



Fernanda Perregil: Como fazer planejamento de diversidade?

O tema “diversidade e inclusão” esteve muito presente no último ano e não deve ser diferente em 2020. Algumas pesquisas tratam esse assunto como alavanca de performance produtiva e financeira, já que a diversidade favorece a criação de valor e impacta diretamente na imagem e reputação da empresa.

Embora a justiça social seja o ímpeto inicial que motiva essas práticas organizacionais, as organizações observaram que a diversidade e inclusão oferecem uma vantagem competitiva, principalmente na percepção da marca e cultura corporativa.

A pauta de diversidade e inclusão deve ser uma das metas do planejamento empresarial no ano de 2020, ainda mais considerando os holofotes dos órgãos internacionais voltados para esse tema, como no caso das Nações Unidas que junto com os governos, sociedade civil e outros parceiros estão impulsionando uma agenda 2030, com 17 objetivos de desenvolvimento sustentável e diminuição das desigualdades.

Devido a esse movimento internacional, as empresas precisam planejar as ações de diversidade e inclusão com um viés mais prático daqui para frente, apresentando internamente dados qualitativos e quantitativos sobre suas atividades, exatamente para que tenham impacto social e favoreçam a projeção positiva de sua imagem.

Para contextualizar o aspecto social, no ano de 2019, o Brasil caiu uma posição na lista de países do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), divulgada no dia 6 de dezembro de 2019 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Sem dúvida, a iniciativa privada possui um papel importante no desenvolvimento humano e a diversidade é um importante meio para diminuir as desigualdades dentro do mercado de trabalho, além de promover o gênero humano, a equidade e o bem-estar social.

Um canal interessante de reconhecimento por essas iniciativas é o Índice de Igualdade de Gênero da Bloomberg Financial Services. O Gender-Equality Index (BFGEI) mede o desempenho das empresas globais reconhecidas por apoiar a divulgação de dados e as melhores práticas sobre igualdade de gênero. O BFGEI visa reconhecer as empresas que desenvolvam a equidade de gênero e promovam a participação da mulher no mercado de trabalho, principalmente em cargos de liderança.

Esse índice é composto por 230 empresas de 36 países. Na última edição do ano de 2019, o ranking listou companhias com atuação nos setores financeiro, energia, tecnologia, indústrias de base, bens de consumo, alimentício e comunicação.

Dessa forma, existe uma delicada preocupação para que essas ações em prol da diversidade sejam autênticas e genuínas, com objetivos e resultados concretos. Essa será uma ênfase para 2020. Como no aspecto geral as empresas já estão abordando o assunto, irão se destacar as que estiverem mais alinhadas com ações autênticas e resultados quantitativos, em termos de inclusão (avanço interno da diversidade).

Com foco nisso, a empresa deve montar uma agenda de diversidade para 2020 com certo envolvimento com grupos sociais e organizações não governamentais, buscando entender melhor o tema, os aspectos



mais sensíveis e críticos do assunto — o que trará mais “confiança” nas ações de diversidade e inclusão, gerando uma legitimidade maior para abordar o tema.

Outro ponto importante para 2020 será a diversidade com foco em ambiente digital. Um número cada vez maior de pessoas no mundo inteiro utiliza novas tecnologias para criar conteúdo online, e as empresas usufruem muito desses espaços — o que pode ser uma vantagem para as ações de diversidade. Ou seja, quem dominar essas ferramentas, com certeza irá se expor com maior clareza e empatia.

Com base nas mudanças e iniciativas do governo, como a criação do contrato verde e amarelo (MP 905), destinada à abertura de postos de trabalho para pessoas entre 18 e 29 anos de idade, sem dúvida uma das frentes de inclusão em destaque para 2020 será a “diversidade etária e de gerações”, dentro desses ambientes corporativos, e os conflitos advindos dessas diferenças. As empresas que decidirem utilizar desse tipo de contratação necessitarão dessa organização interna.

Além disso, para 2020 será fundamental manter o diálogo com a sociedade e realizar treinamentos internos para os colaboradores, a fim de prepará-los para lidar com os possíveis conflitos dentro desse ambiente diverso.

Assim, sem dúvida, o ano de 2019 foi um ano de muito trabalho de conscientização e transformação de culturas internas. Para o ano seguinte, deve-se ter em mente a necessidade de manter as estruturas sólidas e produzir resultados práticos. O momento ainda exige engajamento das mais altas lideranças das empresas, mas, sem dúvida, é o momento de realizar um balanço das atividades e revigorar esse tema de maneira criativa, inovadora e, claro, sempre de maneira prática, se debruçando sobre o seguinte questionamento: como podemos provocar um impacto positivo na sociedade?

Date Created

28/12/2019