

Artigo

Diversidade e Equidade de Gênero nos Institutos de Ombudsman/Ouvidoria no Brasil, é uma realidade?

II Edição da Revista Científica
da ABO Nacional



GESTELD

Grupo de Estudos em Educação, Sexualidade,
Tecnologias, Linguagens e Discursos

Patriarcado: Segundo Millet (1969), o patriarcado ou a sociedade patriarcal, pode ser entendido como uma instituição social que se caracteriza pela dominação masculina nas sociedades contemporâneas em várias instituições sejam elas políticas, econômicas, sociais ou familiar. É uma forma de valorização do poder dos homens sobre as mulheres que repousa mais nas diferenças culturais presentes nas ideias e práticas que lhe conferem valor e significado que nas diferenças biológicas entre homens e mulheres.

Movimentos sociais norte americanos nos anos **60 e 70**, na busca por direitos civis, ganharam espaço na agenda estratégica das empresas, quando da contratação das chamadas “minorias”, foram então criados pelos RH’s das empresas os programas de “gestão da diversidade”.

Seria uma forma de deslocar o conflito político incontrolável para algo controlável? Do discurso político ao discurso econômico, de tornar algo obrigatório como oportunidade mercadológica?

No Brasil, a efervescência dos movimentos sociais, ocorreu a partir da década de 70 em oposição ao golpe militar de 31 de março 1964.

**Revista
Cruzeiro
Anos 50 e 60**



AVON VIGORATE
Para ele, que merece o melhor, ofereça a qualidade máxima, garantida incondicionalmente... Avon para homens. Produtos para beleza, hidratantes, talcos, produtos para os cabelos, colônias masculinas e, agora, a nova Loção para após a barba - VIGORATE. De a ele conforto e bem-estar com produtos de sobria distinção, em embalagens elegantes e bem masculinas. Os homens também preferem Avon. Lembre-se disso ao escolher Avon.

75 ANOS LEVANDO QUALIDADE E BELEZA DIRETAMENTE AOS LARES

Sempre cabe mais um quando se usa Rexona.



É o mais novo sabonete-desodorante.

É o mais eficaz também! Porque Rexona tem um elemento desodorante realmente ativo. Protege contra a transpiração muito melhor que qualquer outro sabonete-desodorante. Além disso, Rexona tem o perfume mais insuperável do mundo... Não vai gastar de mais! E em todo lugar, haverá água e sabão para você.

Para um trabalho de responsabilidade



CIGARROS PORTO
na base da sua decisão.
Normal ou Gigante

O Instituto de Ouvidoria no Brasil, teve como bases percussoras o **Código de Defesa do Consumidor em 1990**, a **criação da Fundação Procon** e a **criação da Associação Brasileira de Ombudsman/Ouvidores em 1995**, assim como os aparatos legais das agências e entidades de regulação do mercado, que determinaram em instâncias públicas e privadas sua implantação.

Em paralelo, outros movimentos ligados aos Direitos Humanos, também ganhavam força na agenda estratégica das organizações, dentro do bojo da governança corporativa, eram os movimentos identitários, são exemplos o **Instituto Ethos**, o **Fórum de Empresas e Direitos LGBT+**, o **Movimento Mulher 360**, a **Coalização para a Equidade Racial e de Gênero**, **ONU Mulheres**, entre outros.

No Brasil

- ✓ 54% da população é negra
- ✓ 51,6% são mulheres
- ✓ 24% são PcD's



Essa conjectura despertou para a inclusão desse mesmo cidadão, que ora consome, como sujeito de diálogo nessa nova sociedade, exigindo novo patamar de relacionamento com as empresas e órgãos dos setores, pois são conscientes de seus direitos, conseqüentemente houve o despertar desse sujeito para o conhecimento de si na relação com o outro.

- A Ouvidoria é para todos?
- O instituto de Ombudsman/Ouvidoria tem em seu corpo de funcionários representantes de minorias (LGBT´s, Mulheres, Negros, PCD´s)?
- O Ombudsman/Ouvidor está preparado para mediar, dirimir e recomendar ações organizacionais na diversidade que atendam as demandas e expectativas dos cidadãos?
- Como se dá a equidade de gênero, no que tange ao cargo de Ouvidor, nos setores públicos e privados?
- Há diferenças salariais em função do gênero ou orientação sexual do Ouvidor?
- O Ouvidor está preparado para acolher, tratar e recomendar sanções e políticas quando de denúncias relativas a racismo, sexismo, homofobia e o heterossexismo seja na Ouvidoria Organizacional ou na Ouvidoria Externa (denúncias relativas ao posicionamento discriminatório nas campanhas de comunicação da empresa ou no atendimento presencial, atendimento por chat, mídias digitais, por exemplo)?

Como lidamos com nossos vieses inconscientes?

A autora Regina Madalozzo, na **Cartilha Vieses Inconscientes**, Equidade de Gênero e o Mundo Corporativo, destaca cinco tipos de vieses inconscientes:

- **viés de afinidade** - é a tendência de avaliar aqueles que se parecem conosco;
- **viés de percepção** - quando as pessoas acreditam e reforçam estereótipos sem base concreta em fatos;
- **viés confirmatório** - é caracterizado pela prática em buscar informações que confirmem nossas hipóteses e o descarte de informações que confrontem nossas crenças;
- **efeito halo** - é a propensão de com uma única informação positiva ou que nos agrada, avaliar o restante das informações de forma positiva também;
- **efeito grupo** - é a tendência de seguir o comportamento do grupo, para não desviar o padrão vigente.

Metodologia da Pesquisa

1ª Etapa: visita à(s) empresa(s) buscando a identificação inicial do(s) objeto(s) de estudo, para aplicação de questionário estruturado com perguntas quantitativas fechadas, identificação e caracterização dos Ouvidores (nesta fase serão avaliados dados objetivos, tal como: faixa etária, gênero, escolaridade, histórico profissional, cargo, remuneração); Submeter o questionário de pesquisa para apreciação do Comitê de Ética da Universidade;

2ª Etapa: visita (retorno) à(s) empresa(s) selecionada(s), Ouvidores, para a realização de entrevista aberta, visando uma análise aprofundada relacionados ao tema “diversidade e equidade de gênero” nos institutos de Ouvidoria no Brasil, para que expressem livremente anseios, vivências e até mesmo preconceitos sofridos;

4ª Etapa: análise e tabulação de dados; evidenciando-se a problemática;

5ª Etapa: elaboração de *e-book* educacional sobre diversidade e equidade de gênero e educação sexual para Ouvidores

Resultados Esperados

O artigo sugere projeto de pesquisa sobre a diversidade e equidade de gênero nos institutos de Ouvidoria no Brasil, de forma amostral quantitativa e qualitativa e a partir da análise dos dados obtidos a elaboração:

- de *e-book* educacional sobre diversidade e equidade de gênero e
- elaboração de curso presencial sobre educação sexual formal para Ombudsman/Ouvidores, para que os mesmos possam aprender a analisar os discursos como efeito de sentido entre interlocutores, possam eleger estratégias discursivas que construam um ambiente de inclusão, tolerância, inovação e melhoria do ser humano nas suas relações pessoais e interpessoais.