



INOVAÇÃO

A importância da diversidade para a inovação e novos negócios

BY REDAÇÃO THE BAKERY



Sem diversidade não há inovação.

Podemos até entender, ao pé da letra, que é possível sim inovar sem que um time diverso faça parte de todo o processo. Porém, essa **inovação** pode ser limitada, feita dentro de uma bolha.

O exercício para entendermos essa questão é bem simples: **imagine um novo cosmético** desenvolvido para o público feminino no Brasil. Por trás do desenvolvimento desse produto só há cabeças pensantes de **pessoas cis brancas e**

heteros. Você realmente acredita que essa criação **atenderá toda a pluralidade de pessoas** existentes em nosso país?

A provocação é para mostrar que, para esse cosmético alcançar as **mulheres negras, trans e indígenas, a população LGBTQIAP+ e outros públicos consumidores**, é essencial ter uma equipe criativa diversa envolvida. Ou seja, com múltiplas perspectivas e opiniões, a equipe pode chegar a soluções inovadoras e garantir resultados surpreendentes.

A mesma situação serve no momento de divulgar esse novo produto no mercado. Afinal, a comunicação a ser feita para a região Sul do país, por exemplo, não deve ser a mesma do que para o Norte. O mesmo vale para quem vive no centro de uma grande cidade em comparação com quem vive na periferia, e assim por diante.

Você consegue ver a relevância para uma empresa em ter colaboradores de todos os gêneros, regiões do país, classes sociais, formações, culturas, religiões e faixas etárias?

Em resumo, se uma corporação, independente do setor em que atua, não for capaz de compreender as dores da população como um todo, ficará limitada no momento de criar soluções inovadoras e disruptivas.

- Leia nosso artigo **Os desafios e a importância do empreendedorismo feminino no Brasil.**

Diversidade, inovação e negócios

O tema deste artigo foi amplamente discutido em um meetup realizado no The Bakery Office com o painalista convidado **Daniel Sousa**, Coordenador de Diversidade, Equidade e Inclusão na Natura &Co.

Daniel foi enfático ao dizer que a **atenção com a diversidade no mundo corporativo** não é mais somente uma questão de RH, ou apenas para dizer ao mercado que a organização está preocupada com a agenda. Não se trata apenas de uma preferência, mas sim de uma necessidade real para que a empresa esteja preparada para incorporar a diversidade em suas equipes, a fim de garantir o sucesso de seu core business como um todo.



Daniel Sousa

Coordenador de
Diversidade, Equidade e
Inclusão na Natura &Co

“Estamos falando de diversidade, de inovação e de negócios. Não são coisas separadas, não é uma responsabilidade do RH. Falamos de pessoas, de consumo, de impacto.”



O coordenador também compartilhou que a **Natura**, apesar de ser referência nessa jornada, **continua aprendendo e construindo** um ambiente interno mais diverso.

Ao fazer um levantamento de quem são as revendedoras da marca, a multinacional brasileira concluiu que sua maioria é de mulheres negras. Dessa forma, se não houver uma representatividade dentro da própria organização, não há como atender essas pessoas de maneira assertiva.



Daniel Sousa

Coordenador de
Diversidade, Equidade e
Inclusão na Natura &Co

“A pauta de diversidade surge nesse contexto de causas, de pessoas, de cuidado que é super importante, só que isso tem que estar conectado com o negócio. Para a Natura, diversidade está no DNA do negócio.”



Por que diversidade importa aos negócios?

O relatório **Diversidade Importa: América Latina**, realizado pela **Mckinsey**, trouxe um conjunto de dados de cerca de 700 empresas de capital aberto abrangendo todas as principais indústrias sediadas no Brasil, Chile, Peru, Argentina, Colômbia e Panamá. Esse é o primeiro estudo dessa natureza na região.

Os números comprovam que os funcionários de empresas que adotam a **diversidade** relatam níveis muito mais altos de inovação e colaboração do que seus pares de outras organizações.

Esses funcionários têm probabilidade:

152%

maior de afirmar que podem propor novas ideias e tentar novas formas de fazer as coisas.

77%

maior de concordar que a organização aplica ideias externas para melhorar sua performance.

76%

maior de afirmar que a organização faz uso do feedback de clientes para melhor atender seus clientes.

72%

maior de reportar que a organização melhora consistentemente sua forma de fazer as coisas.

62%

maior de afirmar que colaboram compartilhando ideias e melhores práticas.

Fonte: Mckinsey - Diversidade Importa: América Latina

Mas como fazer com que essa agenda seja verdadeiramente parte da cultura de uma corporação?

Nesse contexto, Daniel trouxe três ações que precisam ser incorporadas nas organizações. Vejamos:

Comprometimento da liderança

Não são apenas os colaboradores que devem abraçar a **diversidade** dentro de uma empresa. Esse movimento tem que ser **defendido pelos C-levels** com a mesma convicção, algo diretamente ligado à hierarquia mesmo. Projetos de áreas isoladas que não envolvam diretores, e que possam não gerar uma troca e/ou um debate sobre o tema, tendem a **não refletir o resultado esperado**.

Por isso, o estudo da **Mckinsey** diz que os líderes de empresas percebidas como comprometidas com a diversidade parecem ser donas de uma agenda de inovação mais sólida. Nelas, os funcionários demonstraram ter **54% mais probabilidade** de sentir que seus líderes moldam os valores de sua organização.

Representatividade

De uns anos para cá, notamos um grande avanço nessa pauta, entretanto, estamos longe do ideal.

De acordo com **Daniel**, o próprio **grupo Natura &Co**, que é conhecido por já ter avançado nesse aspecto, possui ainda um longo caminho a percorrer em sua agenda de compromissos que vai até 2030 e que envolve representatividade de gênero, de raça e de PcD (inclusão).

Equidade

A equidade traz a necessidade da aceleração, da justiça, em que pessoas diversas precisam ser tratadas de maneira equivalente dentro de uma corporação. **Nosso painalista definiu isso muito bem quando citou exemplos clássicos que envolvem questões salariais e de oportunidades:**



Daniel Sousa

Coordenador de
Diversidade, Equidade e
Inclusão na Natura &Co

“Não adianta contratar mulheres e pagar menos para elas fazerem as mesmas coisas que os homens fazem, ou trazer pessoas negras e deficientes e não desenvolver suas carreiras.”



Time diverso e motivação

Quer outra ótima notícia apurada pela Mckinsey?

Então saiba que, além dos pontos fortes de inovação e liderança das empresas comprometidas com a **diversidade**, existe uma grande tendência delas se destacarem na **motivação**.

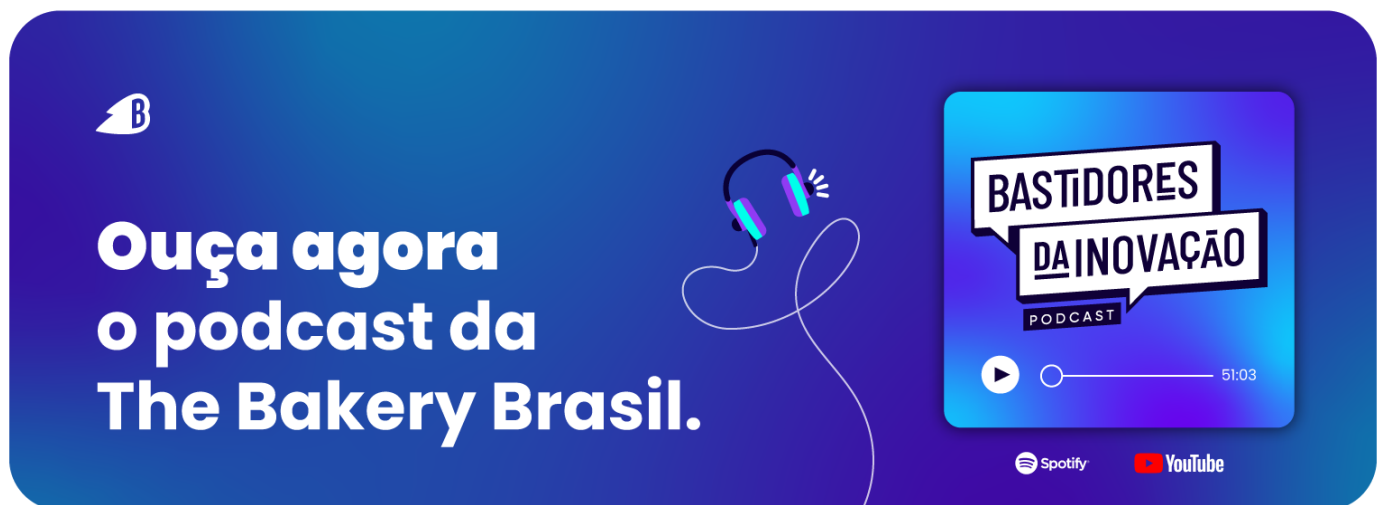
Em termos gerais, empresas que adotam a diversidade têm probabilidade até uma vez e meia maior de ter funcionários mais felizes em todas as funções e níveis da organização. Isso inclui desde estagiários até gerentes e executivos C-level.

O estudo aponta que **63% dos funcionários estão felizes** com o trabalho dentro destas companhias. Eles também demonstram o desejo de permanecer mais tempo na empresa e alcançar cargos mais altos. Por outro lado, o índice de felicidade cai para 31% nas organizações que não são percebidas como comprometidas com a diversidade.

Aqui na **The Bakery** temos um compromisso de aumentar cada vez mais a diversidade do nosso time, que já é uma realidade. A valorização e o respeito com relação à diversidade de raça, gênero, idade e sexualidade apontada pelos próprios Bakers ajudaram a empresa na conquista do selo **Great Place to Work**.

Além disso, atualmente, **50% dos nossos Bakers são mulheres, que ocupam 55% dos cargos de liderança**, com a adoção da **igualdade salarial entre gêneros**.

- **Ouça em breve um podcast especial sobre esse tema gravado com Daniel Sousa em nosso estúdio no The Bakery Office. Enquanto isso, aproveite para conhecer os demais episódios.**



B

Ouça agora o podcast da The Bakery Brasil.

BASTIDORES DA INOVAÇÃO
PODCAST

51:03

Spotify YouTube

COMPARTILHAR



REDAÇÃO THE BAKERY

Somos especialistas em ajudar corporações a obterem resultados com inovação através de soluções customizadas, que englobam desde o desenho da estratégia até metodologias de Inovação, Corporate Venture Building e Corporate Venture Capital.

