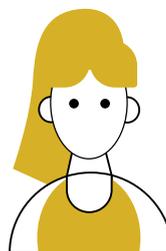
Baby Boomers

Entre 1945 - 1960



Geração X

Entre 1960 - 1985



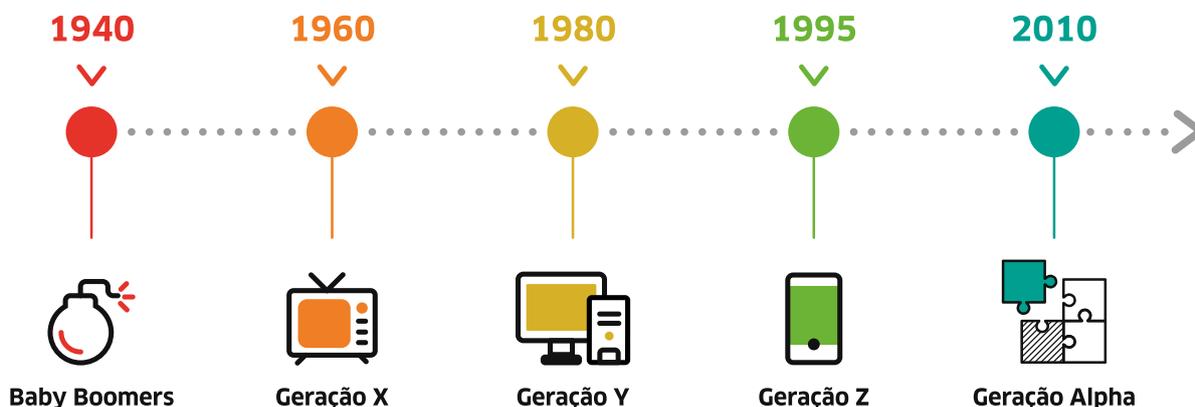
Geração Y

Entre 1980 - 1995



Geração Z

Entre 1995 - 2010



Diferentes faixas etárias com diferentes visões de como se relacionar com a sociedade, tecnologia e modos de trabalho, todas convivendo simultaneamente! Parece caótico, mas – desde que respeitades – todes possuem insights valiosos para a construção de negócios valiosos!

Incluir as diferentes gerações e senioridades significa não criar estereótipos ou preconceitos e, sim, estar aberto para o valor que essa interação pode trazer.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OUTRAS DESABILIDADES

Diferentes indivíduos possuem diferentes necessidades e limites fisiológicos. Ser uma empresa inclusiva também significa investir em acessibilidade e inclusão de pessoas com condições físicas ou mentais diferentes das tida como “normais”, além de adotar postura empática para com todos os colaboradores.

Hoje, sabe-se que deficiências não são argumento para excluir pessoas de processos seletivos (desde que considerados aptos pela Medicina Ocupacional), sendo vetada qualquer tipo de discriminação e capacitismo!

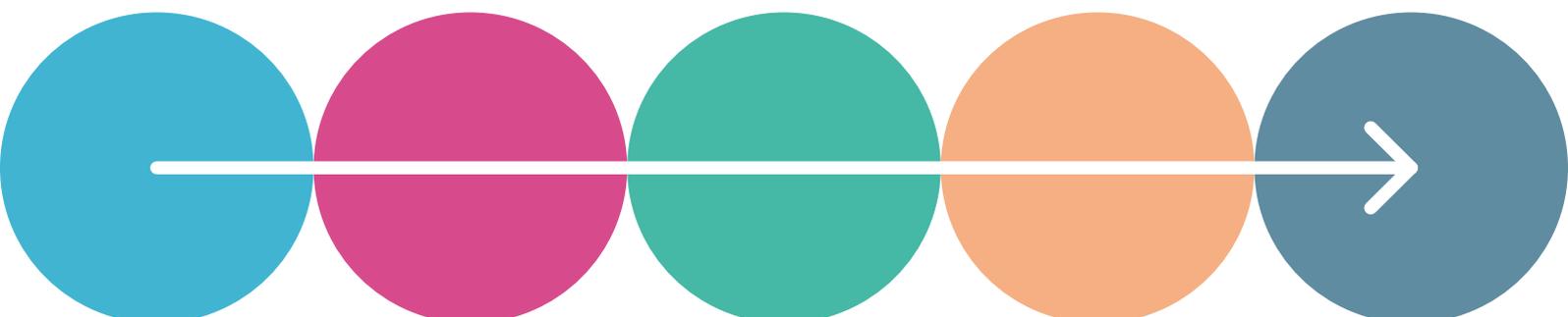
DIVERSIDADE DE BACKGROUND

A combinação de nossas experiências, percepções e vivências configura por si só uma diversidade. Times que aproveitam essa pluralidade de backgrounds costumam ser mais criativos, eficazes e receptivos.

Quando desejamos criar Inovação, devemos evitar ao máximo criar equipes com backgrounds (formação, experiências, skills, hobbies) muito semelhantes. A heterogeneidade dos grupos é um princípio importante para que possamos entender eficientemente as dores dos clientes.

Quanto maior desejamos ocupar do mercado, mais diversificados desejamos que sejam nossos clientes. Ou seja, faz sentido que as pessoas responsáveis por criar as soluções tenham também essa mesma diversificação. Assim, evitamos criar produtos e serviços que atendam somente um nicho da sociedade, além de nos tornamos mais assertivos no atendimento desses clientes.

Representatividade corporativa é ferramenta de negócios!



BOAS PRÁTICAS

1

Não fazer e não incentivar piadas cuja base do humor sejam estereótipos. Se seu humor deixa alguém desconfortável, não é tão engraçado assim.

Não faça perguntas ou comentários constrangedores sobre características ou comportamentos dos seus colegas de trabalho.

2

3

Evite generalizar e subentender coisas que não foram ditas.

Não se cale diante de situações de assédio moral ou sexual. Quando alguém se posiciona em situações de injustiça, o mundo se torna um pouquinho melhor!

4

5

Se atente a suas falas, evite termos racistas, misóginos e capacitistas

6

Caso seja um(a) gestor(a) buscando novos(as) membros para o time, certifique-se de que há representatividade nos seus candidatos e sempre entreviste com a mente aberta! Dê oportunidades para grupos socialmente vulneráveis e revise seus próprios vieses e preconceitos.

Nunca diminua uma dor ou vivência pelo qual você não passou. Mulheres devem definir o que é machismo, pessoas LGBTQIA+ devem definir o que é LGBTfobia. Se atentar a lugares de fala é essencial para gerar respeito e inclusão.

7

8

Olhe sempre ao redor e se pergunte “Há nessa sala alguém mais adequado a defender essa causa do que eu?” se sim, dê a oportunidade para a pessoa falar. Se não, ai sim, você tem a obrigação de falar e defender direitos, mesmo que não seja seu lugar de fala.

Seja um aliado na construção de um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo.

9

10

Busque ativamente entender seus preconceitos e desconstruir seus estigmas a cada dia. Não é vergonha admitir que existem coisas a melhorar. Tódes tiveram uma criação estruturalmente racista/machista e, em diferentes níveis, possuem questões internalizadas para resolução.

- Errou? se desculpe
- Aprendeu? Não repita

Contribua para a quebra de um ciclo opressor, mesmo que o oprimido não seja você!