

O preconceito "velado" é o grande empecilho no sucesso dos programas de diversidade e inclusão das empresas no Brasil

Dra. Patricia Punder, advogada e CEO da Punder Advogados

Promover a diversidade e a inclusão dentro das empresas é muito mais que contratar algumas mulheres ou pessoas com deficiência para preencher cotas. Diversidade e inclusão é um tema sobre as pessoas, suas vivências e individualidades que as fazem ser quem são e as tornam únicas. Significa popularmente em "não somente convidar o ser humano para a festa, mas também para dançar na mesma".

Infelizmente, no Brasil se fala muito em implementar programas de diversidade e inclusão, inclusive com a elaboração de política específica para este tema. Contudo, na prática, se transforma em um texto vazio, pois ainda existe o preconceito, mesmo que "velado", em todos os níveis corporativos. Quando este preconceito "velado" vêm da Alta Direção temos um grave problema na estrutura de governança da empresa.

Promover a diversidade nas organizações pode ser um processo extremamente desafiador e que requer uma cultura organizacional saudável e madura. Analisem o exemplo da lei de cotas de inclusão de PDCs no Brasil. A grande maioria das empresas no Brasil não conseguem cumprir as cotas definidas, pelo simples fato de somente contratarem para atendimento de um requisito legal, sem se preocupar com o desenvolvimento do(a) colaborador(a). Motivo pelo qual a rotatividade neste segmento realmente é muito alta, pois as pessoas ficam cansadas de permanecerem literalmente "encostadas" por anos em uma posição por não existir um plano de carreira ou de ascensão para este profissional.

Quando uma empresa resolve implementar um programa de diversidade/ inclusão, significa que a mesma deverá mudar a forma como a empresa se comunica e sua estrutura física. Isso porque, para incluir cadeirantes no seu time de colaboradores, por exemplo, é essencial contar com um ambiente adaptado e propício para a movimentação desses profissionais dentro da organização.

Para promover a aceitação sem diminuir a satisfação da equipe com a empresa, é importante ponderar sobre:

- *A clareza do propósito de cada uma das mudanças implementadas antes mesmo de colocá-las em prática.*
- *Colher feedback dos colaboradores sobre as principais dificuldades que eles podem ter em relação a essas transformações*
- *Investir em estratégias para que o ambiente da empresa se torne favorável ao trabalho de toda a equipe.*
- *Mudar a forma como os seus colaboradores se comunicam na empresa. Como é a comunicação da empresa com os colaboradores no ambiente interno? Que tipo de informação vem sendo transmitida nas redes sociais da empresa? Qual linguagem seu negócio usa para se comunicar com os seus clientes.*

A linguagem pode ser uma grande aliada da gestão da diversidade e inclusão nas organizações — ou a principal vilã. Portanto, se você quer deixar o seu negócio mais inclusivo e aberto, é importante rever o discurso dentro e fora da empresa. Combata também qualquer tipo de piada ou conteúdo machista, racista ou que contenha outros tipos de discriminação entre os seus colaboradores, não importa qual a posição hierárquica que ocupam na empresa.

Realmente é essencial que a empresa transmita com transparência a mensagem que racismo, homofobia e transfobia são crimes que podem levar a demissão do colaborador, além de serem objeto de comunicação às autoridades competentes para apuração e eventuais sanções administrativas, cíveis e criminais.

Outro ponto importante para as empresas deve ser em relação como são avaliados os formatos de divulgação de vagas em processos seletivos e identificar problemas nesse aspecto. Com relação as propagandas ou conteúdos divulgados para clientes ou sociedade em geral é fundamenta realizar uma avaliação prévia nos mesmos, com o objetivo de combater a tendência de colocar apenas homens ou pessoas brancas nestes tipos de publicações.

Assim, quando as empresas incentivam e aplicam esse tema, elas geram transformação em sua cultura organizacional. A diversidade e inclusão corporativa simbolizam a responsabilidade social da empresa em criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, onde cada colaborador tem acesso às mesmas oportunidades, espaço e respeito. Além disso, esses temas são cada vez mais importantes para atrair e reter talentos, incorporando também uma estratégia ampla de "employee experience".

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 Commission), AGU, CADE e TCU (Brasil).

