

Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho

02/03/2021

Desenvolvimento do relatório: Mônica Carvalho | Comunicação



No dia 02 de março tivemos o primeiro encontro do Comitê de Recursos Humanos e Administrativo para falar sobre diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Contamos com a participação de Thiago Rizan, pesquisador das relações entre comunicação, consumo, imagens, política, sexualidade e gênero e Carolina Leitão, especialista e líder de projetos da Impulso Beta.



Thiago Rizan

Mestre em Comunicação e Práticas de Consumo (ESPM-SP), especialista em Jornalismo Cultural (PUC-SP) e jornalista. Membro do grupo de pesquisa CNPq Juvenália: questões estéticas, geracionais, raciais e de gênero na comunicação e no consumo. Pesquisa as relações entre comunicação, consumo, imagens, política, sexualidade e gênero.

Principais insights | Thiago Rizan

- ❑ É uma fita que é colada de forma invertida e fica quase no formato do infinito. Aponta uma experiência única, que não tem lado, são duas faces fundamentais da mesma fita



Principais insights | Thiago Rizan

- ❑ Ainda há um desconforto para abordar o tema diversidade, mas ela é uma potência para construir mundos, quanto mais diferentes somos, mais diversidade temos, mais completo e rico fica o viver
- ❑ Repetição e diferença: quando reproduzimos a mesma ação, temos um movimento e o mesmo efeito. Toda vez que agimos da mesma forma, temos uma experiência de vida empobrecida, mas quando nos permitimos explorar, temos uma vida rica

Principais insights | Thiago Rizan

- ❑ Identidade de gênero, sexo e sexualidade. São três conceitos diferentes e cada um está associado à vivência, experiência e identificação das pessoas. Identidade de gênero é como nos reconhecemos, como nos sentimos com o gênero que nos foi atribuído. Sexo diz respeito às características biológicas da pessoa – homem, mulher ou intersexo. Sexualidade está relacionado à orientação sexual, para onde é direcionado o nosso desejo
- ❑ Tudo o que existe no mundo nos afeta de alguma forma, quando vimos uma imagem, associamos com algo que conhecemos, mas quando passamos por uma experiência de não ter com que relacionar, que não estamos familiarizados, causa um desconforto

Principais insights | Thiago Rizan

- ❑ O que interessa é como lidamos com o desconforto. Temos que nos reconstruir, desconstruir o mundo interno para que caiba outros mundos. Só expandimos o nosso mundo quando nos deparamos e suportamos o desconforto das diferenças. Quando entendemos que o desconforto é parte da nossa relação com outras pessoas, lidamos de uma forma melhor



Carolina Leitão

Especialista e líder de projetos da ImpulsoBeta, Carolina é mestre em Psicologia pela Universidade de São Paulo (USP) e pós-graduada em Recursos Humanos pela Universidade da Califórnia em Berkeley. Possui experiência profissional no Brasil e Estados Unidos, sempre com forte atuação em treinamento e aprendizagem.

Principais insights | Carolina Leitão

- ❑ Impulso Beta é uma empresa especializada que leva aprendizagem para as organizações sobre diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho
- ❑ A diversidade é um tema muito em alta ultimamente e as empresas devem considerar um investimento para trabalhar esse tema e ter mais representatividade nos diversos grupos que existem na sociedade
- ❑ Vemos baixa representatividade de certos grupos, principalmente em cargos de liderança
- ❑ É necessário colocar esforços na experiência das pessoas dentro das empresas, pois muitas são esquecidas e não participam de várias ações desenvolvidas nas organizações

Principais insights | Carolina Leitão

- ❑ Temos no mesmo time pessoas com diferentes idades, cultura, países e o mercado corporativo ainda está engatinhando nesse contexto
- ❑ O mundo mudou nos mercados, nos clientes, ideias e talentos. As empresas estão entrando em países que nunca entraram, os clientes estão exigindo cada vez mais, a inovação é o ponto principal para atendê-los
- ❑ Diversidade, equidade e inclusão (DEI), tornou-se uma das estratégias desse novo contexto, pessoas que pensam diferente, ter um ambiente de trabalho melhor para acolher e se tornar uma empresa inclusiva

Principais insights | Carolina Leitão

- ❑ Quando as pessoas vêm de lugares diferentes, trazem pontos de vista e perspectivas diferentes, quando tem um time diverso é necessário convencer as pessoas de suas ideias, pois se têm os mesmos pensamentos, não há discordância. Segundo um estudo da McKinsey & Company, há uma correlação entre um time com diferentes pessoas e performance do negócio, pois gera fortalecimento da marca
- ❑ A diversidade traz vários benefícios, entre eles, atração de talentos, nível de engajamento e retenção maior, onde as pessoas podem trazer suas ideias e elas serem consideradas

Principais insights | Carolina Leitão

- ❑ Pessoas que trabalham em times diversos e inclusivos tem 150% mais chances de propor novas ideias e tentar novas maneiras de fazer o seu trabalho
- ❑ Empresas que se posicionam com relação à diversidade e inclusão são bem vistas. Na prática ainda temos muito trabalho pela frente: olhando o mundo, outros países, não existe nenhum lugar que avançou o suficiente, no contexto de Brasil e de mundo ainda precisa avançar muito
- ❑ A participação de mulheres em posições de diretoria não muda há 15 anos e como CEOs é 14 a 18%; 48% estão fora do mercado de trabalho após 1 ano da volta da licença maternidade

Principais insights | Carolina Leitão

- ❑ Pessoas negras na sociedade brasileira impacta muito no mercado de trabalho. Enfrentam dificuldade na progressão de carreira, na igualdade de salários e são as mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho
- ❑ Ser LGBTQIA+ ainda há mais desigualdade, menor representatividade e um grande percentual sofre discriminação no ambiente corporativo
- ❑ 77% de pessoas com deficiência nunca foram promovidos

Principais insights | Carolina Leitão

- ❑ Com a pandemia pessoas de grupos minorizados estão sofrendo com grande intensidade os impactos do isolamento social, do desemprego, da segurança física e emocional
- ❑ Temos mais confiança diante daquilo que é padrão, que é mais comum e tudo impacta nossa avaliação e percepção
- ❑ Precisamos entender que deixamos nos influenciar pelos estereótipos, mas devemos mudar isso, onde grupos dominantes possuem estereótipos positivos e grupos minorizados, estereótipos negativos

Principais insights | Carolina Leitão

- ❑ É papel do RH utilizar uma lente inclusiva nos processos críticos: atração e seleção. Tomar decisões justas ao selecionar talentos. No que diz respeito a treinamento e desenvolvimento, é necessário garantir que as pessoas tenham oportunidades. Promover um ambiente de trabalho inclusivo, em que as pessoas se sintam respeitadas e valorizadas, assim terá um maior engajamento. Com relação à gestão de performance, avaliar todas as pessoas do seu time de forma justa e igualitária