

O papel das empresas em ações de diversidade e inclusão voltadas à população LGBTQIA+

08.06.2021 6 minutos de leitura

Assuntos

BMA Diversidade

Em um mês tão representativo para a população LGBTQIA+, reforçamos que falar e praticar ações que fomentem a diversidade e inclusão, não deve ser um ato pontual, e sim fazer parte do dia a dia das empresas. Bem como, garantir espaços de trabalho que carreguem a representatividade e o respeito como seus pilares, considerando a pluralidade desta comunidade e os desafios de cada um como indivíduo. Para falar sobre o tema, entrevistamos Daniele Botaro, Head de diversidade e inclusão da Oracle para a América Latina. Confira:

1. Daniele, cada vez mais as empresas têm compreendido seu papel e atuado para colocar em prática ações pró diversidade. Para a gente começar o nosso papo, como que você vê o cenário de oportunidades para a população LGBTQIA+? E qual a representatividade dessa população nas empresas?

Daniele: A população LGBTQIA+ ela é bastante diversa dentro da própria sigla. Então, a gente vê representatividade em cargos, principalmente sêniores, de homens brancos gays cisgêneros e de mulheres lésbicas, mas poucas vezes essas pessoas acabam se identificando. A gente quando fala de pessoas trans, elas estão à margem, hoje em dia 0,02% da população trans do Brasil tem ensino superior, então, se estamos falando de posições sêniores dentro de empresas e oportunidade de empregabilidade, a gente está excluindo pessoas trans. É muito complexo você ver essas pessoas entrando nas empresas e crescendo dentro delas. Hoje, existem sim empresas focadas que trabalham muito essa questão de respeito, de criar oportunidades para pessoas LGBT+. Tem o Fórum de empresas LGBT, por exemplo, e isso tudo acaba trazendo muita consciência de respeito e de criação de oportunidades. Mas, ainda dentro da sigla a gente vê que os homens brancos cis, no caso gays, dominam as oportunidades em detrimento das mulheres lésbicas negras e das pessoas trans, principalmente pessoas trans negras.

2. Sabemos que o Brasil é um dos países que mais mata LGBTQIA+ no mundo, e temos visto dados muito preocupantes quanto à violência dentro de casa e o desemprego dessa parcela da população durante a pandemia. Baseado nisso, qual é o papel das empresas para serem agentes importantes na redução desses números?

Daniele: Sobre a violência, é uma violência muito explícita, uma pessoa LGBT é agredida ou morta todos os dias no Brasil. São casos atroz de violência bastante motivada, e por ódio, e a gente sabe que o papel das empresas está em educar as pessoas dentro delas para que seja um ambiente de respeito, de acolhimento, de tolerância e de criação de oportunidades, mas o papel da empresa vai além disso. Nós vimos recentemente o PL 504, aqui da Câmara da Assembleia Legislativa de São Paulo, que era contra publicidade trazendo

pessoas LGBTQs nas campanhas e o quanto várias empresas, se você entrar na página da transempregos, no LinkedIn, você vai ver mais de 500 ou mais de 600 empresas que se pronunciaram contra essa decisão da Assembleia Legislativa, por acreditarem que a marca se conecta com a população LGBTQ. Então o papel das empresas está em usar sua voz para educar as pessoas internamente, mas também se posicionar e fazer com que a conscientização chegue em outras pessoas.

3. Daniele, você hoje ocupa o cargo de Head de diversidade e inclusão da Oracle para a América Latina, desempenhando uma função de liderança nessa agenda. Baseado na sua experiência e na sua vivência, como um líder em uma empresa pode se preparar e se inserir nessa agenda, e fazer do seu papel um ponto importante para que cada vez mais as empresas busquem fomentar a diversidade?

Daniele: Ela pode vir de várias motivações, pode ser um top down, pode ser uma decisão que a pessoa recebeu da matriz ou da sua liderança, mas acredito que a transformação de verdade acontece quando os líderes se envolvem verdadeiramente com o tema diversidade e inclusão. Então, a liderança inclusiva ela passa primeiro por aquele interesse genuíno em querer entender mais, se conectar com aquilo que é diferente, essa curiosidade da liderança em entender o universo que ela não faz parte é muito importante. Segundo ponto, aprendizado, educação, letramento, qualquer que seja a palavra que a gente queira usar, mas essa capacidade de aprender mais sobre os universos que são diversos. E, em terceiro lugar, atitudes de liderança que sejam exemplos para as outras pessoas, e aí não só não fazer, mas também se colocar em situações que exigem uma postura de liderança, e não somente do CEO da empresa, mas de todo e qualquer líder dentro de uma organização. Na seguinte situação, por exemplo, o líder pode estar presente em um café e, naquele momento, um colega fez uma piada homofóbica e outro membro do time presente na mesa teve a seguinte percepção "meu chefe estava lá, não riu da piada, mas também não falou nada", então, não fazer nada é um risco muito grande para uma liderança. Resumindo, o interesse genuíno, a curiosidade, aprender mais e ter humildade de se conectar com aquilo que é diferente para conseguir compreender outro universo, e se colocar de maneira para ser um exemplo e de ajudar os outros a evoluírem.

4. Na sua visão, qual é a maior dificuldade, além do preconceito, para inserção da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Quando a gente olha para posições de liderança, isso fica ainda mais latente, né?

Daniele: A grande dificuldade é a formação, quando a gente fala de pessoas trans, principalmente, já comentamos o quanto é difícil esse acesso, quanto é difícil essa capacitação e essa oportunidade. E, quando a gente fala de posições de liderança, hoje você vê pessoas que não falam sobre a sua orientação sexual e identidade de gênero chegando a cargos de liderança, mas escondendo parte de quem elas são. E isso a gente tá falando de trazer para mesa como um valor e não esconder parte de quem você é, as pessoas estão chegando e não estão trazendo o valor que a gente gostaria que a diversidade carregasse. Então, se a gente está trazendo diversidade mas não tá trazendo inclusão, será que vale à pena? Será que essas pessoas estão conseguindo aportar com aquilo que elas poderiam? Temos pessoas LGBTQs em posições de liderança, mas elas não conseguem trazer esse fator de diversidade como valor, muitas vezes por ter que anular parte da identidade delas.

5. Para fechar o nosso papo e para deixar como inspiração para quem lê essa conversa, como a Daniele constrói essa mudança que é tão necessária na realidade da sociedade?

Daniele: Cada um de nós, como pessoa, pode levar esse tema em ambientes nos quais a gente faz parte. Eu acredito muito na responsabilidade coletiva e nessa responsabilidade que cada um de nós tem de usar nossa voz nas posições que nós estamos para fazer isso ser escutado. Muitas vezes eu como pessoa branca, sou mais escutada que uma pessoa negra, e muitas vezes eu como uma mulher lésbica, sou menos escutada do que um homem hétero que pode falar por mim. E a ideia é falar sobre e não falar de. Um homem branco hétero sem deficiência pode falar sobre diversidade? Pode, ele pode falar sobre o que ele aprendeu, sobre o que ele escutou dos grupos que ele convive, sobre a dor das pessoas que ele convive no seu dia a dia, mas ele não pode falar de, ele não pode falar de racismo, de machismo, de homofobia, de capacitismo, porque ele não sente isso no seu dia a dia. Mas, todo mundo tem sim um lugar de fala, um espaço para falar sobre aquilo que lhe é caro, que lhe é importante. Então, eu faço minha parte, quero ser representatividade para outras mulheres lésbicas que estão na luta, que querem chegar mais longe e, ao mesmo tempo, quero trazer os outros grupos dos quais eu não faço parte para ser voz e para levar mais longe a mensagem de que é importante ocupar os espaços e criar as oportunidades para que os talentos possam realmente seguir um caminho diferente.