

**Guia Prático
de Diversidade
e Inclusão
para negócios
de impacto**



SUMÁRIO

4 Introdução

7 Construindo pontes indestrutíveis com a diversidade

24 Passos dados em direção a transformação: Cases do Impact Hub Brasil

36 Glossário sobre Diversidade & Inclusão

50 Conclusão

54 Créditos finais

55 Referências

#vozesdiversastemvez

INTRODUÇÃO

A FORÇA DA UNIÃO

O Impact Hub é uma rede global e diversa. Isso fica claro quando olhamos para a pluralidade dos nossos integrantes: somos **24.250 pessoas** impulsionando a mudança em **+100 comunidades** distribuídas em **+60 países!** Em cada lugar ouvimos diferentes idiomas e aprendemos mais sobre novas culturas e histórias.

Somos há mais de 15 anos um catalisador para a ação empreendedora e agimos hoje para criar um amanhã mais justo e sustentável para as pessoas e para o planeta.

Compreendemos que sempre devemos buscar nos desenvolver e acompanhar as mudanças e transformações ao nosso redor. Isso significa lançarmos um olhar para as questões que o mundo mais precisa, movimentando as estruturas. E o momento nos direciona para a agenda sobre Diversidade e Inclusão (D&I). Entendemos a urgência em abordá-la como um vetor de **mudança** que precisa ser ativado **cada vez mais**.



INTRODUÇÃO

Foi pensando em todo o contexto social e cultural vivido no último ano e no desenvolvimento de ações que visam solidificar a **agenda 2030** que esse E-book surgiu. O propósito é inspirar e apoiar quem busca criar espaços para o desenvolvimento de uma cultura mais diversa e inclusiva em seu dia a dia.

Compreendemos as organizações, hoje, como vetores que incentivam e exercem um papel rumo à transformação social e ambiental, na medida em que elas ensinam e aprendem que todos e todas poderão **acessar as mesmas oportunidades e direitos**, entregando para as futuras gerações um mundo mais justo e sustentável.

Através dos nossos aprendizados, compartilhamos e engajamos pessoas que também acreditam que o impacto não acontece de forma isolada – ele requer ação coletiva. E foi com essa energia da colaboração que escrevemos este guia sobre diversidade.

O Guia foi construído em parceria com os Impact Hubs de Belo Horizonte, Brasília, Curitiba, Florianópolis, Manaus e São Paulo. Nele, você encontrará ainda um glossário, construído pela **Singuê**, para que possamos ampliar o nosso referencial de termos e palavras voltadas para D&I.

Agora contamos com você para disseminar o conteúdo e colaborar para que mais pessoas possam compreender a importância de falar sobre D&I e gerar cada vez mais impacto no mundo.

Quer saber mais sobre a agenda 2030? Clique **aqui** para conferir!

**DIVERSIDADE
e INCLUSÃO
e EQUIDADE
e RESPEITO
e ESCUTA
e o que mais a gente quiser!**

— Construindo pontes
indestrutíveis com a
DIVERSIDADE



“A unidade tem como tesouro a diversidade humana, e a diversidade humana, a unidade humana. Quando se compreende isso, pode-se também compreender quão desnecessário é, no mundo de hoje, querer que todas as pessoas sejam iguais quando a riqueza está nas diferenças”.

Edgar Morin

Você já deve ter visto a palavra “diversidade” repetidas vezes em sua vida, seja no seu local de trabalho, na roda de conversa ou nas redes sociais. Mas você realmente já parou para pensar o que essa palavra significa? Então te convidamos a olhar para a raiz da sua origem e compreender os sentidos que ela carrega. Diversidade quer dizer tudo aquilo que é diverso, diferente e variado, representando um conjunto de multiplicidades. **Mais do que uma palavra, ela nos diz sobre respeitar o direito do ser humano perante a sua diferença – aquilo que o torna único.**

A importância de falar sobre diversidade vem do fato de que vivemos em um país plural, composto de diferentes sotaques, culturas, jeitos e formas de viver e de se expressar.

É na multiplicidade que obtemos as ferramentas necessárias para nossa aprendizagem. No entanto, ainda vivenciamos muitos desafios em nossa construção social, nos deparando, por exemplo, com contextos de indiferença e preconceito, ou presenciando comportamentos enraizados em construções sociais que privilegiam apenas uma parcela da sociedade. Desta forma, se despertamos a nossa consciência de que uma agenda organizacional pautada em Diversidade e Inclusão impulsiona a mudança na nossa rede e nas comunidades que atuamos, porque não construímos cada vez mais iniciativas que levam a D&I adiante?

VAMOS NESSA?

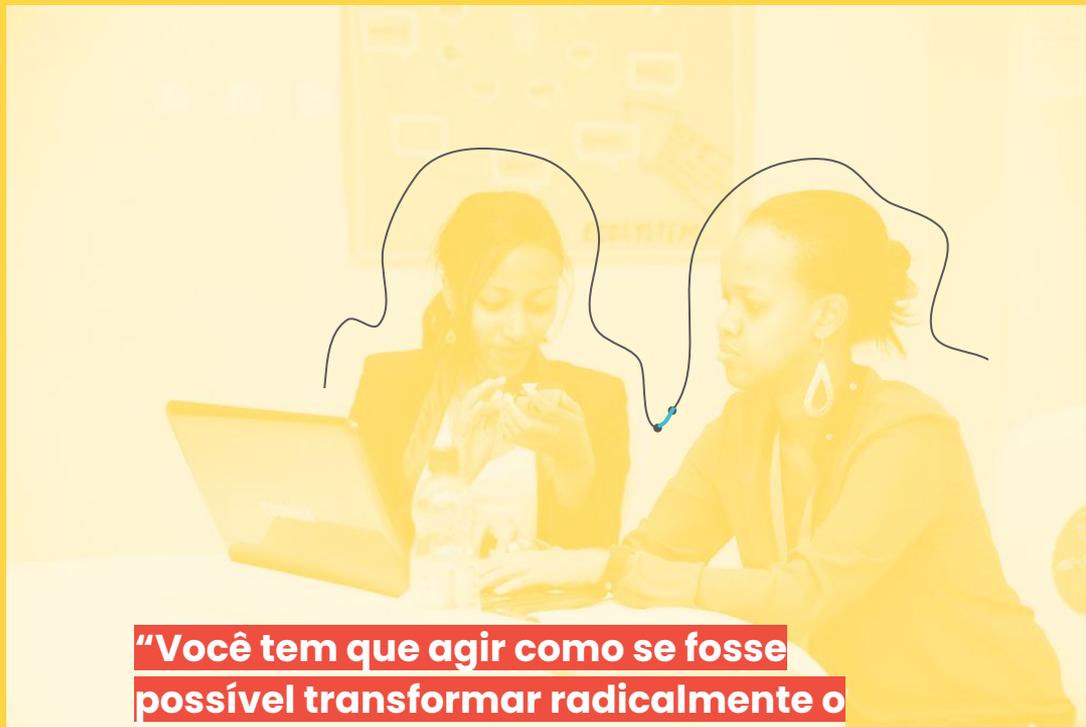


Para começar a contextualizar o tema: você sabia que **mais de 50% da população brasileira** é negra, e o país possui 3% a mais de mulheres do que homens?

E que mesmo realizando as atividades iguais às dos homens, as mulheres ganham até 34% a menos do que eles? Mas quando olhamos para realidade de mulheres negras, os números são ainda menores: elas recebem, em média, 44,4% a menos que os homens brancos - *que ainda ocupam o topo da pirâmide de maiores salários e privilégios.*

E, já que falamos sobre privilégio, deixa a gente te explicar o que ele significa: segundo o **dicionário**, privilégio é uma “vantagem ou direito atribuída a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em detrimento dos demais, como também, uma qualidade ou particularidade específica de algo ou alguém”. E mais: ele pode ser entendido como “circunstância de supremacia, baseada ou não em hábitos culturais e legais, ocasionada pela má distribuição do regime político ou econômico”.

Vivemos em uma sociedade ainda pautada em inúmeros privilégios, sejam eles de cor, gênero ou classe social. O nosso papel é enxergar a fatia privilegiada que nos cabe e identificar as mudanças necessárias para romper com uma estrutura enraizada na desigualdade.



“Você tem que agir como se fosse possível transformar radicalmente o mundo. E você tem que fazer isso o tempo todo.”

Angela Davis

Uma das nossas missões enquanto Impact Hub é construirmos, juntos, uma rede diversa e colaborativa que busca transformações reais para o mundo, com acolhimento, respeito e inclusão. Porém, antes de lançarmos o nosso olhar para o contexto social externo, foi importante revisitarmos a nossa cultura e políticas internas, enxergando seus pontos de melhoria e desenvolvimento, realizando os ajustes necessários para que a mudança acontece de dentro para fora.

SE LIGA AQUI

A igualdade de gênero pode significar um aumento da receita dentro das organizações

Na pesquisa “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizada pelo IBGE em 2019, observamos que, apesar de uma maior frequência dentro das universidades (19,4% das mulheres em comparação a 15,1% dos homens) a fatia de mulheres em cargos de gerência significava apenas 37,4%, com recebimento de apenas 77,7% do salário pago aos homens.

Um outro indicador que favorece a compreensão em torno das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, é que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais já estão inseridas na força de trabalho, faixa que compreende as pessoas que estão empregadas ou procurando emprego. Enquanto para os homens esse percentual foi de 73,7%.



Na prática, tanto a sociedade quanto o mercado de trabalho perdem com a falta de equidade de gênero, uma vez que a inserção de mulheres em cargos de liderança só trazem benefícios para a organização. Olha só:



Empresas com diversidade de gênero superam em **93%** sua performance financeira em comparação à concorrência.

(Fonte: Mckinsey, 2020)

Após 2 anos de contratação, mulheres CFO geram aumento de 6% no lucro e 8% no preço das ações.



(Fonte: S&P Global Market Intelligence, 2019)

Diversidade, Equidade e Inclusão são as mesmas coisas?

Diversidade diz respeito a qualquer coisa que diferencia uma pessoa da outra, isso pode incluir tanto contextos demográficos, culturais, econômicos, de gênero, bem como formas de pensamento, experiências de vida e opiniões. É sobre olharmos para aquilo que nos difere, mas nos traduz.

Por sua vez, **a Equidade** compreende que cada jornada é uma construção individual. Ela parte do princípio que existem pessoas que nascem com alguns privilégios e que outras pessoas enfrentam barreiras para alcançar o que desejam. Por isso, ela se refere a um senso de justiça em que o forma de agir ou comportamento considera as características e necessidades individuais e específicas da pessoa em questão. Eliminando, assim, qualquer obstáculo ou uma desproporcionalidade.

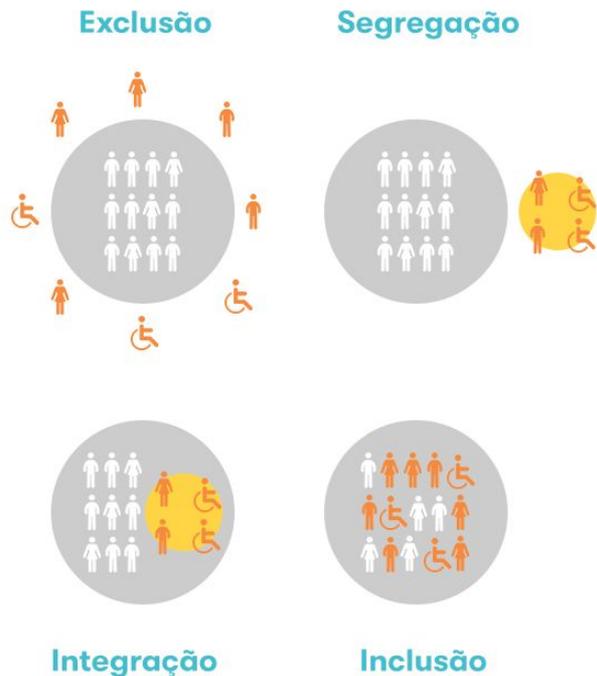
Equidade não é a mesma coisa que igualdade, viu?!

Igualdade traz o significado de universalidade, ou seja, que todos possuem uma série de direitos e deveres que são compartilhados em comum – como o direito à cidadania, por exemplo.

Já **a Inclusão** é o sentimento de pertencimento, acolhimento e respeito que cada pessoa vivencia dentro dos espaços compartilhados (organizações, universidades e até o ambiente familiar). Ela representa um conjunto de ações que proporcionam às pessoas se sentirem protagonistas da própria história, vivenciando as experiências conforme a sua singularidade.

Quando falamos de Diversidade dentro das organizações, queremos nos referir a uma cultura que seja pautada na compreensão, na valorização, no acolhimento das diferenças entre os seus colaboradores, parceiros e todos os públicos em que ela se relaciona.

Conceito de Inclusão



E, para que a inclusão se torne real, é preciso políticas e práticas inclusivas que assegurem e possibilitem a participação e o desenvolvimento do protagonismo de todas as pessoas dentro da organização.

O propósito de trabalhar com Diversidade e Inclusão é criar espaços de suporte para que esses talentos se sintam respeitados e escutados dentro das suas capacidades de participação.

Caso contrário, quando construímos uma jornada de diversidade sem a linha condutora da equidade, corre-se o risco de termos:

- Pessoas diversas que se sintam pressionadas a adotar certos comportamentos apenas para que sejam ouvidas;
- Pessoas que não tenham seu potencial desenvolvido porque não encontram na equipe mentes abertas para a mudança;
- Uma cultura organizacional estagnada em ideias padronizadas.

Desta forma, a Equidade entra nesse processo garantindo que, independentemente das diferenças e características, todas as pessoas terão as mesmas oportunidades de crescimento e colaboração.

Ou seja, esses 3 conceitos precisam andar juntos para que a diferença seja real. Afinal, diversidade sem inclusão é apenas figurativa.

E quando falamos de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, sua empresa está pronta para desenvolvê-las?

Você sabia que só no Brasil temos **45 milhões** de pessoas com deficiência, sendo que, deste total, **7 milhões** estão aptas ao mercado de trabalho? No entanto, apesar de existirem leis de incentivo à contratação, **apenas 7%** possuem trabalho formal.

Promover a inclusão não significa apenas inserir uma pessoa PcD dentro da sua organização, mas construir uma rede de desenvolvimento sustentável para ela.

“Uma coisa importante quando falamos de pessoas com deficiência é que muitas vezes escutamos um discurso de que somos “super heroínas ou heróis” porque fazer coisas que as outras pessoas fazer. É muito desgastante precisar afirmar um lugar de normalidade quando as pessoas insistem em nos tratar como algo extraordinário, “fora do normal”

A gente precisa construir uma sociedade anti capacitista, que nos olhem enquanto futuros gestores, colaboradores, empreendedores ou qualquer outra atividade. Como canta Emicida: Permita que eu fale, e não as minhas cicatrizes.”

Clique **aqui** e escute a música completa

- **Thaís Porciúncula,**
Coordenadora de Comunicação de Programas

— Por que a Diversidade e Inclusão são importantes para o desenvolvimento das organizações

Empresas que investem em D&I possuem em sua equipe mentes diversas e prontas para trabalharem com diferentes cenários e contextos. Isso colabora para a formação de ideias mais inovadoras e disruptivas, potencializando a visão para novas formas de consumo, geração de valor e criação de produtos que atendam as necessidades do público.

Um outro fator que devemos nos atentar é a diferença no clima organizacional. Colaboradores se sentem mais motivados, engajados e pertencentes quando encontram na sua liderança e no seu time pessoas com as quais possam se sentir representados e acolhidos.



A pesquisa **McKinsey na América Latina** mostrou que organizações que se comprometem com a diversidade tem 75% mais chances de relatar uma cultura de liderança pró-trabalho em equipe. Podemos traduzir isso através de uma saúde organizacional sólida e uma maior retenção de talentos, pois cria-se assim um ambiente de trabalho seguro e receptivo, para que todos os integrantes possam expressar sem medo de julgamentos.

Da mesma forma, estas pessoas se sentem convidadas a compartilhar suas ideias, e como resultado, elas se tornam responsáveis por conteúdos inovadores para as organizações que atuam. Quando olhamos para este clima organizacional positivo, sabe-se que **63% das pessoas indicam estarem felizes no trabalho**, quando comparado com apenas 31% das organizações que não possuem ações voltadas para a diversidade.

Apesar do cenário ser otimista em relação aos benefícios que as organizações voltadas para diversidade podem conquistar, a realidade é que a maioria dos grupos ligados à D&I estão sub-representados quando falamos em cargos de alta gestão e tomada de decisão.

Por exemplo: quando se tratam de cargos executivos em países da América Latina, apenas 11% são ocupados por mulheres. E conforme dados da **Coqual** (antiga Center for Talent Innovation), 33% das empresas no Brasil não contratariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de liderança.

Cultura Organizacional e Cultura de diversidade: juntas são mais fortes

Cultura Organizacional refere-se a essência da organização, sendo estabelecida através valores, crenças e propósitos que compõe a rotina de todas as pessoas da empresa. Os significados surgem através da socialização das identidades variadas que convergem no local de trabalho.

Quando bem estruturada, a cultura organizacional, representa um forte impacto no desempenho da organização.

Então como torná-la diversa?

É preciso transformar a diversidade em componente do DNA da empresa, inserindo seu conceito na matriz da organização como um todo. Sendo a cultura organizacional um sentimento vivenciado a nível geral, sua função é promover o comprometimento de todas as pessoas com a agenda da Diversidade.

Essa construção precisa ser estruturada, planejada estrategicamente e essencialmente, acompanhada de perto pela gestão – para que se tenha conhecimento dos passos dados e daquilo que precisa ser estruturado.

SE LIGA AQUI

Entre fazer ações de diversidade e ser diversa: seja os dois

Uma **pesquisa realizada** pela Consultoria Mais Diversidade revelou que: em um cenário de 293 organizações nacionais e multinacionais, 65% delas não possuem estratégias concretas de D&I.

Apesar de 97% das empresas afirmarem que pretendem ampliar e/ou manter suas práticas de Diversidade e Inclusão, apenas 28% das ouvidas na pesquisa possuem uma área focada em D&I e somente 16% das lideranças estão dispostas a colocá-las como porta-vozes da mudança.

Porém é necessário ter consciência de que a responsabilidade das ações é de toda a organização e não apenas de um grupo específico.

“Esperar que indivíduos dessas comunidades sejam responsáveis pela educação de outras pessoas a respeito das opressões que sofrem por ser quem são não é apoiá-los, mas oprimi-los ainda mais.” – **Revista Galileu**

É possível ter benefícios econômicos com a D&I

A **McKinsey&Company**, em 2020, atualizou seu relatório de pesquisa sobre D&I, incluindo dados que comprovam maiores oportunidades de crescimento para organizações que incluem em sua cultura pautas de diversidade de gênero, étnica e cultural, principalmente quando trabalhadas em cargos de alta gestão.

De acordo com os números, os negócios que, de fato, implementam políticas de diversidade e inclusão, alcançam um expressivo resultado:

- Em 2014, a Diversidade de gênero proporcionou a lucratividade de +15% para as organizações. Em 2017 o resultado chegou a +21% e em 2019 alcançou a taxa de +25%.

- A Diversidade étnica e cultural em 2014 teve como resultado positivo +35%, com crescimento em 2017 de +33% e em 2019 obteve um aumento para +36%.

— E como colocar na

PRÁTICA?

Mas não queremos só trazer dados e conteúdos. Nosso objetivo aqui é te ajudar a entender como começar a aplicar esses conceitos na sua empresa e no seu dia a dia.

Lembrando que: o aprendizado é constante! Inclusive para nós, impact makers e membros do Impact Hub. O nosso conselho aqui é que você tente aprender uma coisa de cada vez e não tudo ao mesmo tempo.

Então fica a vontade para ler, reler e visitar esse material sempre que sentir necessidade.

1 - Mapeie como está a Diversidade e a Inclusão na sua organização e/ou nas suas ações

Compreenda quais preconceitos ainda podem estar presentes e como está, de fato, o seu quadro de colaboradores e estrutura hierárquica. Abra rodas de conversa sobre temas como desigualdade econômica, racismo, machismo, homofobia e outras formas de opressão. A partir disso, olhe para estratégias que mudem a sua rota atual e que abram caminhos para que a D&I vire rotina.

2 - Dê voz para quem tem voz

Imagina criar uma ação contra o racismo, mas que quem está na produção dela são pessoas brancas e privilegiadas? Será que a mensagem vai ser realmente passada? É necessário criar oportunidades para que quem é constantemente silenciado possa expressar sua fala, seu conhecimento e, principalmente, suas vivências.

“

Em um sistema onde pessoas são oprimidas por sua raça, classe e gênero, não podemos deixar que os beneficiados nele tomem voz, pois isso acarretará em uma perspectiva desformada sobre o assunto. A exemplo, eu como negro e gay, tenho lugar de fala sobre racismo e LGBTfobia, mas entendo que uma pessoa que não se insere nestes grupos possa ter conhecimento sobre o assunto. Todavia, não se deve tomar a fala da outra pessoa, beneficiada neste sistema, como verdade absoluta. O lugar de fala é quando uma pessoa submetida a um sistema opressor traz para o debate as suas experiências.

”



— Jonatas Nascimento

*Estagiário em Design & Comunicação
no Impact Hub Floripa*

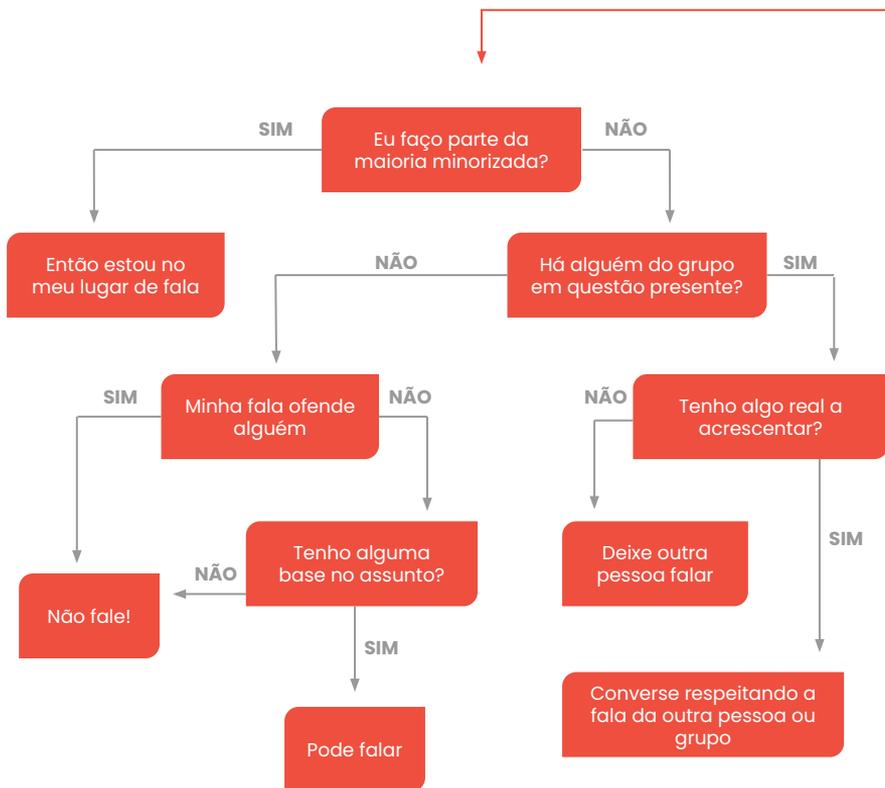
3 – Não apenas contrate, mas desenvolva seus talentos

Estamos falando aqui de contextos que sofreram discriminações por décadas. Na maioria das vezes seu acesso a um ensino de qualidade, a oportunidades de desenvolver suas habilidades e talentos foi restringido. Então não adianta apenas contratar e aguardar que aquela pessoa entregue os mesmos resultados de quem teve uma vida dentro de um contexto de privilégios.

Forneça ferramentas que ajudem na capacitação, no desenvolvimento e no crescimento desses talentos dentro da organização. As ações podem ser: mentorias, jornadas de aprendizagem, consultorias, grupos de estudos, e o que mais se encaixar no perfil da sua empresa.

4 – Promova uma cultura de pertencimento

Assegure-se de que os gestores estão prontos para acolher a diversidade, incentivando que todas as pessoas possam se tornar líderes, independentemente das diferenças. Dentro da cultura organizacional, cada pessoa tem um potencial a ser explorado.



LUGAR DE FALA como me encaixo?

Todos devemos falar sobre racismo, machismo, homofobia e capacitismo. Mas só pode falar sobre experiência em primeira pessoa **quem a vive**.

É fundamental que as causas sejam de todes, mas que o protagonismo seja de quem representa/vivencia a causa em sua própria trajetória.

É sobre possibilitar o rompimento dos silenciamentos históricos.



Para mergulhar de **CABEÇA**

- **O colorismo é o braço articulado do racismo** ✨
- **Encontre lugares amigáveis - Mapa LGBTQIA+** ✨
- **Hubcast - Série "Vozes Diversas - 3 perguntas, 1 pensamento"** ✨
- **Infográfico da visibilidade Trans** ✨
- **Linguagem neutra: a gente precisa mesmo dela?** ✨
- **McKinsey&Company: A diversidade como alavanca de performance** ✨
- **McKinsey&Company: Delivering through Diversity** ✨
- **O que é Equidade?** ✨

↑
Clique nos títulos para conferir :)



Dicas de Livros:

- Americanah - Chimamanda Ngozi Adichie
- Lugar de Fala - Djamilia Ribeiro
- Colorismo - Alessandra Devulsky
- Interseccionalidade - Carla Akotiren
- Entre nós mesmas - Audre Lorde

Passos dados
em direção a

TRANSFORMAÇÃO

Cases do Impact Hub Brasil



— IMPACT VALE

abraçando a diversidade e
a inclusão da comunidade LGBTQIA+



Já nos seus primeiros anos o Impact Hub Floripa contou com muitos membros do time e da rede que se identificavam com a comunidade LGBTQIA+. Iniciativas como a Roda de Purpurina (um fórum de estudos sobre o tema, idealizado pela colaboradora Thais Balistieri) e o evento “Potências: conectando a comunidade LGBTQIA+” (para debater a diversidade em cargos de liderança) foram surgindo.

E em abril de 2021 o primeiro Impact Vale foi ao ar - mas sua história começa antes disso. Há quase dois anos no Impact Hub Floripa, o Heitor Cameu, diretor de arte do time de comunicação, se sentia incluído pela instituição e pelo time mas queria ampliar esse sentimento. Ele queria ter um espaço seguro para trocas e conversas mais profundas para pessoas que, como ele, integram a comunidade LGBTQIA+.

Com isso, surgiu a consciência de que apesar de sempre considerar a diversidade e a inclusão entre o nosso time, precisávamos ouvir mais sobre o tema. E ouvir, é claro, de pessoas que estão em seu lugar de fala.

Desde abril, sete outras edições aconteceram. Em julho, o evento ganhou proporção nacional e hoje cada um dos Impact Hubs locais executa uma edição mensalmente, trazendo convidadas para falar sobre temas específicos - sempre linkados à comunidade LGBTQIA+.

“

Uma coisa muito legal que sempre acontece nos encontros é a conexão de universos e vivências diferentes, afinal ainda que estamos falando de UMA comunidade, a LGBTQIA+, estamos falando de vivências plurais, então o Impact Vale permite a gente se conectar com pessoas que mesmo fazendo parte da comunidade não teríamos acesso por conta de bolhas sociais.

”



— Heitor Cameu

*Diretor de arte
no Impact Hub Floripa*



Alteridade > empatia: a importância de ouvir

Além do aprendizado óbvio de organizar esse espaço seguro para fomentar conversas e discussões, um outro salta aos olhos: o da **alteridade**.

Nos últimos tempos, a palavra *empatia* ganhou popularidade e virou uma bandeira. Colocar-se no lugar do outro e tentar entender a sua jornada. Mas empatia é, de fato, um exercício imaginário.

Alteridade, por sua vez, é capacidade de reconhecer a pessoa como ela é, e todas as diferenças que existem entre você e a pessoa. Além do reconhecimento da diferença, a alteridade propõe um respeito ético ao outro como ser singular. E só há uma forma de tornar isso realidade: **ouvir, em vez de imaginar**.

No caso do Impact Vale, essa necessidade particular do Heitor foi percebida e expressada durante uma das dinâmicas mais tradicionais do Impact Hub Floripa: a jornada de impacto, momento 1:1 para o desenvolvimento de lideranças e caminhos para a aprendizagem. Essa vontade do Heitor foi ouvida pela organização e, assim, o evento saiu do papel.

A importância da referênci

Na vida, como na natureza, pouco se cria do zero, mas muitas são referências adaptadas unidas a ideias que vão se lapidando com o tempo. Com a criação do Impact Vale, não foi diferente. A inspiração veio justamente de um ambiente de inovação, casa do Impact Hub Floripa na cidade: o ecossistema do Centro de Inovação ACATE Primavera.

Resumindo: O surgimento da Roda de Purpurina (idealizada pela Thaís) levou à criação do evento "Potências". Essa iniciativa da Thaís, somada à necessidade do Heitor e à vontade do Impact Hub Floripa de tornar esse acolhimento mais estruturado, proporcionou a criação do Impact Vale. E a força da nossa rede no Brasil fez o evento ser nacionalizado em 2021.



COMUNIDADE

de Diversidade & Inclusão



Pensar em diversidade e inclusão é um ato de humanidade. E ter uma organização diversa nos possibilita ampliar conhecimentos e aprendizados que estão fora da nossa bolha. Como organizações, nos tornamos mais **tolerantes, receptivas e resilientes**.

Tendo isso em mente, o Impact Hub Belo Horizonte buscou promover a diversidade em seus projetos de 2021, atuando em dois principais: o DICE e o SER+IMPACTO.

No **DICE**, em parceria com o *Make an Impact CIC* do Reino Unido, foram selecionados 6 negócios, de mulheres (incluindo uma pessoa de território quilombola), que tiveram impactos negativos com a pandemia. O Objetivo era fornecer treinamentos e apoio para uma transformação digital.

Negócios que vendiam artesanato, bijuterias e objetos de decoração, foram acompanhados para venderem seus produtos em redes sociais e sites. A seleção incluiu negócios do Brasil e em outros lugares no mundo.

Foram 3 meses de encontros, um vez por semana, com consultorias, mentorias, capacitações e muito networking - com o apoio e colaboração da Flávia Reis, parceira especializada em desenvolvimento de negócios internacionais.

Já o **SER+IMPACTO**, selecionou negócios de mulheres e pessoas negras, que atuam ou são de territórios vulnerabilizados. A intenção foi oferecer capacitações para mensurar o impacto que os seus negócios proporcionam. O projeto foi realizado em 6 meses, com encontros teóricos e práticos, mentorias individuais e treinamentos com as ferramentas que auxiliam essa medição.

Finalizado no mês de dezembro, o Ser+Impacto ampliou o olhar dos negócios sobre a importância de mensurar o seus impactos.

Ao conversarmos com o Impact Hub Belo Horizonte, eles nos trouxeram que reconhecem que há muito ainda a ser feito. O objetivo é alcançar mais pessoas, iniciativas e projetos nos próximos anos. A organização se propôs a ficar cada vez mais atenta e comprometida com a agenda de D&I.

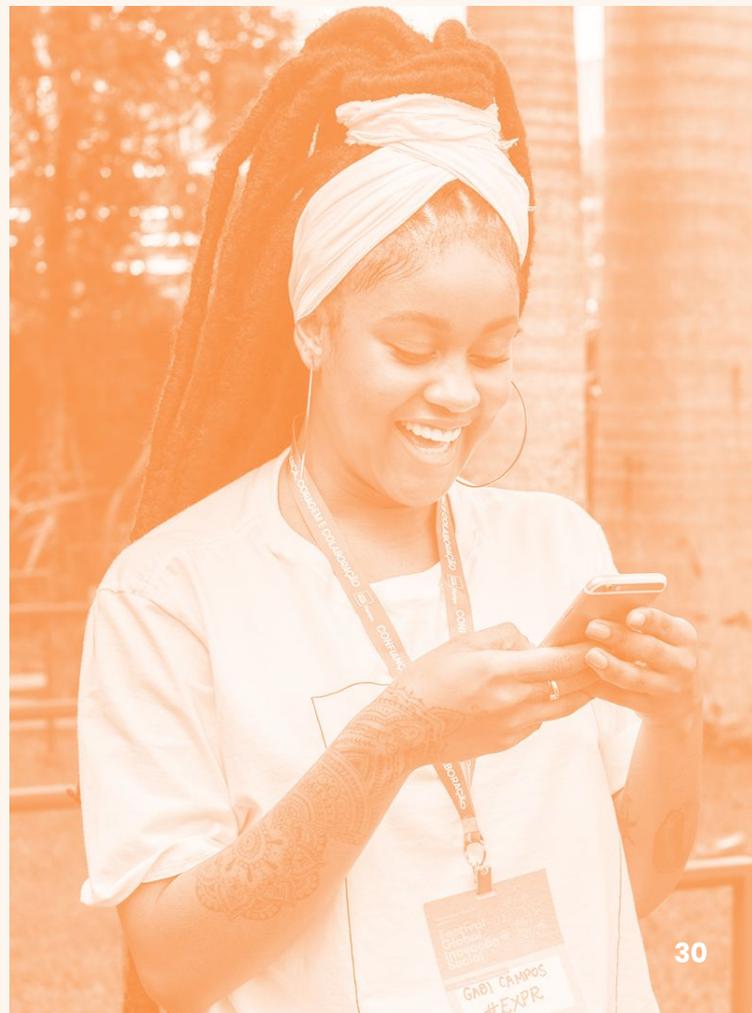


PROJETOS

que trabalham com a temática de D&I

Após a realização de oficinas internas com o objetivo de promover um debate sobre a Diversidade e Inclusão, nossa equipe de projetos deu início a um programa de mapeamento em nossa rede de parceiros, com o propósito de identificar iniciativas que tinham em sua essência uma cultura voltada para o desenvolvimento da diversidade.

Desde então, na busca por construir um grupo mais diverso e representativo em nossos programas, todos os processos de parceria tinham como prioridades organizações que tivessem em sua gestão uma cultura voltada para Diversidade



Além disso, nos unimos ao Instituto Sabin para a primeira edição do **programa Descentraliza**, uma jornada empreendedora de 6 meses para fortalecer e incentivar o desenvolvimento de iniciativas que atuam com impacto social na periferia do Distrito Federal, além de unir o ecossistema de impacto local. Conheça mais **clikando aqui**.

“É uma ótima oportunidade de ampliar o impacto e a influência de iniciativas sociais que pensam no coletivo. Queremos compartilhar conhecimento para agregar enquanto sociedade”

- **Deise Nicoletto**, fundadora do Impact Hub Brasília

“Nosso principal objetivo é gerar acessibilidade e apoiar empreendedores e empreendedoras de impacto das regiões administrativas do Distrito Federal, fortalecendo sua atuação, ampliando o ecossistema e, com isso, gerando melhorias econômicas, sociais e ambientais onde vivemos”.

- **Gabriel Cardoso**, Gerente Executivo do Instituto Sabin

Como eu trabalho a diversidade dentro do **MEU TIME**

O Impact Hub São Paulo opera há mais de 13 anos como pioneiro das primeiras iniciativas de Empreendedorismo de Impacto no país. Até então nossos valores de coragem, colaboração e confiança atuavam para conectar pessoas a causas desenvolvendo soluções de negócios de transformação. Durante esse percurso Diversidade e Inclusão foi uma meta distante de ser alcançada, pensada e estruturada, mas, em 2020, as coisas começaram a se transformar.

"I can't breath! I can't breath!". Estas foram as últimas palavras de George Floyd, um homem negro morto durante uma abordagem policial nos EUA. O caso, amplamente divulgado na mídia, provocou um acerto de contas global contra o racismo e a violência policial contra a população negra. A notícia foi sentida entre os makers do Impact Hub São Paulo que não sabiam externalizar o sentimento diante de mais uma barbárie. A partir deste evento, nos reunimos para discutir o racismo estrutural existente dentro e fora do nosso convívio e com isso nasceu o Comitê de Diversidade e Inclusão no IHSP como o 1º compromisso entre pessoas que sentiram o chamado para a mudança.

O marco zero do Comitê foi o foco na contratação da pessoa de RH ligada à diversidade racial. Em julho de 2020, o formulário de diversidade para vagas foi aprovado, a parceria com a Pappo Consultoria foi estabelecida e a admissão da 1ª liderança negra no Impact Hub São Paulo foi alcançada. Desde então não paramos, as movimentações continuaram, estabelecemos metas, recrutamos de forma afirmativa, realizamos ações tanto de sensibilização, quanto de conscientização e criamos políticas a fim de promover um ambiente seguro, receptivo e inovador.

Através do primeiro Censo de D&I foi possível mapear e estruturar os estudos e estratégias internas visando a criação de experiências mais diversas e inclusivas no IHSP. Foi uma jornada conflituosa, mas a vontade de alterar as dores culturais e sistêmicas da nossa sociedade falou mais alto. O Impact Hub São Paulo definiu como propósito questionar tabus, preconceitos e desigualdades para que seja possível não só quebrar essas barreiras, como também gerar empatia e espaços de acolhimento dentro e fora do ambiente de trabalho.

Em um ano, lançamos o nosso **Manifesto Anti Racista e Pró-Diversidade**, avançamos na implementação da política de diversidade, inclusão e sustentabilidade, fizemos contratações responsáveis e inclusivas que vão da liderança até nossos analistas, estimulamos o diálogo, troca de conhecimentos e aprendizados no time e isso é só o começo. Por meio do Comitê de D&I, que foi se tornando uma área colaborativa e aberta para todos os membros da equipe, foram realizadas práticas mensais de conscientização sobre diversos temas, entre eles: racismo estrutural, lideranças representativas, gerações, orgulho LGBTQIAP+, privilégios, regionalidades e masculinidade. Como resultado da dedicação dos makers, foram desenvolvidos o Guia e a Política de Diversidade e Inclusão junto a assinatura do movimento **#Equidadeéprioridade** do Pacto Global Brasil.

Lidar com as diferenças sempre foi um grande desafio para todas as pessoas no mundo. Possuímos histórias, crenças e padrões mentais diversos, que muitas vezes provocam o distanciamento de visões e nos afastam uns dos outros. Mas também sabemos que aceitar o diferente é abrir uma porta pro desconhecido e evoluir com ele. Ao longo da história da humanidade presenciamos atrocidades que atacaram (e infelizmente ainda atacam) os direitos da pessoa humana. Isso é consequência da ignorância, e a melhor estratégia para mitigá-la é se informando. O aprendizado é uma jornada, e ele exige dedicação e abertura. As ações de Diversidade e Inclusão são um convite para uma caminhada atenta. Atenta às pessoas e à beleza das diferenças que nos trará o respeito necessário para vivermos uma sociedade mais justa.

Conheça mais do projeto clicando aqui



Como eu torno minha comunicação
mais sensível em termos de

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

No Impact Hub Brasília estabelecemos métricas e metas para deixar a comunicação mais inclusiva e diversa. Na linguagem, por exemplo, evitamos ao máximo a utilização de masculino singular. Nas imagens, buscamos deixar a comunicação humanizada e utilizar fotos de pessoas reais, membros da nossa rede ou pessoas que participaram dos nossos eventos ou utilizam nosso espaço de coworking, além de sempre buscarmos formas de ampliar os contextos de diversidade em nosso dia a dia. Como uma forma de promover uma maior conscientização, realizamos uma ação em nosso espaço, apresentando dados de impacto sobre o contexto da Diversidade em nosso país.



Além disso, também estamos criando para 2022 a liberação do acesso, durante as segundas-feiras, para grupos que são minorizados socialmente.

Cada mês um grupo poderá utilizar gratuitamente os nossos espaços compartilhados, além de deixarmos a agenda aberta para caso desejem realizar encontros mensais para debater a temática.



IMPACT
HUB Brasil

“É importante pensarmos em diversidade e inclusão o tempo todo: na seleção da equipe; na escolha dos facilitadores, mentores, convidados para eventos; na nossa comunidade e rede; na comunicação e na linguagem. Ter métricas e objetivos traçados sobre esse tema também é essencial para avaliarmos a situação atual e onde queremos chegar, buscando melhorias. Queremos que a nossa comunicação e divulgações sejam um reflexo da nossa realidade, tenham representatividade e demonstrem a diversidade que temos, ainda que, há muito o que melhorarmos. Conscientizar as pessoas e organizações sobre o tema também é importante para termos um ambiente com respeito e criarmos cada vez mais ações coletivas que incentivem a inclusão e a diversidade.”

- **Juliana Simões,**
Gestora de Comunicação do Impact Hub Brasília

Glossário sobre
**DIVERSIDADE
& INCLUSÃO**



Introdução

Nesta parte do ebook queremos te convidar a expandir o olhar e fortalecer os aprendizados sobre diversidade e inclusão, através de um glossário construído em parceria com **Singuê**, com a consultoria da Talita e Wany. O objeto deste guia é reforçar os conceitos já trabalhados ao longo do guia, para que você #nãoocaimaisnessa e juntos, possamos expandir os nossos horizontes de conhecimentos e práticas de comunicação mais acolhedoras e inclusivas

Objetivos do Glossário

- Aprendermos sobre os temas centrais na agenda de DEI no Brasil;
- Construímos um espaço seguro para dúvidas;
- Ampliar nosso referencial coletivamente;
- Compreender o que são vieses e aprender a identificá-los.



DIVERSIDADE

Refere-se a qualquer coisa que diferencie um indivíduo de outro, incluindo todo o espectro das diferenças demográficas humanas, bem como as diferentes idéias, experiências e opiniões que as pessoas trazem.



INCLUSÃO

Sentimento cultural e ambiente de pertencimento que possibilita a sensação de singularidade. Representa o quanto as pessoas se sentem valorizadas, respeitadas, encorajadas a participar plenamente e capazes de serem autênticas.

EQUIDADE

É o tratamento justo para todos, ao mesmo tempo em que se esforça para identificar e eliminar as desigualdades e barreiras. Ações para eliminar disparidades e desproporcionalidades.



CAPACITISMO

Tipo de opressão que define as pessoas pela sua capacidade. Quem está fora do “padrão” terá menos ou nenhuma oportunidade dependendo do cenário.

Por exemplo: Quando a cadeira destinada a uma pessoa cadeirante no cinema é aquela que ninguém quer sentar, isso é uma mensagem

Quer ler mais sobre? Confira uma coluna sobre o assunto escrita por Leandra Migotto Certeza clicando [aqui](#).

CULTURA DE PERTENCIMENTO

Senso de conexão, conforto e contribuição.

SEGURANÇA PSICOLÓGICA

Poder ser quem se é e ter o direito de errar.

CULTURA DO CANCELAMENTO & BAIXA TOLERÂNCIA A FALHAS

“Cancelar” uma pessoa ou marca por algum comportamento preconceituoso e/ou por ações pouco legítimas em relação à diversidade. Baixa tolerância para organizações que não assumiram uma postura ativa e comprometida em relação à diversidade.

ESTRATÉGIA DE ALIADOS

Uma vez conscientes do nosso lugar de fala e da realidade que estamos comprometidos em criar criamos estratégias para sermos aliados das populações minorizadas. **Toda situação de preconceito e exclusão (intencional ou não) é uma oportunidade de assumirmos posturas anti racistas, anti misóginas, anti capacitistas e anti Homofóbicas.** Ser aliado é encontrar seu lugar na arena e estar na arena.



DIVERSIDADE CULTURAL

São os vários aspectos que representam particularmente as **diferentes culturas, como a linguagem, as tradições, a culinária, a religião, os costumes, o modelo de organização familiar, a política,** entre outras características próprias de um grupo de seres humanos que habitam um determinado território.



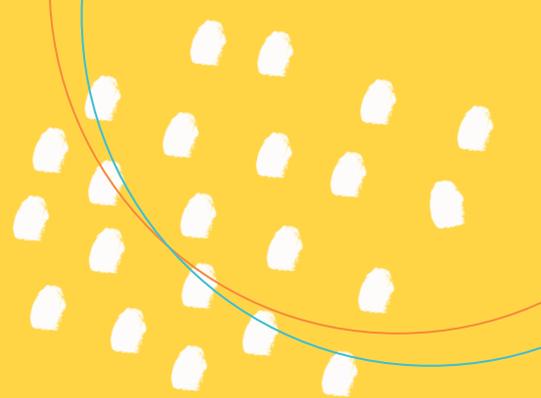
NÃO BINARIEDADE

É essencial para pessoas **trans não-binárias, intersexo e gênero não-conformantes** e a existência de um sistema de **“LINGUAGEM NEUTRA”** para trazer soluções que antes não existiam. A substituição por “X” ou “@” (no lugar de “a” ou “o”), além de ser impronunciável, ela acaba sendo capacitista porque prejudica as PCDs visuais (pessoas com deficiências visuais) que utilizam programas de leitura através de som, e atrapalha os indivíduos com dislexia.

Vamos perguntar e escutar como as pessoas preferem ser chamadas? **Está tudo bem errar quando queremos aprender!**

Ficou com vontade de aprender mais sobre? Vem ver **este guia** sobre a linguagem neutra feito por **Ophelia Cassiano**

LINGUAGEM



MINORIAS GRUPOS MINORIZADOS

Não existem minorias nesta agenda, mas sim comunidades que foram historicamente minorizadas.

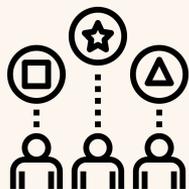
PÚBLICOS/COMUNIDADES DE DIVERSIDADE

GRUPOS SUB REPRESENTADOS

Quando falamos de grupos sub representados estamos falando de quantidade e representatividade nas instâncias de poder e decisão.

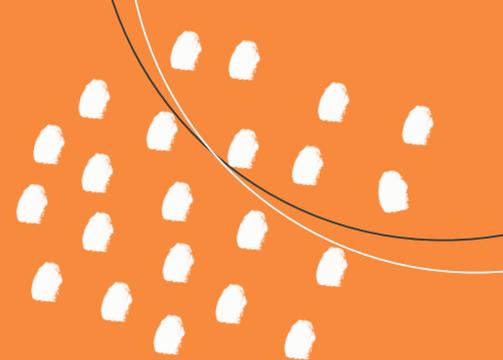
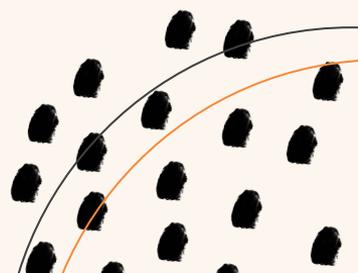
OS DIVERSOS OS NÃO DIVERSOS

Atenção a homogeneização dos termos e processos de desumanização de determinados grupos.



ETNIA

Características culturais compartilhadas por um grupo.



Processo histórico de racialização e hierarquização dos povos baseados em atributos fenotípicos tendo o branco como ponto de referência.

RAÇA



SEXO

Fatores biológicos e presença do pênis e da vagina no nascimento do bebê.

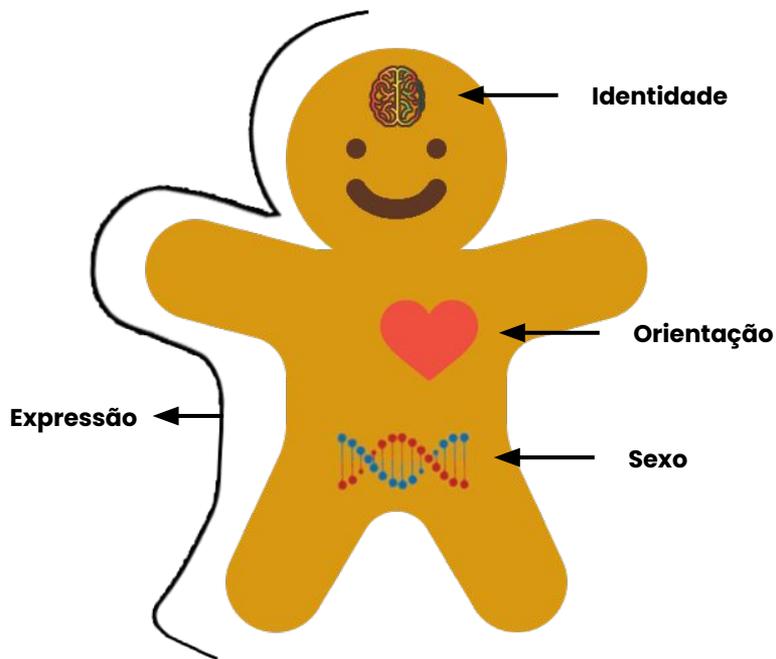
GÊNERO

Construção sócio-cultural sobre o que se entende e o que é masculinidade e feminilidade.



ORIENTAÇÃO SEXUAL

É como as pessoas compreendem seu desejo sexual e afetivo.



Identidade de gênero

Cisgênero, Transgênero (Pessoas binárias e não binárias)

Expressão de gênero

Feminino, Masculino, Não Binários (agênero, neutro, gênero fluído, etc.)

Sexo Biológico

Feminino, Masculino, Intersexo

Orientação Sexual

Heterossexual, Homossexual, Bissexual, Pansexual e mais <3

PESSOAS PRIMEIRO

(People First)

Precisamos sempre honrar as pessoas antes das diferenças.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA - PESSOA NEGRA - PESSOA TRANS - PESSOA INDÍGENA

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem, lutar pelas diferenças sempre que a igualdade nos descaracterize. Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza” - Boaventura de Sousa Santos



MEDO DE ERRAR

Quanto usamos os termos corretos comunicamos que enxergamos e consideramos o Outro. O medo de errar não pode paralisar nosso esforço coletivo em criar ambiente mais inclusivos e que promovam equidade.

VIESES Inconscientes



Atitudes ou estereótipos que afetam a perspectiva e a capacidade de tomar decisões. Condutores neurais independentes que atrapalham nossa forma de ver o mundo.

A neurociência vem comprovando a plasticidade de nossos cérebros ao longo da vida. Se mudamos nosso comportamento logo mudamos o nosso cérebro.

Objetivo é favorecer o pensamento consciente. Para reduzir vieses e melhorar a comunicação.



Avaliação inicial DAS PESSOAS

0,0007s percepção inicial + 0,4s resposta comportamental

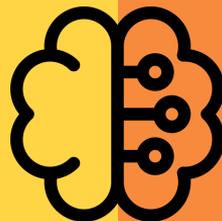
Em menos de 1 segundo avaliamos e respondemos sem raciocinar. Sob estresse usamos o sistema rápido, de segurança, e geralmente equivocado para decisões racionais.

Forma de perceber

E TOMAR DECISÕES

MODO AUTOMÁTICO – RÁPIDO

- Modo padrão e sem esforço
- Faz suposições
- Usa estereótipos e vieses
- Sem intenção consciente
- Quase que incontrolável



MODO EXECUTIVO – LENTO

- Modo consciente e com esforço
- Requer energia, tempo e motivação
- Entra em ação sob solicitação
- Avalia o contexto e os dados
- Faz comparações e usa a intuição
- Limitado sob estresse, cansaço ou sobrecarga



Vamos furar a

BOLHA?

Diversidade, equidade e inclusão

Aprendizagem contínua e campo de prática. A diversidade humana segue em constante atualização, assim como nossos aprendizados sobre os temas.

Humildade e intencionalidade!



CONCLUSÃO

Esperamos que esse e-book tenha, de alguma forma, impactado a nível individual a sua maneira de enxergar a pluralidade em que vivemos e que você, através dos insights aqui escritos, possa impactar o seu entorno. Desejamos que possamos levar a mensagem para mais pessoas, incentivando e construindo uma rede de ações transformadoras e coletivas.

Ao trazer para perto, ou melhor, para dentro das organizações, pessoas do grupo de D&I você está abrindo portas para que a mudança possa de fato acontecer de dentro para fora. Estabelecendo ambientes que valorizam o respeito, à autonomia, e, principalmente, a singularidade de cada pessoa.

Desejamos que a leitura desse material tenha sido tão rica para você, quanto foi para nós escrevê-lo. Aprendemos, nos desenvolvemos, percebemos que temos um longo caminho de aprendizados pela frente. O debate não acaba na última página, pelo contrário, ela é o nosso ponto de partida para construir uma nova cultura, com novos projetos, iniciativas e com certeza, novos olhares para a vida.

Aproveitamos e convidamos você a compartilhar conosco a sua opinião sobre o material, fique a vontade para nos mandar sugestões, ideias e o que poderá ser acrescentado numa próxima produção!

Time Impact Hub Brasil



— QUEM É O

Impact Hub Brasil?

A Associação Impact Hub Brasil é uma associação sem fins lucrativos, fundada em 2013, que tem por finalidade institucional a atuação, sempre em interesse alheio, no apoio à inovação, empreendedorismo, treinamento em desenvolvimento profissional e gerencial. Para isso, deve assessorar, prestar serviços, orientar e participar em programas, projetos e outras formas de ação técnica, coletiva, pública ou privada, enquadrá-los na lei de incentivo, captar recursos de patrocinadores, firmar convênios, divulgar e realizar produtos e eventos.

O Impact Hub faz a gestão de uma comunidade de mais de 3.000 empreendedores no Brasil e mais de 16.000 mil no mundo, presente em mais de 100 cidades de todos os continentes.

ONDE ESTAMOS?



ao



**“eu sou
porque nós somos”**

CRÉDITOS FINAIS

DESIGN

Tiago Leoni

FOTOS

Acervo Impact Hub Floripa
Acervo Impact Hub Network
Save The Love

ÍCONES

Flat Icon

TEXTO

Camila Oliveira
Singuê

REVISÃO

Ana Hoffmann

CASES:

Andréa Xavier
Camila Garcia
Heitor Cameu
Jonatas Nascimento
Juliana Simões
Poliana Sabino

REFERÊNCIAS



A coragem para sair do armário todos os dias! #ProudAtWork

AzMina: Jornalismo e Tecnologia

Biblioteca ABGLT

Capacitismo: entenda o que é e como evitar preconceito disfarçado de brincadeira

Capacity Building Toolkit: for Teams, Membership and Programs Inclusion

Construindo uma Cultura de Engajamento

[Clique nos títulos para conferir :\)](#)

Diversidade, equidade e inclusão nas organizações - levantamento explora estrutura, práticas e propósitos das empresas em relação à diversidade no ambiente de trabalho

Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar

Diversity Matters: América Latina

Diversity still matters

Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil

Facts matter. Our research empowers businesses to embrace the truth about systemic bias and unleash the full diversity of human potential

Guia de Diversidade Siemens

Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

REFERÊNCIAS



Clique nos títulos para conferir :)

Instituto Ethos - Arquivos

LGBTQIA+ são rejeitados pelo mercado de trabalho por não serem heteronormativos

Líderes negros são menos de 30% nas empresas brasileiras, diz pesquisa.

Mais Diversidade - Artigos

O que o COVID escancarou nas Américas e como isso impacta a Diversidade e a Inclusão nas empresas.

Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho

Profissional LGBTI+ se sente mais integrado ao ambiente de trabalho, diz pesquisa

Qual o futuro do mercado de trabalho para LGBTIs e empresas amigáveis?

Why diversity matters