

Diversidade

## **Diversidade e inclusão na prática**

Professora: Vitor Martins

## **Diversidade e inclusão na prática**

### **Nesta aula você aprendeu**

Há forte tendência na promoção da diversidade e inclusão, mas há gaps também. É necessário ter consciência de que as tendências são fortemente observadas, e a procura é cada vez maior de empresas que entendem os benefícios e avanços nas mais variadas áreas quando aplicadas práticas de D&I (diversidade e inclusão).

Algumas vezes, o gap decorre das ações vinculadas às tendências na adoção de práticas de D&I. Essa afirmação leva em consideração pequenos desalinhos entre a intenção da empresa e sua efetiva preparação para pôr em prática a D&I. Exemplo disso é a empresa que não é transparente, e ainda assim atua como empresa inclusiva, mas só é atenta às pautas de diversidade em datas comemorativas produzindo campanhas sazonais, algumas até divulgam sua suposta prática em diversidade e inclusão (D&I) em redes sociais com criação de hashtags. E, como último exemplo, podemos observar as empresas que não permitem ou adotam as práticas de diversidade e inclusão (D&I) em todos os níveis de gestão da organização.

Os planos de ações e políticas de diversidade e inclusão devem refletir movimentações e condutas que, na prática, indiquem que a organização adota a D&I como um pilar e não apenas como um apêndice ou simplesmente como um grupo de trabalho ou uma equipe.

Além disso, todo o processo deve partir da área de gestão de pessoas já que seu propósito deve ser com foco nas pessoas, o que remete à diversidade e inclusão.

Quando se fala em planos de ações afirmativas e acessibilidade, a organização precisa ter a D&I como estratégia da empresa, fazer diagnóstico interno, ou seja, olhar para suas equipes em busca de diversidade, fazer uma avaliação constante para detectar se o ambiente é inclusivo. Entre outras ações, a empresa deve revisar e/ou estabelecer código de cultura, conduta e políticas a partir da perspectiva da diversidade e inclusão.

Como iniciar a implementação da cultura de diversidade e inclusão na organização?

Primeiro é preciso entender que muitas ações não dependem exclusivamente de verba ou resultam em custos. Os manuais ou códigos de condutas, por exemplo, podem ser confeccionados por pessoal capacitado sem onerar a companhia.

O programa de diversidade e inclusão precisa ter alinhamento com a estratégia modelada pela empresa, ou seja, não é frutífero criar estratégias com foco, por exemplo, na agenda racial e realizar ações voltadas para questões LGBTQIAP+.

É importante pensar que ação afirmativa tem correlação com diversidade e inclusão. Elas devem ser ações de políticas públicas e / ou privadas com o intuito de corrigir desigualdades sociais com a oferta de equidade e igualdade.

### **Como aplicar na prática o que aprendeu**

Cuidar para que as contratações de pessoal observem o que se busca com as políticas de diversidade e inclusão, e ainda, implementar ações afirmativas para o fortalecimento das políticas de D&I na organização.

### **Dica quente para você não esquecer**

Diversidade não é pauta, é prática!

### **Referência Bibliográfica**

**10 apostas para a diversidade e inclusão em 2021**, 2020. Disponível em <https://vocesa.abril.com.br/coluna/ricardo-sales/10-apostas-para-diversidade-e-inclusao-e-m-2021/>>. Acesso em: 01/03/2022

## Exercícios

1 - Sobre as tendências na promoção da diversidade e inclusão, é possível concluir que:

- a) Em nenhuma hipótese, causam resultados negativos, já que a própria ideia de diversidade afasta qualquer possibilidade de gap.
- b) Se não for estruturado de forma cuidadosa e respeitando a D&I desde sua aspiração, podem ocorrer gaps ou "falhas" entre a intenção da empresa e os resultados de suas práticas.
- c) A promoção da diversidade e inclusão pode ser prejudicada caso haja o envolvimento de pessoas de grupos e vivências distintas, causando conflitos irreparáveis.
- d) A melhor maneira de promover a D&I ocorre nas empresas que mantêm suas políticas e práticas em sigilo, dessa forma, não há interferência externa e, a organização não sofre eventuais críticas contrárias às suas boas práticas.
- e) A diversidade e inclusão não são praticadas nas empresas por não existir quaisquer comprovação de avanços ou inovações nas empresas que adotaram práticas de diversidade e inclusão.

2 - Ainda há muito o que avançar sobre a pauta de Diversidade e Inclusão no Brasil. Nesse sentido, é imperioso compreender que as ações afirmativas são:

- a) de responsabilidade privada
- b) de responsabilidade pública

- c) de responsabilidade pública e privada
- d) de responsabilidade dos trabalhadores
- e) de responsabilidade exclusiva das pessoas com deficiência e dos LGBTQIA+

3) Escolha a opção que melhor complete a lacuna existente na afirmação a seguir:  
Para as ações afirmativas e acessibilidade, a organização \_\_\_\_\_ a D&I como estratégia da empresa.

- a) tenta ter
- b) não precisa ter
- c) recusaria
- d) deve ter
- e) ganha

4) A foto dos integrantes da equipe de diversidade envolvidos em uma campanha da empresa de refrigerantes citada em aula, foi criticada duramente nas redes sociais. Indique a opção que melhor descreve as razões para tais reclamações.

- a) A foto é formada por homens aparentemente da mesma raça, gênero e por ter sido dirigido por uma pessoa com deficiência, consegue expor a ideia sobre diversidade e inclusão.
- b) O grupo de homens brancos, ainda que autodeclarados LGBTQIA+, não representam os mais variados grupos e agendas abarcados pela diversidade e inclusão
- c) O conceito de diversidade e inclusão é abstrato e, por isso, as reclamações e críticas são equivocadas e desprezam o intuito da ação promovida.
- d) As críticas são infundadas já que a campanha atingiu seu objetivo e observou as políticas de D&I.
- e) Foi descoberto que os homens que apareceram nas fotos não eram

## LGBTQIA+

### Gabarito

**1 - c)** A implementação das políticas de D&I devem observar os conceitos e o sentido mais amplo dessa agenda uma vez que, sem esse cuidado, as organizações não alcançam sucesso e objetivo tentado.

**2 - c)** É pública e ou privada a responsabilidade no avanço das ações afirmativas quando se fala de Diversidade e Inclusão no Brasil.

**3 - d)** Deve ter - A empresa deve ter a D&I como estratégia da empresa para ter maior probabilidade de sucesso, considerando que a estratégia de uma organização não é tida como ação pontual, mas com objetivos mais densos e a longo prazo.

**4 - b)** O grupo de homens brancos, ainda que autodeclarados LGBTQIA+, não representam os mais variados grupos e agendas abarcados pela diversidade e inclusão - Comentário: o universo da diversidade e inclusão não está limitado a um grupo étnico, de gênero ou características físicas. Quando se fala em D&I, as ações devem ser pautadas pela multiculturalidade para que de fato transmita uma mensagem sobre diversidade, equidade, e inclusão.