



>> e-book

## Diversidade e cooperativismo: construindo um movimento para todos





**“Primeiro princípio do cooperativismo: as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas interessadas em utilizar seus serviços e dispostas a aceitar as responsabilidades da sociedade, sem discriminação social, racial, política, religiosa e de gênero.”**

Vamos manter esse trecho em mente, ele será essencial para a nossa leitura a seguir. Vejamos também alguns dados que refletem a pluralidade da população brasileira:

- 12,7% dos brasileiros declaram-se brancos, 46,8% pardos, 9,4% pretos e 1,1% amarelos ou indígenas, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019;
- 51,8% da população brasileira é composta por mulheres e 48,2% por homens, segundo a mesma pesquisa;
- 2,9 milhões de brasileiros identificam-se como gays, lésbicas ou bissexuais, o que representa 1,8% da população, de acordo com dados de 2019 divulgados pelo IBGE;

- 50% da população brasileira é praticante do catolicismo, 31% é evangélica, 3% é espírita, 2% praticante da umbanda, candomblé ou outras religiões afro-brasileiras, segundo Pesquisa Datafolha de 2019;
- 50,7% dos domicílios brasileiros correspondem às classes D/E (renda mensal até R\$ 2,9 mil), 33,3% são da classe C (renda mensal entre R\$ 2,9 mil e R\$ 7,1 mil), 13,2% da classe B (renda mensal entre R\$ 7,1 mil e R\$ 22 mil), e 2,8% da classe A (renda mensal superior a R\$ 22 mil), de acordo com estudo da Tendências Consultoria.

Enfim, já deu pra perceber que o Brasil é feito pelos mais diferentes grupos de pessoas. Essa é uma nação diversa.

Agora, vamos olhar para os cargos de trabalho, principalmente nos postos de liderança que estamos acostumados a ver. Existe diversidade no seu ambiente de trabalho? Quantas mulheres já ocuparam cargos de liderança onde você trabalha? Quantos negros?

Vamos voltar aos dados:

- Apenas 4,7% dos quadros de executivos no Brasil são ocupados por negros, segundo o Índice de Inclusão Racial Empresarial (IIRE). Já nos cargos de gerência, eles representam 6,3% do total;
- 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integram a força de trabalho no país, frente a 73,7% dos homens, segundo levantamento do IBGE;
- 41% dos funcionários LGBTQIA+ afirmam ter sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho, segundo pesquisa do Center for Talent Innovation;
- Apesar de quase 24% dos brasileiros possuírem algum tipo de deficiência, apenas 1% das pessoas com deficiências estão empregadas, segundo o IBGE.

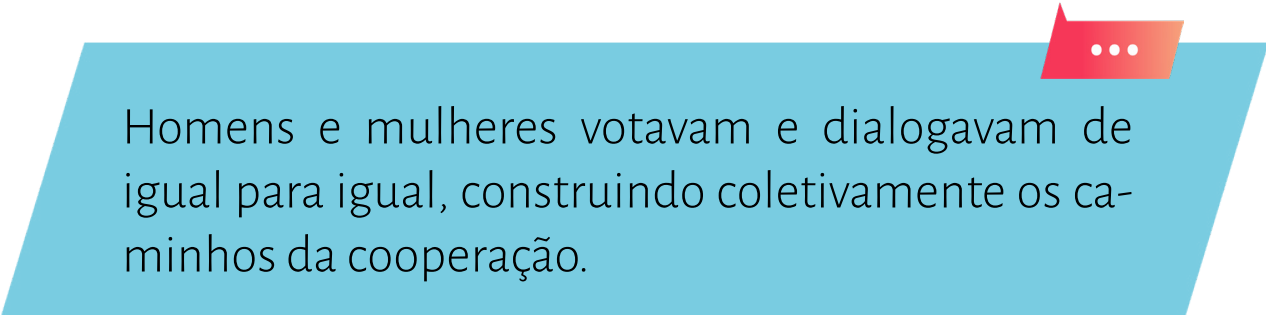
Ou seja, apesar da pluralidade da nossa população, o perfil padrão adotado pela sociedade, principalmente nos ambientes empresariais, ainda é o mesmo: homem, branco, hétero e cisgênero. Temos aqui uma questão de diversidade.

Quando aplicamos esse termo a um contexto social, entendemos diversidade como **a convivência de indivíduos diferentes em etnia, religião, cultura, gênero ou orientação sexual em um mesmo espaço**. Ou seja, é a existência e interação de diferentes culturas.

Lembra do primeiro princípio do cooperativismo que já citamos? Ele dialoga perfeitamente com o conceito social de diversidade. Aliás, esse princípio faz parte de uma atualização realizada pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI) em 1995. Mas já na primeira versão das “Regras de Ouro” do cooperativismo, ainda lá no início do movimento, em Rochdale, observamos esse diálogo acontecendo. Vejamos como eram descritos alguns desses princípios nas suas versões originais:

- Adesão livre;
- Neutralidade política, religiosa e racial.

Viu só? O movimento cooperativista traz a diversidade e o progresso em seu cerne desde o início. Como você já leu no e-book “Cooperativismo: de onde veio e para onde vai”, as cooperativas foram o espaço de muitas experiências democráticas até então inéditas para muitos trabalhadores.



Homens e mulheres votavam e dialogavam de igual para igual, construindo coletivamente os caminhos da cooperação.



## Existe diferença entre diversidade e inclusão?

Apesar de serem termos parecidos e ligados ao combate à discriminação, ambos são conceitos diferentes.

Como você viu acima, diversidade diz respeito à existência e convivência das diferenças entre os indivíduos. Ou seja, à existência de uma representatividade. Já inclusão refere-se à **possibilidade desses indivíduos terem as mesmas chances de desenvolvimento e promoção.**

Esses dois conceitos devem andar lado a lado para que todos possamos participar da construção de uma sociedade mais justa, inclusive no nosso espaço de trabalho. Aliás, isso nos leva à próxima pergunta.

# O que seria um ambiente diverso e inclusivo?

Esse ambiente deve promover três atitudes principais: as pessoas devem ser **esperadas, refletidas e respeitadas**.

O ambiente de trabalho deve estar adequado à existência de diferentes grupos de pessoas, considerando suas necessidades específicas. Por exemplo: acessibilidade dos espaços para pessoas com deficiência, disponibilização de produtos de higiene feminina nos banheiros etc.

Essas pessoas também devem ser respeitadas em nível geral na organização. Esse respeito deve estar presente em todas as ações realizadas no ambiente para que todos sejam ouvidos e suas opiniões sejam levadas em conta.

## Os resultados de um ambiente diverso e inclusivo

Quando falamos de diversidade no ambiente empresarial, tocamos em temáticas como o empoderamento feminino, inclusão e acessibilidade. Essas questões são relevantes não apenas no contexto social, como também são lucrativas e produtivas.

- A diversidade nas equipes diminui a ocorrência de conflitos. A convivência entre as diferenças diminui os atritos na equipe, trazendo um ambiente mais harmonioso e cooperativo;

- A rotatividade de funcionários diminui em ambientes harmoniosos. Além disso, existem mais chances desses funcionários recomenda-rem a empresa para outras pessoas;
- A diversidade de vivências e culturas pode trazer mais soluções criativas nas tomadas de decisões coletivas;
- Empresas com diversidade de gênero em equipes executivas são 21% mais propensas a ter lucratividade acima da média, de acordo com estudos da McKinsey & Company;
- Diversidade e inclusão, como política organizacional, aumentam a sensação de pertencimento e engajamento dos funcionários.


Aliás, ações de diversidade e inclusão fazem parte das práticas ESG (Meio Ambiente, Social e Governança), como você já viu no e-book “Cooperativismo e ESG: combinam?”.

## Exemplos

A própria Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) já começou a dar os primeiros passos para a construção de um movimento cada vez mais inclusivo.

Muitas cooperativas brasileiras caminham na direção de um movimento cada vez mais plural e diverso.

O **Sistema OCB** implantou, em 2020, os Comitês de Jovens e Mulheres, compostos por “Embaixadores Coop” e integrantes indicados pelas unidades estaduais.



O objetivo principal é ampliar a participação de mulheres e jovens na liderança do movimento cooperativista brasileiro.

As boas práticas também se estendem às cooperativas:

A **Rede Cooper**, uma cooperativa de consumo de Blumenau/SC, recentemente firmou uma parceria com o **Todas Group**, plataforma de capacitação de mulheres, para impulsionar profissionalmente suas colaboradoras. Um dos objetivos da iniciativa é aumentar o número de mulheres em cargos de liderança.

A **Coopavel**, cooperativa de alimentos de Cascavel/PR, tem 28% do quadro total de empregados formado por estrangeiros. Entre eles, estão haitianos, venezuelanos e paraguaios que encontraram a oportunidade de construir suas histórias no cooperativismo brasileiro.

Já a **Sicredi União PR/SP** lançou o Projeto Conexões Linguísticas, que oferece serviços em libras de forma gratuita para colaboradores e associados com deficiência auditiva. O objetivo é oferecer atendimento inclusivo presencialmente ou por videochamada.

## Criando ambientes mais diversos

Agora, como podemos levar mais diversidade para as cooperativas? Antes de mais nada, é importante sempre lembrar que a simples contratação de profissionais diversos não é o suficiente.

É necessário incluí-los com oportunidades de desenvolvimento integral, proporcionando um ambiente que entenda as diferenças para criar políticas antidiscriminação.

Todos nós temos algum tipo de preconceito, e reconhecer esse fato é primordial.





A partir desse entendimento, é necessário observar como nossas ações discriminatórias influenciam o dia a dia da cooperativa para, aí sim, corrigi-las.

Um mecanismo importante para essa correção são os canais de denúncia\* para casos que não estejam alinhados com o código de conduta da cooperativa.

É vital que as lideranças das cooperativas se posicionem e incentivem as práticas inclusivas em todos os segmentos da organização.

Canais de denúncia são meios pelos quais os cooperados e empregados podem comunicar, de forma anônima, práticas antiéticas. As denúncias são encaminhadas para a área competente que deverá investigar e, caso seja comprovado o problema, aplicar as devidas sanções previstas no estatuto social da cooperativa.

## **Lugar de fala**

Quem melhor para falar sobre discriminação racial do que pessoas negras, indígenas ou amarelas? Quem melhor para falar sobre acessibilidade do que uma pessoa com deficiência? Quem melhor para falar de machismo do que uma mulher?

Isso se chama “local de fala”. Pessoas pertencentes a grupos alvo de ações discriminatórias possuem uma visão de mundo diferente daquelas que estão em posição de privilégio na sociedade. É preciso que se dê voz a esses grupos vulneráveis, garantindo o seu protagonismo na construção de uma cultura empresarial de diversidade e inclusão.

## **Processos de recrutamento e seleção**

Esse é um momento que exige bastante atenção quando o objetivo é promover diversidade no quadro de cooperados e empregados.

Considere realizar uma seleção às cegas, analisando currículos que não identifiquem o gênero ou cor do candidato, por exemplo. Esse tipo de seleção considera mais os aspectos profissionais do que peculiaridades individuais.

A localização geográfica dos candidatos também é um ponto a ser considerado. Políticas de home office ou jornadas de trabalho flexíveis para profissionais que moram longe do local de trabalho podem ser um diferencial de inclusão.



## **Grupos de afinidade**

Para garantir a manutenção da cultura de diversidade, podem ser criados grupos de afinidade focados em gênero, raça e etnia, deficiência, comunidade LGBTQIA+, geração e outras características compartilhadas pelos integrantes. Esses grupos, além de apoiar a estratégia de pluralidade da cooperativa, fomentando debates, possibilitam a interação e troca entre diferentes áreas da produção da cooperativa.

## **Acessibilidade**

Quando falamos de acessibilidade a pessoas com deficiência, pensamos em adequações estruturais, como a construção de rampas, pisos táteis, comunicação em braile etc. Tudo isso é muito importante, mas também é necessário que se implante uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho. Isso passa, por exemplo, por medidas de segurança de trabalho preventiva.

# **A juventude cooperando**

Incluir jovens nas cooperativas é uma ótima forma de promover o movimento cooperativista na sociedade. Aliás, por meio dessa inclusão, pode ser aplicado o quinto princípio cooperativista: educação, formação e informação.

Profissionais jovens podem contribuir com a criatividade da equipe e conhecimento a respeito das mais modernas tendências do mundo digital.

## **Formação**

Competência profissional está relacionada a uma série de fatores, não só a um diploma. Conhecimentos, habilidades, experiências e atitudes dizem muito mais sobre a competência de um cooperado ou empregado.

O cooperativismo possibilita a profissionalização de grupos que poderiam ser excluídos do mercado de trabalho convencional, levando desenvolvimento para comunidades de baixa instrução educacional e profissional. Discriminar candidatos pela sua formação, além de ser um desperdício de possíveis talentos, vai contra os princípios do movimento cooperativista.

## **Comunicação interna**

Como a sua cooperativa se comunica entre si? O cooperativismo já nos dá, em sua base, os alicerces que possibilitam uma comunicação horizontal e democrática entre os associados.

Busque desenvolver uma comunicação interna de forma que as diferenças sejam respeitadas. Uma boa ideia é promover a realização de cursos e treinamentos sobre conscientização.

## **Calendário da diversidade**

Que tal incluir no calendário da cooperativa os marcos comemorativos relacionados à diversidade e à inclusão? Vejamos algumas dessas datas:

- 29 de janeiro: Dia Nacional da Visibilidade das Pessoas Travestis e Trans;
- 11 de fevereiro: Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência;
- 8 de março: Dia Internacional da Mulher;
- 13 de abril: Dia do Jovem;
- 17 de maio: Dia Internacional Contra a Lgbtfobia;
- 28 de junho: Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+;
- 25 de julho: Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha;
- 9 de agosto: Dia Internacional dos Povos Indígenas;
- 21 de setembro: Dia Nacional da Pessoa com Deficiência;
- 1 de outubro: Dia Internacional das Pessoas Idosas;
- 20 de novembro: Dia da Consciência Negra.

# Conteúdos relacionados

- [Os princípios do cooperativismo;](#)
- [Cooperativas como alternativa ao desemprego;](#)
- [Mulheres no cooperativismo por uma sociedade mais justa.](#)

# Conteúdos relacionados

[Pnad: Cor ou Raça](#)

[IBGE : Orientação sexual](#)

[Datafolha: Religião](#)

[Tendências Consultoria: classes sociais](#)

[Índice de Inclusão Racial Empresarial](#)

[Desigualdade de gênero no mercado de trabalho](#)

[Dados da população LGBT no trabalho](#)

[IBGE: Pessoas com deficiência](#)

[Diversity Wins: McKinsey & Company](#)

[Comitês de Jovens e Mulheres do Sistema OCB](#)

[Parceria entre a Rede Cooper e Todas Group](#)

[Coopavel e a diversidade cultural](#)

[Projeto Conexões Linguísticas](#)

