O PAPEL DAS EMPRESAS NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA E NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE E DIVERSIDADE

INTRODUÇÃO

1 **Há mais de duas décadas, o sistema eConsig foi desenvolvido, capaz de promover o bem-estar financeiro e de empoderar as pessoas, através de seus salários. Mas, fomos muito além: fundamos uma empresa ética, transparente e responsável, que empenha constantes esforços e recursos para contribuir na construção de uma sociedade mais justa, sustentável e diversa**

Com isso em mente, elaboramos esta cartilha para abordar importantes questões relacionadas ao combate à **discriminação de gênero e raça, bem como à promoção da equidade e diversidade.** A nossa intenção não é esgotar estes assuntos extremamente complexos, mas nortear como as nossas empresas podem atuar neste contexto. O estímulo à equidade de gênero e raça é essencial para a construção de ambientes de trabalho – e sociedades – mais justos e inclusivos, mas sabemos que há um longo caminho pela frente.

“Se quisermos alcançar um progresso global mais rápido rumo à igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, o setor privado não apenas terá de cumprir com suas responsabilidades de Direitos Humanos, mas também de tornar-se **um agente ativo de mudança.**”

Zeid Ra’ad Al Hussein (Alto Comissário de Direitos Humanos da ONU).

Por isso, entre os nossos esforços constantes em busca destes objetivos, queremos convidar alguns dos nossos **principais fornecedores** para que também sejam **agentes ativos** na construção deste projeto!

Vamos explorar algumas definições, exemplos e a importância do engajamento empresarial nesse tema.

CONCEITOS FUNDAMENTAIS

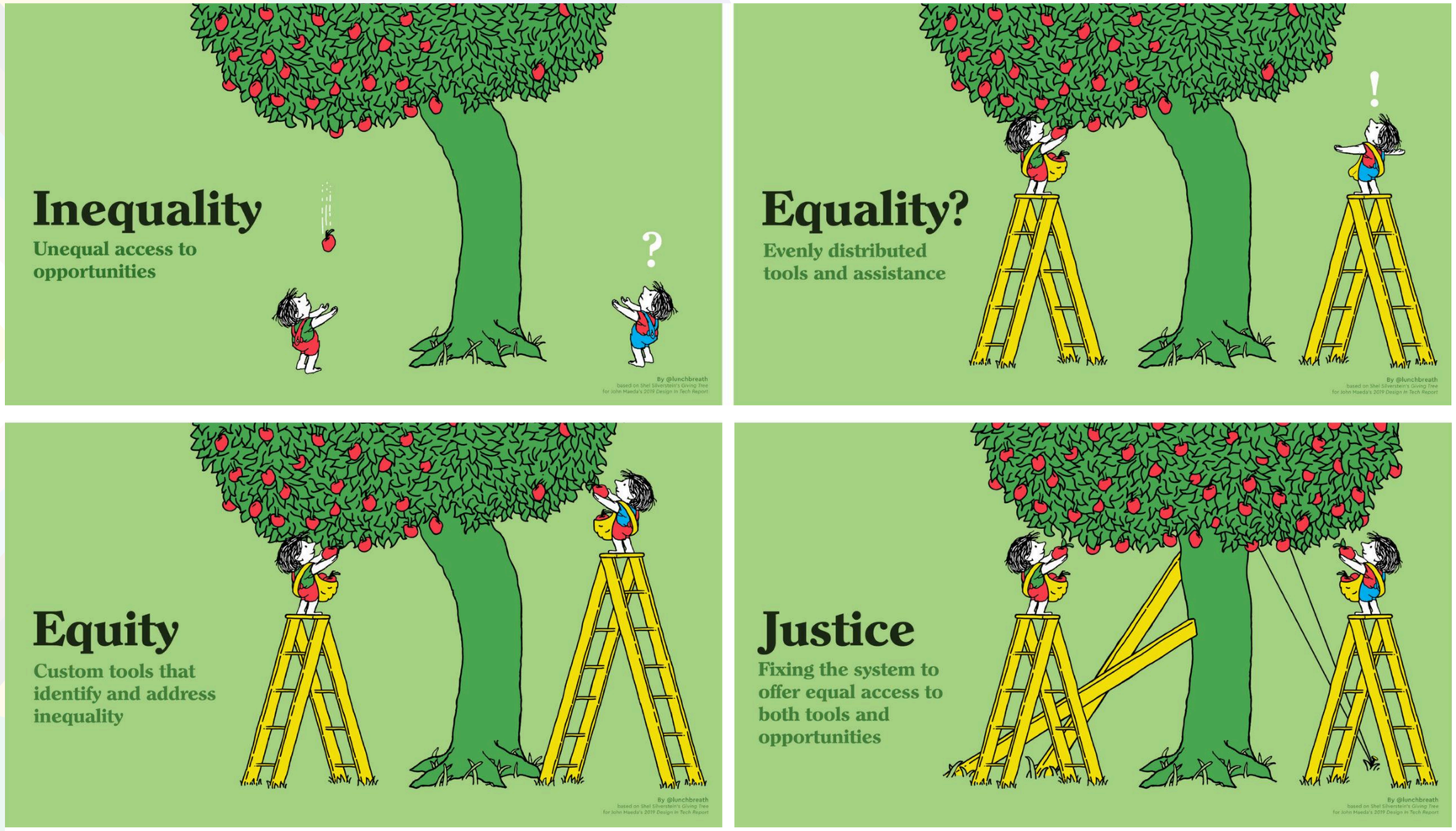
1. **Raça**
   - Refere-se às categorias sociais baseadas em características físicas hereditárias, como, por exemplo, a cor da pele, a textura do cabelo e os traços faciais. Este conceito se trata, portanto, de uma **construção social** e não de uma divisão biológica.
2. **Gênero:**
   - Refere-se às **características sociais, comportamentais e culturais** associadas às identidades de “masculino” e “feminino”. Não pode ser confundido com o conceito de “sexo”, que se refere às características biológicas de cada um.
3. **Identidade de Gênero:**
   - Refere-se à auto percepção do gênero com o qual uma pessoa se identifica. Ela não está vinculada ao sexo biológico, mas à identificação pessoal com os gêneros masculino ou feminino. Algumas pessoas podem se identificar com um gênero diferente daquele atribuído a elas com base em suas características biológicas. Este reconhecimento pessoal é conhecido como identidade de gênero.
4. **Racismo:**
   - Refere-se à convicção de que algumas raças são superiores a outras, resultando em **discriminação e tratamento desigual,** com base na raça percebida. O racismo pode ser explícito ou manifestar-se de maneiras sutis, como preconceitos inconscientes.
5. **Igualdade:**
   - Conceito baseado no princípio da universalidade, onde todos devem ser regidos pelas mesmas regras, direitos e deveres, independentemente de suas necessidades específicas.
6. **Equidade:**
   - Conceito baseado no reconhecimento de que há diferenças entre as pessoas e que, ao considerar suas particularidades e promover a equiparação entre os meios de se alcançar um mesmo resultado, haverá o ajuste destes “desequilíbrios”.
7. **Diversidade:**
   - Refere-se à pluralidade, variedade de identidades e experiências (físicas, culturais ou comportamentais), que diferenciam um indivíduo do outro, tornando-o único.

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA – EQUIDADE E DIVERSIDADE!

- **As discriminações referem-se às práticas de tratamento diferenciado (injusto, desigual ou prejudicial) de indivíduos, com base em no seu gênero ou raça, e podem se manifestar de diversas formas, como, por exemplo:**
  - Salários inferiores para minorias sociais (pessoas LGBTQIAPN+, indígenas, mulheres, negros, pessoas com deficiência (PCDs), pessoas de baixa renda e idosos), que exerçam as mesmas funções.
  - Oportunidades de promoção com base em estereótipos de gênero ou raciais;
  - Insultos, atos de violência, exclusão social, entre outros.

- No Brasil, até hoje estas discriminações se refletem diariamente no mercado de trabalho, motivo pelo qual as ações voltadas à promoção da **equidade e diversidade** são indispensáveis para o desenvolvimento econômico e social do país – e as empresas possuem um papel crucial nesta jornada.
- As empresas têm o poder - e a responsabilidade - de criar ambientes de trabalho **justos e inclusivos,** em que todos os indivíduos tenham as mesmas oportunidades para alcançar seu pleno potencial, independentemente de sua identidade de gênero, orientação sexual, raça ou demais características.

Imagem por: TONY RUTH



Tradução livre:

Primeiro quadrante:
Desigualdade – Acesso desigual às oportunidades;

Segundo quadrante:
Igualdade? – Ferramentas e assistências distribuídas igualmente;

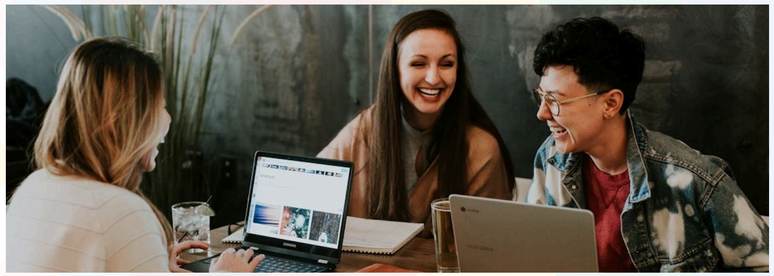
Terceiro quadrante:
Equidade – Ferramentas personalizadas que identificam e tratam as desigualdades;

Quarto quadrante:
Justiça – Consertar o sistema para que ofereça igual acesso às ferramentas e oportunidades.

O PAPEL DAS EMPRESAS

Como parte de sua responsabilidade social, as empresas desempenham um papel fundamental na promoção da equidade de gênero e raça e na promoção da diversidade em seus ambientes de trabalho.

Com isso em mente, diversas estratégias podem ser adotadas para alcançar estes objetivos, entre elas:



1. **Políticas ou Critérios de Recrutamento Inclusivos:**
as empresas podem implementar práticas de recrutamento que visem eliminar preconceitos e que promovam a diversidade, como, por exemplo, adotar linguagem inclusiva e neutra nas vagas anunciadas;

2. **Treinamento e Sensibilização:**
para promover uma cultura sólida de diversidade e respeito, a empresa pode oferecer treinamentos periódicos sobre diversidade, equidade e inclusão para colaboradores de todos os níveis hierárquicos, além de sensibilizar os seus principais parceiros, inclusive por meio de materiais informativos como esse;

3. **Igualdade Salarial:**
implementar políticas claras para promoção e progressão de carreira garantem que homens e mulheres, bem como pessoas de diferentes grupos subrepresentados, recebam salários justos e iguais pelos mesmos trabalhos ou função executada.

Além de refletir a responsabilidade social das empresas, o engajamento na promoção da equidade de gênero e raça configura uma estratégia de negócios inteligente. Isso porque as empresas que valorizam a diversidade e a inclusão tendem a ser mais inovadoras, criativas e capazes de atrair e reter talentos diversos.

Além disso, demonstrar compromisso com a equidade e a diversidade pode fortalecer a reputação da empresa, melhorar as relações com os clientes e demais partes interessadas, além de impulsionar o desempenho financeiro a longo prazo.

Quer entender melhor como como a empresa tem assumido estes compromissos?

Visite o nosso site!

JUNTOS, PODEMOS CONSTRUIR UM FUTURO MAIS IGUALITÁRIO E DIVERSIFICADO!

VEM COM A GENTE?

Versão 01 - 26/09/2024