

TOP CIDADANIA 2021

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

MODALIDADE SUSTENTABILIDADE

KINGHOST

**COMITÊ DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE DA KINGHOST:
COLABORADORES ENQUANTO AGENTES TRANSFORMADORES
DA SOCIEDADE**

Responsável:

Ivan Guevara

Sumário

1. SINOPSE	3
2. INTRODUÇÃO	4
2.1 A nossa história	4
2.2 Justificativas e premissas	5
3. CORPO DO TRABALHO	8
3.1 Fundamentação Teórica	8
3.2 Objetivo do projeto	8
3.3 Objetivos específicos	9
3.4 Local da Realização	9
4. O COMITÊ DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE	9
4.1. Entendendo as interseccionalidades	13
4.1.1. Pilar LGBTQI+	14
4.3.2. Pilar Mulheres	15
4.3.3. Pilar Geracional	15
4.3.4. Pilar Étnico-Racial	15
4.3.5. Pilar PCD	16
5. RESULTADOS DO COMITÊ	16
5.1. Visibilidade e referência	17
5.2. Impacto Social	19
5.3 Reconhecimento	21
6 CONCLUSÃO	21
7. BIBLIOGRAFIA	22
8. INFORMAÇÕES SOBRE O AUTOR	23

1. SINOPSE

Nosso Comitê de Inclusão e Diversidade, criado por nossos colaboradores em janeiro de 2019, realiza encontros mensais para debater ações inclusivas, fortalecer espaços seguros de fala e promover campanhas de conscientização e capacitação interna e externa.

Poucas semanas após a criação, a iniciativa começou a chamar atenção da mídia, nos posicionando, de forma orgânica, como uma empresa amiga da diversidade. Com a evolução das ações, identificamos a oportunidade de compreender melhor a interseccionalidade dos grupos minorizados e estruturamos cinco principais grupos de afinidades que passaram a trabalhar de forma integrada.

O sentimento de pertencimento e acolhimento é uma característica da nossa cultura, com isso, alguns meses após a criação do Comitê, inserimos dentro do planejamento estratégico questões relacionadas à diversidade e inclusão, evidenciando assim mais uma conquista alcançada a partir das ações realizadas pelo Comitê (*Anexo 1*).

Em 2020 fomos listados, pela primeira vez, nos rankings LGBTQI+ e Étnico-Racial de melhores empresas para trabalhar (Great Place To Work) e recebemos diversos convites para compartilhar boas práticas com outras empresas, seminários, palestras e eventos até mesmo em outros estados. Além disso, a iniciativa impactou diretamente em um aumento considerável de pessoas admitidas com critérios de diversidade dentro do contexto.

2. INTRODUÇÃO

2.1 A nossa história

Somos uma empresa que oferece soluções de Internet para simplificar a tecnologia e construir parcerias incríveis. Fomos fundados em 2006, por Juliano Primavesi, na cidade de Porto Alegre (RS) e hoje contamos com 221 colaboradores.

Desde a nossa fundação, nosso foco principal é nas pessoas, isso porque entendemos que a tecnologia é feita de pessoas e para pessoas, ou seja, a tecnologia tem que ser voltada para a sociedade. Aqui na KingHost nos preocupamos em entender as necessidades do nosso público interno, com o objetivo de construir um ambiente agradável para trabalhar e que se traduza nas pesquisas de clima e satisfação.

Assim, fomos eleitos por oito anos consecutivos uma das 100 melhores empresas para se trabalhar no segmento de TI no Brasil. Em 2020, conquistamos, além da premiação nacional, o ranking das Melhores Empresas para Trabalhar Tecnologia da Informação; Rio Grande do Sul; Médias Nacionais; Mulher; e, pela primeira vez, figuramos nos rankings Étnico-Racial e LGBTQI+.

Neste sentido, se faz fundamental, para que uma organização tenha sucesso, ter bem clara para sua base, e amplamente difundida entre seus colaboradores, a sua estratégia. Costa (2007), diz que essa base são os alicerces estratégicos da organização. Entre eles pode-se destacar a missão, visão e valores. A missão, a saber, significa uma tarefa que é recebida, segundo Chiavenato (2005). É o porquê da existência da empresa. Por isso, empregamos nossos esforços norteados pela nossa Visão, Missão e Valores, como veremos a seguir.

Visão: ser referência global em infraestrutura de hosting, além de referência nacional em clima organização e contribuição para a comunidade desenvolvedora.

Missão: amplificamos conexões humanas na Internet, simplificando o acesso às melhores escolhas em tecnologia a desenvolvedores e criadores, gerando valor através de infraestrutura excelente e suporte especialista.

Valores: comprometimento, simplicidade, excelência, integridade, gratidão e evolução.

Nós temos os valores bem enraizados nos nossos colaboradores, sobretudo o de gratidão. Um exemplo é a #orgulhodeserking, uma hashtag criada nas redes sociais, com mais de 500 menções no Instagram, para manifestar o sentimento de orgulho e gratidão de trabalhar na KingHost. Sentimentos como esse, somado ao clima organizacional, permitiram o cenário propício para o nascimento do Comitê de Inclusão e Diversidade, protagonista deste case.

2.2 Justificativas e premissas

O mundo nunca esteve tão diverso e, ao mesmo tempo, tão complexo. Somos um caldeirão com mais de 500 etnias, 50 identidades de gênero, dezenas de religiões e 250 milhões de imigrantes só em 2017. Todas essas interseccionalidades das pessoas refletem também nos ambientes de trabalho. Porém, até pouco tempo, questões de inclusão e diversidade não eram debatidas nesse ambiente.

A sociedade evoluiu, assim como as habilidades do futuro do trabalho em estudo feito pela University of Phoenix e o Institute of The Future em 2011, que previu para 2020 que “a diversidade será uma competência essencial para as organizações nos próximos anos. Os funcionários bem-sucedidos nessas equipes diversas precisam ser capazes de identificar e comunicar pontos de conexão (objetivos compartilhados, prioridades, valores) que transcendam suas diferenças e lhes permitam construir relacionamentos e trabalhar juntos de forma eficaz”.

Aqui na KingHost, trabalhamos reconhecendo privilégios e reforçando uma cultura de autonomia e autenticidade. Graças ao clima que viemos construindo

desde a nossa fundação, não medimos esforços para que nossos colaboradores se sintam confortáveis para serem quem são - e possam se sentir acolhidos desde o primeiro contato com a gente. Isso se reflete também nas ações que realizamos, como a contratação de massoterapeutas deficientes visuais, ainda em 2016, que não raro manifestavam o orgulho de pertencer à nossa empresa através de postagens em redes sociais e manifestações em público, dentro da nossa sede. “Como é bom fazer parte dessa empresa KingHost e ainda mais feliz por ter vocês como amigas para compartilhar nossas alegrias, vitórias e lutas”, publicou uma das colaboradoras massoterapeutas em uma rede social em 30 de junho de 2016.

Com acertos, tentativas e aprendizados, construímos um ambiente mais seguro para todas as pessoas, seja na realização de encontros para abordar o Dia da Mulher, como também quando convidamos uma desenvolvedora transgênero para palestrar em 2017; ou quando convidamos um casal de pais homossexuais para compartilhar suas histórias no Dia dos Pais daquele mesmo ano. Também abordamos pautas relacionadas a ações afirmativas, combate à homofobia e sobre questões étnico-raciais em 2018. Ou seja, vínhamos inserindo pautas de inclusão, sempre de forma informativa e educativa.

Atentos às mudanças da sociedade e com terreno fértil para novos projetos graças à cultura organizacional construída aqui na King, um dos nossos colaboradores elaborou uma iniciativa de forma voluntária para a criação do que seria o Comitê de Inclusão e Diversidade no final de 2018. Neste processo, com o apoio da nossa área de Recursos Humanos, levantou-se informações sobre o cenário de grupos minorizados no mercado de trabalho, para entender como o Comitê, após sua criação, agiria dentro da nossa organização.

Dados do (IBGE) mostram, por exemplo, que 54,9% da população brasileira se autodeclara preta ou parda, mas que representa 35,7% da força de trabalho e

apenas 4,7% dos cargos de gestão em empresas (Instituto Ethos). Já sobre as mulheres, que são 51,8% da população brasileira (IBGE), compõem 35,5% da força de trabalho e apenas 13,6% de cargos de gestão (Instituto Ethos). E quando falamos da parcela que se autodeclara LGBTQI+, vemos que ela representa 10% da população mundial (mas há grandes chances desse número ser exponencialmente maior, considerando as barreiras culturais e religiosas que impedem muitas pessoas de se autodeclararem), encontramos o dado de que 38% das empresas têm restrições para a contratação de homossexuais (Santo Caos, 2015). Já levantamentos como o estudo da Change Catalyst (2017), apontam que times diversos são 22% mais produtivos e com clientes 39% mais satisfeitos.

Entendemos que uma organização é mais propensa a manter e fidelizar os clientes que se sentem representados dentro de uma empresa ou marca. Como aponta o relatório McKinsey "Diversity Matters" (Diversidade Importa), "ao comprometer-se com a diversidade como um imperativo estratégico as empresas alinham sua própria organização mais de perto com uma base de clientes cada vez mais heterogênea". Isso ajuda as organizações a alcançar os principais tomadores de opinião: ainda de acordo com o levantamento da McKinsey, 80% das decisões de compras são feitas por mulheres no Reino Unido; já no Brasil, o potencial financeiro do segmento LGBTQI+ é estimado em R\$ 418,9 bilhões, ou 10% do PIB nacional (Produto Interno Bruto, total de bens e serviços produzidos no país), segundo a Out Leadership, associação internacional de empresas que desenvolve iniciativas para o público LGBTQI+.

Segundo a pesquisa da McKinsey, a diversidade no local de trabalho aumenta a satisfação em relação à vida e ao trabalho para membros de grupos minorizados, desde que a força de trabalho seja suficientemente diversificada. Em outras palavras, a satisfação dos colaboradores é um fator conhecido que aumenta

a retenção, viabilizando assim a economia da organização no processo de contratação.

Por fim, tendo como base pesquisa feita por Scott Page, psicólogo da Universidade de Michigan, a presença de mulheres e membros de grupos minorizados em uma equipe de liderança melhora a resolução de problemas. Isso porque eles adicionam perspectivas baseadas em diferentes experiências e contextos de vida.

Entendendo, portanto, que diante desse contexto as empresas possuem um papel como agentes transformadores da sociedade, foi aprovado pelo nosso CEO, Juliano Primavesi, em dezembro de 2018, a iniciativa que veio a criar o nosso Comitê de Inclusão e Diversidade, planejado e desenvolvido de forma voluntária por um de nossos colaboradores.

3. CORPO DO TRABALHO

3.1 Fundamentação Teórica

As bases teóricas da presente proposta referem-se à evolução dos cenários de trabalho do Comitê de Inclusão e Diversidade e dos principais impactos sociais, bem como ganhos de visibilidade e reconhecimento das ações desenvolvidas.

3.2 Objetivo do projeto

Nosso Comitê nasceu com o objetivo de reforçar a cultura de inclusão dentro da nossa empresa, proporcionando acolhimento, pertencimento e liberdade para se ser quem se é. Com isso, acreditamos que a consequência desta cultura é a diversidade caminhando ao lado da inovação.

3.3 Objetivos específicos

- Construção de lugar seguro para todas as pessoas poderem ser quem são e se sentirem acolhidas e com sensação de pertencimento;

- Combater qualquer tipo de preconceito e discriminação com diálogo, informação e fortalecendo uma base de aliados;
- Garantir segurança psicológica e lugar de fala para cada pessoa;
- Fortalecer a cultura do reconhecimento dos privilégios;
- Ser referência em diversidade e inclusão.

3.4 Local da Realização

O projeto foi desenvolvido para todas as pessoas que trabalham na nossa empresa, situada em Porto Alegre (RS), seja presencialmente ou remotamente.

4. O COMITÊ DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Nosso Comitê de Inclusão e Diversidade foi aprovado pelo CEO, Juliano Primavesi, em dezembro de 2018, sendo lançado oficialmente no dia 29 de janeiro de 2019, na data do Dia da Visibilidade Trans.

Vale destacar inicialmente um ponto de vista particular, de quem projetou, planejou e desenvolveu a iniciativa do Comitê de Inclusão e Diversidade, o que pode exemplificar de forma prática o clima organizacional e cultura que trabalhamos aqui na KingHost.

“A criação do Comitê de Inclusão e Diversidade só foi possível, porque foi na KingHost que eu, depois de tantos anos de carreira, pude finalmente me sentir confortável para ser quem eu sou como LGBTQI+, vindo do interior do Estado. Isso me possibilitou uma grande evolução de autoconhecimento tanto pessoal quanto profissional, sobretudo de aproximação aos meus verdadeiros valores e propósitos de vida. A partir daí, consegui construir uma segurança e confiança para criar um projeto que pudesse garantir um espaço seguro para todas as pessoas poderem ser quem são, sendo acolhidas, respeitadas e motivadas”, conta Ivan Guevara, colaborador que criou o Comitê de Inclusão e Diversidade.

A declaração reflete como trabalhamos a liberdade e confiança com nossos colaboradores, em um relacionamento ganha-ganha, dando suporte para novos projetos e incentivando iniciativas que reforcem o “orgulho de ser king”.

Durante o lançamento do Comitê em nosso auditório, foi apresentado o projeto ao público presente, colaboradores que haviam sido convidados previamente via email e mensagens internas. A escolha da data para o lançamento não foi por acaso, coincidia com o período de onboarding da nossa primeira colaboradora transgênero (*Anexo 2*), que foi recebida de maneira acolhedora e tão logo se motivou a participar da construção do Comitê e a compartilhar sua história de forma educativa e conscientizadora. Ainda no lançamento, foi apresentado um QR Code com o qual as pessoas presentes poderiam se inscrever como membros da iniciativa. Ao todo, 30 pessoas se inscreveram para compor o Comitê (12% do nosso quadro de colaboradores da época), número que viria a aumentar com o passar dos meses e a contratação de novos colaboradores que se identificariam com a ideia proposta.

O Comitê passou a realizar, então, reuniões mensais. Considerando o número alto de membros, os encontros não são obrigatórios; a participação é livre e aberta àqueles que têm agenda. Essa foi a forma encontrada de não limitar a participação de ninguém, pois o objetivo final é a inclusão.

Nos primeiros encontros foram realizadas dinâmicas de *brainstorm* para elaboração das primeiras ideias a serem executadas, abrindo espaço para falas seguras, compartilhamento de histórias e fortalecimento de laços entre os participantes. Vale destacar que a primeira iniciativa oficial do Comitê, em parceria com o nosso setor de RH, foi a realização de um censo interno de diversidade (*Anexo 3*) cuja finalidade era entender o cenário dos colaboradores, naquele

momento, sob a ótica de diversidade e inclusão. Entendemos que para saber onde queríamos chegar, era necessário entender de qual cenário estávamos partindo.

Em paralelo à aplicação do Censo da Diversidade, o Comitê de Inclusão e Diversidade atuou também no acolhimento da primeira colaboradora transgênero. A nova “KingHoster”, como chamamos nossos colaboradores, passou a integrar o Comitê que, em várias reuniões, pôde aprender quais eram as principais necessidades e pontos de atenção para contratação e acolhimento de novas pessoas trans na empresa.

Para que a nova colaboradora recebesse o mesmo acolhimento de forma respeitosa e sem impactos por conta da sua identidade de gênero, foi criado um plano de ação pelo RH, em parceria com o Comitê, para realização de alinhamentos com gestores-chave, aqueles que teriam contato mais direto com a nova colaboradora, no sentido de educar e compartilhar informações para evitar situações que pudessem causar desconforto ou dificuldades no acolhimento.

Assim, realizamos rodas de conversa para compartilhar informações também com os futuros colegas do time da nova integrante. Tudo garantiu que o momento de entrada na empresa fosse agradável e feliz para ela. A principal evidência nesse sentido se deu com o passar dos meses, nos quais ela se sentia confortável até mesmo para sugerir conteúdos de cunho informativo para auxiliar o Comitê de Inclusão e Diversidade a combater o preconceito transfóbico. Como exemplo prático, temos o vídeo do Dia da Visibilidade Trans (*anexo 4*), publicado em nosso canal do Youtube, no dia 29 de janeiro de 2019, cujo roteiro e apresentação ficou a cargo da própria colaboradora que de forma voluntária auxiliou na produção.

Também foi durante as primeiras semanas de criação do Comitê de Inclusão e Diversidade que a KingHost começou a integrar o grupo Pride Connection, rede de empresas que busca promover espaços de trabalho mais inclusivos e seguros

para LGBTQI+ e grupos minorizados, com participação ativa em todas as reuniões. Um dos pontos altos da nossa participação foi quando recebemos mais de 50 empresas pertencentes ao Pride Connection em nossa sede, em maio de 2019. Na ocasião, estávamos às vésperas de celebrar o mês do orgulho LGBTQI+, em junho, e alguns dias após a data que combate a luta internacional contra a homofobia. Para esse período, decoramos nossos ambientes com cartazes com o tema “amor livre, love wins”. A decoração fez tanto sucesso entre nossos colaboradores e visitantes que serviu de cenário para diversas fotografias que foram compartilhadas nas redes sociais, sempre acompanhadas da hashtag #orgulhodeserking. Entendemos que assim incentivamos a celebração da cultura de inclusão e aceitação de todas as pessoas.

Ainda em 2019, nosso planejamento estratégico foi voltado para o tema inovação. Para que as metas pudessem convergir com a nossa cultura e nosso momento atual, encontramos formas para nos adequar ao mercado e a prática tem mostrado: diversidade nos times de trabalho traz inovação. Assim, consolidamos como objetivo aumentar em 10% o quadro de diversidade em nossos times de TI. O aspecto considerado para a decisão de ser apenas nos times de Tecnologia da Informação foram: são áreas *core business* e as que mais precisam inovar. Foram realizadas muitas ações internas, encabeçadas pelo nosso Comitê de Inclusão e Diversidade com o apoio do setor de RH, como encontros, Cafés Filosóficos - para tratarmos algum tema específico, com convidados externos - e palestras, além de ações externas como a nossa participação no grupo Pride Connection e entrevistas para canais abertos como Record TV, SBT e Globo.

Nesse sentido, nossa gerente de Marketing e Produtos, Livia Lampert, reforça a relevância dos impactos do nosso Comitê: "nós confiamos no vínculo entre as ações e sua importância para maior colaboração e inovação. Entendemos que a

redução de vieses inconscientes, em produtos de uso massificado como os produtos de tecnologia que produzimos, beneficia a sociedade. Para os colaboradores, o sentimento de inclusão e respeito traz mais felicidade, mais liberdade para criar, uma saúde organizacional mais sólida, e um sentimento maior de poder ‘ser quem sou’, tão importante para quebrar barreiras de colaboração e acolhimento das mais diferentes ideias”.

4.1. Entendendo as interseccionalidades

A estudiosa jurídica Kimberlé Crenshaw, em seu ensaio de 1989, *Desmarginalizando a Intersecção entre Raça e Sexo: Uma Crítica Feminista Negra à Doutrina Antidiscriminação, Teoria Feminista e Política Antirracista*, apresentou um conceito para além de uma noção resumida, mas uma descrição no modo como múltiplas opressões são experimentadas. A partir da compreensão das interseccionalidades, o nosso Comitê estruturou em caráter institucional como seriam suas principais áreas a serem trabalhadas, de forma interseccional, para que fosse possível atender o maior público possível de forma inclusiva - e entendendo as diferenças necessidades de cada recorte.

Com este entendimento, o Comitê estruturou cinco principais pilares de afinidade: pilar LGBTQI+; pilar Mulher; pilar Geracional; pilar Étnico-Racial; pilar PCD. Nesse mesmo período, lançamos nossa identidade visual do comitê, bem como “Kudo Cards” da diversidade - prática de giftwork ligada diretamente ao MindSet Ágil, ele nada mais é do que cartões de elogios, reconhecimento e gratidão que são trocados entre os integrantes das equipes, uma forma sensível e sincera de demonstrar também um dos nossos principais valores aqui na KingHost, a gratidão.

Enquanto todas estas novas ações eram feitas, o Comitê também agiu diretamente em relação ao formato como eram divulgadas as nossas vagas. Após uma escuta ativa com os membros, identificou-se que havia um importante

aprendizado a ser colocado em prática e, a partir deste momento, passamos a levar mais diversidade e linguagem neutra para os anúncios das vagas, desde mudanças nas peças gráficas como também nos textos em que anunciamos novas oportunidades. Passamos a usar, por exemplo, “vaga para pessoa desenvolvedora” em vez de “vaga para desenvolvedor”, para que pessoas do gênero feminino se sentissem mais representadas e incentivadas a se candidatar às vagas. As ações do Comitê impactaram também os nossos folders físicos levando mais diversidade a estas peças, muito utilizadas sobretudo em eventos presenciais nos quais nos apresentamos como uma marca empregadora amiga da diversidade.

4.1.1. Pilar LGBTQI+

Quando o Comitê criou os cinco pilares de afinidade, abriu-se uma votação para que cada participante pudesse escolher pelo menos dois grupos que gostaria de participar, independentemente de pertencer ao recorte ou agir como aliado. O pilar LGBTQI+ foi o que mais teve adesão em número naquele momento, chamando atenção pela motivação e conforto que muitos LGBTQI+s sentiam ao participar.

O grupo ficou responsável por pensar em ações, portanto, aos recortes de cada letra da sigla que deu nome ao pilar, bem como nas interseccionalidades com outros grupos de afinidade. Datas importantes como Dia da Visibilidade Trans, Lésbica e da Bissexualidade foram tratadas de forma ímpar, com conteúdos, palestras e vídeos, interno e externos, de forma a combater qualquer tipo de preconceito com informação, relatos e muito diálogo. Isso sem contar com as inesquecíveis campanhas de conscientização tanto nos dias contra a homofobia, quando produzimos vídeos impactantes e sensíveis ao assunto, como também no mês do orgulho LGBTQI+, quando a mobilização levou membros do Comitê a participarem, inclusive, das paradas LGBTQI+s de Porto Alegre com a bandeira do arco-íris e adesivos do nosso comitê.

4.3.2. Pilar Mulheres

Entendendo a tecnologia como uma área que historicamente é majoritariamente formada por homens brancos e héteros, o pilar Mulheres foi um dos fundamentais para a criação de ações que impactassem diretamente na atração de mais mulheres para trabalhar com tecnologia. Desde a forma como passamos a publicar nossas vagas, em gênero neutro, à presença feminina nas peças gráficas e flyers físicos. Além disso, passamos a incentivar também palestras sobre liderança feminina e ações como eventos sobre mulheres inspiradoras. Em diversos momentos o pilar Mulheres trabalhou com os demais, reforçando a importância do olhar interseccional de todos os recortes da mulher no cenário nacional.

4.3.3. Pilar Geracional

Grupo responsável por pensar ações voltadas à inclusão de pessoas de todas as gerações. Entendemos a importância do bem estar e do bom relacionamento de todos, independentemente da idade, assim como estamos atentos aos desafios que muitas pessoas de gerações como a Baby Boomers e Geração X podem encontrar ao recomeçar uma carreira ou tentar um novo emprego. Neste sentido, o pilar geracional propõe reflexões para que possamos de forma a lidar com a inclusão e interação entre gerações dentro da nossa empresa.

4.3.4. Pilar Étnico-Racial

Grupo formado para pensar e apoiar práticas de apoio à luta antirracista e inclusão e conscientização de tópicos relacionadas a questões étnico-raciais. Entendemos a urgência da pauta racial no Brasil, sobretudo diante do racismo estrutural. Por isso, diversos encontros, palestras, ações e programas foram criados para que questões muitas vezes pouco priorizadas, encontrassem o protagonismo necessário. Para além de datas comemorativas, questionamos o porquê da

ausência da discussão racial em outros momentos do ano, como durante a Semana Farroupilha, tradicional momento no calendário gaúcho de festividades.

4.3.5. Pilar PCD

Pilar formado por pessoas com deficiência (PCD) e aliados que buscam levantar reflexões e questionamentos sobre a inclusão de PCDs na tecnologia e aqui na KingHost. Contamos com a participação de colaboradores com deficiência visual e dinâmicas de empatia para ajudar a construir ações e sugestões de mudanças estruturais em nossa sede, no desenvolvimento de produtos, bem como entender necessidades e pontos importantes no combate ao preconceito de PCDs, como o capacitismo, por exemplo.

5. RESULTADOS DO COMITÊ

O Comitê de Inclusão e Diversidade foi criado inicialmente para reforçar a cultura de inclusão e diversidade dentro da nossa empresa, portanto, metas quantitativas não foram inicialmente pensadas devido ao seu caráter experimental, sobretudo diante da dúvida em relação à aceitação à iniciativa por parte dos colaboradores. Uma das primeiras conquistas foi exatamente sobre isso, quando 12% do quadro de colaboradores se inscreveu para ser membro do Comitê. A partir de então, cada novo espaço e conquista era celebrado por todos os membros.

Logo no primeiro semestre alcançamos resultados expressivos, tendo como retorno dos inúmeros Cafés Filosóficos, palestras, seminários, além de ações externas como a participação no grupo Pride Connection e entrevistas para veículos de comunicação. Com isso, após muitas ações internas e externas, nesse mesmo ano, 42,55% do número de pessoas admitidas tinham algum critério de diversidade dentro do contexto da empresa (gênero, raça, idade, LGBTQI+ e deficiência).

Outro ponto que vale mencionar como conquista é o resultado quantitativo para a pesquisa GPTW nos anos de 2020 e 2021. Conforme Anexo 5, separamos

trecho da tabela que mostra os números da pesquisa de clima (cuja pontuação máxima é 100), relacionados a perguntas cujas respostas reforçam que os colaboradores podem ser quem realmente são aqui na KingHost.

5.1. Visibilidade e referência

Comentamos das oportunidades que alcançamos quando fomos destaques nos veículos de comunicação, porém vamos reforçar aqui também como resultado a sensação de orgulho, pertencimento e inspiração que tais conquistas proporcionaram não somente aos membros do comitê, como também aos colaboradores de toda a empresa.

Neste contexto, uma das primeiras vezes que recebemos uma reportagem em 2019 foi do canal SBT (*Anexo 6*), quando um produtor do veículo se interessou pela pauta ao perceber a movimentação em relação à Inclusão e Diversidade feita por nós em nossas redes sociais. A reportagem teve exibição em canal aberto regional, do Rio Grande do Sul, ficando disponibilizada posteriormente no Youtube para que pessoas de qualquer lugar pudessem assistir, sendo compartilhada por diversos dos nossos colaboradores e familiares.

Também alcançamos uma oportunidade na Record TV, quando uma das produtoras do Rio Grande Record, versão regional do jornal, nos procurou para abordar o assunto. Com o tema da reportagem “Empresa tem programa de combate à homofobia”(Anexo 7), conquistamos milhares de visualizações com a reportagem que foi exibida em rede nacional, no Jornal da Record, e no Record News, canal com transmissão simultânea para diversos países do mundo.

Em 2020 conquistamos uma oportunidade de visibilidade na RBS TV, afiliada da TV Globo no Rio Grande do Sul. Cabe destacar sobre como se desenrolou a conexão entre a emissora e a nossa empresa: um dos supervisores do nível técnico (homem, branco, hétero, cis) tem um amigo que é motorista da RBS TV. Em uma

carona, comentando sobre as ações de diversidade realizadas por nós, o motorista disse que seria uma boa ideia compartilhar as informações com o pessoal da produção do Jornal do Almoço (principal telejornal local do Rio Grande do Sul - Anexo 8). A produção do noticiário se interessou e nos procurou para realizar a gravação. Entendemos que o desenrolar desta história nos mostra duas conquistas importantes: o reconhecimento da principal emissora do Estado ter nos procurado para abordar o tema; e o fato do nosso colaborador, não pertencente a nenhum grupo considerado minorizado, ser um aliado às causas da diversidade e ter feito a ponte entre a emissora e nosso Comitê. Esse último é uma das conquistas que mais comemoramos aqui dentro da KingHost: quando conseguimos ampliar nossa rede de aliados da diversidade. Além das matérias para TV, também fomos destaques em jornais locais e nacionais, tanto online quanto impresso.

Entendemos também como resultados o reconhecimento alcançado por empresas parceiras, que se sentiram inspiradas em nosso trabalho e nos procuraram para realização de *benchmarks*. Exemplos dessas situações foram quando fomos procurados pela Bem Promotora (empresa especializada em crédito consignado), Aegro (empresa focada em softwares de gestão agrícola), Locaweb (empresa de soluções de Internet), Lojas Quero Quero (varejo), entre outras.

Além disso, como resultado de reconhecimento e visibilidade, também compreendemos ser convites para palestras e seminários, nos quais compartilhamos a história do nosso Comitê de Inclusão e Diversidade, bem como as melhores práticas e resultados alcançados até então. Dentro deste contexto, podemos listar nossa participação nos seguintes eventos:

- Seminário Empresas: networking, diversidade & inovação, promovido pelo Grupo Dignidade, em Curitiba (PR), nos dias 17 e 18 de maio de 2019;

- 24ª SEACOM - Semana Acadêmica dos Cursos de Comunicação da Universidade de Santa Cruz do Sul (RS), no dia 27 de maio de 2019;
- The Developer's Conference [Edição São Paulo] - Apresentação do Case "Cultura de Inclusão: como trabalhar diversidade e inovação em empresas de tecnologia", no dia 19 de julho de 2019;
- Meetup Diversidade, Inclusão e Inovação; realizada no Sicredi RS, em Porto Alegre (RS) no dia 25 de setembro de 2019;
- MeetUp Senai - Diversidade no Ambiente de Trabalho - Case KingHost. Realizado na Faculdade Senai de Tecnologia em Porto Alegre (RS), no dia 10 de outubro de 2019;
- Aula sobre Diversidade e Ética nas Empresas, a convite de alunos do Mestrado de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), no dia 26 de novembro de 2019;
- Trinca Talk sobre Diversidade e Inclusão, a convite da empresa Trinca, em Porto Alegre (RS), em maio de 2020.

5.2. Impacto Social

Um dos resultados mais significativos e inspiracionais que alcançamos foi em como o conjunto de ações realizadas pelo Comitê de Inclusão e Diversidade, inserido no clima organizacional construído dentro da nossa empresa, conseguiu impactar positivamente nossos colaboradores. Evidência disso foi o conteúdo para nosso blog externo no qual o colaborador Ivan Guevara, Analista de Conteúdo, publicou um texto durante o mês do orgulho LGBTQI+ de 2020, cujo título é “Como é ser LGBTQI+ na KingHost?”. Para isso, ele convidou alguns colegas para compartilhar suas respectivas histórias aqui na KingHost. Separamos algumas delas e destacamos uma delas abaixo. (*Anexo 9*):

- Guilherme Mota – Analista de Cobrança

“Ser LGBTQIA+ na KingHost é poder viver sem precisar se esconder, sem ter medo, sem negar os sentimentos, sem precisar medir palavras e gestos, independente do contexto. É ter esperança e confiança num amanhã melhor para a sociedade, é libertação e faz com que eu me sinta confortável comigo mesmo no mundo.”

Entendemos como resultado extremamente positivo as declarações dadas de forma orgânica e legítima por nossos colaboradores, posicionamentos que foram feitos para uma publicação externa. Torna-se mais relevante, ainda, o fato de estarmos situados no Brasil, um dos países mais homofóbicos do planeta, segundo levantamento da ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) . Portanto, as declarações demonstram o sentimento de segurança psicológica construído e reforçado tanto por nossa cultura como pelo nosso Comitê de Inclusão e Diversidade em relação a autodeclaração dos nossos colaboradores para serem quem são, sem a necessidade de ocultar isso.

Ainda sobre impacto social, em 2020, em meio à pandemia da Covid-19, o Comitê auxiliou a criação do Diversa (*Anexo 10*), um projeto social para capacitação gratuita em TI para grupos minorizados na sociedade. Motivados pela falta de oportunidade para formação técnicas de pessoas negras, mulheres, PCDs, 50+ e LGBTQI+, enxergamos uma possibilidade de atuação como agentes transformadores na sociedade. O projeto iniciou em formato piloto, em novembro, voltado ao público negro. A segunda turma focou no público 50+, com uma programação de aulas cuja duração se aproximou de um mês. Como resultado, até o momento foram 34 pessoas capacitadas, sendo 23 na primeira turma e 11 na segunda. Nas duas edições o NPS ficou na zona de excelência, com nota 100. A terceira edição do Diversa, que terá aulas voltadas exclusivamente para o público

feminino, está prevista para começar no dia 25 de maio, com 10 módulos de aulas e conteúdos.

5.3 Reconhecimento

Conforme comentamos anteriormente, em 2020 alcançamos marcos importantes de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido por nosso Comitê de Inclusão e Diversidade, com apoio do nosso RH. Conquistamos, além da premiação nacional do GPTW pelo oitavo ano consecutivo entre as 100 melhores empresas para se trabalhar no segmento de TI no Brasil, entramos no ranking das Melhores Empresas para Trabalhar Tecnologia da Informação; Rio Grande do Sul; Mídias Nacionais; Mulher; e, pela primeira vez entramos nos rankings Étnico-Racial e LGBTQI+.(Anexo 11)

6 CONCLUSÃO

Promovendo diálogo, acolhimento, ações de conscientização e capacitações, o Comitê de Inclusão e Diversidade é encarado como parte essencial da nossa organização, uma vez que também auxilia de forma estratégica na tomada de decisões relacionadas a assuntos sobre diversidade e inclusão.

O grupo se organiza de forma autônoma, criando ações com impactos sociais positivos que ultrapassam as fronteiras da nossa empresa, alcançando também públicos minorizados de várias partes do Brasil, adaptando o foco para suprir necessidades e demandas de acordo com o contexto inserido.

Hoje, tanto nós enquanto empresa quanto também os colaboradores confiam nas propostas feitas pelo Comitê, seja nos trabalho reforçando datas comemorativas importantes quanto no auxílio às capacitações realizadas, o Comitê é visto institucionalmente e de forma estratégica como referência e inspiração. Essa é uma conquista celebrada e vivenciada por todas as pessoas que formam nossa empresa.

7. BIBLIOGRAFIA

1. CHIAVENATO, I., *Gestão de Pessoas*, Segunda Edição, totalmente revista e atualizada. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. 528p
2. CONHEÇA o Brasil - População. *Educa IBGE*. Disponível em: <<https://bit.ly/2REkrqXI>>. Acesso em 04 de maio de 2021.
3. COSTA, E. A., *Gestão estratégica, Da empresa que temos para a empresa que queremos*. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 424p
4. CRENSHAW, K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989. Artigo 8. Disponível em: <<https://bit.ly/2QZv0VB>>. Acesso em 03 de maio de 2021.
5. DADOS do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra. *Jornal da USP*, São Paulo, 31 de julho de 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/2RBzAsW>>. Acesso em 04 de maio de 2021.
6. DIVERSITY MATTERS. McKinsey & Company. Disponível em: <<https://mck.co/2SILOpR>>. Acesso em: 04 de maio de 2021.
7. DOSSIER MURDERS AND VIOLENCE AGAINST TRAVESTIS AND TRANS PEOPLE IN BRAZIL. Disponível em: <<https://bit.ly/3ez9Aau>>. Acesso em: 06 de maio de 2021.
8. FUTURE WORK SKILLS 2020 INSTITUTE FOR THE FUTURE. University of Phoenix Institute. Disponível em: <<https://bit.ly/3ezavYD>>. Acesso em 04 de maio de 2021.
9. PAGE, S. E., *The Diversity Bonus - How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy*. Nova Jersey: Princeton University Press, 2017.
10. PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS. Instituto Ethos. Disponível em: <<https://bit.ly/2SDXN2m>>. Acesso em 04 de maio de 2021.
11. POTENCIAL de compras LGBT é estimado em R\$ 419 bilhões no Brasil. *Jornal O Globo*, São Paulo, 05 de março de 2015.. Disponível em: <<https://glo.bo/3vVNswU>> Acesso em: 06 de maio de 2021.

12. PRECONCEITO DEDITADO. Por que as empresas precisam sair do armário. Santo Caos (2015). Disponível em: <<https://bit.ly/33nFznH>>. Acesso em 05 de maio de 2021.

13. TECH HUBS: The Key to Future Innovation. Change Catalyst. Disponível em: <<https://bit.ly/3y0VeaH>>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

8. INFORMAÇÕES SOBRE O AUTOR

Ivan Guevara - Analista de Marketing na KingHost. Graduado em Jornalismo (Comunicação Social), MBA em Marketing, possui experiência em Marketing Digital, conteúdo estratégico e ações com foco em diversidade e inclusão.