

Diversidade e Inclusão: entenda as diferenças, os impactos diretos nos resultados empresariais e como incluir na prática

Por Cris Zanata

Nos últimos anos, a discussão sobre diversidade, equidade e inclusão, o chamado DEI, tem se destacado como um componente crucial na construção de equipes de alto desempenho nas organizações. Segundo uma pesquisa realizada pela Consultoria McKinsey no Brasil com mais de 350 lideranças sobre “As 10 macrotendências que estão moldando as organizações brasileiras”, existe uma ampla priorização de DEI nas decisões, mas em muitos casos, as iniciativas não estão se convertendo em progresso significativo. Mas, o que então pode estar acontecendo na prática?

A lacuna entre ambição e realidade é evidente, mas o foco principal aqui recai sobre o papel crítico da diferenciação entre práticas de diversidade e inclusão. Em meus estudos sobre este tema tenho notado que as empresas focam os esforços nas ações de contratação de pessoas diversas, porém esquecem de olhar para a importância de promover um senso de inclusão nestas pessoas por meio de práticas efetivas e que tragam resultados.

Não existe diversidade sem inclusão. Diversidade e inclusão são conceitos essenciais, mas diferentes, no ambiente corporativo. Muitas empresas desenvolvem ações de diversidade considerando sinônimo para ações de inclusão. Diversidade refere-se às diferenças entre as pessoas, como gênero, raça, orientação sexual, idade, etc. Por outro lado, a inclusão trata da percepção das pessoas de que suas contribuições únicas são valorizadas e que são incentivadas a participar plenamente.

Enquanto a diversidade é sobre a variedade de características presentes, a inclusão vai além, focando na criação de um ambiente onde cada indivíduo se sinta respeitado e parte integral da equipe.

Um pesquisa recente da Deloitte sobre Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações demonstra que as iniciativas de DEI estão focadas nas etapas iniciais da jornada de uma pessoa na empresa, tais como: divulgação de vagas (66%), recrutamento e seleção (75%), Onboarding (53%) e Treinamento Programa de Formação (58%). Estes percentuais

Diversidade e Inclusão: entenda as diferenças, os impactos diretos nos resultados empresariais e como incluir na prática

evidenciam o negligenciamento das empresas para as ações de inclusão após a contratação: mentoria (37%), feedback (27%), promoção (19%).

A “cultura de inclusão” é essencial para permitir que pessoas diversas trabalhem efetivamente juntas. Essa cultura envolve conscientização, desenvolvimento de uma visão inclusiva e adaptação dos sistemas de recursos humanos. A inclusão não se trata apenas da diversificação demográfica, mas das percepções das pessoas sobre a valorização de suas contribuições únicas e da promoção de sua participação plena, com o objetivo de que estas pessoas se sintam pertencentes ao ecossistema organizacional.

Os dados mais impactantes de uma Pesquisa Global da McKinsey vêm à tona quando observamos a relação direta entre a DEI e a atração de talentos. A pesquisa revela que 39% dos respondentes rejeitaram oportunidades de emprego devido à percepção de falta de inclusão. Este é um alerta significativo para as empresas que desejam atrair os melhores talentos do mercado.

Os benefícios da DEI são inegáveis e vão além da simples conformidade institucional com práticas inclusivas. Empresas com equipes executivas etnicamente diversas demonstram uma rentabilidade 36% maior. Isso ressalta a importância estratégica de uma liderança comprometida em promover a diversidade, a equidade e a inclusão.

Para promover efetivamente a inclusão, a empresa precisa adotar práticas específicas:

- 1 - Sensibilização e treinamento para a liderança sobre inclusão
- 2 - Participar do processo de elaboração de políticas de DEI, receber treinamento sobre as políticas e ajudar na circulação desta política para todas as pessoas da empresa
- 3 - Conhecer as histórias e experiências de cada pessoa contratada
- 4 - Ter o conhecimento sobre os possíveis resultados que podem ser alcançados, quais são as metas e como reportar as métricas
- 5 - Auxiliar no desenvolvimento dos talentos por meio de uma liderança alterista,

Diversidade e Inclusão: entenda as diferenças, os impactos diretos nos resultados empresariais e como incluir na prática

conhecendo as habilidades e os limites de suas pessoas

6 - Fomentar uma cultura que valorize a diversidade, promovendo a igualdade de oportunidades, flexibilidade no trabalho e políticas de conciliação entre vida pessoal e profissional, que ajudam a reter e atrair pessoas talentosas.

7 - Torne-se um mentor ou uma mentora e engaje a sua equipe no movimento

8 - Ser transparente na comunicação

9 - Promover avaliação e reconhecimento justos

10 - Feedback e Ação Interativa Focados, Frequentes e Justos

Ao adotar essas práticas, as organizações podem criar ambientes inclusivos que não apenas atraem talentos de qualidade, mas também potencializam uma força de trabalho diversificada, impulsionando a inovação, a Responsabilidade Social Corporativa e o sucesso a longo prazo.

Sobre Cris Zanata: Fundadora do Instituto de Alterismo do Brasil (InsAB), Conselheira de diversidade, equidade e inclusão na RSU Lixo Inteligente e mestranda em Gênero e Diversidade pela Universidade de Oviedo, na Espanha. Trabalhou durante 18 anos em cargos de liderança em Big Four e empresas do setor privado na área de impostos aduaneiros e logística, alcançando o cargo de diretora global de logística em uma empresa de energia renovável espanhola. Atualmente é pesquisadora sobre inovação social, equidade de gênero e generosidade nas organizações e facilitadora em projetos realizados por Carlotas na Alemanha para mulheres migrantes.

Cris Zanata é Pesquisadora na área de diversidade, equidade e inclusão, Fundadora do Instituto de Alterismo do Brasil (InsAB), Conselheira de diversidade, equidade e inclusão na RSU Lixo Inteligente e mestranda em Gênero e Diversidade pela Universidade de Oviedo, na Espanha

Diversidade e Inclusão: entenda as diferenças, os impactos diretos nos resultados empresariais e como incluir na prática