



PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

**O VALOR DA DIVERSIDADE
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

Qualquer local em que convivem pessoas com identidades grupais diferentes e significações culturais distintas constitui um sistema social em que há diversidade.

Há duas dimensões da diversidade humana, a primária e a secundária. As dimensões primárias são inerentes ao ser humano e influenciam os indivíduos ao longo da vida, como gênero, raça/etnia, orientação sexual e deficiência (física, visual, auditiva e intelectual). As dimensões secundárias são adquiridas ao longo da vida e podem mudar ou não, como o nível educacional, o estado civil, a crença religiosa e a classe social.

Diversidade é a mistura de pessoas com identidades diferentes que interagem num mesmo sistema social, no qual coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são aqueles cujos membros ao longo dos tempos obtiveram vantagens relativas a recursos econômicos e poder em relação aos outros. Entre os grupos de minoria, incluem-se o das mulheres, o dos negros, o das pessoas com orientação sexual homoafetiva, o dos idosos ou o das pessoas com deficiência. As diferenças entre pessoas e grupos podem ser observadas nas organizações, local em que a homogeneidade característica da força de trabalho tem dado lugar à diversidade, e indivíduos de diferentes grupos cada vez mais integram o ambiente organizacional e lutam para ocupar, em igualdade de condições, os espaços sociais e de trabalho.

Como foi dito, uma das dimensões da diversidade é o gênero. É comum confundir sexo e gênero, e é importante diferenciar os dois conceitos. As diferenças de sexo referem-se à distinção biológica do corpo de mulheres e homens, às diferenças físicas entre elas e eles, e o conceito de gênero está ligado à construção social de ser mulher ou homem, ao feminino e ao masculino. O sexo refere-se às diferenças biológicas, e o gênero, aos papéis sociais de mulheres e homens no dia a dia.

A partir do final do século XX, tem havido transformações tanto nas relações de trabalho das mulheres quanto na conscientização feminina. Entretanto, a discriminação e a opressão contra elas não acabou. Mulheres brancas e negras continuam recebendo salários inferiores aos dos homens e têm mais dificuldade de ascender a cargos de alta chefia. Por isso e diante da presença feminina em todos os elos das cadeias produtivas, torna-se necessário repensar as condições de acesso ao emprego e as oportunidades de qualificação e treinamento de mulheres brancas e negras.

É relevante que as organizações e os centros educacionais que preparam pessoas para ocupar cargos de gerência no século XXI compreendam a importância de perceber os efeitos da diversidade no comportamento humano no ambiente de trabalho. Reconhecer e valorizar as diferenças entre os indivíduos favorece o atingimento dos objetivos organizacionais, porque mulheres, negros, indígenas, pessoas com deficiência e com orientação sexual homoafetiva e integrantes de outros grupos considerados como de minoria podem oferecer visões diversas e relevantes sobre como o trabalho pode ser feito, sobre formas inovadoras de comunicar ideias e liderar.

A Câmara dos Deputados abriga em seu quadro de servidores pessoas oriundas de diferentes rincões do País e, conseqüentemente, de raças, religiões e classes sociais diversas, pessoas que saem de seus Estados de origem para trabalhar na organização. É necessário que a Casa seja receptiva à diversidade e a gerencie de modo a aproveitá-la da melhor maneira possível, em benefício das servidoras e dos servidores, da efetividade da organização e do alcance das metas organizacionais. E também em benefício do povo brasileiro, na medida em que as tarefas que os servidores executam dão suporte à atividade parlamentar dos Deputados e que a instituição é vitrine de práticas administrativas e gerenciais, que refletem a maneira como são tratadas as pessoas - profissionais e cidadãos - que nela convivem, trabalham e se relacionam diariamente.

PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA CÂMARA DOS DEPUTADOS

www2.camara.gov.br/a-camara/programas-institucionais/pro-equidade/

Diretoria de Recursos Humanos: (61) 3216-7032

Procuradoria Especial da Mulher: (61) 3215-8810

Autoria: Amanda Zauli, Analista Legislativo da Câmara dos Deputados, Especialista em Desenvolvimento Gerencial, Mestre em Gestão Social e Trabalho e Doutora em Psicologia Organizacional e do Trabalho, pela UnB.