

## **Diversidade & Inclusão nas Empresas**

**Naiara Cristina Guimarães Fonseca**

**Co-orientador: Paulo Henrique da Silva Souza**

### **RESUMO**

Falar sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (D&I) no ambiente organizacional tem se tornado cada vez mais importante e necessário para o RH e também para as lideranças, já que influencia diretamente na imagem da empresa para com mercado, assim como, melhora sua imagem junto aos seus colaboradores.

Este artigo se trata de um estudo sobre as vivências de pessoas que atuam em Comitês de Diversidade (Coautores DE&I) em uma empresa da cidade de Uberlândia – MG, no ramo atacadista, (Martins Atacado Comercio e Serviços). A partir de entrevistas semiestruturadas com pessoas que atuam como voluntárias no grupo formado pela empresa, a pesquisa buscou responder se os participantes identificam que sua intervenção possibilitou ou não impactos ou mudanças na cultura da empresa, seja por aumento das discussões sobre Diversidade, Equidade & Inclusão, seja pelo maior protagonismo e representatividade de pessoas que se identificam como minorias sociais, ou outras ramificações e fenômenos observados a partir das vivências das pessoas do grupo formado.

**Palavras chave:** Diversidade, Equidade & Inclusão.

## 1. INTRODUÇÃO

As discussões referentes à Diversidade, Equidade e Inclusão e suas vertentes têm sido frequentes na mídia, ambientes educacionais, empresas e demais espaços nos últimos anos. Especificamente no Brasil, é possível identificar de forma muito palpável a desigualdade social enfrentada, principalmente ao compararmos os dados demográficos brasileiros e o público que atualmente obtém acesso para as ferramentas que são valorizadas no mercado de trabalho como formação educacional (fundamental, médio ou superior), ensino de idiomas estrangeiros e formação complementar técnica ou tecnológica. Os movimentos sociais, que historicamente buscaram combater essas desigualdades, encontram no atual cenário de globalização instrumentais como a internet e as redes sociais para apontar e denunciar, em tempo real, situações de preconceito e discriminação, situações essas que ainda são frequentes em todas as esferas sociais em que nos relacionamos. No meio empresarial brasileiro, as discussões a respeito de Diversidade, Equidade & Inclusão se iniciaram na década de 1990, principalmente por empresas com sede norte americana, que já trabalhavam as pautas no país como resultado de legislações criadas na década de 1960 (Fleury, 2000). Três décadas depois, com novas leis e políticas, é possível observar um aumento da representatividade de profissionais pertencentes a grupos sociais marginalizados, porém ainda testemunhamos denúncias e situações públicas de assédio, racismo, homofobia, xenofobia entre outras práticas discriminatórias na mídia em geral. Permeando as discussões sobre Diversidade nas empresas entre Recursos Humanos, Liderança Executiva e Mídia temos a atuação dos chamados “Grupos de Afinidade”. De acordo com Briscoe e Safford (2014), os “Grupos de Afinidade” com foco em Diversidade podem ser definidos como grupos de funcionários (as) que atuam dentro de uma organização e compartilham uma identidade em comum, seja ela definida por aspectos étnico raciais, identidade de gênero, orientação sexual, status de pessoa com deficiência, além de valores ou interesses compartilhados. A escolha deste tema se deu pela proposta da atuação destes coletivos, que podem influenciar o desenvolvimento de ações práticas dentro das instituições em que atuam, promover uma representatividade formal dentro do ambiente e denunciar situações de discriminação. A

criação desse grupo na empresa em questão, tomou de forma mais estruturada ainda, após a presença das pautas de ESG na companhia de forma também mais estruturada e presente em todos os níveis da organização, onde se percebeu a necessidade de criar um grupo para discutir e debater o tema de DE&I, entre os colaboradores.

Desse modo, a pesquisa buscou um espaço de troca de vivências e experiências vividas por pessoas que estão no cerne desta discussão, além de serem as principais pessoas impactadas pelo sucesso ou insucesso das ações promovidas para a inclusão, no desenvolvimento de uma cultura segura para a convivência e realização de seu trabalho. Buscou-se explorar, a partir destas vivências, como sua intervenção em um ambiente considerado até então hegemônico em termos de representatividade pôde ou não promover discussões e impactos na cultura da empresa. A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com três pessoas que atuam ou atuaram recentemente em Grupos de Afinidade de Diversidade, dentre eles coletivos com foco na comunidade LGBTQIAP+, Diversidade Étnico-Racial e Pessoas com Deficiência. Além disso, as pessoas voluntárias compartilharam suas experiências como observadoras do grupo focado na inclusão de Mulheres. As entrevistas foram feitas no formato virtual, a partir de um roteiro semiestruturado pré-estabelecido. Além de mediar a criação e possibilitar a atuação de grupos de afinidade voluntários sobre o tema, a empresa possui posicionamentos públicos relacionados à Diversidade, Equidade e Inclusão e realiza - por parte do time de Recursos Humanos - ações afirmativas para recrutamento e seleção e aplica treinamentos, cartilhas e workshops e até mesmo participação na ABAD por parte do executivo de RH, abordando o tema, para sensibilização sobre DE&I.

## **1.1 OBJETIVO GERAL**

Formar um grupo com vários subgrupos de diversidade na empresa, com o intuito de discutir, propor e disseminar boas práticas na organização, de diversidade e inclusão de todos, e também construindo uma base para que possam também estar em cargos de relevância na empresa.

## **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Implantação de um programa chamado de “DE&I”, fazendo a inclusão e trazendo os diversos grupos para ajudar nas tomadas de decisões, e também trazendo a voz desses grupos dentro da empresa.

Grupo de identidade: grupo, cultura ou comunidade com o qual um indivíduo se identifica ou compartilha algum sentimento de pertença.

Grupo minorizado: grupo de pessoas que têm pouco ou nenhum acesso ao poder social, econômico, político ou religioso.

Não necessariamente é um grupo com menos pessoas, mas, sim, com menos acesso e é por isso que não utilizamos o termo minorias.

Grupo étnico: grupo de pessoas que compartilham a mesma linguagem, cultura, herança, idioma ou religião.

Grupos sub representados: grupo de pessoas ausentes ou com uma baixa presença nos diversos setores da sociedade fruto da dificuldade de acesso ao poder social, econômico, político e religioso.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção serão abordadas as temáticas relevantes para o entendimento deste trabalho e análise de dados. Os tópicos abordados são Diversidade, Equidade e Inclusão.

### **2.1 Políticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas**

Segundo THOMAS e ELY (1996), a Diversidade deve ir além do aumento da presença de pessoas que fazem parte de grupos sociais diferentes, pois essa ação deve ser vista como apenas o primeiro passo.

A Equipe de Research & Market Intelligence da consultoria empresarial Deloitte realizou em 2021 a pesquisa Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações. Nela 215 empresas foram entrevistadas a respeito de suas práticas, estruturas e propósitos relacionados ao tema. O relatório destaca que as empresas avançaram na formação de grupos de afinidade, mas ainda identificam desafios no que diz respeito a desenvolvimento de carreiras, representatividade em cargos de liderança e adoção de indicadores, além da definição de metas de inclusão (DELOITTE, 2021). Ainda sobre a pesquisa, foi identificado que 41% das empresas entrevistadas possuíam indicadores e que 35% têm metas relacionadas a inclusão. Em 23% das organizações as mulheres ocupam mais da metade dos cargos de liderança, mas em 24% dos conselhos pesquisados não há mulheres e por fim, 81% das empresas pesquisadas têm grupos de afinidade para endereçar temas de diversidade.

Além disso, a pesquisa ressalta um importante crescimento na criação de grupos relacionados a pautas étnico raciais e comunidade LGBTQIAP+, em especial no último ano 33%. O estudo

relaciona este crescimento com as demandas trazidas pelos movimentos Black Lives Matter e Pride (DELOITTE, 2021).

Nesse contexto, os “Grupos de Afinidade” se apresentam como uma força em crescimento com potencial de resistência e ressignificação para as relações que ocorrem dentro das corporações, possibilitando não apenas uma representatividade quantitativa, mas também um espaço para que as pessoas que fazem parte de grupos marginalizados pela sociedade possam compartilhar suas experiências, exigir e cobrar direitos, além de expor desigualdades enfrentadas.

## **2.2 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.**

Diversidade, equidade e inclusão (DE&I) é um termo usado para descrever políticas e programas que promovem a representação e participação de diferentes grupos de indivíduos. Diversidade, equidade e inclusão (DE&I) nas empresas garante a inclusão de pessoas de diferentes idades, raças e etnias, habilidades e deficiências gêneros, religiões, culturas e orientações sexuais. No entanto, isso também abrange pessoas com diversas origens, experiências, habilidades e conhecimentos.

### **O que é diversidade?**

Diversidade envolve todas as maneiras pelas quais as pessoas são diferentes. Ou seja, abrange as diferentes características que tornam um grupo ou indivíduo diferente de outro. De forma geral, a diversidade inclui:

Raça e etnia;

Orientação sexual;

Status socioeconômico;

Identidade de gênero;

Religião;

Língua;

Idade;

Estado civil;

Habilidade mental;

Habilidade física;

Pessoas com deficiência.

## **O que é equidade?**

A equidade visa garantir tratamento justo, acesso, igualdade de oportunidades e promoção para todos. Contudo, o faz ao mesmo tempo em que tenta identificar e remover as barreiras que impediram alguns grupos de participar plenamente. Portanto, a equidade promove justiça e imparcialidade nos processos, procedimentos e distribuição de recursos por sistemas ou instituições. Contudo, para lidar com a equidade, as pessoas precisam entender as causas profundas das disparidades de resultados na sociedade.

## **O que é inclusão?**

A inclusão cria uma cultura em que todos se sentem bem-vindos, convidando ativamente todas as pessoas ou grupos a contribuir e participar. Este ambiente inclusivo e acolhedor apoia e acolhe as diferenças e oferece respeito a todos em palavras e ações. Então, um ambiente de trabalho inclusivo é favorável, respeitoso e colaborativo. Afinal, visa fazer com que todos os funcionários participem e contribuam. Ou seja, um ambiente de trabalho inclusivo se esforça para remover todas as barreiras, discriminação e intolerância.

## **3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS**

### **3.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

7

## **4 PROPOSIÇÕES**

### **4.1 A IMPORTÂNCIA DA IMPLANTAÇÃO DO GRUPO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**

A importância da implantação do grupo na empresa, tem como objetivo inicial nas discussões e debates a criação de letramento em diversidade, ou seja, “um exercício diário de reflexão e aprofundamento”, sensibilização dos colaboradores, especialmente os da alta direção e as lideranças, com base no aprendizado e na educação, para uma postura de abertura e assertividade, ampliando a consciência em relação à diversidade, com pessoas de modelos mentais diferentes e que se sintam à vontade no ambiente corporativo.

O letramento tem como conteúdo basal o estudo dos vieses inconscientes, ou seja, os preconceitos intrínsecos aos seres humanos e que se desenvolvem por crenças e experiências

personais, culturais, sociais, entre outras coisas. “Trazê-los para o consciente é o caminho para desconstruir crenças e estereótipos, abrindo a mente para a diversidade”, diz Cris Kerr uma das maiores estudiosas e autoridade neste assunto. E isso vale para qualquer tipo de preconceito. Palavras e expressões que ofendem ou desmentem os minorizados também são pontos de atenção.

**PROMOVER A DIVERSIDADE, A EQUIDADE E A INCLUSÃO É OLHAR PARA AS DIFERENÇAS.**

Além disso, o código de conduta do Martins é norteador dos comportamentos que queremos reforçar, melhorar ou mitigar e, segundo ele, todas as nossas relações devem ser baseadas em respeito, confiança, empatia e profissionalismo. Nesse sentido, acreditamos e asseguramos que cada pessoa seja respeitada, independentemente de sua nacionalidade, diferenças culturais ou ideológicas, gênero, cor ou raça, orientação sexual, estado civil, deficiências, classe social e qualquer outra condição.

Baseado no Código de Conduta, o Martins não tolera qualquer forma de preconceito, discriminação, assédios sexual ou moral, nem práticas abusivas de quaisquer espécies.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A atuação de grupos de afinidade na empresa ainda se apresenta como um experimento e iniciante. Ainda que seu impacto seja claramente identificado na fala das pessoas que atuam, percebe-se também um desgaste emocional e uma grande exposição à gatilhos emocionais das pessoas que estão ali inseridas neste contexto. As três pessoas entrevistadas faziam parte do recorte que os grupos buscavam discutir sobre e representar e, desta forma precisavam se

8

colocar na posição de pessoas multiplicadoras, além é claro de exercerem a função para qual foram realmente contratadas, essas pessoas já possuíam referências bem fortes dentro da empresa, portanto, passaram a ter um papel ainda mais importante como Coautores do grupo de DE&I.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ONU. Organização das Nações Unidas. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2015.

Disponível em < <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em 05 de fevereiro de 2022.

SAWAIA, Bader. (Org). Artimanhas da Exclusão: Análise Psicossocial e Ética da Desigualdade Social. Petrópolis: Vozes, 2004.

SILVA, Tomaz Tadeu da (Org). Identidade e Diferença: A perspectiva dos Estudos Culturais.

Petrópolis: Editora Vozes. 2000 SODRÉ, Muniz. Diversidade e Diferença. Sevilla: Revista Científica de Información y Comunicación, 2006.

SODRÉ, Muniz. Por um conceito de minoria. In: PAIVA, Raquel; BARBALHO, Alexandre.

(Orgs.). Comunicação e cultura das minorias. São Paulo: Paulus, 2005.

THOMAS, David A. e ELY, Robin J. Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. Harvard Business Review: Cross Cultural Management, 1996.

ALMEIDA, Silva. Feminismos Plurais: Racismo Estrutural. São Paulo: Editora Jandaíra, 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Institui o Código Civil. Brasília: Diário Oficial da União, pág. nº 14809. 1991.

BRISCOE, Forrest e SAFFORD, Sean. Employee Affinity Groups: Their evolution from social movements vehicle to employer strategies. Perspectives on Work, 2010.

DELOITTE. Diversidade, equidade e inclusão nas organizações. São Paulo: Equipe de Research & Market Intelligence da Deloitte. 2021.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de

Empresas Brasileiras. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 2000.