Diversidade não é só *hype*, diversidade é criatividade e inovação

Por Geórgia Marques

Foto: Mourizal Zativa / Unsplash

Ao longo do ano de 2022, percorremos diversos temas profundos e importantes nesta coluna – falamos sobre Cultura Organizacional, evolução das empresas e sobre o profissional do futuro. A história continua com o foco em pessoas e chegamos ao tema que está presente em quase todas as empresas do mundo nos tempos atuais: **diversidade**. E, não, esse não vai ser um artigo com as informações mais técnicas e repetitivas do assunto, pois acredito que seja um conteúdo facilmente encontrado em uma rápida pesquisa na internet com a popularização do tema.

Sendo assim, como gostaria de prender a sua leitura até o final desse texto com a maior energia possível e começaremos dessa vez com um *spoiler* do conteúdo geral do que será apresentado. Começarei com uma visão da **minha jornada de imersão no tema**, em seguida partiremos para uma visualização da possível **depreciação do conceito devido ao uso exacerbado do termo** e finalizaremos com algumas **sugestões mais práticas** sobre como você pode sair daqui preparado para viver a diversidade (ou para intensificar sua vivência no tema).

Então, vamos lá, chegou a hora de falar sobre diversidade.

A minha jornada de imersão no tema

Eu sempre fiz uma associação muito clara e imediata na minha cabeça de diversidade com inovação. Pode parecer algo longe, mas vamos fazer uma breve viagem – imagine você quando criança com peças do brinquedo **LEGO** em mãos. Imagine aquela imensidão de formas e cores. Quanto maior a variedade de peças, maiores as possibilidades de criação – você pode criar um dinossauro, uma casa ou até uma nave espacial. Quando falamos em pessoas e corporações, não precisamos sair dessa metáfora, a tradução pode ser imediata – quanto maior for a variedade de pessoas (diversidade), maior vai ser a chance de criação de um produto ou de um projeto de sucesso. Não sendo suficiente, gostaria de te convidar para mais uma visualização – você possui latas de tintas em mãos e quer criar novas cores a partir das latas existentes. Quanto mais cor você tiver disponível para misturar, mais opção de criação imediata você terá. Diversidade é sobre isso tudo. É sobre criar, sobre possibilidades, sobre um processo de construção muito mais interessante. A partir dessa breve introdução, a ideia é seguir com exemplos práticos que vivi como forma de compartilhar minhas percepções e vivências com o tema da diversidade.

A minha jornada com o tema começou a ser exaltado quando fui a primeira presidente do conselho mulher da federação de empresas juniores do estado do Rio de Janeiro **(RioJunior)**, isso depois de 20 anos de existência da instituição. Na época, eu não consegui ver o valor disso, para mim era normal e indiferente eu ser mulher naquela função e naquele momento – até que eu entendi a rede de inspiração que eu consegui criar e que trouxe os mais diversos perfis para o conselho da RioJunior ao longo dos últimos anos. Aquilo poderia não ser algo desafiador e ruim para mim, como uma mulher, mas que assustava várias pessoas que viam um estereótipo claro do presidente de uma instituição – um homem e majoritariamente estudante de engenharia ou administração. Inclusive, caso queria se aprofundar mais nessa história recomendo assistir o vídeo "**Geração Z, mulher na tecnologia e o futuro do trabalho**" que está presente nos conteúdos do **SET Academy 2021** – Pessoas ao Centro.

Ao citar esse conteúdo, aproveito para compartilhar toda a trilha de vídeos que percorre por vários diferentes perfis com muitos exemplos e experiências compartilhadas: representatividade da mulher na tecnologia, conflito de gerações, futuro do trabalho, estratégia, LGBTQIA+, capacitismo e diversidade nas empresas.

Depois de um bom tempo investido na criação de conteúdo dos vídeos citados acima, só posso encerrar esse momento com a minha reflexão mais atual sobre a diversidade – é muito importante olharmos para grupos diversos no intuito de construir uma sociedade com mais oportunidade, inclusão, respeito e inovação. Porém, é muito raso entender diversidade como olhar focal para ditos grupos da sociedade, pois isso limita mais uma vez e isso não é ser inclusivo. É importante falar sobre, principalmente como um papel educativo, que sempre foi neglicenciado, mas não como o gabarito para o sucesso – pois, mais uma vez, isso não é inclusão. Como escutei recentemente em um podcast (que infelizmente não recordo para dar os devidos créditos) – a clichê frase do "diversidade é chamar para festa e inclusão é chamar para dançar" deveria ser atualizada para "diversidade é chamar para a festa e inclusão é ter recursos que atendam a todos que estão por lá – quem não gosta de conversar, quem gosta de dançar, e todos os mais diversos gostos".

Depreciação do conceito devido ao uso exacerbado do termo

Você está no século XXI, nos tempos atuais, e com certeza foi impactado pelo tema diversidade sendo interpretado como algo positivo ou negativo na sua vida. O neutro realmente quase não existe nesse assunto polêmico. Tem quem se sinta "agredido", pois alguma imagem interfere no seu significado de cultura ou por entender que está perdendo alguma oportunidade na vida por não ser parte da caixa que a sociedade tem visto como diversidade. Tem quem se sinta representado, porque faz parte de um grupo que nunca teve voz ou qualquer tipo de representatividade. Tem quem se sinta agoniado, porque pensa que o mundo parece estar se perdendo. Tem quem se sinta feliz, porque está aberto ao novo, independente de rótulos.

Apostaria que você tem uma grande chance de expressar um dos sentimentos acima e não questionarei, pois é seu direito – e, lembre-se, diversidade conversa com respeito. Porém, gostaria de trazer dois pontos sobre o uso do termo – a necessidade de educação e normalização de certos conceitos e interpretação das empresas que querem ser modernas. Sobre o processo educativo, ele é necessário. Pode ser exaustivo e repetitivo, mas é necessário. Assim como nos formamos desde crianças em disciplinas como matemática, português e geografia, o tema pessoas precisa estar em pauta (e inclusive já é aderido nas escolas mais modernas e faz parte da atualização da grade estudantil geral, mesmo que de forma optativa). Só com o estudo se vai à frente – ou quando temos alguém próximo que passa por isso (a famosa empatia seletiva do ser humano). Precisamos normalizar os estudos, os dados, os comportamentos e vivenciar o que é diferente. E não seja passivo nessa jornada, não espere que um amigo te informe ou que a empresa te "obrigue" a participar de um treinamento – o conteúdo está a um Google de distância. Quanto mais você souber história e sobre diferentes interpretações, maior sua chance de sucesso como ser humano na sociedade e consequentemente como um líder no seu trabalho.

O termo realmente virou uma *buzzword* jogada, mas procure informação como algo sutil e que você escolheu. Faça sua própria jornada. Sobre as empresas, o que acontece é que existe um forte *marketing* que leva a interpretações equivocadas do termo (agora temos novas tendências virando clichê antes de explodir como ESG e metaverso, mas isso fica para uma próxima conversa). Sei que é polêmico, mas eu concordo com um fomento de lideranças com perfis fora do estereótipo hoje ainda praticado – e isso não é sobre diversidade física apenas, mas de mentalidade. Eu concordo, pois infelizmente só com metas a gente compra o objetivo e faz acontecer – e é importante para quebrar a inércia do ambiente homogêneo dos conselhos e corpo executivos de grandes empresas. O que eu não concordo é a meta pela meta, sem políticas de continuidade desse projeto ou sem educação necessária da organização. No final do dia, sabemos quem tem líderes diversos porque acredita na diversidade e quem faça por *marketing*. Em suma, as minhas dicas são cuidado, atenção e autonomia na sua própria jornada da diversidade como cidadão. E, um alerta, a diversidade é apenas uma função do RH.

Fôto: Freepik.com

Sugestões práticas para entender a diversidade

Primeiramente, vale reforçar a trilha de Pessoas ao Centro do SET Academy 2021, pois compreende um processo completo e feito com muita atenção e coração para quem quer começar a imersão. Segundo, aqui vale uma dica para vida, você sabe qual a sua melhor forma de retenção de conteúdo? Existem algumas formas de retenção de conteúdo (para qualquer tema na vida), de acordo com diversos especialistas, que separam o aprendizado em três tipos: visual, auditivo e cinestésico. É possível encontrar vários testes online caso tenha dúvida ou você pode chegar a uma conclusão sozinho com o resumo a seguir: "Como o nome indica, as pessoas do tipo visual têm nas imagens um grande elemento para fixação do aprendizado. Ter a sua frente gráficos, fórmulas, diagramas e textos facilita tudo para ela. Já os auditivos registram melhor os conteúdos quando estes estão em formato de áudio, desde que não hajam ao redor ruídos atrapalhando. Por fim, o cinestésico é alguém que utiliza muito o tato para estudar, focando sempre em situações práticas. Se mover e tocar, montar e desmontar coisas estimula o seu aprendizado." (Fonte: O Globo – "**Visual, auditivo ou cinestésico: descubra o seu modo de aprender**"). Como disse, é uma dica universal para a sua vida, mas que gostaria de dedicar esse último momento para dicas úteis para a sua jornada para diversidade.

Visuais – Recomendo acesso a recursos com boa visualização de dados sobre o assunto – como conteúdos super ricos no blog da **McKinsey**. Outra dica interessante pode ser estar em palestras sobre o assunto ou buscar fotos sobre diversidade na internet (tem várias diretamente no Google Imagens que podem impactar instantaneamente e recomendo o "**Webinar 'Transformação digital e a importância da diversidade nas empresas**', com Thalita Gelenske no Youtube).

Auditivo – A maior dica para essas pessoas são os podcasts: é fácil, prático e pode te acompanhar em vários momentos do dia. Sou apaixonada por podcasts e gostaria de fazer algumas sugestões práticas do que foi interessante para mim: Diversitalk, Transformar Diversidade, Mamilos (episódio 274, "Inclusão para quem"), E aí Gay e Braincast (episódio 378, "Quem Lacra, Lucra: o impacto da diversidade na inovação e lucratividade").

Exemplo de dados para pessoas visuais (Adaptado McKinsey)

Cinestésico – Para esse time, a ideia é experimentar e viver. Sendo assim, recomendo fazer parte de grupos e fóruns na internet em plataformas como Slack, Discord e Telegram sobre o tema e participação ativa em eventos que tratam o assunto como forma de trazer a experiência para uma interpretação que leva ao aprendizado. Talvez vale a pena estimular a própria criação de eventos como esses na sua empresa. O que acha?

Por fim, com a minha jornada contada, polêmicas explicitadas e dicas compartilhadas, fecho esse momento com muita felicidade em falar sobre diversidade – no âmbito da emoção e da razão. Espero que tenha sido um momento educativo para você e que tenha ajudado a provocar mais entusiastas sobre o assunto. Nossa coluna de Pessoas ao Centro não para por aqui e na próxima edição voltamos para falar sobre como podemos contar nossas histórias e ter sucesso como o profissional do futuro. **Até lá!**

Geórgia Marques é uma entusiasta sobre temas de tecnologia, inovação, pessoas e estratégia. Atualmente está experimentando mais uma carreira na tecnologia, com a participação no programa Amazon - AWS Tech U como Resident. É graduada em Engenharia de Telecomunicações e atuou como Agile Coach na Globo, na área de Produtos Digitais. Recentemente, aventurou-se na onda da criação de um canal de conteúdo no Instagram para compartilhar ainda mais sobre inovação, diversidade, gestão, entre outros (@geovibe.s).

Contato: georgiamarquesd@gmail.com