



DIVERSIDADE & INCLUSÃO

GUIA DE BOLSO PARA ORGANIZAÇÕES

RAÇA



**virtuous
company**



MAIO 2020

I. CONTEXTO HISTÓRICO

Para compreender as implicações da desigualdade racial no desenvolvimento pleno da sociedade e, mais especificamente, dos ambientes corporativos, é necessário analisar o contexto histórico, social, político e econômico que nos trouxe até os dias de hoje.

A discussão sobre raça e etnia é bastante complexa e produz efeitos silenciosos que já foram internalizados pela cultura que nos rege. Isso faz com que práticas que promovam e reforcem a desigualdade racial sejam consideradas normais e inofensivas.

Por isso, para interromper esse ciclo vicioso de desinformação e violação dos direitos humanos, é necessário percorrer alguns dos principais eventos históricos que deram origem às desigualdades de todos os tipos observadas ainda hoje.

O processo de colonização do Brasil apoiou-se sobre a exploração da população indígena brasileira e sobre a escravização das pessoas negras africanas. A justificativa para tais práticas recaiu sobre a alegação de que pessoas negras e indígenas não eram capazes de exercer a racionalidade em sua plenitude, o que os definia como uma categoria mais primitiva e selvagem de seres humanos[1].

Nesse cenário, eram considerados humanos em sua plenitude apenas os homens, brancos, europeus e que detinham alguma propriedade[2].

A sociedade no período colonial foi então se desenvolvendo a partir de uma marcação evidente – social, cultural e territorial – que distanciava negros e brancos. As pessoas negras eram escravizadas, proibidas de receber educação formal e alfabetização, além de não terem assegurado nenhum direito fundamental, a começar pela liberdade e propriedade do seu próprio corpo[3].

A abolição formal da escravidão, em 1888, atendeu à pressão da comunidade internacional que não mais tolerava tal prática. No entanto, foram oferecidos mínimos recursos e oportunidades para reajustar o abismo social, econômico e político que recaiu sobre a população negra[4] em decorrência de séculos de discriminação, violência e silenciamento.



Jean-Baptiste Debret - Reprodução

[1] ALMEIDA, S. 2018. O que é racismo estrutural? São Paulo: Letramento; NASCIMENTO, A. 2016. O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado. Editora Perspectiva SA.

[2] QUIJANO, A. 2000. Coloniality of power and Eurocentrism in Latin America. *International Sociology*, 15(2), 215-232.

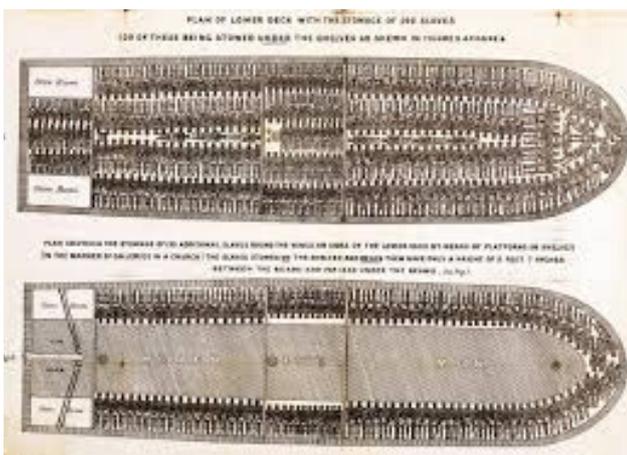
[3] BARRETO, J. 2013. Human rights from a Third World perspective: Critique, history and international law. Cambridge Scholars Publishing.

[4] NASCIMENTO, A. 2016. O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado. Editora Perspectiva SA.

Ocorre que, por muitas décadas foi disseminado e aceito o discurso de que o Brasil vivia uma “*democracia racial*”, sugerindo não haver discriminação por raça, o que supostamente seria confirmado pela intensa miscigenação da população brasileira[5].

A simples variação de tonalidades de peles era articulada como uma prova da convivência harmoniosa e diversa entre a população. No entanto, basta um olhar mais cuidadoso e responsável para o tema para demonstrar com clareza a complexidade do problema na prática.

O racismo, portanto, se apresenta de diversas formas e é um legado vivo do processo de colonização e escravização dos negros no Brasil. Para enfrentar o racismo é necessário compreender as raízes da sua existência e assumir uma postura proativa de investigação pessoal e coletiva sobre atitudes, comportamentos e expressões que reforçam essa prática.



Navio britânico Brookes usado para o tráfico de escravos - Imagem Library of Congress

II. CONCEITOS BÁSICOS

No Brasil, a identificação da pessoa negra pode se dar pelo fenótipo (aparência física), pelo genótipo (origem genética) ou pela auto-declaração (como o indivíduo se percebe)[6].

A identificação pelo fenótipo é a mais evidente, pois se apresenta pelas características físicas, tais como o cabelo, os traços faciais e a pigmentação da pele. No entanto, quando se refere ao genótipo e à auto-declaração, nem sempre o indivíduo guarda características que permitam a identificação direta. Isso porque, a depender da ascendência de determinada pessoa, suas características podem ser mais ou menos marcadas (um indivíduo com a pele clara pode ser filho de pai ou mãe negros).

Em razão disso, as pessoas negras que guardam características físicas mais evidentes são também aquelas passíveis de sofrer maior discriminação e violência racial, enquanto aquelas que têm características menos evidentes, e portanto mais similares às de uma pessoa branca, estão menos suscetíveis a experimentar situações de discriminação e violação de direitos.

Nessa linha, o quadro a seguir apresenta os conceitos de Racismo, Preconceito Racial e Discriminação Racial de Silvio de Almeida[7].

[5] ALMEIDA, 2018, Op. Cit.; NASCIMENTO, A. 2016, Op. Cit.

[6] Cartilha Diversidade do Centro de Estudos de Sociedades de Advogados

“(…) **Racismo** é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. (...)”

O **preconceito racial** é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertencem a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. (...)”

A **discriminação racial**, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. (...)”

Além disso, Silvio de Almeida define que o racismo opera em diferentes concepções, entre elas a concepção institucional e a estrutural, descritas a seguir:

Racismo institucional: Não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere desvantagens e privilégios com base na raça, mesmo que indiretamente.

Racismo estrutural: Decorre da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares.

[7] ALMEIDA, S. 2018, Op. Cit.

[8] Cartilha “Racismo é Crime”, produzida em 2016 pelo Ministério da Justiça e Cidadania <https://www.mdh.gov.br/biblioteca/igualdade-racial/cartilha-racismo-e-crime-denuncie/view>

III. RESPONSABILIZAÇÃO E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

É importante que as **lideranças e os colaboradores** de sua organização compreendam que tais práticas também configuram crimes, passíveis de aplicação da legislação penal[8].

O **crime de racismo** está previsto na Constituição Federal e na Lei 7.716/1989. Não há prazo para denunciar e não é admitido o pagamento de fiança.

Já o **crime de injúria racial** está previsto no parágrafo 3o. do artigo 140 do Código Penal. O prazo para denúncia é de seis meses e admite o pagamento de fiança.

O enfrentamento do racismo no ambiente profissional depende da disposição e do compromisso de todas e todos em repensar práticas, comportamentos e linguagens já normalizados, mas que podem conter diversas agressões e violações aos direitos das pessoas negras.



IV. OS BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO RACIAL

Para além de ser uma questão de justiça social e desenvolvimento, a promoção da diversidade e inclusão racial no ambiente corporativo é também um fator que contribui diretamente para o aumento da produção dos colaboradores, da inovação em produtos e serviços e, sobretudo, do desempenho e lucratividade das empresas comprometidas com a causa.

No Brasil, apesar de a população negra ultrapassar os 50%, ainda são pouquíssimas as pessoas negras que usufruem de igualdade de oportunidades e condições no mercado de trabalho. Em pesquisa publicada em 2016, o Instituto Ethos, em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, analisou o perfil social, racial e de gênero nas 500 maiores empresas do Brasil[9] e identificou a falta de representatividade da população negra nos altos cargos de liderança.

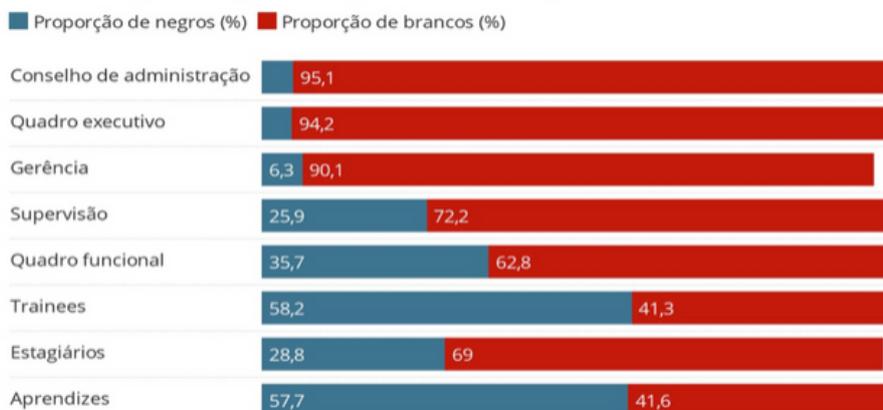
O gráfico abaixo[10] sinaliza que a presença de pessoas negras no ambiente corporativo se concentra nos cargos iniciais:

Importante notar que o percentual de pessoas negras em cargos de liderança se reduz ainda mais quando se aplica o recorte de gênero. Foram identificadas apenas duas mulheres negras compondo o quadro de executivos das empresas analisadas na pesquisa, o que corresponde a 0,4% de representatividade.

Nesse sentido, o relatório “*Delivering through diversity*” de 2018 da McKinsey & Company[11] sinaliza que mulheres negras são sub-representadas em cargos de liderança porque carregam a combinação do peso derivado das discriminações de raça e gênero.

Segundo o relatório, empresas com maior diversidade étnica e cultural em seus cargos de liderança apresentam 43% a mais de chances de aumentar o lucro. Os benefícios da diversidade também se estendem à inovação e melhora da performance dos colaboradores, uma vez que um ambiente inclusivo propicia o compartilhamento de experiências e criação de novas ideias.

Distribuição do pessoal por cor ou raça



Fonte: Instituto Ethos - Arte extraída de matéria publicada no site G1[10]

[9] Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, Instituto Ethos e BID, 2016

[10] G1.globo.com: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/10/negros-na-lideranca-debates-sobre-desigualdade-racial-crescem-mas-falta-de-referencias-ainda-e-barreira-para-profissionais.ghtml>

[11] Delivering Through Diversity: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

V. COMO TRAZER MAIS D&I PARA SUA ORGANIZAÇÃO

O compromisso das empresas em promover práticas responsáveis de diversidade e inclusão contribui não somente para a melhora de sua performance e imagem, mas também reflete nos comportamentos e relações de seus colaboradores para além do ambiente corporativo. A empresa assume então a sua função social de influenciar e colaborar com a transformação coletiva que se espera no país.

Naturalmente, a implementação de práticas de diversidade e inclusão requer ações articuladas, planejadas e contínuas, partindo de um diagnóstico inicial da empresa. A seguir, apresentamos alguns dos elementos de atenção necessários para alcançar o sucesso de um programa como esse:



Processos de contratação e promoção de colaboradores

É comum encontrar relatos de que "*não há muitas pessoas negras da empresa, porque elas não se candidatam*". Nesse caso, é possível que o processo de seleção e promoção de colaboradores apenas reforce o padrão social e organizacional já vigente, qual seja, não contratar pessoas negras ou mantê-las ocupando somente os cargos com menor poder de decisão e influência. Para identificar a raiz desse desafio, é necessário investigar como se dão os processos e quem são as pessoas à frente dessas tarefas. Treinamentos específicos dirigidos à equipe de Recursos Humanos são um ótimo ponto de partida.



Linguagem e Comunicação

As palavras e imagens escolhidas para compor as peças publicitárias, anúncios de vaga de trabalho ou de oportunidades internas a serem compartilhadas entre os próprios colaboradores impactam e influenciam diretamente um determinado público. No que se refere especificamente à questão da raça, a identificação com as características e as imagens que o material de comunicação passa é de extrema importância. Para isso, a equipe responsável pela comunicação deve trabalhar em conjunto com a de gestão de pessoas e também receber treinamento adequado sobre o tema.



Requisitos e Formação Básica

Flexibilizar os requisitos e a formação acadêmica pretendidos para determinadas vagas pode permitir que mais pessoas se sintam encorajadas a se candidatar. Nem sempre um candidato que parece reunir a maior quantidade de formações é o que mais contribuirá com novas ideias e perspectivas. Além disso, oferecer aos colaboradores incentivos reais para o seu aperfeiçoamento, como programas de educação continuada, mentoria e estudo de idiomas são essenciais para auxiliar o desenvolvimento de cada colaborador de forma individualizada.



Busca Ativa

A promoção da diversidade e inclusão presume uma busca ativa de talentos, a começar pelos colaboradores que já estão inseridos na organização. Essa busca ativa implica observar o processo de seleção e promoção a fim de, eventualmente, inserir ações específicas para descoberta, comunicação e preparo de possíveis candidatos promissores. Parcerias com Universidades e organizações do terceiro setor são ótimas oportunidades de criar um banco de dados relevante e diverso.



Compromisso da Alta Liderança

São muitos os estudos sinalizando que programas de diversidade e inclusão bem sucedidos dependem do engajamento de toda a organização, a começar pela alta liderança. Isso implica mobilizar essa pauta - de maneira profunda e responsável - desde o Conselho de Administração, Diretoria e Gerências. A implementação de programas desse porte depende também de incluir o tema como parte da estratégia de negócios da organização, para que seja tratado com a importância necessária, se tornando um inegociável para a empresa.



Ambiente Saudável e Consciente

Promover a diversidade nem sempre acompanha práticas de inclusão. Isso porquê, introduzir representações, ideias e perspectivas diferentes em um ambiente homogêneo é sempre um desafio. Por isso, tão importante quanto ampliar a diversidade na organização é criar uma atmosfera real de respeito e consideração às diferenças. Um ambiente saudável e consciente permite que os colaboradores exponham suas ideias, questionem, criem e inovem. Para tanto, é necessário que se sintam acolhidos e suportados em suas potências e vulnerabilidades. A prática da empatia e da escuta ativa são elementos chave para criar essa cultura.



Acreditamos no potencial das organizações em serem vetores para as mudanças sócio-ambientais necessárias, criando ciclos virtuosos em benefício direto da sociedade.

Por isso, esperamos que esse Guia de Bolso possa auxiliar pessoas e organizações a iniciarem suas jornadas rumo à defesa e promoção da diversidade e inclusão como ferramenta de transformação social.

Conte com a nossa equipe de especialistas!