

Cartilha BASF



Diversidade e Inclusão-

A química que nos conecta!



Índice

O que temos aqui?	4
Para quem é a cartilha?	4
O que esperamos de você	5
Mensagem do Presidente e da VP de People Services da BASF América do Sul	6
Nossos valores	7
Falar de diversidade é falar de gente	7
Inclusão é uma tarefa e um sentimento.....	11
Reações físicas e reações químicas.....	13
Como posso prover inclusão na minha equipe?	14
Como é na sua equipe?	15
Integrar e incluir	16
Para refletir: revigorar e empoderar	17
O que a gente ganha com isso?	18
Quais os temas que escolhemos para serem trabalhados com maior atenção na BASF?	20
Por que estes temas?.....	21
O que é interseccionalidade?.....	21
Flor de problemas e soluções	22
Mulheres, negros, LGBTI+, jovens, idosos, pessoas com deficiência e imigrantes.....	24

O que são ações afirmativas?.....	27
Como posso contribuir?	29
Tire as pedras do caminho: estereótipo, preconceito e discriminação.....	31
Uniforme é para ser usado do lado de fora.....	33
Liderança inclusiva tem comportamento inclusivo	33
Alguns temas para considerarmos na equipe: diversidade estética, diversidade religiosa, brincadeiras e piadas, classe social, regionalidades	35
Começando a conversa	38
Quanto assunto!	40



A BASF tem compromisso com a promoção da equidade de gênero, o que envolve também o cuidado com a linguagem. Alguns termos estão no masculino apenas pela especificidade da língua portuguesa. Se não tratarem explicitamente do gênero masculino, estão considerando todas as pessoas.

O que temos aqui?

Não é de hoje que a BASF fala sobre diversidade e inclusão. Temos uma área para cuidar do tema e grupos de colaboradores em torno de questões que priorizamos.

Realizamos ações que promovem um ambiente inclusivo, respeitoso, justo, aberto e seguro para todas as pessoas. Nossas ações consideram também todos os nossos públicos de relacionamento.

E precisa falar mais sobre o assunto? Sempre!

Esta cartilha é mais uma oportunidade para você refletir sobre o tema e contribuir em todos os lugares e relacionamentos, para que diversidade e inclusão estejam sempre presentes e produzindo impactos positivos em nossas vidas.

Para quem é a cartilha?

Para você que está lendo agora. Preparamos com muito carinho e com a participação de muita gente da BASF.

Queremos que esse um material seja útil para todas as pessoas que trabalham na BASF e as pessoas com as quais interagimos.

Há momentos em que destacamos algumas mensagens e dicas para lideranças, mas reforçamos que é uma leitura para todos os colaboradores, já que todos temos um papel importante quando se trata de diversidade e inclusão.



O que esperamos de você?



Refleta sobre o tema, amplie seu conhecimento e sua disposição para promover diversidade e inclusão na sua vida e nos seus relacionamentos.



Converse sobre diversidade e inclusão na sua equipe, aproveitando para que colegas de trabalho combinem ou recombinaem tudo que possa melhorar o ambiente onde convivem.



Pedimos atenção das lideranças para isso, mas todos podem contribuir para iniciar essas conversas em suas áreas.



Tem dúvidas? Pergunte! Tem sugestões? Faça!

Lideranças podem e devem falar sobre o tema. Se não souberem, perguntem e façam sugestões para sua liderança ou procurem a área de diversidade e inclusão da BASF.



Colaboração entre as pessoas é uma boa forma de aprendermos mais rápido e de compartilhar entendimentos em temas complexos.

Podemos contar com você?

Caro(a) colaborador(a),

Estamos vivendo tempos desafiadores e, mais do que nunca, é essencial vivenciar nossos valores em tudo que somos, fazemos e na maneira como nos relacionamos entre nós e com nossos públicos.

Criatividade, Abertura, Responsabilidade e Empreendedorismo nos inspiram para colocarmos nosso propósito em prática: criamos química para um futuro sustentável. Contribuímos, com tudo que fazemos em diferentes segmentos, para um mundo que ofereça mais qualidade de vida para todas as pessoas.

Um futuro sustentável para todas as pessoas significa ter a inclusão como parte do nosso propósito para entendermos a diversidade de pessoas com que nos relacionamos, a pluralidade de perspectivas, as histórias de vida, as demandas, as visões de mundo, os comportamentos e as mudanças de todo tipo que estão acontecendo. É um ótimo convite para refletirmos cada vez mais sobre a importância da diversidade e inclusão para a BASF.

Estamos comprometidos e sempre abertos para aprender mais sobre o tema, ouvir as pessoas e acolher suas contribuições. Acreditamos que é o certo a se fazer e que sermos mais diversos e inclusivos adiciona valor para as pessoas, traz inovação aos negócios e melhorias para a sociedade.

E você, o que pensa sobre o tema e o que pode fazer por ele? Seja como for, estamos todos e todas agindo com base em nossos valores e estimulados pelos compromissos públicos que a BASF assumiu publicamente para promover direitos humanos, como por exemplo o Pacto Global da ONU, os WEPSs (princípios de empoderamento feminino) e o Fórum Brasileiro de Empresas e Direitos LGBTI+.



Voltamos a falar dos valores porque diversidade e inclusão devem fortalecê-los. Ao mesmo tempo, valores mostram o caminho para praticarmos o tema no dia a dia da melhor forma. Estimulamos você a reler cada um deles sob a perspectiva de diversidade e inclusão. Temos certeza de que encontrará em todos eles a importância do tema para, por exemplo, abraçarmos ideias modernas, valorizarmos a diversidade de opiniões e experiências, cumprirmos rigorosamente as normas de Compliance e pensarmos à frente.

Relembramos aqui o que está na nossa estratégia: nós buscamos revigorar a organização e empoderar nossos colaboradores para que possam diferenciar sua oferta aos clientes. Quais colaboradores? Quais clientes? Como entendê-los senão com essa disposição de querer aprender com a valorização da diversidade e a promoção da inclusão? Aproveite esta cartilha para aprimorar o seu aprendizado no tema e também como ferramenta para conversar com sua equipe e em outras oportunidades fora da BASF. Propostas de melhoria são sempre muito bem-vindas!

Cordialmente,

Manfredo Rübens

Presidente da BASF
para a América do Sul

Luciana Amaro

VP de People Services
para América do Sul



Criativos

- Produzimos excelentes produtos e soluções para os nossos clientes.
- Abraçamos ideias modernas e damos a elas espaço para crescer.
- Atuamos com otimismo e nos inspiramos mutuamente.

Abertos

- Valorizamos a diversidade de pessoas, opiniões e experiências.
- Fomentamos o feedback baseado na honestidade, respeito e confiança mútua.
- Aprendemos com as nossas dificuldades.

Responsáveis

- Valorizamos a saúde e a segurança das pessoas acima de tudo.
- A sustentabilidade é parte de todas as nossas decisões.
- Estamos comprometidos com o cumprimento rigoroso das normas ambientais e de compliance.

Empreendedores

- Focamos em nossos clientes, como indivíduos e como empresa.
- Aproveitamos as oportunidades e pensamos à frente.
- Temos atitude de dono e assumimos a responsabilidade.

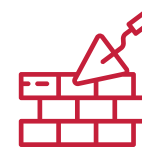
Falar de diversidade é falar de gente

Onde tem gente tem também um conjunto de características presentes, visíveis ou não.
Onde tem gente tem diversidade.

Somos iguais na condição de gente e cada pessoa é, ao mesmo tempo, única, com sua singularidade, cada qual com seu jeito, com sua história de vida, perspectivas, expressões, propostas e um potencial a ser desenvolvido ao longo da vida.

Diversidade chama a atenção para as diferenças e semelhanças que temos entre nós.

É preciso falar sobre diversidade para não correremos o risco de:



Tratar todo mundo como se fosse uma coisa só. Somos diferentes uns dos outros e é essa riqueza de características que nos torna únicos e únicas no mundo.

Somos pessoas inteiras e não “mãos de obra”. Esse olhar ajuda a trazer para dentro do ambiente de trabalho a riqueza da diversidade que nos caracteriza.



Não considerar nossas características, esquecer ou ignorar algumas delas.

Isso torna as soluções incompletas porque deixaram gente de fora, expectativas, perspectivas, demandas específicas que enriquecem as análises, as propostas, as soluções e os resultados.

Qualquer coisa que a gente faça pelas pessoas fica melhor quando considera a riqueza de características que possuímos.





Transformar características em motivo para desigualdades, dizer que uns são melhores que outros, que uns são gente e outros não são, o que gera violências de todo tipo.

Nossas muitas características, essa diversidade que possuímos como membros da comunidade humana, não é um problema e nem deve ser transformada em problema.

Saber lidar com as diferenças e semelhanças nos ensina a viver juntos, nos torna mais fortes e nos leva a lugares melhores.

Não deixe ninguém para trás!

É o lema dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para 2035. Deixamos gente para trás quando não consideramos as nossas muitas características, quando desprezamos algumas delas e quando as transformamos em motivo para violências de todo tipo.

Numa organização, diversidade inspira o cuidado com a qualidade da variedade de pessoas, se o conjunto de características das pessoas que a compõe reflete, por exemplo, o conjunto de características que está presente na comunidade ou na sociedade onde atua.



“Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotadas de razão e de consciência, devem agir umas para com as outras em espírito de fraternidade.”

Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. 10 de dezembro de 1948.



Inclusão é uma tarefa e um sentimento

Se diversidade é uma característica da humanidade, diz respeito ao conjunto de semelhanças e diferenças que possuímos, a inclusão é a prática de promover o acolhimento das pessoas num grupo.

Mais do que isso, é a prática de promover a interação, a troca, o relacionamento entre as pessoas.

A tarefa de todas as pessoas com todas as pessoas é a de incluir, não deixar ninguém para trás.

É um sentimento porque se sentir incluído ou incluída é um desafio também de todas as pessoas para com todas as pessoas.

Você se sente parte da sua equipe ou se sente uma “visita”, um estranho, sobretudo em função de alguma característica sua?

Como fazer para que as pessoas se sintam incluídas do jeito que são?

Também podemos errar se não falarmos de inclusão:

- Ninguém é incluído “apesar” de suas características, mas considerando essas características, quem é, como é, o que tem de singular.
- Todas as pessoas precisam se sentir incluídas e não apenas algumas pessoas.

Você viu que o termo é usado como se fosse uma coisa só: diversidade e inclusão. Sim, andam juntas e assim foi criado o termo porque possuem significados diferentes, mas devem ser aplicados na prática conjuntamente. **O que é mais importante? As duas coisas.**

Você pode estar numa equipe com uma riqueza de características, ou seja, com muita diversidade, mas as pessoas não se dão bem, não trocam, não falam sobre isso, não colaboram umas com as outras. **É meio caminho andado.**

Você pode estar numa equipe que se relaciona muito bem, com as pessoas colaborando intensamente umas com as outras, mas são todas muitas parecidas, há pouca conexão com a comunidade onde realizam suas atividades, com o país onde vivem. Também há risco dessa equipe ser tão entrosada que tem dificuldade para acolher uma pessoa nova no grupo. É um bom tema para se conversar porque o tempo que uma pessoa leva para se sentir incluída pode ser imenso e não deveria ser assim, certo?

“Diversidade é convidar para a festa e inclusão é tirar para dançar.”

Verná Mayers

Consultora americana de D&I

Se a diversidade inspira o **cuidado com a qualidade da variedade de pessoas**, a inclusão inspira o **cuidado com a qualidade das relações** entre as pessoas considerando suas muitas características no cumprimento do propósito da organização.

Reações físicas e reações químicas

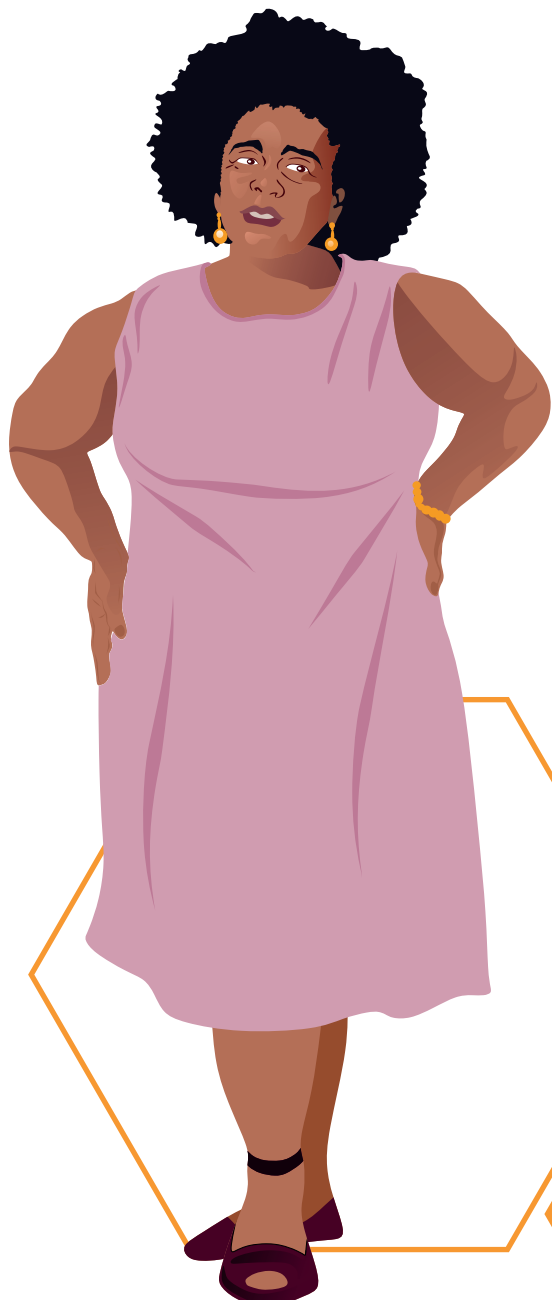
Incluir não é apenas colocar uma cadeira a mais na mesa (reação física), mas interagir de maneira que as pessoas e o todo se transformam (reação química).

Ninguém é mais o mesmo quando a inclusão acontece.

Na interação, as pessoas se transformam, o ambiente se transforma, até os móveis e as paredes podem mudar de lugar.

Inclusão leva a rever um processo, uma forma de fazer as coisas ou de entender como todas as pessoas da equipe podem agir ao considerar as características de um membro que chegou ou que poderá chegar para estar com elas na equipe.





Como posso promover inclusão na minha equipe?

Cuidar da qualidade das relações é tarefa da liderança e também de cada pessoa da equipe.

Uma equipe inclusiva:

- Conversa abertamente sobre os seus problemas de relacionamento, não delega a outros o que ela mesma pode fazer neste tema.
- Não se omite diante de colegas que estão evidentemente fora de sintonia com os valores da BASF e busca dialogar para a mudança de comportamento.

- Encontra formas de receber novos colegas na equipe. Não adianta uma equipe ser muito entrosada, mas não ser aberta a novos colegas de trabalho, dificultando sua curva de aprendizagem e gastando tempo com sua inclusão efetiva no grupo.
- Faz perguntas pertinentes e respeitadas sempre que não souber lidar com alguma característica de um ou uma colega. Se for algo importante e a pessoa concordar, a conversa pode ser compartilhada com todas as demais.
- Vai atrás da diversidade, gosta dela e contribui para acolher essa diversidade na equipe. É tarefa da liderança contratar pessoas que expressem esse apreço pela diversidade e não pela mesmice, mas é tarefa de todas as pessoas da equipe contribuir com as ações que tragam mais diversidade e cuidar da qualidade das relações.

Como é na sua equipe?

() Não falamos do assunto. Se acontecer, aconteceu.

() Tiramos barreiras do caminho para que tenhamos diversidade e inclusão na equipe.

() Intencionalmente nossa liderança e a equipe vão atrás de diversidade e praticam inclusão.



Integrar e incluir

Incluir, no sentido de promover a interação entre as pessoas, é mais do que integrar, colocar para dentro do grupo, apenas explicar as regras e dar tarefas.

Integramos quando dizemos o que é para ser feito e incluímos quando dizemos como fazer e colaboramos uns com os outros para tudo dar certo.

Inclusão é sempre via de mão dupla, depende de todas as pessoas envolvidas.

Na BASF, estabelecemos as condições para que as pessoas sejam efetivamente incluídas, queiram se expressar e interagir umas com as outras em clima de colaboração, considerando nossas muitas características. Mas, lembre-se que **ninguém inclui ninguém porque na interação é que nos incluímos e construímos um ambiente inclusivo de verdade.** Somos corresponsáveis na promoção da inclusão.

Diversidade



Para você refletir

Você é parte da diversidade humana e esse senso de pertencimento à humanidade, com suas muitas características, diferenças e semelhanças, pode nos tornar também mais responsáveis por agir uns para com os outros em espírito de fraternidade, como está na Declaração Universal dos Direitos Humanos.



Para a sua equipe

Quem somos? Um exercício interessante para se fazer em equipe é levantar nossas características, o máximo que puder, identificando também as diferenças e semelhanças que estão presentes.

Inclusão



Para você refletir

Um ambiente ou equipe inclusiva é a que faz com que todas as pessoas se sintam parte, acolhidas, respeitadas em suas características, como ser rico ou pobre, por exemplo. Você se sente incluído e contribui para isso? Você promove inclusão?



Para a sua equipe

Como convivemos? O que faria você se sentir uma pessoa mais incluída na equipe? Que tal fazer uma roda de conversa sobre o que poderia fortalecer nossas práticas de inclusão?

Para refletir: revigorar e empoderar

Está na nossa estratégia em relação a pessoas o desafio de “revigorar a organização e empoderar nossos colaboradores para que possam diferenciar suas ofertas aos clientes.”

Revigorar envolve também rever, reinventar-se e reinventar para deixar o que está obsoleto, antiquado, que ficou para trás e não ajuda nos desafios atuais.

Diversidade e inclusão podem contribuir para um olhar crítico sobre estruturas e processos obsoletos.

Diversidade de olhares e ambientes em que todas as pessoas se sentem parte e contribuem para produzir soluções melhores, mais rápidas e com mais qualidade.

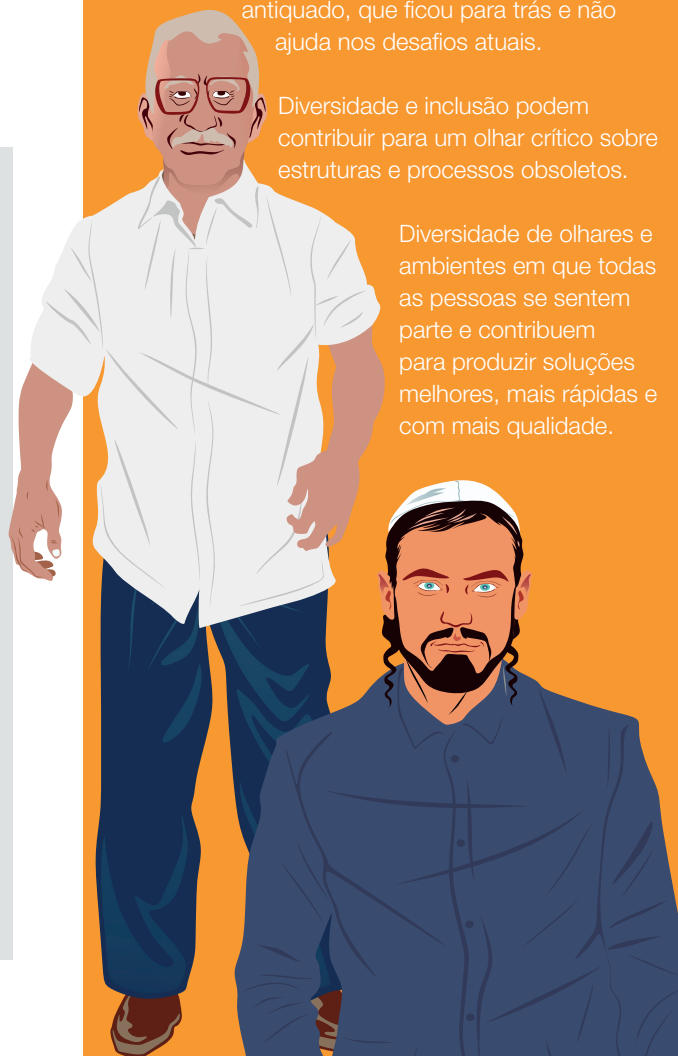
Revigorar e empoderar pessoas para que que juntos possamos construir o que pode ser mais adequado para os tempos atuais, revendo o padrão sobre o qual foram construídas as organizações anos e anos atrás, determinando as estruturas físicas e os comportamentos.

Empoderar significa enfrentar o que transforma algumas pessoas em minorias, seja pela ausência ou pequena presença na empresa, seja por fazer parte de um segmento da população que historicamente enfrenta discriminações.

O processo de transformar uma característica em motivo para desigualdades, desvantagens, exclusões é o que podemos chamar de “minorizar”. As pessoas são minorizadas em processo que lhes retira oportunidades iguais, tratamento justo, a chance de se desenvolver e contribuir nas organizações e na sociedade.

As pessoas não nascem minoria, mas as relações que discriminam a tornam minorizadas, mesmo quando compõem grandes segmentos da população. No Brasil, 56% da população é negra, 52% são mulheres e 24% são pessoas com deficiência. Você conhece os dados do seu país?

Se todas as pessoas são parte da diversidade humana, todas as pessoas são também responsáveis por enfrentar o que transforma alguns de nós, por suas características, membros de uma chamada minoria.



O que a gente ganha com isso?



- **É a coisa certa a se fazer.** Manter equipes com pouca diversidade de características significa discriminação, injustiça, o oposto, enfim, do que se defende ao falar de mérito ou meritocracia. Ambientes que não cuidam da qualidade das relações geram sofrimento e, além de colocar a empresa em risco, não é para isso que a empresa existe.
- **É o que está definido na identidade organizacional.** O propósito da BASF é **criar química para um futuro sustentável** e a maneira de realizar esse propósito é com **criatividade, abertura, responsabilidade e empreendedorismo**, os valores que definem a forma de ser, fazer e se relacionar. Nossa identidade inspira práticas de diversidade e inclusão e elas, por sua vez, são inspiradas pela nossa identidade organizacional.



- **É a melhor coisa a ser feita.** Experiências pessoais podem dizer o quanto é mais interessante trabalhar em lugares que valorizam a diversidade e a inclusão, mas também há estudos mostrando que todos ganham com isso: as pessoas, os negócios e a sociedade. Não é um ganho mágico, sem gestão, mas resultado do esforço na direção de diversidade e inclusão.



Com diversidade e inclusão melhoramos a qualidade:

- da análise
- das propostas
- das soluções
- das decisões
- das entregas
- dos resultados
- das relações
- das conexões
- da inovação
- do futuro



Quais são os temas que escolhemos para serem trabalhados com maior atenção na BASF?

Por que estes temas?

Priorizamos ações que promovam maior visibilidade e inclusão de: mulheres, pessoas LGBTI+, pessoas com deficiência, pessoas negras, jovens, pessoas com mais de 45 anos e imigrantes.

Escolhemos esses temas baseados nos dados dos países, dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho local, legislação, demandas legítimas da sociedade e temas que se tornaram relevantes por motivos variados. Exigem nossa atenção e participação responsável na construção de sociedades mais diversas e inclusivas.

São temas que oferecem também oportunidades de maior conexão com a realidade onde realizamos negócios. Eles trazem para a BASF aprendizados, chances de revigorar a organização e de empoderar pessoas dos mais diversos segmentos para a construção de soluções melhores num mundo melhor.

Trabalhe esses temas em sua equipe. Encontre formas de enfrentar possíveis problemas, barreiras e de contribuir para atingirmos bons resultados em termos de maior presença e maior inclusão de pessoas que foram ao longo da história muito discriminados.

O que é interseccionalidade?

Resumindo muito, uma característica não define a pessoa. São várias características que tornam uma pessoa singular.

Ser mulher e negra, por exemplo, acrescenta mais desafios às questões de gênero e também maior riqueza à análise da situação e maior efetividade na busca de soluções.

É uma forma, assim, de analisar as várias situações de discriminação que afetam a vida de uma pessoa ou segmento.






No exemplo acima, é importante perceber a questão racial e de gênero, assim como classe social, idade e ainda outras características que podem colocar a pessoa em situação de risco, vulnerabilidade, desvantagem, desigualdade, exclusão e outras formas de violência.

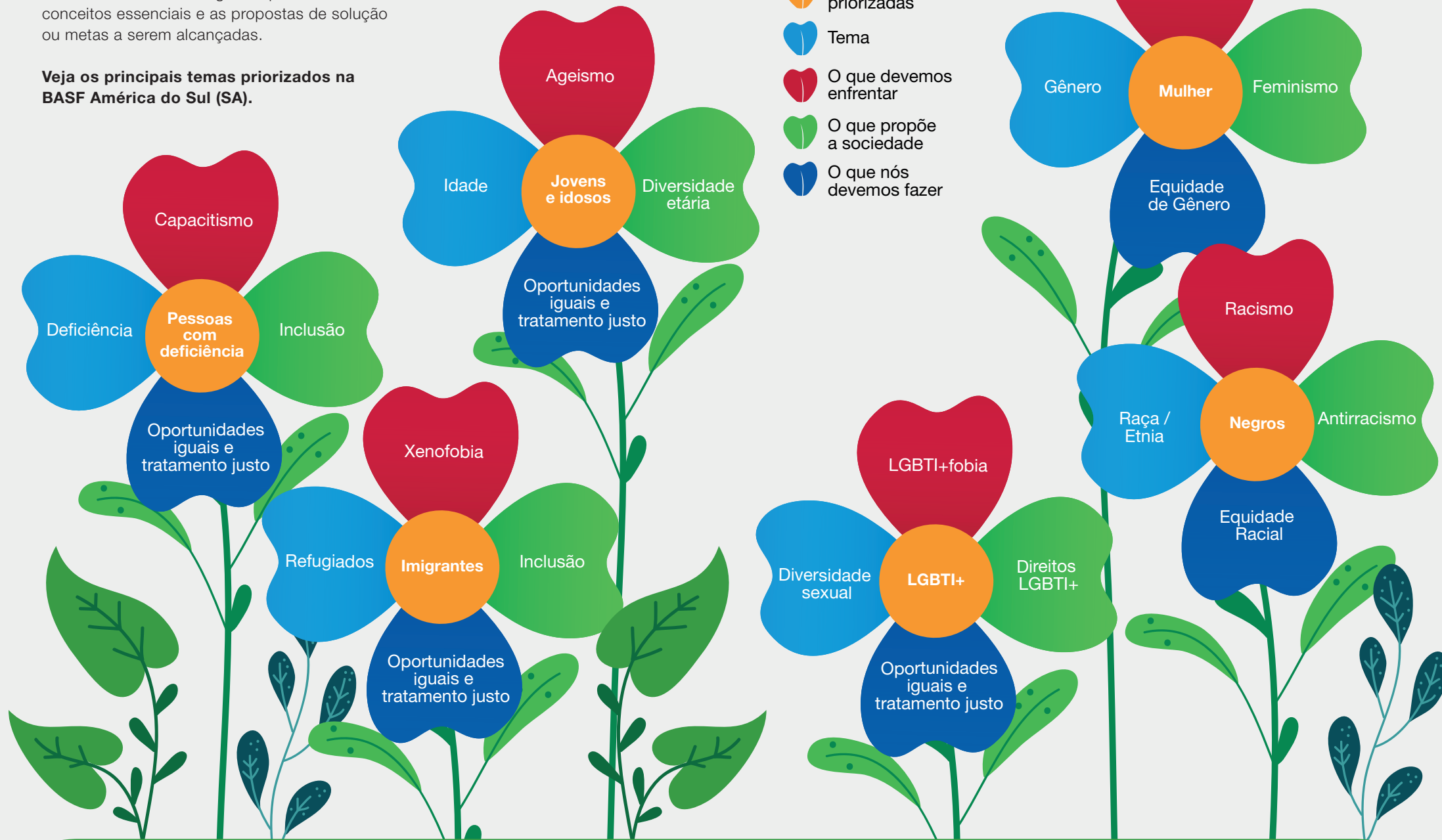
Falar de interseccionalidade, como mostra o quadro ao lado, significa dar atenção para a combinação de prioridades, tanto do ponto de vista dos prejuízos quando das contribuições que os temas combinados oferecem.

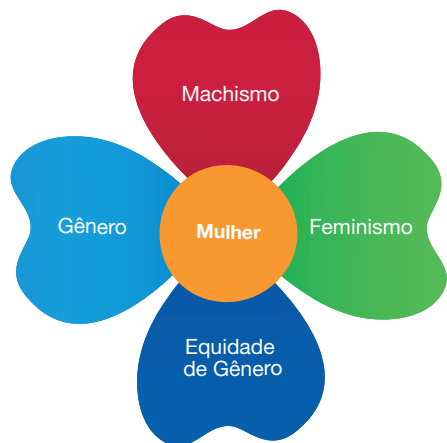


A flor de problemas e soluções da diversidade e inclusão é uma forma gráfica para mostrar os conceitos essenciais e as propostas de solução ou metas a serem alcançadas.

Veja os principais temas priorizados na BASF América do Sul (SA).

-  Pessoas priorizadas
-  Tema
-  O que devemos enfrentar
-  O que propõe a sociedade
-  O que nós devemos fazer



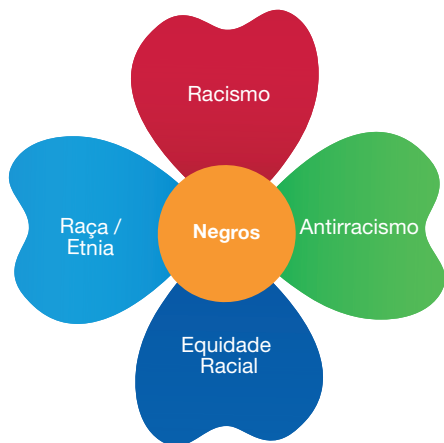


Diversidade de gênero é o que desejamos ter na BASF, uma organização que seja tão masculina quanto feminina.

A ideologia do machismo, a ideia de superioridade dos homens, prejudica a ambos e ainda é uma barreira para o acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

O feminismo é o movimento que reúne várias tendências e organizações bastante plurais que, em geral, defendem a ideia de igualdade entre homens e mulheres.

Para promover equidade de gênero, considere as diferenças, as demandas específicas, corrija as desigualdades históricas por meio de ações afirmativas que intencionalmente impediram mulheres de estar em qualquer atividade e lugar na hierarquia das organizações.



Diversidade racial é o que existe em nossas sociedades e nem sempre está presente nas organizações. Desejamos que nossas equipes expressem essa diversidade, mas há ainda barreiras relacionadas à população indígena, negra e outras minorias. O racismo é a ideologia baseada na superioridade dos brancos, gerando discriminação, exclusão e violências de todo tipo.

No caso do Brasil, a população negra é priorizada porque é a mais excluída no mercado de trabalho e todos os indicadores apontam desvantagens sociais e econômicas graves. O antirracismo envolve todas as pessoas, negros e não negros.

Não ser racista deve ser acompanhado de práticas antirracistas, que promovem equidade racial. As empresas têm tido acesso a talentos negros por meio da não discriminação e de ações afirmativas, intencionalmente focadas em pessoas negras para acelerar o processo de correção das desigualdades.



Diversidade sexual é termo que reconhece que há uma pluralidade na sexualidade humana, nas orientações sexuais, identidade de gênero e muito mais (expressão de gênero, pessoas não binárias, pansexuais, entre outras).

A sigla LGBTI+ significa lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, intersex e o muito mais que está explicado acima. A ideologia que impõe um único padrão é resumida na LGBTI+fobia e fala-se também da heteronormatividade e na cisnormatividade.

Em vários países há conquistas legais ou na justiça na direção de direitos iguais: casamento, adoção, registro de filho, proteção contra a discriminação, entre outras que equiparam direitos.

A promoção do respeito às pessoas LGBTI+ envolve garantir oportunidades iguais e tratamento justo no acesso ao trabalho, bens e serviços da sociedade. Assim como nos demais temas, é importante lembrar que o segmento está presente entre clientes, fornecedores e outros stakeholders, permitindo que a empresa se conecte melhor com essa realidade quando promove diversidade sexual.

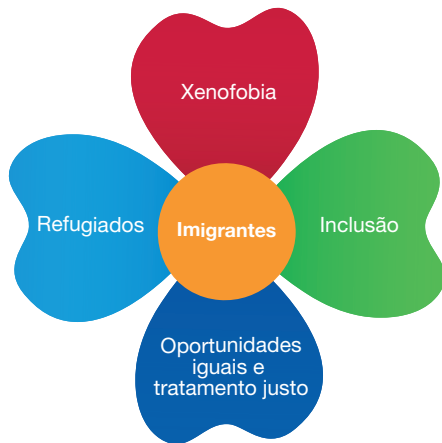


A diversidade etária é uma realidade na sociedade nem sempre presente nas organizações. A inovação é resultado da capacidade da empresa promover interações respeitadas e criativas entre pessoas de diferentes idades.

No entanto, pessoas jovens com menos de 25 anos e pessoas com mais de 45 anos têm dificuldade de acesso ao trabalho. O ageismo, com origem no inglês, trata da discriminação com base na idade (age), alimentada por estereótipos e preconceitos que prejudicam as pessoas e as empresas num mundo que possui ainda muitos jovens e que está envelhecendo rapidamente.

Promover a diversidade etária ou a diversidade de gerações significa não discriminar pessoas em função de sua idade, com ambientes de diálogo e troca entre as pessoas.

Também significa cumprir com a legislação, onde existe, e realizar ações afirmativas que aproximem a empresa de talentos de diferentes idades, sobretudo aqueles com baixa representatividade.



A deficiência, como diz a Convenção da ONU no tema, é um conceito em evolução: “pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.”

A deficiência é uma possibilidade da vida e o capacitismo é um dos termos para tratar da desconsideração das características plurais das pessoas no planejamento de estruturas físicas, produtos, serviços, máquinas, comunicação etc.

A palavra inclusão, que pode ser utilizada para todas as pessoas, tem um significado especial para as pessoas com deficiência em função das barreiras que enfrentam e a exclusão que experimentam.

Promover oportunidades iguais e tratamento justo exige não apenas deixar de discriminar, mas retirar barreiras, promover acessibilidade, adaptações, buscar tecnologias assistivas e formas de melhorar as condições de vida para todas as pessoas.

Imigração é um tema cada vez mais presente no mundo em função da globalização, conflitos políticos, religiosos, perseguição a pessoas LGBTI+, crises climáticas, econômicas, entre outras situações.

A discriminação, aversão ou ódio contra estrangeiros - xenofobia, impacta a vida das pessoas e o desenvolvimento dos países, que podem ter na pluralidade cultural uma forma de ampliar sua capacidade de inovação, por exemplo.

No caso de uma empresa global como a BASF, lidar com a diversidade cultural é uma exigência e acolher pessoas imigrantes e/ou na condição de refugiados é uma prática responsável e que permite acesso a essa maior pluralidade cultural em seus quadros.

A inclusão significa acolhimento do estrangeiro, promover troca, diálogo, retirar barreiras legais e atitudes para garantir direitos iguais e tratamento justo para todas as pessoas.

O que são ações afirmativas?

É o termo utilizado globalmente, sobretudo no mundo jurídico, para tratar de práticas que corrijam desigualdades existentes na sociedade, fruto de discriminação que grupos enfrentam ao longo da história.

Não se utiliza em qualquer situação ou para pessoas individualmente, mas para pessoas desses segmentos historicamente discriminados, com foco em temas relevantes para a sociedade.

Do ponto de vista da gestão empresarial, o que se espera é ação concreta, intencional e planejada para corrigir situações que estão presentes na sociedade. As empresas são parte do problema e da solução.

Ações afirmativas são meio e não fim. São uma ferramenta e não o projeto todo ou a finalidade de um programa de diversidade e inclusão. Elas identificam as pessoas que estão em situação de exclusão e buscam trazê-las para lugares que não ocupam ou onde estão pouco representadas. Ações afirmativas aceleram resultados e colocam no campo da gestão o que “naturalmente” não irá se resolver a não ser em décadas ou até séculos.

Há vários cuidados para que uma ação afirmativa tenha impactos positivos para todas as pessoas, a organização e para a sociedade.

Por isso a importância de programas de diversidade e inclusão, áreas, estruturas, pessoas profissionalmente preparadas para contribuir na consistência das ações.



Convenção 111 da OIT (1958) sobre discriminação em matéria de emprego e discriminação

Artigo 1º 1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Os documentos e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) falam em promover oportunidades iguais, tratamento justo e combate à discriminação.

Eles reconhecem a legitimidade das ações afirmativas ou da discriminação positiva como forma de corrigir as desigualdades históricas e persistentes que afetam determinados segmentos da população.



Como posso contribuir?

- Se você percebe que há poucas pessoas negras na organização e quer contribuir para práticas antirracistas, sendo uma pessoa negra ou não, engaje-se, estude mais o tema, converse mais sobre isso, aprofunde, enfim, seu entendimento sobre si (sua negritude ou branquitude) e sobre formas de mudar a situação.
- A primeira pessoa com deficiência numa área sabe que enfrentará olhares curiosos, desconfiados ou até dúvidas sobre sua capacidade de realizar as atividades. É muito cansativo ter que explicar o tempo todo sua condição, mas dedique tempo para ajudar colegas de equipe a entender a questão da deficiência, os conceitos envolvidos, as possibilidades e impossibilidades. Por meio de você, entenderão o universo de pessoas com deficiência que temos no país.

- Pessoas LGBTI+ e aliados se reúnem, nos grupos de diversidade sexual da BASF. Há outros grupos. Todos ajudam a empresa a lidar melhor com o tema, aceleram aprendizados, educam os colegas e propõem transformações nas políticas e procedimentos. É uma boa forma de promover inclusão.

- Conheça os grupos de afinidade e os comitês de diversidade da BASF da sua localidade. Participe dos grupos, contribua com eles, saiba o que estão propondo e fazendo para promover diversidade e inclusão na BASF.

- Jovens podem dedicar tempo, para dialogar com pessoas de mais idade, aprendendo e ensinando sobre temas atuais e desafios como inclusão digital. É uma forma de não ficar esperando que a inclusão “caia no colo”, mas de ser agente de transformação no ambiente de trabalho. Lembra do conceito de inclusão? Todos mudam!

- Integridade significa verdade, ser a mesma pessoa em todos os lugares. “Ser você mesmo”, “sair do armário”, são expressões muito comuns para pessoas LGBTI+, mas valem para todas as pessoas. Seja você e ajude sua comunidade a compreender sua realidade, perspectivas, expectativas e formas de contribuir com o todo. Se não aprendermos na equipe, como iremos compreender mais rapidamente e profundamente certos temas que estão no mundo onde agimos profissionalmente e institucionalmente.



Um ambiente inclusivo cuida para que as pessoas estejam presentes e possam se expressar. A colaboração em torno de temas complexos é desafiador, mas podemos nos ajudar a enfrentar o que nos afasta de diversidade e inclusão dialogando e realizando ações no dia a dia. Datas especiais e eventos de diversidade ajudam a colocar o tema na mesa, mas é em cada equipe ou área, todos os dias, que diversidade e inclusão devem ser praticadas.

Tire as pedras do caminho

Para que diversidade e inclusão nos ajude a viver melhor e traga bons impactos para as pessoas, negócios e sociedade, é preciso enfrentar o que nos afasta uns dos outros, do acesso a talentos, da possibilidade de todas as pessoas contribuírem.

Conheça **três conceitos** que ajudam a entender o que pode atrapalhar algumas pessoas de se aproximar, serem incluídas e poderem desenvolver plenamente seu potencial.

Estereótipo, preconceito e discriminação

Estereótipo é pensamento, uma forma de agruparmos pessoas e coisas com atributos positivos ou negativos que facilitam nosso entendimento. Eles criam atalhos, mas podem conduzir a erros. Generalizações prejudicam nosso entendimento, nossa análise, aprisionam pessoas em lugares.

- “Mulheres são fracas”. Toda mulher é fraca? Nenhuma mulher é forte? Nenhum homem é frágil? Todos os homens são fortes? Se uma atividade exige força, o estereótipo de que mulheres são fracas pode influenciar a escolha por homens quando se está apenas buscando pessoas que sejam fortes, sejam elas homens ou mulheres.

Preconceito é atitude, predisposição para agir com base nos estereótipos sobre coisas, pessoas, situações.

- “Surdos não escutam, portanto não se comunicam.” Se aparecer uma pessoa surda para trabalhar na área de comunicação ela será ao menos entrevistada? Haverá disposição para aprender como entrevista-la?

Discriminação é prática, uma ação, um tratamento que ofende, exclui, humilha e, portanto, é uma forma de violência. A discriminação é alimentada por estereótipo e preconceitos. Podemos falar em erradicar práticas discriminação na empresa, por isso é importante enfrentar os preconceitos, falar sobre eles, ouvir as pessoas de determinados grupos para ampliar as chances deles não produzirem discriminação.

- “Não contratamos negros líderes porque não têm formação mínima.” O preconceito dos outros pode servir de desculpa, mas a prática de não contratar profissionais negros em determinadas atividades é discriminação. Ela gera vantagens para uns e prejuízos para a pessoa do grupo alvo da prática de discriminação.





A discriminação como ato gera três situações: desvantagens para alguns, privilégios para outros e mesmice para a organização que se omite.

Discriminação positiva

“Ainda sobre a discriminação, é importante dizer que é possível falar também em discriminação positiva, definida como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com o objetivo de corrigir desvantagens causadas pela discriminação negativa – a que causa prejuízos e desvantagens.”

Silvio Almeida, em Racismo Estrutural (Feminismos Plurais).

Que tal conversar sobre pedras no caminho?

- Em nossa área, no prédio onde trabalhamos, quais são os sinais de coisas pensadas em outra época e que podem não fazer sentido hoje?
- Se usamos uniforme, ele foi pensado para o corpo das mulheres?
- A rota de fuga, para uma situação de emergência, foi pensada considerando todas as pessoas?
- É mesmo necessário degraus onde poderia haver rampas?
- As cadeiras de braço da sala ou do auditório consideram os canhotos?
- O que podemos fazer sobre isso? Com quem ou quais são as áreas que precisam ser envolvidas na solução?

Uniforme é para ser usado do lado de fora. Cuidado com o pensamento uniforme!

Se o trabalho exige uniforme, não se esqueça que é para usá-lo do lado de fora. Pensamentos uniformes são a morte da criatividade e da inovação. É a imposição de uma história única, um único jeito de ser aceito na equipe e de contribuir.

Expresse-se, seja você, dê sua opinião, contribua com ideias e sugestões. Como ninguém é dono da verdade, não deixe de contribuir porque o conjunto de ideias e a troca podem resultar em algo interessante.

Cada contribuição conta para compor ambientes revigorados e com soluções melhores para todas as pessoas e situações.

“A história única cria estereótipos, e o problema com os estereótipos não é que sejam mentira, mas que são incompletos. Eles fazem com que uma história se torne a única história.”

O perigo de uma história única, de Chimamanda Ngozi Adichie.

Liderança inclusiva tem comportamentos inclusivos. Simplicidade é a melhor maneira de lidar com temas complexos!



Mandando bem



Ouçã sua equipe, suas opiniões e contribuições para desafios da área. Quem entrou agora, quem está a mais tempo na equipe? Como você considera as ideias que trazem de outras experiências?



Valorize as pessoas considerando a pluralidade de características que tem na equipe. Ser justo não é ser indiferente à singularidade de cada pessoa.

Tratar todo mundo igual às vezes significa impedir contribuições, inovações, desconsideração pelos limites e possibilidades de cada pessoa.



Empodere as pessoas, ouça, pergunte e não tome decisões por elas, sobretudo em questões que as envolve diretamente. Sem clima de confiança, de participação e corresponsabilidade, o risco de errar é maior e pode comprometer o futuro.

Isso não é legal:

“Aqui é diferente e a gente faz assim porque sempre fez assim e fim da conversa.”

“Não me importa o que você seja porque aqui todo mundo é igual (a mim) e faz as coisas do jeito certo (o meu).”



“Eu não coloquei você nesta atividade porque tem que viajar muito e você é mãe. Uma pena você pedir demissão só por causa disso...”

“Sua sugestão de mudar o procedimento porque você tem uma deficiência vai atrapalhar (a mesmice) e o melhor é te colocar em outra função.”



Inspire as pessoas para que mantenham o cliente no centro das ações e isso significa ter clareza sobre o propósito da área e da empresa. Ambientes que estimulam a criatividade e a inovação, estimulam também o empreendedorismo, as iniciativas que trazem mais agilidade e excelência para os resultados.

Alguns temas para considerarmos na equipe e no relacionamento com diferentes públicos

Além dos temas priorizados, o que pode receber atenção em sua equipe?

Pense sobre isso, converse com sua equipe e busque orientação junto ao RH e à área de diversidade e inclusão.

Diversidade estética

Como diferentes pessoas de diferentes gerações, religiões, regiões do país, classes sociais, por exemplo, reagem diante de tatuagens, piercings, brincos, cabelos, roupas etc.? Como conviver juntos e com foco no que é essencial para a organização e não nas aparências?

Também há quem possua sinais de nascença, sinais de cirurgias, acidentes ou de problemas que enfrentaram e que estão em sua aparência.

Nas roupas e outros sinais externos podemos encontrar também a questão da diversidade cultural, dentro do próprio país ou com estrangeiros, além da diversidade religiosa.

Na diversidade estética pode ser incluída a questão da obesidade, ou a gordofobia: a rejeição a corpos que não estão de acordo com padrões impostos. Altura (muito baixo, muito alto) e outros aspectos também causam problemas para as pessoas.

É difícil para você lidar com isso? Pense sobre isso porque nós não podemos nos guiar por aparência, grifes ou estereótipos que nos afastem um dos outros e da colaboração da qual precisamos tanto para cumprir com nosso propósito.

Quando a equipe não conversa sobre isso ou se guia por padrões muito genéricos, há o risco de uma só pessoa impor seu estilo, sua visão de mundo, sua forma de entender o que é aceitável ou não.



Diversidade religiosa

Diversidade religiosa compreendem: Ateus; pessoas que frequentam e seguem ativamente uma denominação religiosa; pessoas que não frequentam igrejas, mas não deixam de crer, entre outros. Há crenças ou religiões que se manifestam também na vestimenta, no corpo, adornos ou sinais externos. Há datas sagradas, horários ou dias dedicados que precisam ser considerados.

A diversidade religiosa está presente nas organizações, é parte da riqueza que nos caracteriza e ao mesmo tempo pode ser fonte de problemas:

- Quando não há um clima de respeito às pessoas e o tema passa a ser motivo de hostilização ou até discriminação das pessoas (porque creem ou porque não creem).
- Quando não são consideradas e respeitadas manifestações de fé (na roupa, na mesa da pessoa, no corpo, em datas especiais).
- Quando pessoas ou grupos religiosos querem utilizar o espaço de trabalho para manifestações religiosas, rezar com outros ou praticar assédio religioso.
- Quando pessoas ou grupos religiosos hostilizam e até agredem pessoas que não seguem sua crença ou não estão em conformidade com os preceitos de sua religião.

Como lidar? No mínimo, conversar sobre o tema na equipe, estabelecer limites e possibilidades, fazer combinações razoáveis, dentro dos valores e seguindo o Código de Conduta da BASF.



Não podemos dar risada?

Pode e deve, mas de quem? Se for para humilhar alguém, eleger segmentos da sociedade para ridicularizar, reforçar estereótipos e estigmas, não é permitido.

Brincadeiras, piadas, apelidos geralmente são problemas quando:

- A equipe é muito entrosada e convive há muito tempo, se permitindo uma intimidade de gosto duvidoso, mas todos aceitam as brincadeiras. O problema é quando alguém entra na equipe e não aceita esse tipo de relação, atrapalhando seu processo de inclusão na equipe ou até mesmo saindo por não se adaptar ao estilo escolhido. Melhor aprender a rir e se divertir de outra maneira, não?
- A equipe parece entrosada, mas há pessoas profundamente incomodadas, por motivos variados, com as brincadeiras e apelidos dados. Lideranças devem promover conversas abertas e francas para cessar comportamentos que incomodam uma ou mais pessoas.

Mesmo que duas pessoas que se ofendem entre elas por serem íntimas e permitirem a agressão devem pensar que estão convivendo com uma equipe maior e que não cabe no espaço de trabalho esse comportamento.

Classe social

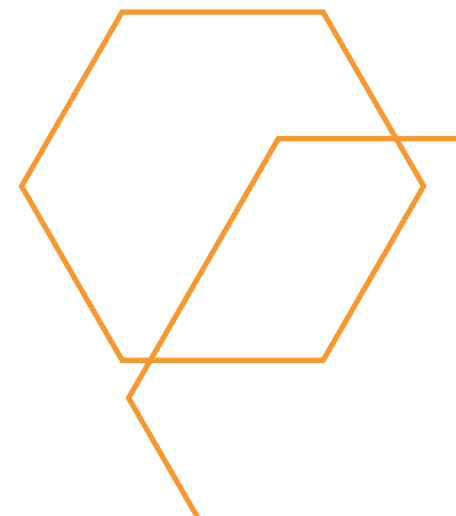
O elitismo é um problema na relação. Não se está falando da elite, de pessoas ricas, mas de pessoas (pobres ou ricos) que acham bom, correto, chique, bonito, confiável, entre outros atributos, apenas o que seja do mundo das pessoas ricas, desprezando outras pessoas por serem pobres ou relacionadas ao mundo dos pobres. Isso é o elitismo. Não ajuda em nada, portanto, cabe refletir sobre o tema e retirar comportamentos elitistas do caminho.

Regionalidade

A diversidade regional diz respeito ao ambiente com pessoas de diferentes regiões do país, com maneiras de falar (vira sotaque quando está fora de sua região) e outros aspectos de sua cultura local.

Se a empresa ou a equipe não tratam do tema podem deixar pessoas que não são da região em situação de risco de discriminação. A pessoa de fora está sujeita a enfrentar desconfiança sobre sua capacidade, seriedade, e condições de realizar um trabalho porque possui, por exemplo, um sotaque diferente.

É um tema para ser abordado na equipe, entender o que as pessoas de outras regiões têm a dizer sobre isso, se é um problema e se podem fazer algo a respeito.



Começando a conversa

Os temas abordados na cartilha sugerem conversas, combinações, uma postura de diálogo para se definir conjuntamente os limites que não estão claros. Não sabendo como agir, pergunte, leve para a liderança acima ou para a área de diversidade e inclusão as dúvidas ou mesmo as soluções encontradas na equipe. Contudo, diversidade e inclusão é temas que fortalece a identidade organizacional e o Código de Conduta. Nosso propósito e valores, bem como o Código de Conduta, inspiram boas práticas, oferecem os limites e as impossibilidades de certos comportamentos e práticas.



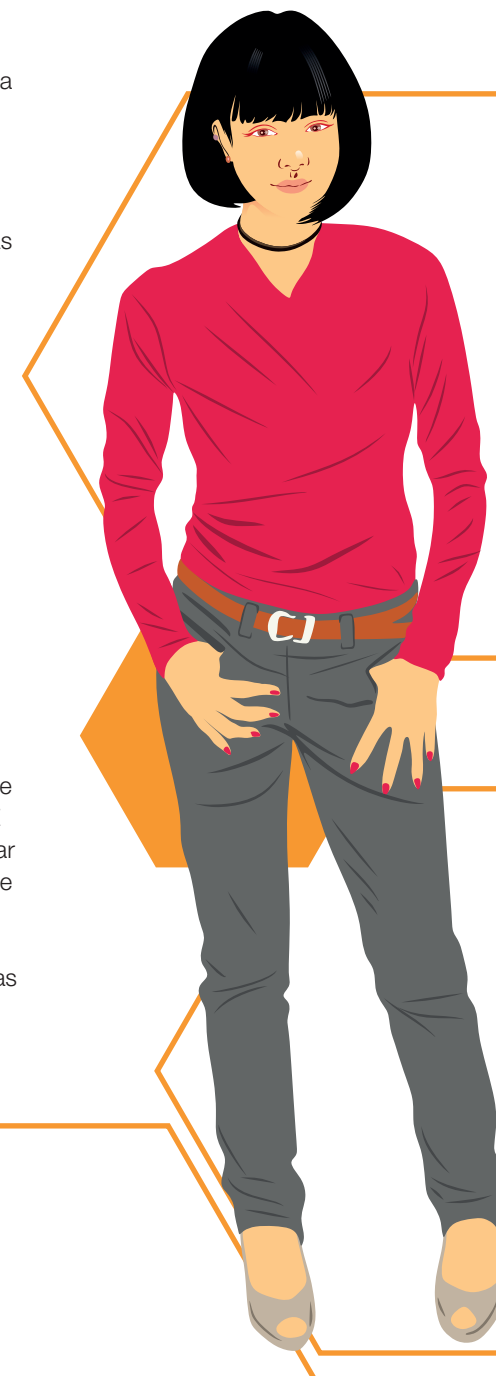
- Na dúvida, não pratique. “Apenas” uma pessoa reclamou? Uma pessoa importa. Diálogo é um bom caminho para resolver possíveis conflitos.

Respeitar é o melhor caminho. O respeito a todas as pessoas é importante para garantir diversidade e inclusão. Ambientes respeitosos são inclusivos, abertos, oferecem segurança psicológica, bem-estar e são mais justos com todas as pessoas.

- Não estamos pedindo que todos se gostem numa equipe ou área. Gostando ou não, respeite. Gostar é uma questão de escolha e respeitar as pessoas não é uma escolha, é uma exigência, é incondicional, não depende de nada mais.
- Respeito é atitude ativa, é interação, troca, diálogo, até mesmo sobre questões difíceis. Respeito não elimina conflitos. É a melhor maneira de lidar com eles.
- Em segurança, as pessoas se habituaram a cuidar umas das outras e do ambiente. O mesmo deve valer para questões de respeito. Porque não dizer a colegas que estão agindo de forma a colocar em risco o ambiente com comentários, brincadeiras, piadas ou falas que podem ofender alguém? É o nosso ambiente que pode se deteriorar com comportamentos inadequados, desrespeitosos e ofensivos.

Fale! Se algo estiver errado ou incomodando você, fale! Se não é com você, mas é conduta inadequada ou ofensiva, fale também! Como foi dito sobre as práticas de segurança, elas se aplicam também para garantir segurança psicológica, enfrentamento de preconceitos, práticas de discriminação, de assédio, com as micro ou macro agressões, fale! O respeito é a melhor forma de praticar respeito e colocar limites ao desrespeito, mas fale!

- Há quem queira falar em nome dos outros no sentido de explicar como se sentem, qual é a questão, o que deve ser a solução. Costuma-se inibir esse tipo de comportamento invasivo e até arrogante com o lembrete sobre nosso “lugar de fala”. Se você não é do grupo ou segmento da população que está no centro da conversa, cuidado para falar substituindo os outros.
- Se você falar para ajudar a pessoa a corrigir um comportamento inadequado e ela passar a não gostar mais de você? É um risco, mas você não vai deixar de falar porque precisa que todo mundo goste de você, certo?
- Jamais deixe de falar em defesa de outras pessoas que estejam em situação de desrespeito. Jamais deixe de falar em defesa delas, dos valores da empresa, do bem-estar da equipe.



Quanto assunto!

1. Faltou muita coisa ainda, porque diversidade e inclusão é tema complexo. Agora que leu a cartilha, aprofunde seu conhecimento e aproveite os grupos existentes na empresa, em seu país ou na localidade, para isso. Eles são “portais” para ajudar você a conhecer melhor algum tema e podem orientar sobre sites, livros, pessoas ou organizações.
2. Sua leitura foi individual, mas há sugestões de conversas para ter na equipe. Se outras pessoas da equipe leram o material, combine com a liderança e colegas para conversarem sobre os temas e questões sugeridas na cartilha.
3. Combinações: aproveite a cartilha, como foi dito, para combinar ou recombinar aspectos na relação da equipe. O que pode melhorar, o que pode cessar, o que pode diminuir, o que pode ser feito mais vezes, o que pode começar a ser feito?

Lembre-se!

O código de ética existe para te ajudar. Se vivenciar qualquer situação contrária aos nossos valores, entre em contato com o canal de seu país.

Você pode contar com Canal Sempre Bem. Ele foi criado para oferecer assistência profissional e confidencial quando problemas pessoais comprometem a vida dos colaboradores e o seu desempenho no trabalho. Entre em contato com o canal de seu país.



Diversidade e Inclusão- A química que nos conecta!

Expediente

Muitas pessoas de diferentes áreas da BASF foram ouvidas para a definição dos temas e abordagens da cartilha.

Coordenação: Karina de Andrade Chaves

Assessoria: Reinaldo Bulgarelli, Txai Consultoria e Educação

Projeto gráfico: Qualicom Diálogo Estratégico
BASF, 13 de outubro de 2020

»
Setembro 2020

