

## Como a Diversidade, Equidade e Inclusão podem mudar a sociedade

Patricia Punder, Advogada e CEO da Punder Advogados Thiago da Silva Lopes Pena- Líder e embaixador de Diversidade, Equidade e Inclusão na Otis Elevadores e Prof.º convidado na Lec News em DE&I.

As iniciativas de diversidade, equidade e inclusão são importantes e refletem direto na sociedade. Quando existe um ambiente acolhedor e inclusivo em um país, onde os cidadãos desfrutam de oportunidades equalitárias, seja através de educação pública de qualidade, cuidados com a saúde adequados, acesso a moradias e saneamento básico em condições satisfatórias, alimentação saudável e sem a sensação de viver com medo da polícia ou das milícias, o país possibilita que todos, independentemente de sua raça/etnia, orientação sexual ou religiosa, possam chegar à uma posição de destaque na sociedade e até, em certas situações, em posições executivas nas empresas.

Infelizmente, não tem sido essa a realidade no Brasil. Temos que mudar a forma de pensar. A diversidade somos nós! Ou seja, milhões de pessoas diferentes habitando nosso território nacional e cada uma do seu jeito, com suas crenças, times, valores, princípios, orientações sexuais, religiões, interesses econômicos, níveis sociais, profissões, trajetórias e afins. Nenhuma história se repete, cada um é um universo dentro da sua realidade e essa é a diversidade, a nossa diferença interna ou externa, visíveis ou não, notáveis ou discretas. Todos somos seres humanos distintos e únicos.

Imagine se uma pessoa afrodescendente, oriunda de uma escola pública e família de baixa renda, consiga chegar à uma alta posição executiva em uma empresa? Os reflexos disso na sociedade são extremamente importantes. Estamos diante de uma mensagem de que "é possível" ou uma dose reforçada de esperança nos sonhos de muitas pessoas. Portanto, não basta falar em diversidade, precisamos tê-la na prática diária. Quando você se interessa pelos temas de diversidade, equidade e inclusão é natural que você fique mais sensível e observador, principalmente se você atua no ambiente corporativo, pois o mesmo carece de informação em respeito à diversidade e às diferenças. Todos os dias, as e empresas perdem talentos importantes para o negócio, devido ao preconceito ou por não se sentirem em um ambiente seguro e acolhedor. Falta a sensação de pertencimento, empatia e de importância/reconhecimento.

Dar início ao primeiro programa de Diversidade e Inclusão é um grande desafio, principalmente pelo fato de muitas empresas terem uma mentalidade conservadora. Apesar de terem um discurso sobre estes temas, não praticam as atitudes necessárias e, muitas vezes, existe o preconceito ou racismo disfarçado ou enrustido. Portanto, um dos primeiros passos para iniciar um programa de diversidade e inclusão deve ser a conscientização de todos em relação aos temas. Literalmente descontruir estereótipos e rótulos existentes, abrir-se para o diferente e dar voz, vez e visibilidade.



Falar sobre diversidade, equidade e inclusão é um desafio gigante, a alta gestão precisa estar junto com as iniciativas internas, entender o potencial que a diversidade tem para o negócio, estudos apontam que as empresas com práticas de DE&I obtém resultados cada vez mais diferentes se destacando de seus concorrentes e stakeholders, dar oportunidade para que talentos diferentes dos tradicionais é um ótimo investimento para o negócio.

Quantos casos temos visto na mídia de racismo, pessoas negras morrendo asfixiadas por funcionários despreparados no estacionamento da empresa... alarmes instalados em lojas para sinalizar que pessoas "suspeitas" adentraram às lojas, entre outros casos não tão distantes. São danos seríssimos para imagem destas empresas. Retaliações tem ocorrido, as mídias sociais não perdoam e os consumidores deixam de comprar produtos destas empresas. Então, um abalo a imagem ou reputação pode até ser fatal para os negócios

Agora, pensem nos programas que podem dar oportunidades para egressos (pessoas que passaram pelo sistema carcerário), ou seja, abrir oportunidades sem retaliações, sem preconceitos e discriminações, enxergando ali apenas o ser humano sendo reinserido na sociedade, com direitos e deveres iguais aos demais. Nota-se que, não estou falando sobre seus crimes ademais, estou falando sobre a pessoa que busca mudança de vida, mas tem consigo um antecedente criminal carimbado pelos próximos anos.

Empresas que possibilitam que pessoas em processo de reinserção à sociedade tenham oportunidades, não desenvolvem apenas práticas internas, mas refletem direto na sociedade e cumprem um grande papel social. Ademais demostram empatia para a sociedade e isso influencia diretamente a decisão de compras ou investimentos nestas empresas.

Podemos relembrar também sobre a inclusão da comunidade LGBT+, o grupo gay da Bahia fez um estudo onde aponta que aproximadamente 93% das pessoas Trans vivem às margens da prostituição, pelos mais diversos motivos, em sua maioria encontramos a falta de oportunidade, LGBTfobia, consequências de uma juventude marcada por violência (física e psicológica), opressão, ameaças, exclusão e as dificuldades de uma conclusão dos núcleos escolares (fundamental/ médio e superior).

Sabemos que o Brasil é o país que mais mata LGBT's no mundo e só deixaremos este ranking alarmante, após termos a nossa sociedade consciente, respeitosa, inclusiva e longe de discriminação e preconceito. Infelizmente, ainda temos um ambiente de racismo e preconceito sistêmico e endêmico no Brasil. As empresas precisam atuar como exemplo para a sociedade para que esta mentalidade ultrapassada e desumana mude o mais rápido possível.

O nosso trabalho dentro das organizações terá reflexos diretos em nossa sociedade, isso é inevitável, afinal a empresa é composta por uma fatia de nossa sociedade. As empresas possuem cada vez mais responsabilidade em relação aos referidos temas e devem atuar de forma bastante assertiva para cada vez mais ter a inclusão e diversidade não apenas como valores em um quadro na parede, mas viverem os mesmos diariamente através de suas atitudes. Como diz o ditado popular: "não basta apenas convidar para a festa, tem que chamar para dançar também".

Patricia Punder, advogada é compliance officer com experiência internacional. Professora de Compliance no pós-MBA da USFSCAR e LEC – Legal Ethics and Compliance (SP). Uma das autoras do "Manual de Compliance", lançado pela LEC em 2019 e Compliance – além do Manual 2020.

Com sólida experiência no Brasil e na América Latina, Patricia tem expertise na implementação de Programas de Governança e Compliance, LGPD, ESG, treinamentos; análise estratégica de avaliação e gestão de riscos, gestão na condução de crises de reputação corporativa e investigações envolvendo o DOJ (Department of Justice), SEC (Securities and Exchange Comission), AGU, CADE e TCU (Brasil).

Thiago Pena – Líder e embaixador de Diversidade, Equidade e Inclusão na Otis Elevadores e Prof.º

convidado na Lec News em DE&I.

comunicação