

Empresas mais diversas, Empresas mais inovadoras



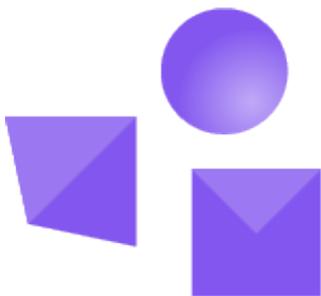
CADERNOS ESG

INTRODUÇÃO



Em um contexto que prioriza as boas práticas ESG (Ambiental, Social e Governança), a questão da diversidade ganha ainda mais importância. O mundo no qual vivemos, afinal de contas, é plural, com uma infinidade de trajetórias, formações e experiências. Assim, as empresas devem refletir essa realidade.

Não é, porém, o que vemos na prática. Num país onde mulheres e negros são a maioria da população, os cargos de liderança ainda são ocupados majoritariamente por homens brancos de meia idade. Nesta publicação, apresentaremos a fotografia do Brasil relacionada à diversidade nas empresas e indicaremos pontos que podem ser seguidos pelas organizações que desejam se tornar mais inclusivas.





1. Mas afinal, o que é diversidade?

O Brasil é um país diverso em inúmeros aspectos, do clima às belezas naturais, passando pelos costumes e manifestações artísticas de cada região e, é claro, pelas pessoas. Quando o assunto é diversidade, precisamos nos lembrar de que ela própria é plural, sem nos esquecermos de que cada ser humano é singular. É necessário, portanto incluir, mas sem suprimir as singularidades.

As singularidades dizem respeito às características próprias dos indivíduos e envolvem aspectos como nacionalidade, língua materna, gênero, raça/etnia, orientação sexual, entre outras (ROCHA, 2018). Nesse sentido, a diversidade pressupõe diferença e está associada "à variedade, à multiplicidade, à pluralidade e, nesse aspecto, traz consigo a ampliação de possibilidades, o que, potencialmente, é bom" (PEREZ, 2022, p. 2).

Quando falamos em diversidade, geralmente pensamos em raça/etnia e gênero, mas ela vai além. Também temos que falar de pessoas com deficiência (PCDs), diversidade etária/geracional, população LGBTQIA+ e até diversidade religiosa.

Segundo a Pnad Contínua 2020/2021: Características gerais dos moradores, pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mais recente a respeito do perfil populacional do Brasil, dos 212,7 milhões de habitantes do país, 48,9% são homens e 51,1% são mulheres. 43% das pessoas se autodeclaram brancas, enquanto as pretas são 9,1% e as pardas correspondem a 47% da população. Significa, assim, que mais da metade da população brasileira é negra, somatório de pretos e pardos conforme convenção pelo IBGE.

Em relação à faixa etária, os grupos de 30 a 39 anos, 40 a 49 anos e de 50 a 59 anos correspondem, respectivamente, a 16,1%, 14,0% e 11,4% da população. Já a parcela de pessoas com 60 anos ou mais chegou a 14,7%, o que representa um aumento de 39,8% nesse grupo na última década. Destaque ainda para a população de 65 anos ou mais: 10,2% dos residentes no Brasil.

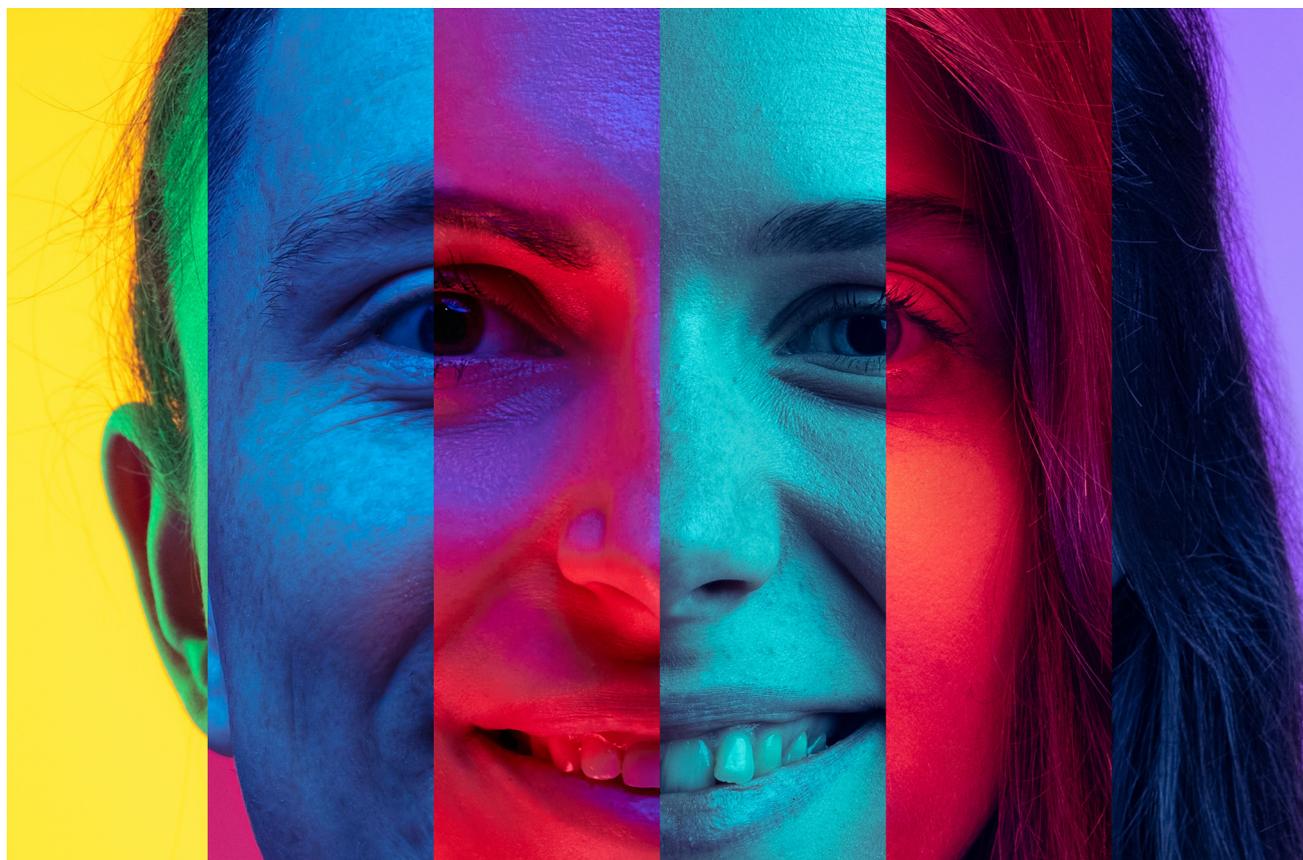
Além disso, a última Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), produzida pelo IBGE em parceria com o Ministério da Saúde, 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade

têm alguma deficiência no Brasil. A deficiência visual corresponde à maioria dos casos (6,9 milhões), seguida pela deficiência intelectual (2,5 milhões) e deficiência auditiva (2,3 milhões). A mesma pesquisa verificou que 1,2% das pessoas com 18 anos ou mais residentes no Brasil se identificam como homossexuais, enquanto 0,7% são bissexuais. 2,3% se recusaram a responder, 1,1% não sabia e 0,1% indicou ter outra orientação sexual, como assexual, por exemplo.

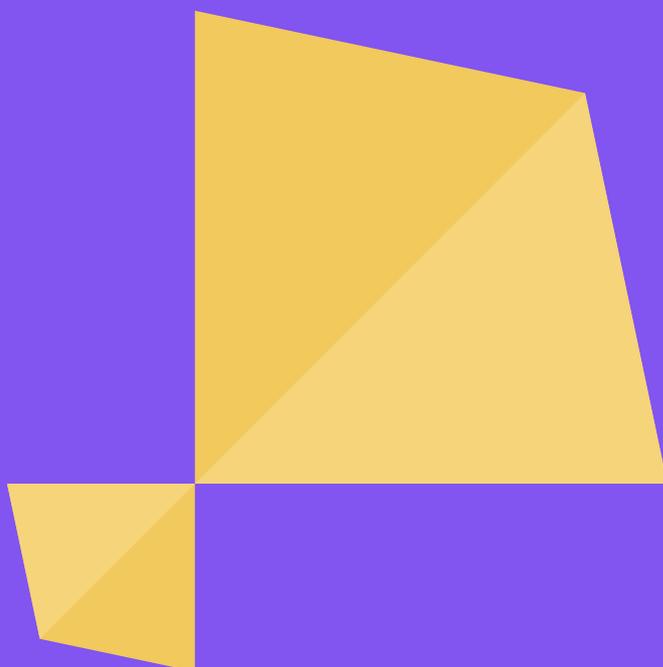
Por fim, quanto à diversidade religiosa, o Datafolha indica que metade (50%), exatamente, dos brasileiros

são católicos. Evangélicos são 31% da população, enquanto 10% não têm religião, 3% são espíritas, 2% são de religiões de matriz africana. Ateus representam 1% e judeus, 0,3%. 2% afirmaram seguir outras religiões.

O que vemos, por conseguinte, é que o Brasil é um país diverso nas variadas frentes de diversidade. Mas será que essa realidade se repete nas empresas e no mercado de trabalho nacional?



2. O raio-X da liderança quando falamos em diversidade



Naturalmente, num país tão diverso, as lideranças empresariais serão igualmente plurais, correto? Num mundo ideal, sim, mas na prática não é isso que vemos: os cargos de liderança no Brasil ainda são ocupados, em sua maioria esmagadora, por homens brancos e mais velhos, ainda que certo avanço tenha sido verificado nos últimos anos.

O ranking global elaborado pelo International Business Report da consultoria Grant Thornton apontou que em 2022 as mulheres ocupavam 38% dos postos executivos nas companhias brasileiras de médio porte. O número representa uma queda de 1% na comparação com 2021, mas 13 pontos percentuais (pp) acima do que se teve alguns anos antes, em 2019.

O Brasil está à frente da média da América Latina, de 35%, e da global, de 32%. Participaram do estudo mais de 250 organizações do país, sendo que 6% disseram não manter nenhuma mulher no alto escalão. Aumento considerável em comparação com o registrado em 2015, por exemplo, quando o índice chegou a 57%.

No setor industrial, de acordo com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o percentual de mulheres em cargos de liderança cai para 29%. Ademais, apenas 14% das companhias que participaram do estudo contam com áreas específicas dedicadas à promoção de igualdade de gênero no ambiente de trabalho, das quais somente 5% possuem orçamento próprio.

O cenário é ainda mais desigual se tratando de negros. Levantamento do Vagas.com, maior site de carreira do Brasil, 0,4% dos

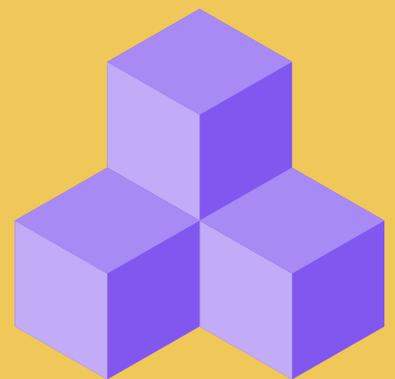
cargos de diretoria no país são ocupados por pretos ou pardos, mesma proporção dos indígenas. Os negros lideram só em posições operacionais (33,2%) e técnicas (6,3%).

Não há pesquisas que abordem, especificamente, a presença de PCDs e da população LGBTQIA+ em postos de chefia, mas quando olhamos para o mercado de trabalho de modo geral, observamos que apenas 28,3% dos trabalhadores com algum tipo de deficiência estão ocupados no Brasil, contra 66,3% dos profissionais sem deficiência. A discrepância também é salarial: média mensal de R\$ 1.639 contra R\$ 2.619. Os dados são do IBGE.

A respeito da comunidade LGBTQIA+, 54% dos entrevistados para pesquisa realizada pela consultoria Mais Diversidade revelaram não sentir segurança para falar abertamente, no ambiente profissional, sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero.



3. Por que a diversidade deve ser uma prioridade para as empresas?





Aprimorar a diversidade nas companhias brasileiras é uma questão de justiça e equidade, para que as companhias reflitam a real composição do país: plural em diversas frentes. Há, ainda, outros benefícios, do impulsionamento à criatividade e à inovação até a ganhos de produtividade e performance.

O relatório "Diversity wins: How inclusion matters", da McKinsey, empresas com mais diversidade de gênero nas equipes executivas têm 25% mais chances de ter lucratividade acima da média do que as demais.

Segundo o estudo, companhias com mais de 30% de mulheres executivas têm maior probabilidade de superar as organizações em que o percentual varia de 10% a 30% - sendo que estas tendem a performar melhor do que aquelas com ainda menos executivas ou nenhuma. Resultados similares foram constatados em empresas com maiores índices de diversidade étnica. Falando especificamente de Brasil, estudo da corretora XP calculou que uma cesta com ações das 15 empresas de capital aberto com mais mulheres no conselho de administração avançou, desde 2010, 349%. Em comparação, no mesmo período,

o Ibovespa, indicador de referência da B3, ganhou 49%.

Importante ressaltar, porém, que 56%, ou seja, mais da metade, das companhias da bolsa brasileira ainda não têm mulheres em cargos de liderança. No país, elas ocupam apenas 0,67% dos cargos de presidência, 12% dos cargos de diretoria e 15% dos cargos em conselhos de administração.

Os ganhos financeiros, contudo, são apenas um reflexo da diversidade. Os verdadeiros ganhos estão ligados ao aumento da criatividade e inovação no ambiente de trabalho, criação de mais oportunidades de crescimento profissional e aprimoramento da tomada de decisão.

Como bem pontua a especialista em carreira Ashley Stahl, no artigo "3 Benefits Of Diversity In The Workplace", publicado na Forbes, "empresas que abraçam ideias e práticas de diferentes perspectivas criam uma cultura inclusiva onde os funcionários se tornam embaixadores da empresa. A defesa interna da empresa atrai profissionais talentosos, ambiciosos e diversificados (...). Equipes diversas podem enriquecer profissionalmente, pois os colegas de equipe são expostos a novas habilidades e abordagens de trabalho".



4. Na Prática

As empresas que desejam implementar estratégias de diversidade e inclusão precisam saber, de pronto, que não existe uma “fórmula mágica”, uma “receita de bolo”, um passo a passo definitivo e único. Cada caso é um caso. Ao mesmo tempo, alguns pontos são fundamentais e podem servir como Norte.

Traga o tema para a sua empresa

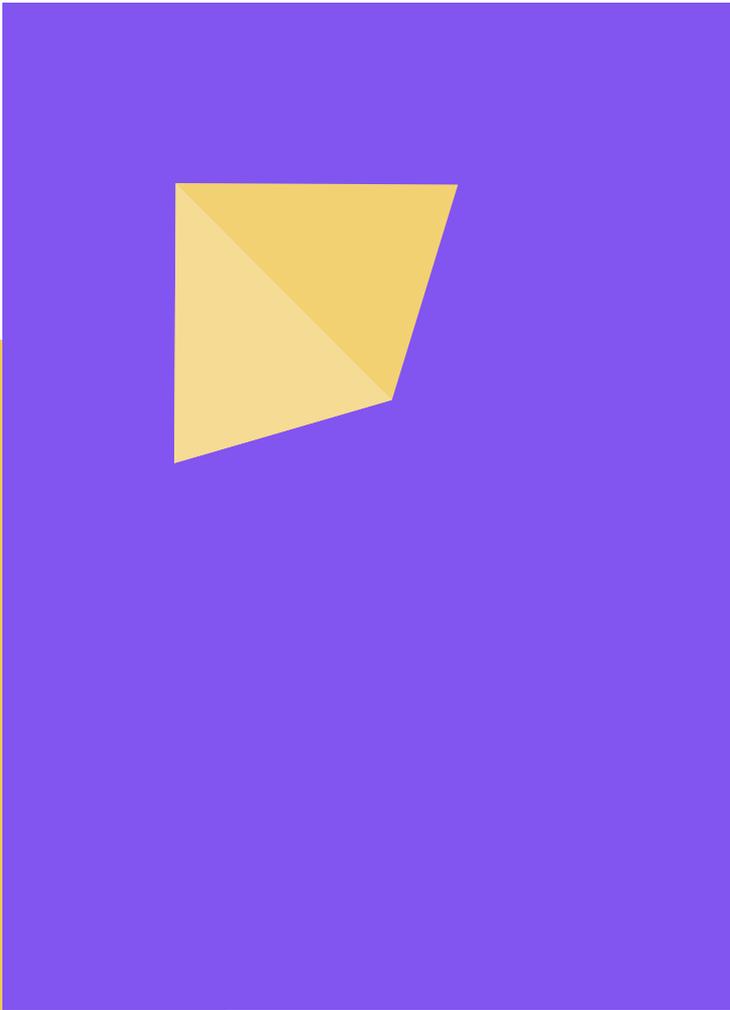
Para começar a estruturar um programa diversidade em uma organização, é necessário trazer a temática para a empresa. Não somente as lideranças, mas todos os colaboradores precisam compreender a importância de se ter uma força de trabalho diversa. Por isso, é interessante promover capacitações como palestras, cursos e workshops que abordem as variadas frentes da diversidade. Assim, os profissionais serão educados no tema.

Aqui, é possível contar com o auxílio de consultores externos, mas também é importante identificar entre os próprios colaboradores quem podem ser “embaixadores” da causa dentro da empresa.

Identifique lacunas

Antes de criar programas ou políticas de diversidade, as empresas precisam identificar quais são suas lacunas de diversidade. Nesse ponto, o auxílio da equipe de Recursos Humanos (RH) é fundamental, mas também é válido recorrer a uma pesquisa interna, não apenas para compreender qual é o retrato da companhia no que diz respeito à diversidade, mas qual é a percepção dos próprios colaboradores sobre a questão.

Essas informações coletadas impulsionarão uma tomada de decisão



mais assertiva em relação ao tema e ajudar a criar um comitê de diversidade, composto por profissionais de diferentes áreas da companhia.

Defina metas

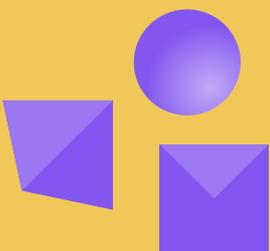
Uma vez identificadas as lacunas e constatada a percepção dos colaboradores sobre a diversidade nas organizações, é chegada a hora de definir metas voltadas à promoção de um ambiente de trabalho mais diverso. Nesse ponto, fazer um benchmarking com empresas que estão mais avançadas na temática e já se tornaram

referência quando o assunto é diversidade e inclusão é uma boa pedida.

Coloque seu programa de diversidade em prática

Com as metas definidas, é chegada a hora de colocar a mão na massa. Mandatório ter um planejamento detalhado, com prazos de curto, médio e longo prazo e definição de responsabilidades. O comitê de diversidade deve capitanear esse processo, mas profissionais de áreas estratégicas também precisam se envolver.

Ressalte-se que essas metas não são imutáveis; se houver necessidade, elas podem ser modificadas. E não tenha medo de definir objetivos que podem parecer ambiciosos! O que importa é que haja estofo, força de vontade e comprometimento para que ele se torne realidade.



Conclusão

Empresas que desejam se destacar em seus setores de atuação e se manter competitivas precisam implementar ações para aprimorar a diversidade na organização. Para além dos ganhos econômicos, como melhor performance e maior lucro, a diversidade traz benefícios que vão da maior inovação a uma tomada de decisão mais assertiva. Pluralidade de perfis, vivências e formações são fundamentais para o planejamento estratégico de qualquer companhia hoje.



Referências Bibliográficas

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101957>

https://www.gestaokairos.com.br/wp-content/uploads/2018/11/E-book-Diversidade-e-Inclusa%cc%83o-Gesta%cc%83o_Kairo%cc%81s.pdf

<https://www.eca.usp.br/acervo/producao-academica/003110625.pdf>

<https://www.gestaokairos.com.br/wp-content/uploads/2022/09/Diversidade-Representatividade-e-Percep%c3%a7%c3%a3o-Censo-Multissetorial-da-Gest%c3%a3o-Kair%c3%b3s-2022.pdf>

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101934>

<https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>

<https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/01/13/50percent-dos-brasileiros-sao-catolicos-31percent-evangelicos-e-10percent-nao-tem-religiao-diz-datafolha.ghtml>

<https://www.grantthornton.com.br/sala-de-imprensa/women-in-business-2022/>

<https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam-apenas-29percent-dos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghtml>

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/09/16/negros-ocupam-so-04percent-dos-cargos-de-diretoria-mostra-levantamento.ghtml>

<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/09/21/desigualdade-atinge-pessoas-com-deficiencia-com-mais-forca-no-brasil-diz-ibge.htm>

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

<https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/noticia/2023/03/08/acoes-de-empresas-com-mulheres-na-lideranca-tem-retornos-bem-superiores-ao-do-ibovespa.ghtml>

<https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2021/12/17/3-benefits-of-diversity-in-the-workplace/?sh=482c509722ed>

#SOUORA



O PRESENTE DAS EMPRESAS DO FUTURO.

-  www.souora.com.br
-  (41) 9 9143 1641 / (41) 9 9103 6179
-  contato@souora.com.br
-  @sou_ora

Sua empresa está preparada para o futuro?



Acesse o QR Code e faça um teste para medir o nível de maturidade da sua empresa em relação a Estratégia, Inovação e Governança.