

58º *dossiê* Aquário Casa Firjan:

AÇÕES DE DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

Lab de Tendências
Casa Firjan

27/JULHO
2021



SOBRE O LAB DE TENDÊNCIAS

quem somos?

Como forma de pensarmos juntos sobre **futuros possíveis** a partir das mudanças do cenário atual, estamos produzindo dossiês com conteúdos pertinentes a esse contexto.

O objetivo do material é compartilhar **boas práticas** e **oportunidades de ação** em prol da manutenção do ecossistema empresarial e sua relação positiva com a sociedade.

O Lab de Tendências da Casa Firjan pensa cenários futuros de transformação que irão impactar as empresas e os profissionais.

AÇÕES DE DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

A partir das discussões sobre a implementação das pautas de diversidade e representatividade nas empresas, fomentadas pelo Aquário Casa Firjan, série de palestras e debates semanais, ocorrido no dia 27/07/2021, vamos apresentar boas práticas para consolidar estes temas na cultura das organizações.

CONTEXTO ATUAL



Panorama geral

- Cada vez mais, as empresas estão sendo cobradas quanto a sua **responsabilidade social** e, neste contexto, a pauta de **diversidade** precisa ser observada;
- [76% das empresas](#) têm feito esforços voltados ao tema, porém, apenas 22% dos seus colaboradores têm conhecimento destas iniciativas;
- Estes dados apontam para a necessidade de **ações efetivas** nas empresas para que esta pauta seja consolidada na **cultura organizacional** e, assim, as medidas tomadas possam gerar efeitos robustos interna e externamente.



Panorama Brasil

- No Brasil, a diversidade vem se tornando um diferencial valioso quando implementada de forma efetiva nas empresas;
- No setor de vendas, [88% das empresas](#) preferem comprar com companhias que adotam a diversidade como um pilar essencial;
- Apesar destes movimentos, [65% das empresas](#) não possuem programas estruturados de desenvolvimento e inclusão, realizando apenas ações pontuais;
- No entanto, [97% das empresas](#) pretendem manter ou aumentar seus investimentos em desenvolvimento e inclusão para 2021.

PONTOS PRINCIPAIS

01. Todos os níveis da empresa precisam estar conscientes da necessidade de promover a inclusão;
02. É fundamental manter um espaço de diálogo aberto com os colaboradores para o combate a situações de preconceito;
03. Não basta apoiar as causas da diversidade, ela deve fazer parte do dia-a-dia da empresa, sendo base da cultura organizacional;
04. As empresas devem focar nas ações de efetiva mudança, de acordo com as particularidades de cada grupo de indivíduos.

CONCEITOS FUNDAMENTAIS



Diversidade

Refere-se à diferenciação que grupos ou indivíduos possuem devido a **particularidades diversas** como raça, etnia, gênero, idade, nacionalidade, religião, deficiência, orientação sexual, status socioeconômico, idioma e aparência física.

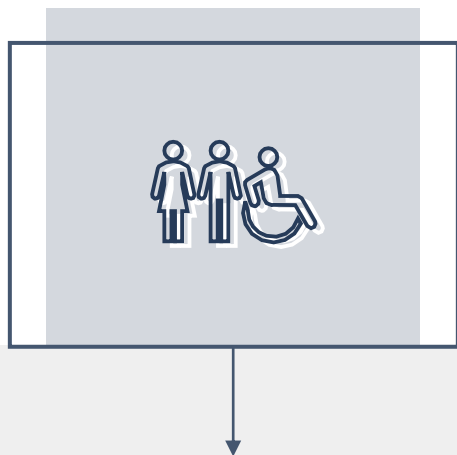


Inclusão

Refere-se a um conjunto de ações e valores voltados a **minimizar as desigualdades sistêmicas da sociedade** através de medidas de quebra de preconceitos e inserção social dos indivíduos colocados nesta situação de desigualdade.

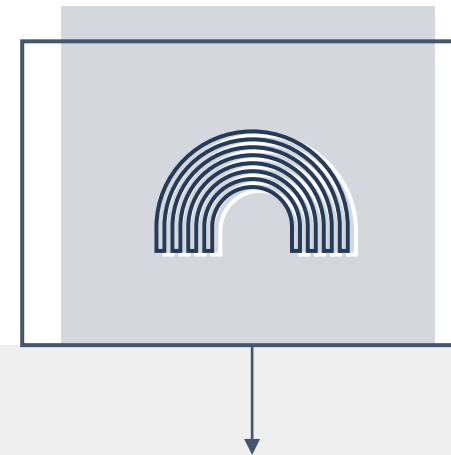
SIGLAS RELACIONADAS

(Estas siglas não expressam toda a abrangência da pauta de diversidade e inclusão)



PCD

Sigla utilizada para se referir a pessoas com deficiência, visual, auditiva, mental, física ou múltipla. Este grupo de pessoas tem direito a [cota obrigatória](#) nas vagas das empresas com 100 ou mais colaboradores.



LGBTQIA+

Sigla que representa o movimento de diversidade no tema de **orientação sexual**. As letras significam lésbica, gay, bissexual, transexual transgênero, queer, intersexo, assexual. O "+" se refere a outras variações.

PROVIDÊNCIAS **INICIAIS**

01. Conhecer

Conhecer e compreender as **demandas e particularidades** dos grupos minorizados na sociedade da qual a empresa faz parte, é o primeiro passo para conseguir traçar ações efetivas e dar a essas pessoas representatividade através da atuação da marca.

02. Planejar

A partir do que se compreendeu sobre as pessoas dos grupos sub-representados, devem ser traçadas **estratégias que de fato podem mudar a realidade de exclusão** dos indivíduos em questão. Deste modo serão estabelecidos objetivos, metas, ações e índices de monitoramento que guiarão a implementação da pauta da diversidade e inclusão na empresa.

03. Conscientizar

Uma vez que se tenha uma estratégia, é fundamental que os colaboradores e parceiros da empresa sejam conscientizados sobre a necessidade da inclusão e dos valores que envolvem esta pauta. Assim se cria um ambiente saudável para o desenvolvimento e acolhida destes indivíduos.

BOAS PRÁTICAS EM DESTAQUE



Fóruns de debate

Realizar fóruns com fornecedores para compartilhar iniciativas implementadas e propostas de parceria, com o intuito de envolver a cadeia de valores e expandir iniciativas..



Programa de contratação

Desenvolver programas de contratação com metas claras para seleção de pessoas de grupos sub-representados.



Ouvidoria

Estabelecer canais de ouvidoria e espaços de diálogo internos que permitam o compartilhamento de situações de preconceito.



Respostas eficazes

Responder de forma ativa aos casos de preconceito dentro da empresa de modo a consolidar a cultura da inclusão e diversidade.



Ações coerentes e robustas

Desenvolver campanhas de apoio à diversidade de modo coerente com a história e valores da marca, somando a outras ações efetivas da empresa.

DESAFIOS



Preconceito

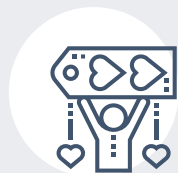
- Tratar do tema diversidade e inclusão é lidar com **valores sociais arraigados** pautados em preconceitos e exclusão de grupos de indivíduos marginalizados na sociedade;
- Esta realidade gera o desafio e a necessidade de desenvolver com os colaboradores uma mentalidade receptiva à meta de construção de um ambiente diverso e inclusivo.



Inflexibilidade interna

- Para empresas que nunca trataram da pauta da diversidade e inclusão de forma ativa, seja internamente seja em suas comunicações externas, levantar esta bandeira acarreta em uma **mudança na cultura interna e na imagem da marca**;
- Ambientes mais conservadores podem barrar ações neste sentido, o que exige um trabalho de conscientização das **altas cúpulas** que tratam da imagem do negócio.

OPORTUNIDADES



Produtos e serviços personalizados

- O desenvolvimento de uma cultura organizacional pautada na diversidade e inclusão gera a oportunidade de **identificação das particularidades** dos diferentes perfis que compõem o público alvo da empresa;
- Este olhar aprofundado para os indivíduos, suas necessidades e circunstâncias permite que a marca elabore produtos, serviços e comunicações mais personalizados e gere um sentimento de pertencimento nos usuários e clientes.



Engajamento social

- As empresas têm uma função social no meio em que existem;
- Ao estarem atentas aos movimentos sociais e tomando ações efetivas para **transformar positivamente a sociedade** estão cumprindo esta função;
- Ter esta postura como base da cultura e dos valores da empresa faz com que ela fique **mais próxima dos cidadãos das sociedades com as quais dialoga**.

REFERÊNCIAS

YouTube – Canal Firjan

[Como criar ações efetivas de diversidade e a importância para as empresas](#)

Participantes dos debates

[Ian Nunjara | Fundador do Instituto Black Office e especialista em diversidade & inclusão na Nubank](#)

[Helen Andrade | Head de diversidade e inclusão da Nestlé](#)

[Marcia Rocha | Coordenadora de desenvolvimento da Transempregos](#)

Mediação

[Eliane Damasceno | Coordenadora de projetos integrados de responsabilidade social da Firjan](#)

REFERÊNCIAS

<https://forbes.com.br/forbesesg/2021/04/haroldo-rodrigues-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-por-que-isso-e-importante-agora/>
<https://gshow.globo.com/programas/encontro-com-fatima-bernardes/noticia/entenda-o-significado-da-sigla-lgbtqia.ghtml>
<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>
<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>
<https://fia.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>
https://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia_77.html
<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-global-de-diversidade-e-inclusao.html>
<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/injuria-racial-x-racismo>

QUER SABER MAIS?

referências complementares

Aquário Casa Firjan– 1h54min:

[COVID-19: Responsabilidade Social como parte da sua estratégia de negócio](#)

TEDxFloripa – 16 min:

[Como promover a igualdade racial dentro das empresas | Lisiane Lemos](#)

Bate-papo FGV– 10 min:

[Importância da diversidade de gêneros nas empresas | c/ Ligia Pinto](#)

Canal no Youtube da ONU Brasil – 2 min:

[Qual o impacto da diversidade no ambiente de trabalho?](#)

Podcast A+ - 55 min:

[70 – Diversidade e inclusão: a agenda LGBTQIA+ nas empresas](#)

