**Diversidade e Sociedade – Atividade 2**

Tema: Diversidades em cada área profissional (Área de TI).

Integrantes: Elcio C. Wippel, Guilherme S. Geisler e Felipe Groschovski.

Em nossa área de Tecnologia de informação, a diversidade é muito abrangente, tendo sempre um ambiente visando a diversidade, a presença de mulheres nessa área tem sido historicamente baixa, Iniciativas como a Girls Who Code e programas de mentorias e bolsas de estudo específicas para mulheres têm ajudado a aumentar a participação feminina, empresas e universidades estão adotando políticas para promover um ambiente mais inclusivo, como licenças parentais flexíveis e programas de desenvolvimento de liderança feminina.

Claro que não podemos deixar de falar das diferentes etnias, programas de inclusão, como aqueles promovidos pelo Google e pela Microsoft, visam aumentar a diversidade racial e étnica no setor. Esses programas incluem estágios, mentoria, recrutamento direcionado e parcerias com organizações que apoiam estudantes e profissionais de minorias.

A comunidade LGBTQIA+ enfrenta desafios significativos no ambiente de trabalho, incluindo discriminação e falta de representatividade, nesse caso, organizações como a Out in Tech e eventos como a Lesbians Who Tech Conference trabalham para criar redes de apoio e visibilidade.

A inclusão de pessoas com deficiências físicas e mentais é outra área importante, tecnologias assistivas e design universal são aspectos cruciais para garantir que produtos tecnológicos sejam acessíveis a todos. Empresas e instituições estão investindo em recursos e treinamentos para criar ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos.

Na questão do preconceito, mesmo sempre estando tendo uma evolução nas empresas e na sociedade em geral, sempre existiram e ainda existem pessoas com mente fechada, na qual não aceitam a diversidade e consideram muitas vezes isto absurdo, dentro disso temos também dentro da nossa área de TI diversas situações de preconceitos e violências, dentre eles temos:

* **Preconceito de Gênero:** Dentre o preconceito de gênero, podemos listar a desigualdade salarial, na qual frequentemente as mulheres recebem menos em comparação aos homens, mesmo com cargos semelhantes ou até mesmo a cima do outro funcionário, também são frequentemente assediadas e discriminadas em local de trabalho, quem nunca ouviu a frase “Tinha que ser mulher mesmo”, infelizmente este tipo de preconceito ocorre com muita frequência dentro do ambiente de trabalho.
* **Preconceito Étnico:** O preconceito não se lista apenas em gênero, sabendo disso também temos o preconceito de raças e etnias que não é de hoje que sabemos ser algo muito grande desde milhares de anos até os tempos atuais, essas pessoas sofrem tanto de agressões e barreiras de avanço em sua carreira quanto sub-representações dentro da sua área, dificilmente sendo representados em cargos técnicos ou de liderança.
* **Preconceito LGBTQIA+:** Como era de se imaginar, a comunidade LGBTQIA+ não ficaria de fora desta lista, também sendo muito atacados dentro do seu local de trabalho, muitas vezes em um ambiente hostil com seus colegas fazendos comentários homofóbicos ou transfóbicos, além claro das desigualdades em oportunidades de carreira e até mesmo tendo discriminações em benefícios.
* **Preconceitos de Deficiências:** Pessoas com deficiências físicas ou mentais também frequentemente sofrem com preconceito, podendo ser tanto por falta de acessibilidade quanto por exclusão de projetos da empresa ou falta de suporte adequado.

Outros casos que podem ser listados são os gatekeeping, onde os membros da equipe podem excluir ou desencorajar membros da equipe que não se encaixam dentro de um determinado perfil específico, além do Networking, onde pessoas de grupos minoritários tem menos acesso a redes de contatos e mentores que podem ajudar em seu desenvolvimento e progressão na carreira.

Mas como podemos fazer para incluir esses grupos em nossa Área de TI?

Para começar, poderíamos ter políticas de recrutamento e retenção inclusivas, estabeleça metas de diversidade e recrute ativamente em comunidades e instituições sub-representadas. Parcerias com organizações que promovem a inclusão podem ajudar a atrair candidatos diversos, além de utilizar avaliações baseadas em habilidades e eliminar informações que possam introduzir preconceitos, como nomes e fotos, nos currículos durante a fase inicial de seleção.

Um ambiente de trabalho inclusivo também pode ser um fato de grande atuação dentro do local de trabalho, tendo como políticas de igualdade, pode ser feito isso como com políticas claras contra discriminação e assédio, garantindo que todos os funcionários entendam suas responsabilidades e direitos.

Programas de treinamento continuo com workshops que repassem temas envolvidos com diversidade e inclusão social podem ser úteis, além de celebrar dias de conscientização como dia do mulher ou mês do orgulho LGBTQIA+.

Pode se incluir também redes de apoio e grupos de afinidade, para que assim possam ser apoiados diferentes grupos de afinidade, podendo fornecer suporte a networking e aconselhamento, além é claro de programas de menotira que concetem os funcionários.

Compromissos da liderança também é um ponto de grande importância na qual deve ser visível seu apoio a diversidade e inclusão, sempre garantindo que a inclusão seja parte da estratégia de negócios, sempre promovendo e incentivando ativamente a inclusão dentro da empresa, podendo também incluir canais de denúncia, onde os funcionários podem denunciar preconceitos e discriminações sofridos dentro do local de trabalho.

Referências:

* https://about.google/belonging/diversity-annual-report/2023/
* https://www.apple.com/diversity/
* <https://www.diversitycouncil.org/>
* https://lesbianswhotech.org/pridesummit2024/
* <https://hbr.org/search?term=diversity>