



Pixabay

Desenvolvimento com diversidade

A promoção de um ambiente mais diverso é apontada como um dos fatores mais importantes para o desenvolvimento de um país. Especialistas ouvidos pela *Rumos* comentam como empresas podem colaborar para a criação desse ambiente. **POR MAITÊ RODRIGUEZ***

Diversidade é a palavra do momento. Embora seja um tema antigo, a pauta está mais atual do que nunca. Em 2020, por exemplo, o mundo foi impactado pelo movimento Vidas Negras Importam, com uma onda de protestos sendo realizados em diversos países. A luta feminista também vem se fortalecendo ao longo dos anos, enquanto os direitos de pessoas LGBTQ+ são constantemente debatidos na sociedade. Mas, afinal, o que é a diversidade? Conceitualmente, é a reunião do que contém aspectos e características distintas. No contexto social, podemos dizer que diversidade é a convivência de pessoas de gênero, etnia, cultura ou orientação sexual diferentes.

Nesse aspecto, a promoção de um ambiente mais diverso é apontada como um dos fatores mais importantes para o

desenvolvimento de um país. Como pontua o diretor da Rede Brasil do Pacto Global, Carlo Pereira, sobre o assunto: “Sem diversidade não tem como o país se desenvolver, estaríamos deixando a maior parte da população de fora. No Brasil, quando tratamos de diversidade, na verdade não estamos falando em incluir minoria, mas sim em incluir maiorias minorizadas”. O especialista explica que, numericamente, mulheres e pessoas negras são maioria, porém, estão distantes das esferas de poder, sendo sub-representadas.

A partir desse cenário, Carlo Pereira afirma que as empresas desempenham um papel muito importante no

* Estagiária, sob a supervisão da Redação.

estímulo da agenda da diversidade. “Todos nós, pessoas físicas e jurídicas, temos responsabilidade com o país que vai aumentando à medida que você tem maior poder, seja financeiro ou de influência. Quanto maior a empresa, maior a responsabilidade dela, não só internamente, mas também de usar seu poder para fazer a sociedade progredir”, relatou. Pereira ainda destaca pesquisa da Edelman Trust Barometer que aponta que 90% dos brasileiros esperam que as empresas e seus líderes se posicionem com relação a temas da sociedade, como a diversidade.

O diretor administrativo e financeiro do Instituto Identidades do Brasil (ID_BR), Tom Mendes, também enfatizou o compromisso do setor privado na pauta: “As empresas ocupam um lugar gigantesco na sociedade e por muitos anos não se devolveu para a população. Atualmente, o papel delas é essencial, uma vez que estamos falando de fatores econômicos para essa mudança”. Ele aponta a repercussão do caso do assassinato de George Floyd, em 2020, nos Estados Unidos, como principal motivo que levou as instituições a prestarem mais atenção nas pautas raciais e de inclusão, que muitas vezes eram deixadas de lado.

“Nas empresas, a pauta da diversidade sempre esteve abaixo do Recursos Humanos (RH). Hoje, esse perfil tem mudado. Cada vez mais a sociedade como um todo tem implementado ações e projetos que visam uma melhoria nos resultados dos indicadores que falam sobre diversidade. Há uma agenda mundial e as empresas já perceberam que agora, principalmente com a implementação do ESG (Environmental, Social and Governance), a pauta racial e a de gênero têm ganho um espaço enorme”, completou Mendes.

Em relação às medidas que uma empresa deve tomar para que haja uma maior diversidade no ambiente corporativo, os especialistas afirmam que o primeiro passo é fazer um censo interno e identificar nos funcionários quem são maioria e minoria, a diferença salarial entre os grupos, os cargos geralmente ocupados por homens e mulheres, verificar se há representatividade de pessoas negras, LGBTQ+, com deficiência física, e demais aspectos. Estabelecer metas e definir prazos é fundamental para o processo de inclusão de equipes diversas, pois dessa maneira há um maior incentivo e a questão é levada a sério pelos líderes da instituição.

Como representante de uma organização pioneira que busca reduzir a desigualdade racial no mercado de trabalho, Tom Mendes destaca que o investimento é de extrema importância para as empresas que querem trabalhar essa pauta. “Dentro da massa crítica que nós temos no Brasil, como por exemplo a população negra, eu consigo encontrar todo e qualquer tipo de profissional. E se por algum acaso eu não encontrar, eu treino essas pessoas. Quando falamos de

Há uma agenda mundial e as empresas já perceberam que agora, principalmente com a implementação do ESG, a pauta racial e a de gênero têm ganho um espaço enorme.

Tom Mendes
Instituto Identidades do Brasil

diversidade, temos que pensar em dois pilares: investimento e oportunidades”, expôs.

Focando em outra pauta da diversidade, Melissa Cassimiro, advogada negra e travesti, explica que “quando falamos em representatividade de pessoas LGBTQI+ em ambientes corporativos, ainda há obstáculos em todos os níveis quando a empresa não proporciona ambiente seguro para que estas pessoas possam assumir suas identidades e orientações”. Dando o exemplo da população trans, ela completa dizendo que “é necessário, enquanto sociedade civil, humanizarmos as pessoas transgêneras garantindo afeto e acesso para que possamos trabalhar a empregabilidade, lembrando que há muita gente talentosa, fora do mercado de trabalho, aguardando somente uma oportunidade”.

Acerca dos benefícios, dados apontam que empresas diversas têm 36% de chance a mais de serem lucrativas. Isso porque a produtividade e a criatividade tendem a aumentar em um ambiente diversificado, trazendo assim melhores resultados. Uma companhia que promove a interação de pessoas e culturas diferentes também é mais inovadora, característica que se destaca no mercado atualmente. “É bom para o negócio e para todo o ecossistema envolto à marca, incluindo a confiança que esta receberá do público consumidor e dos novos profissionais que buscam iniciar carreira em corporações que tenham a diversidade como valor”, completou Melissa Cassimiro.

É importante ressaltar que, apesar de o setor privado carregar uma grande responsabilidade social, a diversidade precisa estar presente em todos os segmentos da sociedade: na política, na educação, na economia e na convivência humana. Melissa conclui afirmando que “ainda há muito a ser feito, mas é preciso acreditar em algumas mudanças já visíveis e acreditar em tantos outros potenciais e oportunidades que estão por vir”.