

Alinhado a Bandeira de Auditoria Independente do Ibracon “Fortalecimento da Cultura da Diversidade e Inclusão”, o evento trouxe temas de gênero, cor e deficiência

No dia 12 de maio, o Ibracon – Instituto de Auditoria Independente do Brasil, realizou a 1ª Roda de Conversa promovida pelo seu Comitê de Inclusão e Diversidade. O tema do evento foi: [“Inclusão e Diversidade nas Empresas: por onde começar?”](#).

Atuaram como palestrantes: Patricia Molino, integrante do Comitê de Inclusão e Diversidade do Ibracon e as convidadas: Gabriela Laceranza e Gabriela Naomi.

O encontro virtual foi uma iniciativa alinhada à Bandeira de Auditoria Independente do Ibracon: “Fortalecimento da Cultura da Diversidade”, e teve como objetivo fornecer orientações e compartilhar boas práticas de Inclusão e Diversidade nas Empresas (IDE).

Tsunami de mudanças

Patricia iniciou sua exposição ressaltando que, hoje, experienciamos um verdadeiro “tsunami de mudanças”, marcado principalmente pela disrupção tecnológica, pela necessidade de uma mão de obra mais ágil e por uma nova dinâmica da sociedade. O mercado de trabalho está se transformando com o aumento de diversidade (de gênero, cor da pele, faixa etária, origem e etc) e o local de trabalho precisa se adaptar.

“Nós precisamos fazer um movimento muito forte para abraçar as mudanças que a gente vê na sociedade”, afirmou Patricia. “Mas ainda é comum encontrar dificuldades para explicar para as altas lideranças por que o tema de inclusão e diversidade é tão importante”, disse.

Patricia elencou várias razões pelas quais as organizações teriam muito a ganhar se priorizassem a questão de IDE. “Dentro da empresa, o primeiro ganho é o bem-estar das pessoas”, explicou. “Quando elas se sentem aceitas e não temem sofrer retaliação, tem-se um engajamento muito maior e as pessoas se sentem muito mais seguras psicologicamente.”

Ainda de acordo com Patricia, quando o ambiente é bom para as pessoas, elas não se sentem impulsionadas a sair da organização. “Isso tem um impacto direto na retenção de talentos”, observou.

Outro ponto levantado pela palestrante foi que o próprio mercado começa a cobrar maior diversidade. “Investir em inclusão é compliance”, salientou.

Diversidade, inclusão, equidade

Após esclarecer que o conceito de minoria está relacionado ao acesso ao Poder, não à quantidade de indivíduos presentes na sociedade, Patricia fez uma explanação elucidando os significados dos conceitos de “diversidade”, “inclusão” e “equidade”.

“Diversidade é sobre cada um de nós, sobre a variedade de experiências, qualidades e características que nos tornam únicos. Já a inclusão é sobre todos nós; é sobre criar uma cultura de equidade, que respeite e valorize as diferenças para todas as nossas pessoas”, informou. “Já a equidade é sobre reconhecer os fatores históricos e a realidade atual, procurando maneiras diferentes de igualar o acesso às oportunidades, nivelando-as de acordo com as necessidades de cada indivíduo”, completou.

Cada empresa está em uma etapa diferente de compliance

Por mais que inclusão e diversidade estejam na ordem do dia, a verdade é que as organizações estão em diferentes estágios de implementação dessas políticas. Patricia separou esses estágios

em cinco:

- 1 - Básico: a inclusão está na agenda, mas não há planos para alcançar os objetivos.
- 2 - Consciente: a inclusão é reconhecida como um benefício para os negócios e como uma chave para o sucesso.
- 3 - Aplicado: a gestão está implantando estratégias para criar um ambiente de trabalho inclusivo.
- 4 - Integrado: a inclusão está integrada às atividades diárias e a gestão encoraja os comportamentos adequados; as iniciativas refletem as necessidades locais.
- 5 - Sustentável: inclusão e diversidade compõem o DNA da empresa. O impacto sobre o desempenho é claro. O tema é tratado como um diferencial competitivo.

Compreendendo gênero

Patricia trouxe exemplos de como as desigualdades entre os gêneros se refletem nos mais diversos ambientes e situações - 75% dos trabalhos não remunerados são feitos por mulheres; uma mulher sem filhos tem 80% mais chances de ser contratada do que aquela que é mãe; e 76% dos suicídios são cometidos por homem, vitimados por uma série de exigências relacionadas ao que seria o "papel masculino" que a eles caberia desempenhar.

Na sequência, Gabriela Naomi fez uma exposição sobre identidade de gênero e orientação romântico-sexual e explicou as "letrinhas" que compõem a sigla LGBTIA+.

L: lésbicas

G: gays

B: bissexuais

T: transgêneros/transexuais, ou seja, pessoas que se identificam com um gênero que não corresponde ao seu gênero biológico

I: intersexual, ou seja, uma pessoa que não tem as características sexuais biológicas normalmente atribuídas a corpos femininos ou masculinos

A: assexual, uma pessoa que não se sente atraída por ninguém, independentemente de gênero

E o "mais" abriga todos os demais gêneros existentes, tais como o cisgênero - que são as pessoas que têm as características físicas tradicionalmente associadas ao seu gênero biológico - e o não-binário, que é o indivíduo que não se identifica como homem, nem como mulher.

Nem vítima, nem super-herói

Gabriela Laceranza iniciou sua apresentação sobre a questão das pessoas com deficiência explicando três conceitos: o "normal", que é aquilo que está de acordo com as normas, com as expectativas; o "comum", que é aquilo que predomina, que é o mais visto; e o "natural", que é simplesmente aquilo que pode ser visto na natureza - e esta, convém lembrar, também é diversa.

"Nossa sociedade está acostumada a enxergar a deficiência como exceção, condição a ser superada ou corrigida, e não como diversidade e valorização do respeito às diferenças", destacou a palestrante. De acordo com Gabriela, a discriminação não se dá apenas quando se opta por excluir a pessoa com deficiência de algo em decorrência de suas características, mas também quando qualquer realização dessa pessoa é vista como algo "extraordinário".

Ela também chamou atenção para o problema do “capacitismo”, que é a dedução, por parte da sociedade, de que a pessoa com deficiência seria “incapaz” de determinadas ações. Mesmo que, muitas vezes, o capacitismo possa se assemelhar a um gesto de gentileza, na prática ele afeta a autoconfiança e a autoestima da pessoa com deficiência.

“Não somos vítimas nem super-heróis. A deficiência é uma característica como qualquer outra”, declarou.

Aliados na inclusão

Ao final da apresentação, as palestrantes falaram de medidas gerais e específicas que podem ser adotadas em prol de uma agenda mais inclusiva.

As medidas gerais incluem promoção da Educação e de incentivos para o desenvolvimento profissional; as medidas específicas abarcam políticas antiassédio, parentalidade, mentorias, políticas afirmativas e cotas, preparação de um ambiente inclusivo (por exemplo, com acessibilidade para cadeirantes) e a formação de aliados.

Para assistir ao evento na íntegra, [clique aqui](#).

Fonte: Ibracon, em 17.05.2022