

+Mulher
360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER

E-BOOK 13

GÊNERO E SUAS INTERSECCIONALIDADES:

COMO GARANTIR OPORTUNIDADES
PARA TODAS AS MULHERES



SUMÁRIO

Introdução _____ **03**

O que é interseccionalidade _____ **04**

Porque é importante trabalhar
com o olhar interseccional _____ **07**

Desenhando estratégias pautadas
na interseccionalidades _____ **10**

INTRODUÇÃO

A pauta da equidade de gênero tem ganhado cada vez mais espaço na sociedade e no mundo corporativo. Cada vez mais empresas estão se comprometendo a aumentar o número de mulheres nos times e, especialmente, nos cargos de liderança. Em todos os segmentos, é possível observar a intencionalidade de incluir talentos femininos em todas as áreas, inclusive as que, historicamente, são masculinizadas e tem como maioria profissionais homens.

Avanços importantes foram conquistados nos últimos anos. Mas, a cada passo dado, nota-se a necessidade de aprofundar ainda mais esse trabalho. Quando falamos de equidade de gênero, em geral, acabamos atingindo apenas uma parcela desse grupo, as mulheres cis, brancas, heterossexuais e classe média. Essas mulheres encontram inúmeras barreiras para ascender



profissionalmente, mas, se expandirmos o olhar e analisarmos profissionais com outros marcadores sociais, como negras, transsexuais, lésbicas, periféricas, com deficiência, entre outros, essas barreiras se multiplicam e acabam impedindo que elas cheguem até as empresas.

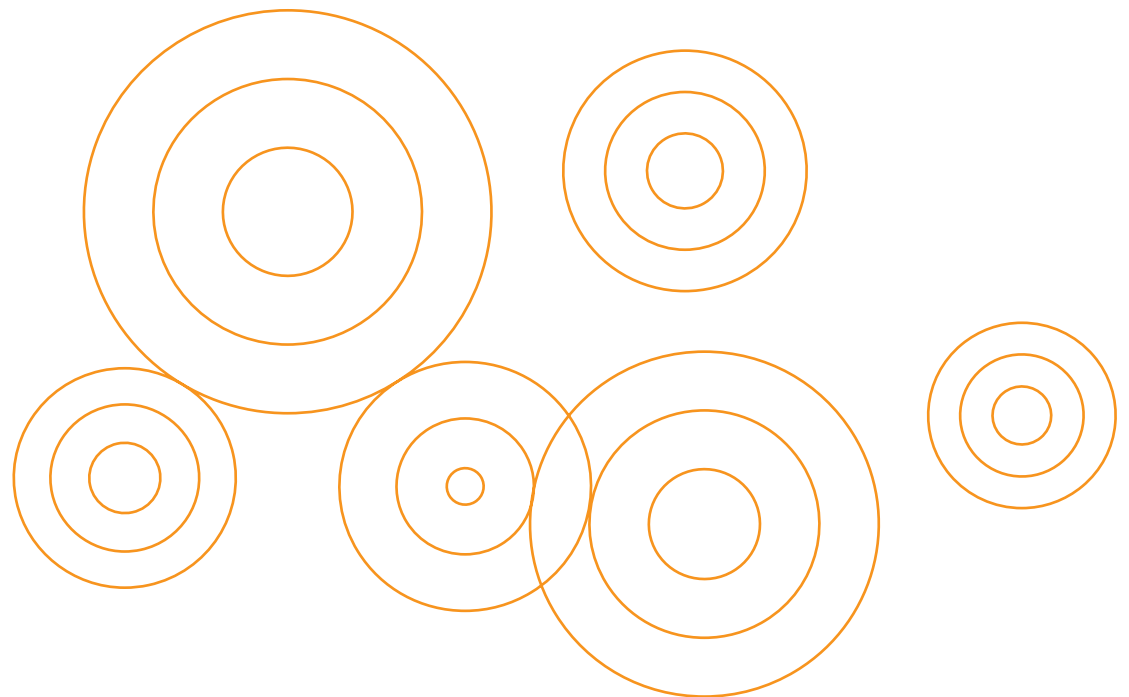
Ter a interseccionalidade na base de todas as estratégias em prol da Equidade, Diversidade e Inclusão é reconhecer que diferentes grupos de marcadores sociais enfrentam jornadas e se deparam com obstáculos diferentes. Devemos conhecer esses contextos para que seja possível reconhecer as igualdades e diferenças de cada uma destas mulheres, de acordo com todos os componentes de suas identidades.

INTRODUÇÃO

Desta forma, poderemos criar caminhos personalizados entre essas profissionais e as organizações e construir times verdadeiramente diversos, capazes de inovar, contribuir com o crescimento dos negócios e melhorar a competitividade das empresas em seus segmentos.

Neste material, aprofundamos o conceito da interseccionalidade e reunimos dicas e orientações para criar estratégias e iniciativas em prol da equidade com olhar para todos os grupos minorizados.

Boa leitura!





O QUE É INTERSECCIONALIDADE



O debate sobre o conceito do que conhecemos como interseccionalidade atualmente surgiu em meados dos anos 1970, e construído por mulheres de movimentos feministas negros. Em 1989, Kimberlé Crenshaw, professora de Direito da Universidade da Califórnia e da Universidade de Columbia, pesquisadora e ativista norte-americana nas áreas dos direitos civis, da teoria legal afro-americana e do feminismo, cunhou o termo com o objetivo de oferecer uma ferramenta metodológica para possibilitar o reconhecimento do impacto de diversos marcadores sociais, sobrepostos ou não, na segurança, vida profissional e pessoal de mulheres negras e como inúmeros sistemas de opressão se cruzam e, muitas vezes, são inseparáveis.

Desde então, diversos estudiosos do tema desenvolveram trabalhos e aprofundaram o conceito, chegando à conclusão de que a interseccionalidade contribui não só no



âmbito das mulheres, mas de todos os grupos minorizados. Esse termo engloba todos os marcadores que podem ser alvos de preconceitos e barreiras sociais, como raça e etnia, gênero e classe social, portanto, pessoas negras, indígenas, comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência, entre outros, tem igual importância no conceito.

CARLA AKOTIRENE, ESCRITORA E PESQUISADORA BRASILEIRA, AUTORA DO LIVRO “INTERSECCIONALIDADES”, FALA SOBRE A NECESSIDADE DE QUEM ASSUME A LUTA CONTRA O RACISMO TAMBÉM LUTAR CONTRA O MACHISMO, A LGBTFOBIA E TODOS OS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO. POIS ESSAS OPRESSÕES OPERAM DE MANEIRA SIMULTÂNEA E CONTÍNUA. ISSO PORQUE AO LUTAR APENAS CONTRA UMA OPRESSÃO, SE FORTALECE AS OUTRAS.

E O QUE ISSO TEM A VER COM AS ORGANIZAÇÕES?

A pesquisa *Woman in the Workplace* de 2019, realizada pela McKinsey e Leanin, identificou que mulheres negras, lésbicas, bissexuais, trans e mulheres com deficiência estão tendo experiências distintas e, em geral, piores do que as demais mulheres. Elas enfrentam mais barreiras para avançar, recebem menos apoio de seus líderes e menos apoio de outros grupos de mulheres. **Nas 329 empresas que participaram da pesquisa, 42% das mulheres negras e 41% das mulheres com deficiência afirmam ter experiências piores em relação às oportunidades de crescimento do que mulheres brancas.**

Isso significa que, mesmo com a disseminação da pauta da Equidade, Diversidade e Inclusão, com o maior engajamento de empresas e profissionais na causa e crescimento de ações intencionais para contratação, desenvolvimento e promoção de talentos diversos, profissionais

com marcadores sociais sobrepostos continuam se deparando com barreiras para ingressar nas organizações e, quando conseguem, ainda encaram novos desafios para ascender profissionalmente.

Considerar a interseccionalidade no local de trabalho é fundamental para reconhecer essas barreiras e assim poder criar estratégias para derrubá-las. **Empresas verdadeiramente diversas e inclusivas reconhecem que diferentes identidades e experiências impactam a vida profissional e pessoal, e a forma de perceber o mundo e as oportunidades que cada pessoa pode ou não ter ao longo de sua jornada.** Por muito tempo, o recorte de gênero dentro das organizações era representado apenas por mulheres brancas, cisgênero e heterossexuais, enquanto as demais mulheres acabavam ofuscadas, não representadas e sem espaço. Só será possível mudar definitivamente esse cenário se repensarmos e redefinirmos estratégias e programas, abandonando antigas práticas que não contribuem para a promoção de todas as mulheres e dar espaço para análises mais profundas.



**POR QUE É
IMPORTANTE
TRABALHAR
COM OLHAR
INTERSECCIONAL?**

■ POR QUE É IMPORTANTE TRABALHAR COM OLHAR INTERSECCIONAL?

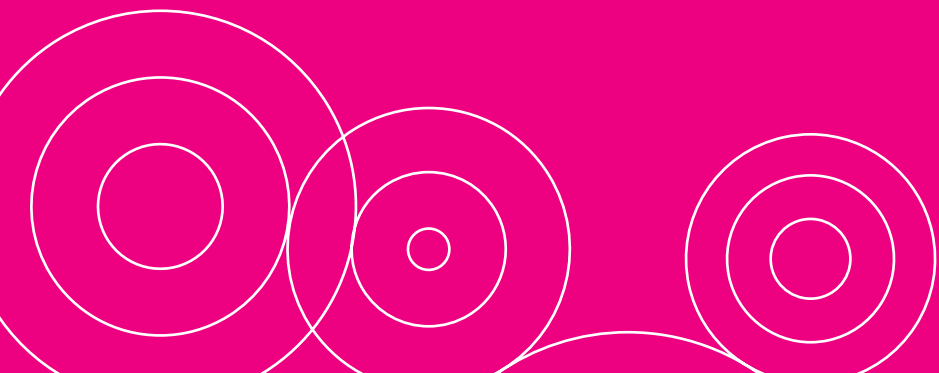
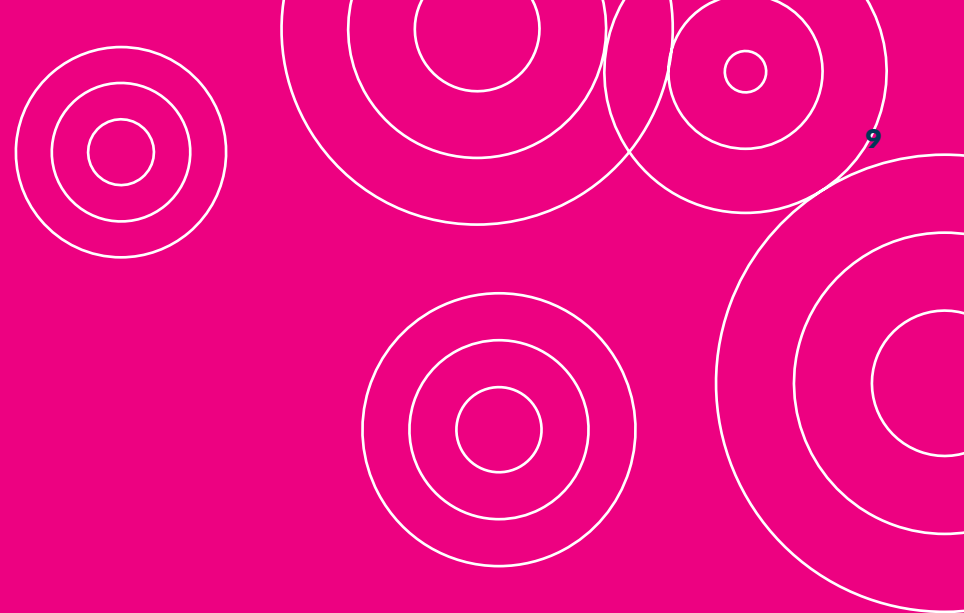
Para responder essa questão, damos alguns passos para trás a fim de destacar os dois motivos, além de dos imperativos morais e legais, para que organizações coloquem Equidade, Diversidade e Inclusão como prioridade do negócio:



**IMPACTO POSITIVO
NOS LUCROS E
COMPETITIVIDADE**



**IMPORTÂNCIA
DE INVESTIR EM
RESPONSABILIDADE
SOCIAL E TER UM
COMPROMISSO COM
O DESENVOLVIMENTO
DA SOCIEDADE**



Em relação ao primeiro ponto, muito se fala sobre como a diversidade pode impulsionar os resultados do negócio. Inúmeras pesquisas mostram que empresas que avançam nesse tema são mais inovadoras, mais competitivas e mais preparadas para encarar os desafios do mercado. **E a explicação para melhores resultados, em comparação às empresas que ainda não estão avançando na pauta, está na pluralidade de perfis dos times, que são capazes de avaliar cenários de diferentes perspectivas e tomar decisões mais assertivas. Isso porque cada integrante desses times possui uma vivência que o faz enxergar de pontos de vista que alguém que não compartilha da mesma experiência de vida não enxergaria.** E este é um dos principais fatores decisórios para organizações se comprometam a promover a pauta internamente.

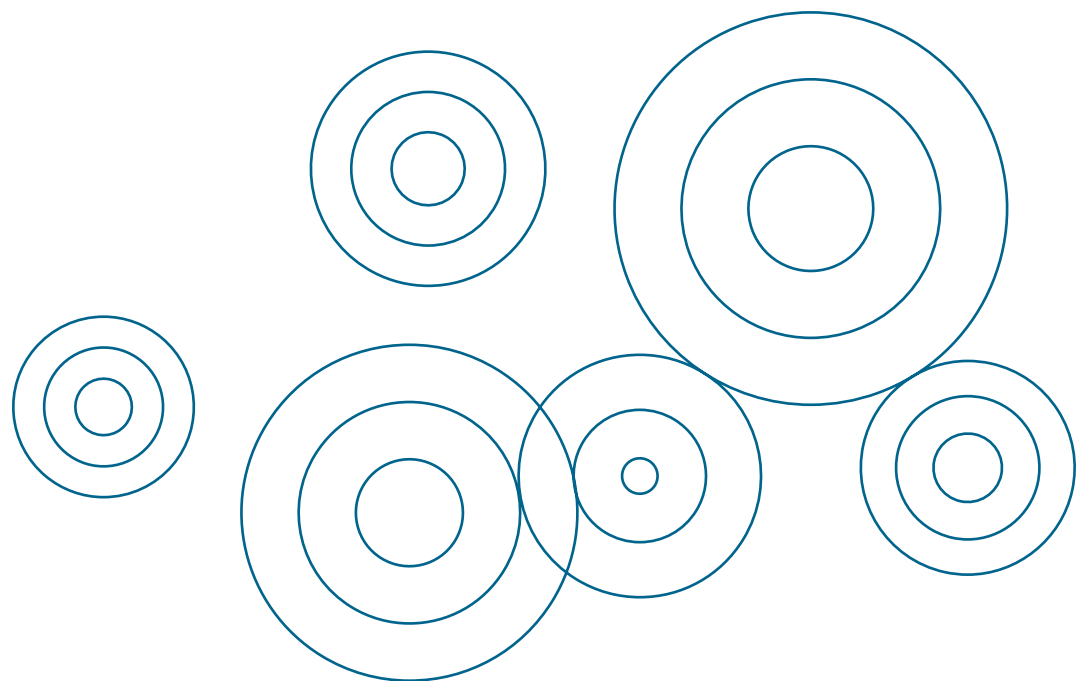
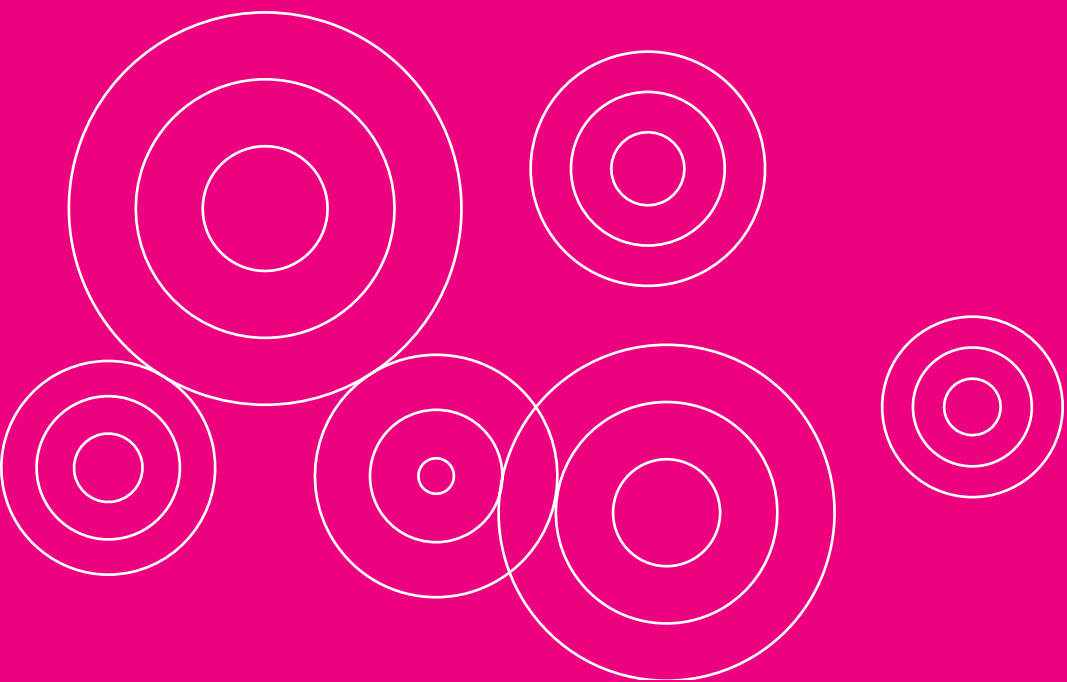
Partindo desse ponto, o direcionamento é claro: devemos construir times verdadeiramente diversos e, ainda mais impor-

tante, devemos garantir que os talentos diversos sintam-se incluídos, pertencentes, respeitados e seguros para expressar suas ideias e opiniões. Mas, na prática, a maioria das empresas se depara com desafios ao longo dessa jornada, como, por exemplo, receber poucas (ou nenhuma) candidaturas de talentos diversos, problemas com retenção desses talentos, garantir ambientes verdadeiramente inclusivos, entre outros. Elas buscam entender as razões para esses entraves e a partir disso encontrar soluções. **A verdade é que, nesse processo de entendimento (seja construindo programas do zero ou resolvendo pontos que impedem o avanço), é comum esquecermos do fator fundamental que é reconhecer a individualidade de cada um e como isso impacta de forma diferente a experiência de cada profissional.** É possível, então, concluir que mesmo empresas com programas de diversidade têm dificuldades em obter os bons resultados que as pesquisas apontam como possíveis. E uma das razões para isto é não ter um olhar interseccional ao desenhar as estratégias.

Com isso, as empresas acabam atraindo os mesmos perfis de profissionais e não conseguem criar times capazes de inovar e gerar melhores resultados.

Já no segundo ponto, a questão se amplia para além dos limites da organização em si e envolve o impacto que ela causa na sociedade. Responsabilidade social é um tema que ganha cada vez mais notoriedade e as empresas são colocadas em posição de atuar como agentes de transformação.

O trabalho em prol da Equidade, Diversidade e Inclusão não tem como único objetivo os resultados do negócio, também visa criar oportunidades para aquelas que, historicamente foram (e ainda são) segregadas e impedidas de fazer suas próprias escolhas profissionais. Aqui, novamente, o olhar interseccional é fundamental, pois possibilita a criação de políticas e programas que atuam especificamente para atravessar as barreiras entre essas mulheres e o mundo corporativo e abrir portas para que elas acessem esses lugares.





**DESENHANDO
ESTRATÉGIAS
PAUTADAS NA
INTERSECCIONALIDADE**

Trabalhar com interseccionalidade é ser analítico com base em dados, estatísticas e números, mas também ir além disso.

É considerar uma profissional para além das suas experiências de trabalho e formação académica, é considerar a origem, a família, os impactos da sua raça, orientação sexual, de alguma deficiência etc. para o desenvolvimento, entre tantos outros fatores que fazem uma pessoa ser quem ela é.

Se não houver intencionalidade interseccional, corremos o risco de cair na armadilha de ser excludente ao tentar ser inclusivo. E isto se faz presente em diversas situações:

1

ATRAÇÃO E CONTRATAÇÃO DE TALENTOS:

ao buscar contratar mais mulheres, é comum atrair e contratar apenas as brancas, cisgêneros, heterossexuais, de classe média e formadas em instituições de alto nível. Isso acontece por falta de uma comunicação clara de que a vaga em questão e a empresa é intencional na busca das candidaturas de mulheres negras, periféricas, lésbicas, trans, que todas elas são bem-vindas e respeitadas por toda a organização e que terão oportunidade de se desenvolver e ascender profissionalmente.

2

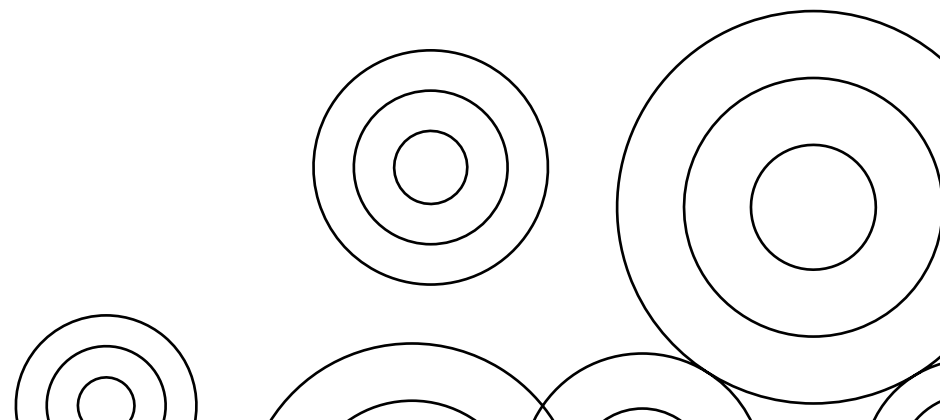
PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO:

é bastante comum se deparar com programas que visam formar líderes mulheres em que as participantes seguem padrões específicos, muitas vezes com perfis que se aproximam ao máximo de líderes masculinos. Se não houver um incentivo para mudança de mindset nesse quesito de desenvolvimento de lideranças para que perfis diversos sejam valorizados, não apenas características que todos os líderes atuais possuem, não será possível abrir espaço para perfis diversos, e mesmo tendo intencionalidade acabará com o mesmo estilo de liderança em toda a organização. Treinamentos são indispensáveis para que ajudem colaboradoras e colaboradores e reconhecer seus preconceitos e vieses inconscientes e não deixar que eles interfiram em suas decisões.

3

CULTURA INCLUSIVA E AMBIÊNCIA SAUDÁVEL:

a mudança de mindset para todas as pessoas que trabalham em uma empresa que assumiu o compromisso com a diversidade é uma máxima, ela deve acontecer, do contrário, não será possível obter os resultados desejados. Se reforçamos a diversidade favorecendo mais a uns do que a outros, seguimos perpetuando uma cultura de discriminação e isso fará com que os talentos diversos que entram na organização saiam rapidamente para outros lugares em que a cultura é sólida e eles se sentem acolhidos.



4

GRUPOS DE AFINIDADE:

a maioria das empresas que trabalham com diversidade contam com uma estrutura de grupos para cada pilar que apoia a estratégia com o objetivo de organizar e garantir o avanço da pauta. **Os principais são de raça, gênero, LGBTQIA+ e PcDs. Essa é uma forma de segmentar o trabalho com grupos focados no desenvolvimento de iniciativas específicas.** O ponto de atenção aqui é que os grupos podem acabar se dividindo e não atuando em conjunto. Por exemplo, o grupo para a promoção da equidade de gênero deve também abraçar a pauta racial, LGBTQIA+, PcD e geracional, afinal, uma única mulher pode se encaixar em todos esses grupos. A ideia dos grupos de afinidade é que seja possível dividir o trabalho, mas as iniciativas devem caminhar juntas, um programa deve apoiar o outro.

É importante destacar que a interseccionalidade não é uma ferramenta de separação de grupos, mas sim de observação de marcadores sociais que carregam barreiras estruturais e culturais diversas e sobrepostas, e que impedem determinados grupos de terem oportunidades profissionais.

Olhar por esta lente, não significa dar privilégios ou muito menos segregar, mas sim entender e reconhecer que muitas pessoas têm alto potencial, mas a maioria delas não podem cumprir os requisitos que pedimos até hoje devido a exigências que fazem sentido apenas para uma pequena parcela da sociedade.

Se queremos construir um mundo mais diverso e justo, devemos repensar nossos modelos e critérios e definir requisitos que façam sentido para a realidade da maioria e para o futuro que desejamos ter para **TODAS as mulheres!**

REFERÊNCIAS E LINKS DE APOIO

A urgência da interseccionalidade, TEDTalk de Kimberlé Crenshae

Pesquisa Woman in The Workplace 2019, Mckinsey e Lean In

Entrevista com Carla Akotirene pelo Portal Geledés: O que é Interseccionalidade

Artigo "O que é Interseccionalidade?", de Julia Ignacio para o portal Politize!

Catalyst Report – Intersectionality: When Identities Converge

Livro: Intersessccionalidade, de Carla Akotirene – Pólen Produção Editorial.

GÊNERO E SUAS INTERSECCIONALIDADES

QUER SABER MAIS?

Acesse nosso **banco de práticas**
e ouça nosso podcast **MM360Cast**.

Se preferir, envie um e-mail para
contato@movimentomulher360.com.br

+Mulher
360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER