

OOP

ÉTNICA E DIVERSIDADE

ANA CLÁUDIA MOREIRA MADALENO



12

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Discriminação racial	5
Figura 2 – Escravidão	6
Figura 3 – O preconceito racial persiste	8
Figura 4 – Magazine Luiza	12
Figura 5 – Bayer	13
Figura 6 – Política de diversidade	15

EMANIP

SUMÁRIO

1 ÉTNICA E DIVERSIDADE.....	4
1.1 DIVERSIDADE SOCIAL E ÉTNICO-RACIAIS.....	4
1.1.1 O que é racismo?	4
1.1.2 Origem do racismo	5
1.1.3 Racismo estrutural	7
1.1.4 Conceito de etnia	9
1.1.5 Diversidade étnica nas empresas	10
2 DIVERSIDADE E DESIGUALDADE.....	11
2.1 Importância da diversidade	11
2.2 Magazine Luiza	12
2.3 Bayer.....	13
2.4 Natura.....	14
REFERÊNCIAS.....	18

1 ÉTNICA E DIVERSIDADE

1.1 DIVERSIDADE SOCIAL E ÉTNICO-RACIAIS

As discussões sobre diversidade e inclusão têm crescido nos últimos anos, em todos os setores: público, privado e nas organizações da sociedade civil. Os protestos contra o racismo, principalmente, vêm ganhando espaço no mundo todo, com manifestações nunca vistas anteriormente. Isso deveria ser algo que pudéssemos comemorar.

Infelizmente, apesar disso, ainda há muito a ser feito para celebrarmos a inclusão dos pretos como parâmetros e indicadores de desenvolvimento econômico e social dos países. Ainda hoje vemos o racismo nos noticiários toda vez que uma pessoa é morta em função da cor da sua pele.

O Estatuto da Igualdade Racial é uma lei criada no Brasil em 2010. Apesar de seus mais de dez anos, muitas empresas continuam enfrentando inúmeras dificuldades, principalmente quando pensamos nas relações hierárquicas de trabalho.

Não há dúvida de que esse seja um assunto bastante relevante, porém diversas organizações apresentam muita dificuldade em promover a diversidade étnica, pois não sabem como fazer isso. Outras ainda não sabem nem se terão algum benefício para seus negócios e no relacionamento entre funcionários e com seus clientes.

Dessa forma, é necessário reconhecer a importância das origens étnicas para a comunicação dentro das organizações, ou seja, suas contribuições para essa mudança. Para isso, temos que entender o porquê do racismo estrutural, mas vamos por partes, entendendo o que é racismo, suas origens e diferença entre raça e etnia.

1.1.1 O QUE É RACISMO?

Podemos encontrar diversas definições de racismo, entre elas temos a do professor Silvio Almeida (2017):

O racismo é uma forma de discriminação que leva em conta a raça como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. É uma manifestação de superioridade ou inferioridade de

determinados grupos em detrimento de outros, estabelecendo uma visão de hierarquia entre raças. (ALMEIDA, 2017, on-line).

Antes de mais nada, é importante diferenciar racismo de preconceito e de discriminação racial. O preconceito pode ser entendido como um juízo preconcebido sobre determinada pessoa ou grupo. Falamos em discriminação racial quando existe um comportamento ou fala de distinção, exclusão, restrição ou preferência a alguém ou a um grupo em função da sua raça. Finalmente, entende-se por racismo uma forma sistemática de discriminação por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em prejuízos a algum grupo racial.



Figura 1 – Discriminação racial
Fonte: Pixabay (2022)

Dessa forma, percebemos que o racismo abrange, além do preconceito e da discriminação, todas as relações sociais, políticas, jurídicas e econômicas que prejudicam uma pessoa ou um grupo em função de sua raça.

1.1.2 ORIGEM DO RACISMO

O racismo no Brasil, entre outros fatores, tem origem na dominação imposta pelos colonizadores aos povos indígenas e africanos que foram escravizados. Essa

escravização ocorreu em função da ideia de inferioridade atribuída a esses povos, pois eles não viviam de acordo com os padrões de vida europeus, não sendo considerados civilizados.

Essa dominação resultou na escravidão e na exploração desses povos, que eram sujeitos a trabalhos forçados, sendo vítimas de violência física e psicológica, havendo também a negação de sua identidade.

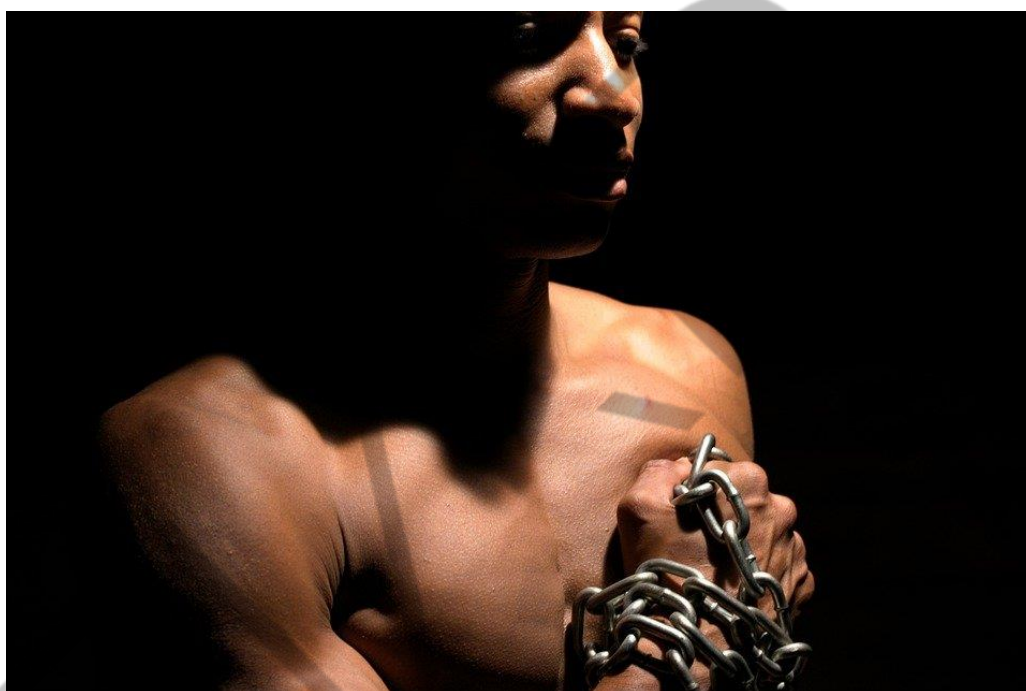


Figura 2 – Escravidão
Fonte: Pixabay (2022)

As mulheres eram as que mais sofriam, já que, além de toda essa violência, ainda sofriam abusos sexuais, resultando em uma grande miscigenação em nosso país.

Em função disso, e da falta de direitos para esses grupos, essa visão distorcida sobre a inferioridade desses grupos permanece mesmo muitos anos após a abolição da escravidão.

Mais de trezentos anos de escravidão, do século XVI até o final do século XIX, como instituição legal, social e econômica, que determinou o estilo de vida do Brasil colônia e depois até um ano antes da República, representam uma realidade fundamental para se compreender as desigualdades raciais no país e o aprofundamento da hierarquização dos direitos e da própria definição de humanidade, do

humano associado a direitos e das escalas de valor social da pessoa atribuídas na nação. (PEREIRA, 2012, p. 16).

Esses mais de trezentos anos de escravidão geraram uma herança racista em nossa sociedade atual baseada na crença equivocada de inferioridade das raças escravizadas, incluindo costumes, valores e comportamentos.

Mesmo com a promulgação da Lei Áurea, em 1888, abolindo a escravatura, a situação dos negros não melhorou, pois ainda sofriam com a falta de políticas que os integrassem à sociedade. Faltavam-lhes garantias fundamentais, como: o ingresso ao mercado de trabalho, direito à educação, saúde, moradia, entre outras.

Como não conseguiam trabalho remunerado, muitos continuavam trabalhando em troca de sustento e moradia, significando que a abolição acabou não provocando mudanças nas estruturas econômicas, sociais, políticas e culturais que foram estabelecidas, continuando a ter o racismo como elemento de sustentação.

1.1.3 RACISMO ESTRUTURAL

De acordo com Rê *et al.* (2021)

O racismo estrutural é uma discriminação racial enraizada na sociedade. Não diz respeito ao ato discriminatório isolado, representa um processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios a determinados grupos étnico-raciais são reproduzidos nos âmbitos políticos, econômicos, culturais e até mesmo nas relações cotidianas. (RÊ *et al.*, 2021, on-line).

Aqui no Brasil, como nossas instituições foram criadas e consolidadas a partir de uma visão racista de mundo, a estrutura de nossa sociedade possui o racismo como seu componente.

Um exemplo disso é mostrado no segundo estudo do Oldiversity, que mostra que o preconceito racial persiste no mercado de trabalho, ainda que a parcela da população que assume que já teve atitudes racistas seja relativamente pequena, 61% acreditam que as empresas têm preconceito em contratar pretos e 23% reconhecem que já tiveram alguma atitude racista.



Figura 3 – O preconceito racial persiste
Fonte: Croma Group (2020)

Também, no Brasil, ainda temos um modelo empresarial baseado na meritocracia que é um sistema de hierarquização e premiação baseado nos méritos pessoais de cada indivíduo.

Ora, uma pessoa preta encontra muito mais dificuldades para atingir postos de destaque em grandes empresas ao competir com pessoas de pele branca que frequentaram as melhores escolas e universidades e que não tiveram que trabalhar para bancar os estudos. Mais do que isso, quando pessoas brancas chegam ao mercado de trabalho, elas têm muito mais chances de encontrar colegas, ex-professores e “amigos do pai” – uma vantagem inicial impossível de ignorar.

Portanto, é preciso um esforço conjunto para combater o racismo estrutural, implementando-se práticas antirracistas efetivas. Nesse sentido, segundo Almeida (2017), uma instituição que se preocupa com a questão racial deve investir em políticas que visem:

- promover a igualdade e a diversidade, tanto de modo interno quanto externo, como na publicidade, por exemplo;
- remover obstáculos para a ascensão de minorias;
- manter espaços para debates e eventual revisão de práticas institucionais;
- promover o acolhimento de conflitos raciais e de gênero.

A Lei 12.288 sobre o Estatuto de Igualdade Racial foi criada com o objetivo de melhorar a igualdade de condições e acesso aos brasileiros que se declaram pretos e pardos. Sua finalidade é defender os direitos básicos dessas pessoas.

“Art. 1º (...)

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I – discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II – desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III – desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;

IV – população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;

V – políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;

VI – ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.”

1.1.4 CONCEITO DE ETNIA

Até agora falamos sobre Racismo que, como vimos, de acordo com Almeida (2017), “é uma forma de discriminação que leva em conta a raça como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.”

Precisamos entender agora que raça e etnia são dois conceitos relativos a âmbitos distintos.

Raça refere-se ao âmbito biológico; referindo-se a seres humanos, é um termo que foi utilizado historicamente para identificar categorias humanas socialmente definidas. As diferenças mais comuns referem-se à cor de pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética. Portanto, a cor da pele, amplamente utilizada como característica racial, constitui apenas uma das características que compõem uma raça. Entretanto, apesar do uso frequente na Ortodontia, um conceito crescente advoga que a cor da pele não determina a ancestralidade, principalmente nas populações brasileiras, altamente miscigenadas. Etnia refere-se ao âmbito cultural; um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas. Essas comunidades geralmente reclamam para si uma estrutura social, política e um território. (QUINTÃO *et al.*, 2010).

Podemos perceber que o conceito de etnia é bastante amplo e está relacionado ao contexto cultural. Dessa forma, podemos entender um grupo étnico como sendo uma comunidade humana organizada por compatibilidades linguísticas, culturais e também por semelhanças genéticas.

Quando falamos em raça, estamos fazendo referência ao contexto biológico. Esse termo é utilizado para fazer referência a categorias humanas já definidas.

1.1.5 DIVERSIDADE ÉTNICA NAS EMPRESAS

A diversidade étnica é a união de diferentes povos em uma mesma sociedade. Apesar de ser fundamental, promover a diversidade não é tão simples e exige muito trabalho e dedicação.

Algumas empresas ainda enfrentam dificuldades para conseguir implementar a diversidade étnica em sua cultura, por isso, é essencial salientar o quanto isso é importante para os negócios.

Quando a implantação é feita de forma correta, traz inúmeros benefícios para a empresa e para os seus colaboradores:

Redução de turnover – sentindo-se confortáveis e valorizados no trabalho, a tendência é que os profissionais continuem na empresa.

Melhores resultados – quando a diversidade é bem implantada, os colaboradores estão sempre dispostos a entregar mais do que o esperado.

Entrosamento de equipes – sentir-se parte de algo aumenta o entrosamento entre todos e melhora a comunicação.

Diminuição de conflitos – o rendimento das equipes melhora significativamente com o passar do tempo e isso estabelece uma rotina mais calma entre os colaboradores.

Reputação da empresa – clientes se sentirão representados, causando melhora na reputação.

Equipes criativas – colaboradores acabam se sentindo valorizados por ver o resultado de seu trabalho e tornam-se mais criativos.

2 DIVERSIDADE E DESIGUALDADE

2.1 Importância da diversidade

De acordo com Ferreira (2010), diversidade é qualidade de diverso, variedade (em oposição à identidade), multiplicidade. Sempre que pensamos em diversidade, o mais comum é surgir um conceito que recorre à ideia da diferença. Dessa forma, pensamos na valorização de tudo aquilo que é diferente de mim, que não me representa, seja em relação a padrões de comportamento, formação da família, preferências gastronômicas, crenças religiosas, roupas, línguas, entre outras inúmeras possibilidades.

O mundo é formado por pessoas muito diferentes entre si, nas questões de gênero, etnia, orientação sexual, deficiência, idade e religião. No entanto, infelizmente, ainda vemos muito preconceito e intolerância em relação à diversidade. Mas não é esse o mundo em que queremos viver, não é mesmo?

Ainda há muita desinformação sobre a diversidade, embora ela seja tema de políticas públicas de inclusão, campanhas sociais e promocionais. Ela está presente no artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, que diz que “não

deve haver, em nenhum momento, discriminação por raça, cor, gênero, idioma, nacionalidade, opinião ou qualquer outro motivo” (BRASIL, 1948).

É importante refletir sobre a importância de dar voz a todos, valorizar diferentes pontos de vista, pois isso acaba refletindo na dedicação e no empenho de cada um, com a finalidade de contribuir ao máximo com a inovação da empresa.

Conheça a seguir algumas empresas que estão investindo em diversidade.

2.2 Magazine Luiza

Apesar de ser considerada uma das companhias mais diversas, a marca tentou reparar um dano histórico ao perceber que não possuía pessoas negras nos cargos mais altos da empresa. Para isso, lançou o programa de trainee de 2021, em que aceitou apenas candidatos negros.



Figura 4 – Magazine Luiza
Fonte: Tecnoveste (2022)

De acordo com Barrucho (2020), “Com o programa surgiram diversas críticas na internet sobre discriminação do processo seletivo. Diversas hipóteses foram levantadas, até mesmo de ‘racismo inverso’”.

Apesar da polêmica, o programa foi reconhecido como um importante passo em benefício da diversidade racial, pois condiz com uma "ação afirmativa", ou seja, que visa a combater os efeitos acumulados de discriminações ocorridas no passado. Medidas como essa têm a finalidade de diminuir as desigualdades, garantindo oportunidades e tratamento iguais para todos.

2.3 Bayer

A Bayer é uma empresa que acredita fortemente no poder da diversidade.

Temos a missão de prover um ambiente diverso e inclusivo, garantindo que todos tenham oportunidades iguais, pois sabemos do nosso papel e impacto na sociedade. Acreditamos no poder de transformação e inovação quando se trabalha em um ambiente em que as pessoas são respeitadas por serem quem são e, por isso, trazem seu melhor para a nossa empresa. Como organização, temos o papel de refletir em nossos valores o respeito e a importância do diálogo, onde diversos pontos de vista sejam valorizados. Com isso, criamos um espaço onde todos podem ser inovadores e trabalhar atingindo seu potencial máximo. (BAYER, 2019).



Figura 5 – Bayer
Fonte: Bayer (2022)

A empresa tem como missão tornar-se reconhecida por seu papel em prol da inclusão e da diversidade; para isso ela criou cinco grupos em diferentes temas e com as seguintes missões:

- All In (gênero) – promover equidade de gênero e respeito à individualidade por meio do diálogo e do engajamento de todos para uma vida melhor.
- BayAfro (racial) – construir uma empresa cuja população interna reflita a distribuição afrodescendente da sociedade brasileira em todos os níveis hierárquicos.
- Blend (LGBT+) – promover equidade de oportunidades para LGBT+ através de ações que agreguem valor ao negócio, colaboradores e sociedade.
- Infinity (generations) – promover a diversidade de olhares e perspectivas, construindo espaços de diálogo e reflexão que possibilitem interação entre as diferentes gerações e contextos.
- Enable (pessoas com deficiência) – construir uma empresa líder na conscientização sobre as pessoas com deficiência e fortalecer a cultura e as práticas de gestão que tornam a Bayer uma empresa aberta, inclusiva, segura, respeitosa e acessível, proporcionando oportunidades iguais a todos os profissionais.

2.4 Natura

Um dos princípios básicos da Natura é a valorização dos colaboradores, e isso é uma das razões para que a empresa tenha como objetivo a formação de equipes com diversidade e com foco na inclusão. Esse princípio é compartilhado internamente com orientações e estímulo à participação de toda a equipe de funcionários.



Figura 6 – Política de diversidade
Fonte: Instituto Natura (2022)

De acordo com o Instituto Natura (2019), a empresa assume alguns compromissos para alcançar essa valorização:

- **Combate ao preconceito e à discriminação** – adotar práticas para prevenir, apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e microagressões em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, incentivando os membros de nossa equipe que sofrerem ou presenciarem essas ou outras condutas abusivas a denunciarem, a fim de respeitar e promover a diversidade e integração entre os membros da equipe.
- **Formalização** – apoiar e formalizar a atuação do grupo de trabalho de diversidade, garantindo condições para que ele realize suas funções/atribuições com excelência.

- **Atração, seleção e permanência (representatividade)** – adotar políticas específicas de atração, seleção e permanência de profissionais negros e negras, pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e pessoas de baixa renda, contribuindo para melhorar o atual cenário de sub ou nenhuma representação dos grupos minorizados, promovendo a diversidade no Instituto Natura e em suas instâncias superiores de decisão.
- **Equidade** – promover e monitorar a equidade racial, de gênero e dos demais públicos minorizados em todos os níveis hierárquicos, equiparando salários e benefícios para profissionais que exercem responsabilidades similares, além de considerar e priorizar critérios de diversidade nas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento da equipe.
- **Formação** – formar, capacitar e sensibilizar periodicamente os colaboradores por meio da realização ou apoio a eventos internos e externos acerca da diversidade e inclusão, inserindo o tema na pauta das atividades e formações dos colaboradores e lideranças da organização.
- **Comunicação** – contemplar a diversidade nas ações de comunicação interna e externa do Instituto Natura e de suas iniciativas tanto em relação ao conteúdo quanto à forma.
- **Projetos e iniciativas** – adotar e multiplicar, nos projetos e iniciativas do Instituto, práticas que promovam a identificação, o respeito e a devida atenção aos direitos e às necessidades dos grupos minorizados, garantindo a equidade dos públicos-alvo.
- **Avaliação e produção de conhecimento** – promover e intensificar o acompanhamento das ações e práticas de diversidade por meio de pesquisas, métricas e demais indicadores, seja internamente, seja no âmbito dos projetos e iniciativas.
- **Posicionamento e influência externa** – posicionar-se e articular juntamente a instituições parceiras, fornecedores, poder público, educadores(as) e sociedade civil, mobilizando-os ao engajamento na promoção de ambientes, práticas e ações mais diversas e inclusivas com foco nos grupos minorizados.

Diante de tudo o que vimos, o que podemos fazer para aumentar a diversidade e eliminar os preconceitos? Já ampliamos os espaços de debates e reconhecemos os obstáculos que a população negra enfrenta desde a abolição da escravidão aqui no Brasil. Agora, é preciso que as pessoas e as empresas entendam que, para acabar com essa situação, é preciso que os pretos participem como gestores e sejam parte da representação dessas empresas.

Precisamos estar cientes de que as mudanças profundas e reais a longo prazo só serão possíveis aceitando que hoje a diferença ainda existe, mas não pode mais ser aceita. Em função disso, precisamos ser parte ativa da mudança e agir nos espaços que estão sob nosso controle.

Vamos juntos firmar um compromisso de transformação em prol da diversidade?

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo**. 2017. Enciclopédia Jurídica da PUC. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/92/edicao-1/racismo>>. Acesso em: 18 fev. 2022.

BARRUCHO, Luis. **Magazine Luiza: dar vagas só para negros é racismo reverso?** 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093>>. Acesso em: 18 fev. 2022

BAYER. **Inclusão e diversidade**. 2019. Disponível em: <<https://carreiras.bayer.com.br/pt-br/trabalhando-na-bayer/diversidade>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <<https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

CROMA GROUP. **Impactos da longevidade e diversidade para marcas e negócios**. 2020. Disponível em: <https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/wp-content/uploads/sites/189/2021/01/oldiversity2020_200120213327.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2022.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

INSTITUTO NATURA. **Política de diversidade**. 2019. Disponível em: <https://www.institutonatura.org/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade_Instituto_Natura_2019.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2022.

PEREIRA, Dulce Maria. **A face negra do Brasil multicultural**. 2012. v. 1. 92p.

QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo *et al.* **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar.** diferenciar para melhor aplicar. 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?lang=pt>>. Acesso em: 18 fev. 2022.

RÊ, Eduardo da *et al.* **O que é racismo estrutural**. 2021. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/o-que-e-racismo-estrutural/>>. Acesso em: 18 fev. 2022.