

# A DIVERSIDADE COMO VALOR DE TRANSFORMAÇÃO E INOVAÇÃO INTITUICIONAL

Cunha, M R; Muto, S;  
Empresa: CASSI, sede, Brasília, DF

Resumo:

**OBJETIVO:** Utilizar o manejo da Política de Diversidade para transformar realidades institucional e pessoal.

**MÉTODO:** Atividades de letramento, presenciais e remotas, que priorizem 4 ações, denominadas 4D: DEMONSTRAR, DISSUADIR, DESENVOLVER E DISSEMINAR

**RESULTADO:** maior atenção nos processos de atendimento aos Beneficiários; acolhimento especializado aos que sejam parte de grupos marginalizados; crescente engajamento de toda comunidade para superação dos problemas; reconhecimento do diferente como um igual; aumento da participação nos processos de aprimoramento das rotinas da empresa; e redução do nível de absenteísmo e ausências justificadas.

**CONCLUSÃO:** Um colaborador que enxerga o direito do outro ser diferente dele e que não faz discriminação saberá agir diante dos beneficiários, quando se deparar com a situação de discriminação e preconceito.

## INTRODUÇÃO

O debate sobre como promover uma política que derrube muros em prol da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) não é novo no mundo das organizações. Ele é imposto sobretudo pela demanda de uma sociedade que evolui para ser mais consciente, politizada e impetuosa na promoção de mudanças e revisões dos lugares ocupados pelos indivíduos tanto na sociedade quanto nas organizações. Nesta perspectiva a DE&I, deixa de ser apenas um tema de debate e reflexão se colocando cada vez mais como valor fundamental que orienta a forma de agir das pessoas, das organizações e da sociedade.

Marilena Chauí argumenta que a criação da brasilidade como cordial e acolhedora é fundamento ideológico para mascarar conflitos sociais e desigualdades profundas de nossa sociedade. Essa estrutura favorece a perpetuação de comportamentos contrários a DE&I, uma vez que perpetuam o racismo e o patriarcalismo. Revelar as contradições é o primeiro passo para a mudança da sociedade e das organizações.

Essa complexidade de nossa formação social e política tem exigido mudanças significativas nas organizações, se distanciando de que as mudanças reclamadas se constituem apenas como dever da sociedade civil organizada e do Estado. É essencial que as instituições se afastem cada vez mais do papel de reprodutora dos sistemas de dominação e tomem para si o papel de

agentes transformadoras da sociedade. Abaixo elencamos alguns exemplos de como as empresas tendem a ignorar situações de desigualdade:

(1) O casal que mantém uma mulher negra trabalhando por décadas em sua casa, sem remuneração, sem direito de ir e vir, é o diretor, é a gerente de RH de uma Companhia; (2) O mesmo paciente que se nega ser atendido por um médico negro é o gerente de suprimentos que se nega a fechar um negócio com um empreendedor negro; (3) O homem que lá no grupo de WhatsApp faz ou revela piadas com o estupro é o funcionário que não gosta de ser chefiado por mulheres; (4) O marido abusivo que bate na esposa é o gerente de comunicações; (5) Os vizinhos que escutam as agressões e nunca fazem nada a respeito são as e os profissionais da área de finanças, do jurídico, da sustentabilidade, o CEO ou a Conselheira Deliberativa das nossas organizações.

Ou seja, a mentalidade de violência e exclusão é compartilhada entre mundo social e o mundo corporativo. Os mesmos agentes sociais que consolidam um sistema avesso às políticas de DE&I, são aqueles que perpetuam os vieses inconscientes, que tomam as decisões técnicas, administrativas e estratégicas dentro das empresas, reproduzindo no mundo corporativo os mesmos alicerces da sociedade autoritária e excludente analisada por Chauí.

Nesse sentido para além de uma política de Gestão de Pessoas que favoreça a inclusão dos grupos sub representados no mercado de trabalho é necessário implementar nas empresas a cultura da DE&I como valor, capaz de transformar processos, repensar produtos e serviços prestados, construindo um ambiente que para além de garantir a segurança do trabalhado digno, consiga transpor as barreiras ideológicas trazendo a diversidade como força motriz da inovação.

No campo de prestação de serviços, assistência e promoção da saúde, esta mudança de mentalidade se faz mais urgente, pois tão necessário é reconhecer que o acesso ao cuidado com a saúde se constitui com um privilégio em nossa sociedade compondo um dos aspectos do sistema de exclusão e marginalização dos grupos historicamente sub-representados. Propõem como ação de reversão deste cenário tão adverso práticas de letramento que envolvam todos os funcionários das empresas, desde às lideranças até os funcionários responsáveis pelos serviços técnicos e atendimento dos associados e participantes.

## OBJETIVO

A metodologia 4D, torna-se efetiva na medida que permite a consolidação de duas linhas de abordagem: Ações Afirmativas e Gestão da Diversidade.

**AÇÃO AFIRMATIVA:** Elege o conceito de “minorias e grupos sub-representados” como alvo das ações, impondo cotas em seus processos de recrutamento e seleção, acesso a cargos, promoções. Pressões coercitivas

externas provocam mudanças em suas políticas. Tenta identificar todas as diferentes identidades presentes em seu ambiente: PCD, etnias, religiões, gênero, orientação sexual, etarismo. Ponto crítico: é necessário realizar periodicamente censos identitários.

**GESTÃO DA DIVERSIDADE:** Utiliza a política de Diversidade como uma vantagem competitiva no mercado. Algumas das características dessa opção: atração de funcionários mais qualificados; aumento do potencial de criatividade e inovação; aumento da capacidade de resolução de problema mediante composição de interesses. Ponto crítico: requer elevado grau de envolvimento dos dirigentes de alto escalão.

## MÉTODO

Apresenta-se como opção metodológica a perspectiva 4D. Na medida que um assunto é percebido como um problema a enfrentar torna-se necessário criar um método para guiar as ações que serão desenvolvidas. Nesse contexto, e, em razão do entendimento de DE&I como um Valor, denominamos o trabalho desenvolvido como “Método 4D”: Demonstrar, Dissuadir, Desenvolver e Disseminar.

- ❖ Demonstrar: usar instrumentos que tornem visível o fato ou a situação, sempre com amplo respeito ao limite imposto pela LGPD promover ações com rodas de conversas, palestras que evidenciam os sistemas de exclusão;
- ❖ Dissuadir: agir de forma preventiva ou concomitante diante de fatos ou circunstâncias que afetem individual ou coletivamente o desempenho e autoestima de indivíduos, grupos ou áreas da empresa;
- ❖ Desenvolver: implementar ou aprimorar políticas, regras ou mecanismos institucionais que possam servir como alavanca para a ampliação de determinada prática ou anteparo contra situações de acomodação para impedir a implantação de novos hábitos.
- ❖ Disseminar: colocar em circulação notícias, fatos, normas e imagens que sejam necessárias e oportunas para atingimento de objetivo relacionado com a temática da diversidade, no conceito adotado pelo alto escalão da empresa, promovendo o letramento de todos para o assunto.

## RESULTADOS

O letramento baseado na metodologia apresentada permite que os conhecimentos técnicos científicos já dominados pelas equipes formadas, seja aplicado sob a ótica da DE&I. Assim, todos os processos das empresas passam a ser revistos de forma homogeneia e concomitante por todas as áreas. Descentralizando a responsabilidade pela ação de equidade e inclusão. Ou

seja, a área de tecnologia passa a pensar as soluções apresentadas sob a ótica da inovação voltada para diversidade, a área de promoção dos serviços assistências passa considerar quais acessos no cuidado com a saúde foram prejudicados ou mesmo negados para pessoas transsexuais, por exemplo.

Assim, acelera-se a transformação tanto no aspecto de criação de ambiente de trabalho seguro e inclusivo em relação aos marcadores da diversidade como também sob os aspectos da prestação do serviço e do acolhimento necessário para a promoção da equidade no acesso ao cuidado à saúde.

Os resultados projetados são: (1) maior atenção nos processos de atendimento aos beneficiários da Empresa; (2) acolhimento especializado aos beneficiários que sejam parte de grupos marginalizados e sub-representados; (3) crescente engajamento de toda comunidade para superação dos problemas; (4) reconhecimento do diferente como pessoas com necessidades diferentes; (5) aumento da participação nos processos de aprimoramento das rotinas da empresa.

## CONCLUSÃO

A opção da empresa em priorizar a adoção de medidas que reconheçam a DE&I como VALOR, vão além da eliminação de obstáculos para o crescimento profissional e combate aos estigmas e preconceitos visa aumentar o nível de satisfação dos colaboradores e de seus beneficiários.

Um colaborador que enxerga o direito do outro ser diferente dele e que não faz discriminação saberá agir também sem discriminação com os beneficiários. Nessa empresa não se tolerará preconceito ou discriminação de qualquer natureza contribuindo assim para uma sociedade mais justa e inclusiva na medida que apresenta soluções e programas de cuidado e assistência para acolhimento equânimes e inclusivos.