



KES

Knowledge Exchange Sessions

Lam Matos e Júlia Rosemberg (SSEX BBOX), Bruno Capão (Associação Lado B), Gabi Agustini (Olabi), Guilherme Valadares (Papo de Homem)

DIVERSITY



DIVERSIDADE: MUITO ALÉM DAS COTAS.

TRADICIONALMENTE, GRANDES EMPRESAS PAUTAM PESSOAS, SEUS HÁBITOS DE CONSUMO E SEUS COMPORTAMENTOS. ATUALMENTE, NO ENTANTO, HÁ UM MOVIMENTO EM QUE CADA VEZ MAIS A SOCIEDADE TEM TRAZIDO À TONA QUESTÕES QUE AS COMPANHIAS CONHECEM POUCO E QUE MUITAS VEZES AS FAZEM REVER SUA FORMA DE SE COMUNICAR E SE POSICIONAR.

Segmentos como o automobilístico e o da beleza são bons exemplos disso. Existe uma resignificação do padrão de beleza e do uso do carro ditada pela sociedade que precisou ser considerada por grandes marcas para que essas possam manter sua relevância.

Por essa razão, esta edição do KES (Knowledge Exchange Sessions), realizada no dia 3 de outubro, na Casa do Baixo Augusta, no centro de São Paulo, tratou do tema diversidade. Mais do que citar estudos abordando a inovação trazida pela pluralidade, o que se propôs foi um bate-papo em que os presentes puderam escolher participar de uma conversa com especialistas de diferentes áreas. Entre elas, gênero e sexualidade, a potência das periferias e a masculinidade.



“Não é possível identificar aquilo que não tem nome. Precisamos usar as nomenclaturas certas para trazer à tona a situação dessas pessoas”

-Júlia Rosemberg

+ GÊNERO E SEXUALIDADE

No bate-papo, **Júlia Rosemberg** e **Lam Matos**, que é homem trans, ambos da SSEX BBOX Brasil, iniciativa voltada à inclusão e promoção de diversidade LGBTQIA (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais), começaram explicando a importância de usar e entender as nomenclaturas corretas referentes à identidade sexual e gênero.

Ainda que a “sopa de letras” possa parecer de pouca importância para héteros (ou cisgêneros, pessoas que se identificam com o gênero associado ao seu sexo), Júlia ressaltou que o reconhecimento é essencial. “Não é possível identificar aquilo que não tem nome, então no estágio que estamos precisamos usar as nomenclaturas certas para trazer à tona a situação dessas pessoas”, afirmou.

Durante a conversa, foi destacada ainda a necessidade de tratar dignamente pessoas trans. Um aspecto importante diz respeito a maneira como as empresas devem trabalhar para ter sistemas de recrutamento isentos de preconceito e que trabalhem em prol da conscientização das pessoas. No fundo, a luta é por respeito a seres humanos.



+ QUEBRANDO O CÓDIGO MASCULINO

Guilherme Valadares, fundador do site Papo de Homem, abordou as angústias do homem moderno. Segundo pesquisa, 7 em cada 10 homens não falam de receios da vida com ninguém; 5 em cada 10 não gostam de ser provedor e 5 em 10 experimentariam relações sexuais diferentes, caso não houvesse preconceito ou qualquer tipo de julgamento.

O tema central da conversa foi o masculismo (favor não confundir com machismo), que trata da análise da construção da identidade masculina e os problemas em relação ao gênero. Segundo Guilherme, o homem tem pavor de ser percebido como menos homem, e isso impede que ele se desenvolva afetivamente e emocionalmente.

“A gente tem que desconstruir a narrativa de que o homem é o gênero no poder. Temos de abordar a complexidade do masculino e construir uma abordagem, que passa inclusive pela parte afetiva, que o aproxima das mulheres”, afirmou.

+ DIVERSIDADE NA TECNOLOGIA + A POTÊNCIA DAS PERIFERIAS

Para a especialista **Gabi Agustini**, do Olabi, as periferias são grandes provedoras de inovação. Esse foi o tema do terceiro grupo, conduzido por ela e pelo conector cultural **Bruno Capão**, do Lado B do Capão.

Ambos concordam que para qualificar e aprofundar a discussão sobre diversidade é preciso ter uma mudança de mindset, uma mudança no modelo mental ao olhar para o outro. Para isso, a empatia e adoção de uma postura de escuta são essenciais.

Na área de inovação tecnológica, por exemplo, normalmente um reduto de homens brancos de classe média alta, existe um enorme potencial na inclusão de mulheres. Segundo a especialista, em 120 anos, a Escola Politécnica da USP, a Poli, formou apenas dez negras. Nos Estados Unidos, elas também têm uma presença tímida nesse mercado, algo em torno de 2%.

Se imaginarmos que visões de mundo estão embutidas em devices usados pela sociedade, para as marcas é fundamental ampliar o repertório, ou elas perdem potencial de mercado. “Nesse sentido, estamos falando de diversidade para além dos valores humanos. Trata-se do impacto que ela gera nos negócios”, afirmou Gabi Agustini.

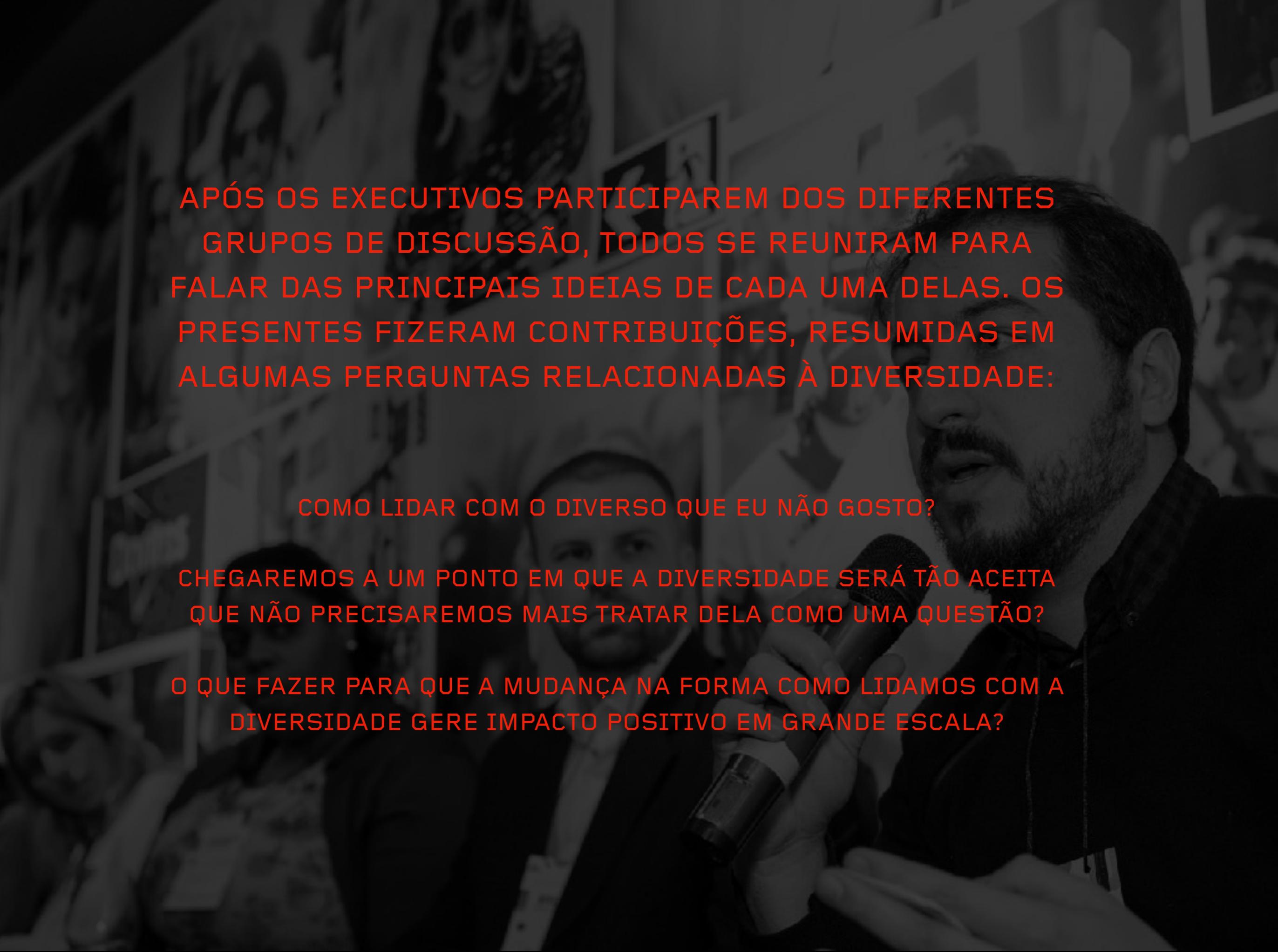
Para Bruno Capão, precisamos pensar na diversidade para além das cotas. “Esses olhares diferentes devem estar também na tomada de decisão, não só de empresas, mas na sociedade, na política. “Precisamos pensar o diferente juntos”, diz ele - que sonha em levar um Nobel da Paz para um morador da favela.



*“Precisamos pensar o diferente juntos”
– Bruno Capão*



EXCHANGE SESSION

A man with a beard and dark hair is speaking into a microphone. He is wearing a dark jacket. In the background, several other people are visible, some looking towards the speaker. The overall scene appears to be a conference or a public speaking event. The text is overlaid on this image in a bright orange-red color.

APÓS OS EXECUTIVOS PARTICIPAREM DOS DIFERENTES GRUPOS DE DISCUSSÃO, TODOS SE REUNIRAM PARA FALAR DAS PRINCIPAIS IDEIAS DE CADA UMA DELAS. OS PRESENTES FIZERAM CONTRIBUIÇÕES, RESUMIDAS EM ALGUMAS PERGUNTAS RELACIONADAS À DIVERSIDADE:

COMO LIDAR COM O DIVERSO QUE EU NÃO GOSTO?

CHEGAREMOS A UM PONTO EM QUE A DIVERSIDADE SERÁ TÃO ACEITA QUE NÃO PRECISAREMOS MAIS TRATAR DELA COMO UMA QUESTÃO?

O QUE FAZER PARA QUE A MUDANÇA NA FORMA COMO LIDAMOS COM A DIVERSIDADE GERE IMPACTO POSITIVO EM GRANDE ESCALA?



“Estamos falando de diversidade para além dos valores humanos. Trata-se do impacto que ela pode gerar nos negócios” – Gabi Agustini

Sobre a primeira, **Bruno Capão** reforçou sobre a importância da empatia. Fica difícil gostar de algo ou de alguém sem conhecer ou ter ao menos se colocado no lugar dessa pessoa, sem saber sobre quem ela é, saber a sua história.

No que diz respeito à normalização da diversidade e ao que fazer para atingi-la, **Gabi Agustini** falou que é necessário haver políticas públicas, corporativas (política de contratação, salário, recrutamento) e um impulso da sociedade. “As pessoas mais novas se recusam a se vincular a marcas ou produtos que não condizem com seus valores”, afirmou. “Se atacamos esses três pilares, conseguiremos que a diversidade seja aplicada em escala.

Por fim, **Guilherme Valadares** afirmou que a transformação é um “trabalho sujo” e demorado. Para ele, operamos com uma mente reativa, que só quer ganhar, conquistar. “Como ser empático sem pensar que podemos ganhar algo em troca com isso?”, questionou.

PONTOS DE
REFLEXÃO QUE
PROPOMOS PARA
VOCÊ, DEPOIS DE
UMA EDIÇÃO DO
KES CHEIA DE
PROVOCAÇÕES:

*Como posso melhorar a política de diversidade em minha empresa?
Já entramos em contato com funcionários dessas minorias para ouvir seus anseios?*

Meu sistema de recrutamento leva em conta a diversidade em seus processos seletivos, com respeito, empatia e sem julgamento?

Consigo entender a diversidade como uma decisão estratégica e como ferramenta poderosa para inovação?

Faço colaboradores pertencentes a minorias de gênero ou étnicas participarem das tomadas de decisão ou contamos com esses colaboradores apenas para dizer que temos alguma diversidade na equipe?

Já desenvolvemos algum programa para trazer mais diversidade que mobilize toda a empresa, e não só o departamento de RH?

INSPIRED BY

Accenture Interactive



Knowledge Exchange Sessions

WWW.KES.DO

INSTAGRAM

TWITTER

FACEBOOK

G+

LINKEDIN