

Empresas acreditam que diversidade, equidade e inclusão geram valor, mas só 2 em cada 10 oferecem benefícios específicos, diz relatório.

Estudo da consultoria e auditoria Deloitte mapeia avanços na estrutura e representatividade nos negócios

Por Lara Madeira, Para o Prática ESG — De São Paulo

21/11/2022 07h30 · Atualizado há um ano

A maioria das empresas ouvidas para o relatório Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) nas Organizações 2022 feito pela consultoria e auditoria Deloitte acredita que as práticas de DE&I são uma parte crucial de suas estratégias.

Quase a totalidade (94%) das empresas veem benefícios aos negócios, 94% disseram que elas contribuem para inovação, 93% falaram que geram valor aos negócios, 91% que aumentam a retenção de profissionais e 90% pontuaram ainda que essas práticas melhoram a qualidade da força de trabalho.

LEIA MAIS:

- [A Lei Emprega + Mulheres como ferramenta de ESG nas relações de trabalho](#)
- [RJ: Maioria das pequenas empresas conhece práticas sustentáveis, mas poucas dominam a sigla ESG, aponta Sebrae](#)

O levantamento contou com a participação de 374 empresas, sendo 33% do setor de serviços, 12% do agronegócio, alimentos e bebidas, 10% Tecnologia da Informação e telecomunicações, 9% infraestrutura e construção, 6% atividades financeiras, 6% transporte e logística e 6% petróleo, gás e mineração.

“O objetivo da pesquisa é também um convite para a reflexão sobre o quanto diversidade, equidade e inclusão nas empresas precisam minimamente de planejamento. É necessário que estes temas sejam encarados como pilares de toda a estratégia das organizações. Esse amadurecimento tem sido mostrado no mercado e está refletido na pesquisa”, comenta Angela Castro, líder da estratégia de diversidade ALL IN da Deloitte.

Os dados mostram que existe um grande interesse das organizações pelo tema, mas, quando chegamos na parte prática, só 22% delas oferecem ao menos um benefício específico para a promoção da DE&I a seus profissionais e pouco mais da metade (55%) delas considera essas ações realmente uma prioridade.

Para Castro, as empresas participantes da pesquisa têm clareza sobre os benefícios dessas iniciativas para os negócios, e estão buscando reforçar as suas estruturas formais e voluntárias para endereçar este tema. “O desafio que se coloca agora é levar esta agenda, que hoje ainda está muito concentrada na área de recursos humanos, para a estratégia do negócio, de forma permear as decisões das empresas em suas operações e atividades principais”, diz a executiva.

Nesse sentido, alguns pontos de atenção que o levantamento coloca são:

- A crescente importância dada ao tema, especialmente pelas novas gerações, revela que o desafio de reconfigurar a força de trabalho ao novo contexto e digitalização e virtualização envolve também a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e permita o desenvolvimento de todo o potencial de suas pessoas.
- É preciso aproximar mais a estrutura formal e voluntária de diversidade das altas instâncias de decisão (presidência e conselho) para que as iniciativas sejam mais estratégicas e permeadas por toda a empresa
- A adoção de indicadores e metas de diversidade ainda é realizada por menos da metade das empresas, e pode ser melhor explorada pelas que utilizam, considerando não apenas indicadores numéricos, mas os estratégicos, como desvios salariais, impacto à reputação e retorno sobre o investimento.

Grupos minorizados

O levantamento mostra que há discrepância grande entre os grupos. As mulheres são o grupo minoritário melhor representado em cargos de liderança e conselho: 83% das empresas têm mulheres nessas funções. A participação dos demais grupos subrepresentados, porém, ainda é baixa: 38% têm profissionais mais velhos (acima de 50 anos), 33% de raças e etnias diversas, 28% têm representantes do grupo LGBTQIA+ e 10% têm pessoas com deficiência (PcD).

Isso indica, aponta o estudo, que apesar de as empresas adotarem indicadores de diversidade, elas ainda levam mais em consideração a participação numérica de grupos minorizados do que os aspectos mais estratégicos como desvios salariais, programas de inclusão, impacto à reputação, benefícios, etc.

Nesse contexto, segundo o relatório, a pauta DE&I ganha importância por ser conectada a uma cultura corporativa focada nas diretrizes ESG (sigla para questões ambientais, sociais e de governança corporativa).

Por isso, muitas já têm áreas estruturadas e frentes estabelecidas nas empresas para a promoção dessa agenda: 79% das empresas têm frentes estabelecidas para promoção de ações de DE&I, 62% têm área de DE&I estruturada, 52% têm área dedicada a DE&I e 94% têm frentes estabelecidas pela área.

Portanto, as corporações que querem atrair investidores já entenderam que precisam trabalhar nas suas frentes de inclusão, construir um ambiente seguro para diferentes grupos, equiparar salários, etc. O problema é colocar isso para funcionar. Entre os desafios que esses grupos de trabalho enfrentam para a condução de iniciativas de DE&I estão: 42% um ambiente de negócios conservador, 41% resistência interna/cultura organizacional, 39% pouco orçamento para promoção de ações e 33% baixa adesão das lideranças.

“As empresas de menor porte, por terem flexibilidade e agilidade em sua estrutura, se mostraram com uma maior representatividade de pessoas de quadros diversos na liderança executiva e no conselho de administração, e colocaram a questão do orçamento como o principal desafio para a condução de iniciativas de DE&I”, comenta Castro. As grandes organizações, onde há uma estrutura de diversidade

mais robusta, o principal entrave, segundo a executiva, para a realização dessas ações é a resistência cultural, que se expressa em uma participação um pouco menor em cargos de alta gestão e conselho.

Jornada à frente

Em um cenário em que os funcionários buscam por qualidade de vida, a adoção de práticas inclusivas ganha maior importância na atração e retenção de talentos. Porém, ainda existe muito espaço para crescer nas etapas de desenvolvimento de carreira nas organizações.

Mesmo que mais de 81% das empresas adotem pelo menos uma iniciativa de governança e 81% promovam pelo menos uma ação de DE&I durante a jornada de seus profissionais, menos da metade delas (47%), têm parcerias estabelecidas para desenvolver essas ações.

Liderança

A liderança, diz, é foco de muitas ações de diversidade conduzidas, tais como treinamentos e sensibilizações, e são entendidas como chave para a disseminação as práticas nas empresas. Além disso, houve um aumento da representatividade na liderança das frentes voluntárias de inclusão, especialmente nos pilares de LGBT+, pessoas com deficiência e geracional (+ de 50 anos).

Isso revela não apenas um crescimento da participação dessas pessoas, mas um contexto de maior segurança e acolhimento para a aceitação desses grupos no ambiente de trabalho. Para um maior engajamento e comprometimento da liderança com o tema, um caminho é ampliar o número de empresas que consideram metas de DE&I na remuneração de executivas e executivos.

“É preciso acelerar esse processo, para acompanhar a rápida evolução desse debate na sociedade”, comenta Castro. “Quanto mais a diversidade estiver incorporada nos quadros e nas atividades da organização, mais organicamente ela poderá fazer frente a essas mudanças e, indo além, a organização poderá se posicionar como um agente da transformação para uma sociedade mais diversa e plural”, finaliza.



Angela Castro — Foto: Divulgação

< Mais recente

Próxima >

Agora o Valor Econômico está no WhatsApp!Siga nosso canal e receba as notícias mais importantes do dia! [CONHECER](#) >

Mais do Valor Econômico



Governo avalia buscar apoio de governadores para tentar barrar PEC do Quinquênio

19/04/2024, 19:13 — Em Política



Embraer entrega 25 jatos no primeiro trimestre, alta de 67%

Do volume total, 18 jatos são executivos, representando o melhor primeiro trimestre da unidade em 8 anos

19/04/2024, 19:11 — Em Empresas



Campos Neto volta a dizer que núcleo da inflação segue mais alto do que no passado

Preocupações das autoridades monetárias globais estão sobre "o que acontece na alimentação e na energia a partir daqui, e também sobre o que acontece com os preços dos serviços", diz presidente do BC

19/04/2024, 19:11 — Em Finanças



Bitcoin sobe, mas não apaga queda de 3,9% na semana do halving

Criptomoedas sofreram com as sinalizações de que um corte de juros nos EUA vai demorar mais do que se esperava

19/04/2024, 18:59 — Em Criptomoedas



Honda vai investir R\$ 4,2 bilhões em fábrica no Brasil e prepara novo modelo

Segundo o vice-presidente comercial da Honda Automóveis, Roberto Akiyama, investimento inclui híbrido flex

19/04/2024, 18:53 — Em Empresas



Lira indica substituto para primo demitido do Incra de Alagoas

Ministro do Desenvolvimento Agrário diz que nomeará aliado do presidente da Câmara

19/04/2024, 18:35 — Em Política

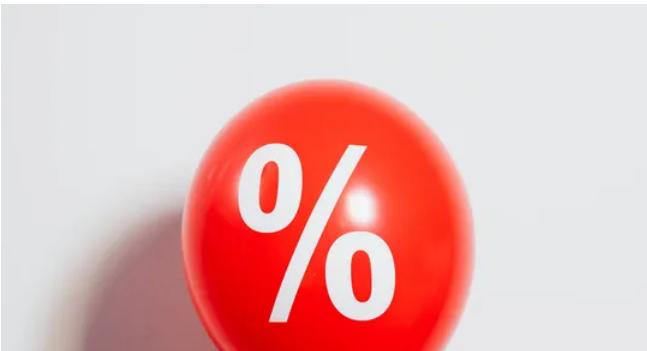


AO VIVO

Dólar fecha abaixo de R\$ 5,20 e Ibovespa sobe com Petrobras e melhora do humor local

Moeda americana, no entanto, avança 1,53% na semana e bolsa cai 0,65% no período

19/04/2024, 18:32 — Em Finanças



Juros futuros recuam com dividendos da Petrobras e conflito no Oriente Médio no radar

A taxa do DI para janeiro de 2025 foi de 10,425% do ajuste anterior para 10,355% e a do DI para janeiro de 2029 cedeu de 11,405% para 11,225%

19/04/2024, 18:28 — Em Finanças

[VEJA MAIS](#)

SIGA



EDIÇÕES | GLOBO CONDÉ NAST



Valor

Edição impressa

Valor PRO

Valor RI

Valor International

Revistas e Anuários

O Globo

Extra

Autoesporte

BHFM

Casa e Jardim

Seminários

Casa Vogue

Valor 360

CBN

Pipeline

Valor Investe

Valor Pro

Crescer

Monet

Época Negócios

Quem

Galileu

PEGN

Glamour

Rádio Globo

Globo Rural

TechTudo

GQ

Um Só Planeta

Marie Claire

Vida de Bicho

Vogue

QUEM SOMOS

FALE CONOSCO

TERMOS E CONDIÇÕES

TRABALHE CONOSCO

POLÍTICA DE PRIVACIDADE

PRINCÍPIOS EDITORIAIS

ANUNCIE

MINHA EDITORA

© 1996 - 2023. Todos direitos reservados a Editora Globo S/A. Este material não pode ser publicado, transmitido por broadcast, reescrito ou redistribuído sem autorização.