

DIVERSIDADE

viéses
inconscientes



e o mundo
corporativo

ingenico
aWorldlinebrand

O que você encontrará por aqui

- 1 Introdução: Por que precisamos falar sobre viéses inconscientes?
 - 2 Viéses inconscientes e o mundo corporativo
 - 3 O que eu posso fazer com isso?
Tipos de viéses
 - 4 Identificar para ressignificar
 - 5 Como podemos colaborar?
Boas práticas
-

Por que precisamos falar sobre vieses inconscientes?

Ao longo de nossas vidas somos todos impactados diretamente por diferentes costumes, crenças, cultura e privilégios. Essas crenças são moldadas por muitos outros fatores, como: família, sexo, educação, orientação sexual, religião -entre outras- e baseado nelas, de forma automática (e não consciente), fazemos julgamentos em relação às pessoas que são diferentes do que estamos acostumados, podendo muitas vezes tomar alguma atitude precipitada.

Essas atitudes e pensamentos estão diretamente conectados à exclusão de grupos minorizados e às discriminações de classe, gênero, orientação sexual, de pessoas com deficiência, refletindo diretamente nos nossos ciclos sociais e principalmente, no trabalho.

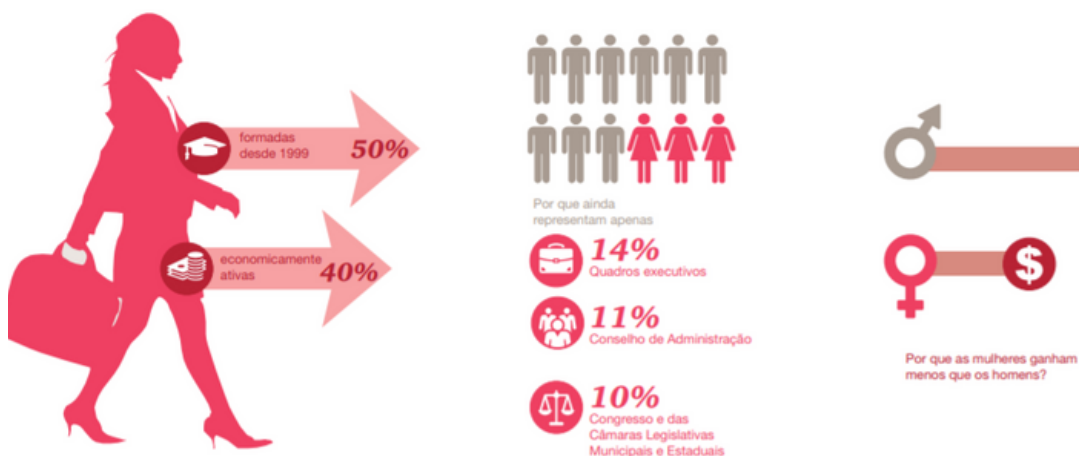
Viéses inconscientes e o mundo corporativo

Não é surpresa que o mundo corporativo é um reflexo das consequências desse tipo de atitude e muitas vezes atrapalham nosso desenvolvimento pessoal e intervém no modo como construímos as nossas relações profissionais. Além de atrapalhar a contratação e fomentar a exclusão das pessoas, criamos pré-conceitos com base em achismos, e não certezas.



Viéses inconscientes e o mundo corporativo

Isso é claro quando fazemos uma relação com o papel da mulher no ambiente de trabalho: estudos mostram que empresas com maior número de mulheres em conselhos de administração são mais lucrativas, que o aumento da renda da mulher impacta positivamente a educação de seus filhos. Que as mulheres representam mais de 50% das pessoas formadas em ensino superior desde 1999 e possuem uma fatia de 40% da população economicamente ativa. Se os dados conseguem nos comprovar que a igualdade e a equidade fazem bem (e fariam) para todos segmentos de negócio, porque as mulheres ainda representam 14% dos quadros executivos das empresas? 11% dos conselhos de administração? Por que ainda ganham menos que os homens?.





Viéses inconscientes e o mundo corporativo

Dentre as várias razões desses fatos, uma delas é que estamos acostumados a ver homens ocupando cargos e papéis na sociedade há muitos séculos, enquanto as mulheres eram taxadas como donas de lar. Além disso, no corporativo, os viéses refletem e se repetem em contratações, promoções, resultando em times com perfis similares e sem diversidade em diferentes tipos de empresas. O fato de buscarmos sempre o mais próximo a nós, acaba perpetuando e reforçando esse mundo predominantemente igual e masculino.

O que eu posso fazer com esse conhecimento?

Sempre que nos deparamos com o diferente, primeiro nos sentimos desconfortáveis. Não existe a alternativa de aprender a lidar com as diferenças de um dia para o outro, e sim, de pouco em pouco, reconhecendo o seu papél nessa mudança. O principal passo para essa transformação acontecer, é o reconhecimento e a vontade de ressignificar e se desconstruir.

Para isso, separamos alguns dos viéses mais comuns de vivenciarmos dentro do ambiente de trabalho.

Viés de afinidade

É a tendência de avaliar melhor quem se parece conosco, como em questões de gênero, raça, idade, histórias de vida, entre outros.

Viés de percepção

Quando reforçamos estereótipos que são definidos por influência da sociedade ou cultura na qual estamos inseridos.

O que eu posso fazer com esse conhecimento?

Viés confirmatório

Procuramos informações que confirmem nossas hipóteses iniciais e rejeitamos as que são contrárias.

Efeito de halo/auréola

Exibimos uma preferência inconsciente com apenas uma informação positiva ou agradável da pessoa, o que nos leva a avaliar positivamente o restante das informações.

Efeito de grupo

Seguimos o padrão de um grupo. A pressão que é colocada pelo grupo pode fazer com que todos busquem convergir com a mesma ideia.

Viés da maternidade

Está relacionado aos julgamentos dos indivíduos sobre mulheres que se tornam mães — e que podem prejudicá-las. Esses preconceitos têm como base crenças coletivas de que a maternidade afeta a mulher, incluindo a sua produtividade e a sua capacidade de comprometimento.

Identificar para ressignificar

O primeiro passo é parar de negar que estamos expostos a este tipo de influência e admitir que elas existem. No entanto, sabemos que não é fácil se desfazer dessas crenças de um dia para o outro, por isso a necessidade de promover uma cultura diversa e inclusiva, compreendendo esta condição humana e educar sobre como fazer acontecer essa transformação.

Para termos um mercado de trabalho realmente diverso, precisamos fazer o exercício de tirarmos tudo do automático e sempre questionar as nossas primeiras impressões. Nesse contexto, transformar o inconsciente em consciente é fundamental para criarmos um ambiente mais tolerante, respeitoso e sucessivamente quebrar as barreiras dos vieses.



Identificar para ressignificar



Pensando em identificar e ressignificar, separamos um teste do “**Projeto Implícito**”, uma organização sem fins lucrativos que estuda sentimentos e pensamentos que estão fora do controle das pessoas. Essa organização tem como objetivo conscientizar a população sobre viéses inconscientes e suas consequências. A organização criou uma série de testes e um desses é o **Teste de Associação Implícita (TAI)**, que pode testar seus viéses em relação à raça, gênero, peso, idade, e assim vai.

Vamos testar? O teste dura cerca de 10 minutos!

[VERSÃO PORTUGUÊS](#)

[VERSÃO INGLÊS](#)

BOAS PRÁTICAS

Como posso colaborar no meu dia-a-dia?

Nos baseando na nossa Cartilha de Diversidade, separamos alguns passos para você se tornar uma pessoa mais inclusiva e respeitosa, identificando seus possíveis viesés. Você pode ler todas as boas práticas acessando esse [link](#).

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.

Evite generalizar e subentender coisas que não foram ditas.

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

Lembrando que...

Existe um canal de denúncias, o **Worldline Integrity Line** em que você pode reportar qualquer tipo de situação e má conduta, de forma anônima.

Vamos contribuir juntos para a construção de um ambiente mais inclusivo e equalitário! .

Gostou do conteúdo?

Você pode conversar com o time de Inovação e enviar seus feedbacks!

Envie um e-mail para innovation.lar@ingenico.com
