Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

Falar sobre diversidade e inclusão vem ganhando cada vez mais força nas empresas. Com alto valor ligado à responsabilidade social, a questão é estratégica, especialmente para as companhias que vêm sustentando seus valores nas práticas de ESG, sigla em inglês para Environment, Social & Governance, ou Ambiental, Social e Governança em português.

E a preocupação não é por menos. Estamos em um momento de imenso debate sobre conceitos de igualdade, justiça, respeito, levantando as vozes pelos direitos e oportunidades às populações mais discriminadas e recalculando as nossas rotas sobre como viver em uma sociedade mais justa.

Essa busca por uma transformação social bateu na porta dos negócios. E as companhias mais antenadas a esse movimento mundial já sabem que investir em programas de diversidade e inclusão traz inúmeros impactos positivos, como melhora do clima organizacional, retenção de talentos, construção de uma imagem mais positiva e forte diferencial competitivo nos negócios.

alba consultoria

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

No entanto, ainda há uma grande distância entre o desejo de tornar uma empresa mais diversa, equitativa e inclusiva, e implementar programas e ações nessa área de forma efetiva.

Segundo dados da pesquisa inédita “Diversidade Aprendiz”, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a plataforma Somos Diversidade e a UNAIDS Brasil, divulgada em novembro de 2021, 87% dos respondentes disseram que suas empresas gostariam de ser reconhecidas por valorizar a diversidade e 78% divulgam vagas encorajando a candidatura desses grupos. Porém, apenas 60% disseram que suas empresas, efetivamente, possuem ações ou programas de inclusão.

São inúmeros fatores que resultam nessa diferença entre o querer e o fazer. E aqui trazemos alguns pontos importantes para esse debate.

alba consultoria

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

Entendendo os conceitos

Diversidade e inclusão costumam ser temas tratados como conceitos semelhantes, mas são distintos, apesar de caminharem juntos.

Diversidade diz respeito à representatividade demográfica e como a empresa está equilibrada em oferecer oportunidades às diferentes populações no qual está inserida. Um grupo verdadeiramente plural contempla os diversos gêneros, raças, etnias, gerações, orientações afetivo sexuais e pessoas com deficiência.

Já o conceito de inclusão é referente às práticas de como garantir que os grupos diversos dentro de um meio tenham as mesmas condições de desenvolvimento. Envolve ações específicas e nos demanda reflexões significativas sobre as próprias crenças e preconceitos enraizados.

alba consultoria

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

Por exemplo: uma coisa é a empresa se dedicar a contratar um número expressivo de pessoas com deficiência, tornando a empresa mais diversa. Mas, o quanto essa empresa oferecerá oportunidades a essas pessoas para obterem as mesmas oportunidades de crescimento, incluindo chegar a um cargo de liderança, é o que a tornará inclusiva.

Quando voltamos o olhar para a representatividade nas empresas, os dados nos alertam para um longo caminho a ser percorrido. Enquanto temos cerca de 52,2% da população composta por mulheres, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), elas ocupam apenas 14,3% das cadeiras dos Conselhos de Administração no Brasil, de acordo com o estudo Board Index de 2020, realizado pela consultoria Spencer Stuart.

alba consultoria

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

Ainda segundo o IBGE, 56,10% da nossa população se declara negra, enquanto que, entre os 10% mais pobres, 78,5% são negros. Temos a maior população negra fora da África e somos o país com o maior número de negros do mundo, depois da Nigéria. No entanto, menos de 5% dos cargos executivos e dos conselhos de administração no país são ocupados por pessoas negras, conforme aponta o Perfil Social, Racial, e de Gênero do Instituto Ethos. Já entre os diretores das 500 maiores empresas do Brasil, mulheres negras correspondem a somente a 0,4%.

alba consultoria

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

Liderança inclusiva

Os líderes são os grandes geradores de transformação dentro de qualquer grupo, o que não é diferente dentro das companhias. No entanto, nossos líderes também crescem sob as mesmas influências de todo um conjunto de pessoas e reproduzem os mesmos preconceitos e percepções de sociedade.

Tomando ainda como exemplo a questão da população negra no Brasil: negros continuam ocupando menos papéis de destaque na mídia, na política e em tantas outras áreas. Nas novelas, por exemplo, são normalmente os empregados da casa família rica. Em um hospital, são na maior parte os técnicos, atendentes e enfermeiros, mas são bem menos os médicos e diretores. No universo corporativo, estão em grande parte nas áreas operacionais e nitidamente ocupando menos espaços nas áreas administrativas.

alba consultoria

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

E no momento de contratar um profissional para a sua equipe, como que um líder lida com esse racismo estrutural? O quanto ele está aberto para oferecer oportunidades iguais a candidatos negros e brancos para contratar um gerente, por exemplo? O mesmo vale para as questões de gênero. O quanto esse profissional está oferecendo oportunidades para as mulheres de sua equipe, diante dos homens? E contratar uma pessoa transgênero, está aberto para essa possibilidade?

São reflexões muito profundas as quais os líderes deverão se dedicar com muita honestidade. É um trabalho longo, mas o primeiro olhar para si já é um ponto de partida para se pensar em soluções e medidas e, com primor, promover um ambiente cada vez mais diverso, inclusivo e equitativo.

alba consultoria

Diversidade e Inclusão

e as barreiras para se colocar em prática

Fontes:

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_827411/lang--pt/index.htm

https://www.istoedinheiro.com.br/diversidade-distancia-entre-discurso-e-pratica-impacta-os-negocios/

https://www.ibgc.org.br/blog/pesquisa-diversidade-mulheres-conselhos-no-Brasil#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20pesquisa,5%25%20no%20ano%20de%202020.

https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/ibge-mulheres-somavam-522-da-populacao-no-brasil-em-2019#:~:text=As%20mulheres%20correspondiam%2C%20em%202019,Geografia%20e%20Estat%C3%ADstica%20(IBGE).

https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf

alba consultoria

www.albaconsultoria.com

+ 55 (11) 5181-4846

acompanhe