



*DIVERSIDADE E
INCLUSÃO*

DIVERSIDADE CULTURAL - EMPRESAS



DIVERSIDADE CULTURAL - EMPRESAS

- *O que é diversidade cultural?*
- *A importância da diversidade cultural no mundo atual?*
- *Diversidade cultural nas empresas?*
- *Tipos de diversidade cultural nas empresas*
- *Choque cultural*
- *Quais são os benefícios da diversidade cultural ?*
- *Implementando diversidade cultural*
- *5 dicas para implementar a diversidade cultural na empresa*
- *Empresas mais conhecidas na diversidade e inclusão*
- *Vídeos referencias*

O QUE É DIVERSIDADE CULTURAL?

A cultura é o que nos molda, é a razão pela qual temos certas crenças, influencia o nosso comportamento e é o que nos dá nossa identidade. A diversidade cultural é a representação de diferentes grupos culturais e étnicos na sociedade.

A diversidade cultural é um conceito que compreende os diversos aspectos únicos em diferentes culturas. Esse conceito abarca a nossa linguagem, culinária, crenças, vestuário, nossos núcleos familiares, nossa política, e todas as outras características de um grupo de indivíduos que dividem certo território.

A criação deste conceito parte da compreensão dos processos de diversificação entre as culturas observadas em variados lugares do globo e a multiplicidade cultural que constituem a identidade cultural dos indivíduos.



A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE CULTURAL NO MUNDO ATUAL

A diversidade cultural é importante, num primeiro momento, para nos ajudar a compreender indivíduos com costumes diferentes dos nossos e celebrar aqueles que contribuem para o enriquecimento cultural da sociedade.

Com o reconhecimento desta diversidade, conseguiremos construir dinâmicas mais inclusivas que estimulem a tolerância entre os indivíduos, aceleradas pelo avanços tecnológicos e pela globalização.

Um dos pontos que solidifica a importância da diversidade cultural é que em 2001, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) criou a Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, reiterada pelos 185 estados-membros.



DIVERSIDADE CULTURAL NAS EMPRESAS

Ao longo dos últimos anos, pesquisas indicaram que contar com profissionais de diferentes origens, gerações, etnias e orientações sexuais, entre outros grupos diversos, pode contribuir para aumentar a lucratividade de uma empresa.

E mais: essa relação entre diversidade em equipes executivas e desempenho financeiro está mais forte com o tempo. É o que mostra o relatório **Diversity Wins**, publicado em 2020 pela McKinsey.

Os dados coletados em 2019 apontaram que empresas com diversidade de gênero nas equipes executivas são 25% mais propensas a lucrar acima da média. Um avanço no comparativo às edições anteriores, que já apontavam vantagem de 15% para empresas com times diversos em 2014 e 21% em 2017.

Quando se olha para a diversidade étnica e cultural, o ganho é ainda mais expressivo: em 2019, as mais diversas tiveram lucratividade 36% superior às menos diversas.



DIVERSIDADE CULTURAL NAS EMPRESAS

Até pouco tempo, muitas empresas se destacavam ao divulgar projetos sociais realizados para grupos e comunidades externas. Porém, com a globalização e a experiência do cliente preocupado cada vez mais com o posicionamento social e ambiental das marcas, as demandas evoluíram.

A sociedade tem se mostrado cada vez mais aberta a discussões, direitos e deveres quanto à diversidade. Isto em todos os aspectos, idade, nacionalidade, posição social, raça, orientação sexual e afins. As empresas acompanham este movimento propiciando espaços para times de trabalho cada vez mais diversos.

A diversidade cultural nas empresas, portanto, fala exatamente do grupo de pessoas que apresentam diferenças. Elas podem ser culturais, sociais, de gênero, entre outras características gerais já exemplificadas. Ainda entram questões religiosas, PCDs e muitos outros pontos relevantes.



TIPOS DE DIVERSIDADE CULTURAL NAS EMPRESAS

Para compreender melhor o que é a diversidade cultural, você precisa começar com um resumo dos diferentes tipos de diversidade reconhecida no local de trabalho. Todos nós somos definidos por características que vão além das formas básicas de captação de RH.

Poderíamos escrever uma lista eterna com todos os tipos de diversidade cultural, tendo em mente essa teoria. Em termos de RH, existem alguns tipos principais de características de diversidade a serem lembradas



TIPOS DE DIVERSIDADE CULTURAL NAS EMPRESAS

Gênero - as mulheres constituem uma porcentagem da força de trabalho maior do que nunca. Mas ainda existe uma lacuna em termos de remuneração justa e da porcentagem de mulheres em cargos de liderança.

Raça e etnia - à medida que as identidades étnicas e raciais evoluem, as formas padronizadas com grupos étnicos não atingem o alvo. Ao abrir a conversa com funcionários e candidatos sobre raça e etnia, isso representa um passo no sentido de melhorar a diversidade cultural.

LGBT - a comunidade LGBT inclui uma gama complexa de pessoas em termos de origens, experiências e desafios. Para trabalhar no sentido de eliminar a discriminação, é preciso dar atenção cuidadosa a uma estratégia como empregador LGBT.

Idade - tanto os trabalhadores mais jovens quanto os mais velhos podem ser discriminados em termos de preconceitos. Através de medidas como a abertura de estágios para todas as idades e o fornecimento de programas de tutoria entre gerações, esses preconceitos podem ser resolvidos.



TIPOS DE DIVERSIDADE CULTURAL NAS EMPRESAS

Funcionários com deficiências - as deficiências podem cobrir muitas diferenças, desde a capacidade de formar relações sociais até deficiências físicas. Parte disso pode ser ajudado com um programa de neurodiversidade, bem como com a luta contra as percepções negativas.

Saúde mental - o enfoque na saúde mental juntamente com o apoio ao bem-estar no local de trabalho pode combater uma variedade de questões, desde absenteísmo até problemas de comportamento.

Neurodiversidade - reconhecer e proporcionar um ambiente de apoio para aqueles com diferenças neurológicas que incluem dislexia, autismo e Tourette's ajuda as organizações a celebrar as diferenças e os benefícios que elas podem oferecer em tipos de trabalho bem combinados.

Estilo de pensamento - personalidades e estilos de pensamento diferentes podem aumentar a criatividade se o indivíduo e o papel forem bem combinados. Em contrapartida, pode causar estresse se não for compatível.



CHOQUE CULTURAL

O choque cultural em uma empresa pode ter várias consequências, tanto positivas quanto negativas, dependendo de como é gerenciado e da natureza da cultura organizacional.

Aqui estão algumas das principais consequências:

- **Desconforto e Dissonância:** Quando os funcionários são confrontados com valores, crenças ou comportamentos diferentes dos seus, isso pode levar a sentimentos de desconforto e dissonância.
- **Baixa Produtividade:** Se o choque cultural não for resolvido adequadamente, pode levar a uma queda na produtividade, pois os funcionários podem se sentir desmotivados ou incapazes de se adaptar ao ambiente de trabalho.
- **Conflitos Interpessoais:** O choque cultural pode resultar em conflitos interpessoais entre colegas de trabalho que têm diferentes perspectivas e maneiras de fazer as coisas.
- **Maior Rotatividade:** Se os funcionários não se sentirem confortáveis ou não se adaptarem à cultura da empresa, é mais provável que busquem oportunidades em outras organizações, levando a uma maior rotatividade de pessoal.
- **Criação de Novas Ideias e Inovação:** Por outro lado, o choque cultural também pode ser uma fonte de criatividade e inovação, pois diferentes perspectivas e abordagens podem levar a novas ideias e maneiras de resolver problemas.
- **Enriquecimento Cultural:** A exposição a diferentes culturas pode enriquecer a cultura organizacional, promovendo a diversidade e a inclusão.
- **Aprendizado e Desenvolvimento:** Lidar com o choque cultural pode ser uma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento pessoal e profissional para os funcionários, ajudando-os a desenvolver habilidades de comunicação intercultural e adaptabilidade.
- **Maior Consciência Global:** Uma empresa que enfrenta o choque cultural pode se tornar mais consciente das diferenças culturais em um contexto global, o que pode ser benéfico para suas operações internacionais.

DESAFIOS DA DIVERSIDADE CULTURAL

Mesmo com todos os pontos positivos encontrados quando vivemos em uma sociedade culturalmente diversa, alguns desafios, resultado desta pluralidade, tendem a surgir em decorrência do convívio.

Ter receio daquilo que é estranho é uma reação natural ao ser humano, no entanto, não podemos deixar que essa estranheza, aos nossos olhos, virem motivo para mudança de tratamento e revogações de direitos fundamentais ligadas a expressão intelectual e manifestação de nossos costumes.

Enxergar o outro como um ser inferior, em decorrência das diferenças culturais, e, a partir disso, começar a tratá-lo de maneira desigual, é um dos principais desafios da diversidade cultural. No entanto, na diferença que pode ser um desafio, está a chave para o enfrentamento dessas questões a partir da conscientização e do conhecimento sobre a cultura do outro.

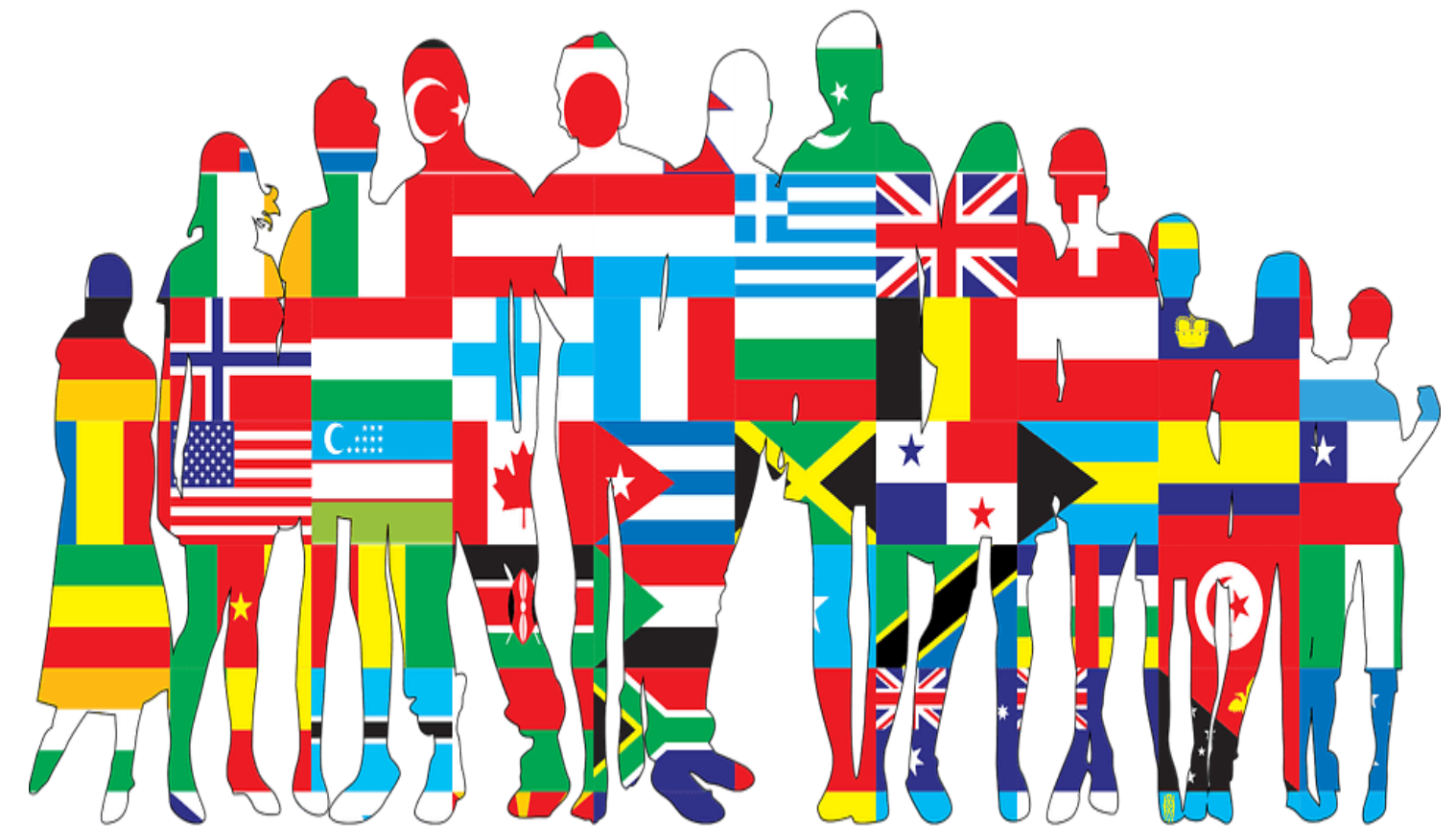


QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE CULTURAL?

Existem diversos estudos que mostram o quanto a diversidade cultural nas empresas influencia no seu sucesso. Podemos citar, por exemplo, que times com raças diversas têm desempenho 35% maior se comparados aos com raça única.

Outros dados mostram que a igualdade de gênero em equipes resulta em um aumento de 41% nos lucros da organização em questão.

Mas afinal, quais os benefícios? Confira alguns deles abaixo:



QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE CULTURAL?

Criatividade

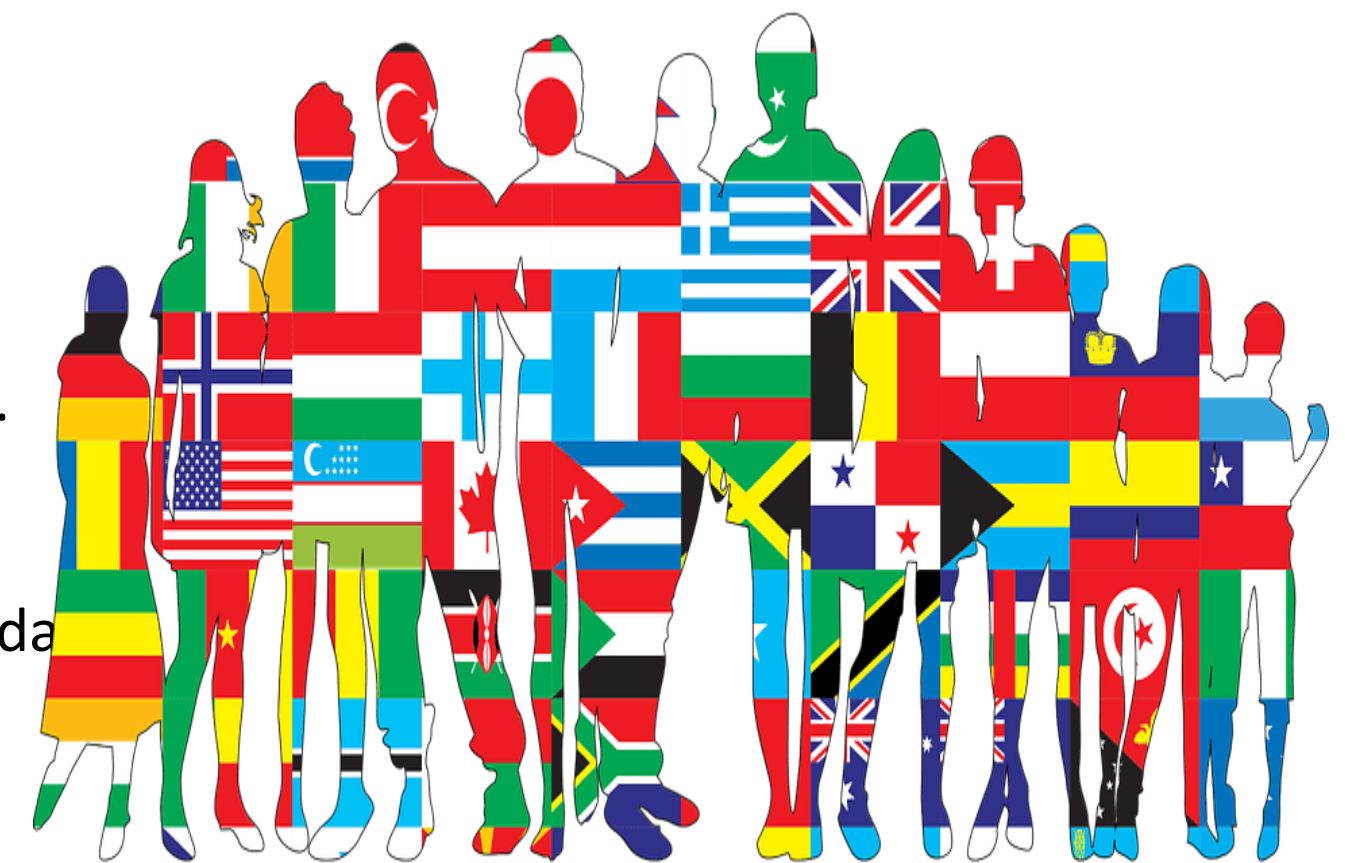
Ao reunir opiniões de pessoas de diferentes grupos sociais, há troca de experiências e abertura para novas ideias e perspectivas. Portanto, o trabalho colaborativo acaba resultando em novas oportunidades de integração de opinião para a construção de projetos ainda mais criativos.

Motivação e resultados

Com o reconhecimento e a oportunidade de ocupar espaços no time com respeito, há aumento de produtividade e motivação. Com isso, os resultados são construídos de forma integrada e garantem uma ascensão nos projetos, na otimização de tempo e na receita final.

Cultura organizacional

Se atentar à diversidade cultural nas empresas reforça uma cultura organizacional evidenciada pelo respeito e identificação dos colaboradores. Com a mescla de realidades, há um grande incentivo à troca de experiências entre diferentes perfis profissionais. E as ações voltadas à diversidade também garantem uma ampla gama de oportunidades para desenvolvimento. Isto tudo sem falar em outros incontáveis benefícios, como a reputação para com o público como uma empresa inclusiva, a diminuição da rotatividade nas equipes e a redução de conflito de interesses.



IMPLEMENTANDO DIVERSIDADE CULTURAL

Educação

Para abraçar a diversidade e proporcionar inclusão, é importante garantir o tratamento respeitoso. Não basta atuar no recrutamento se os profissionais contratados não encontram ambiente aberto à inclusão e saudável para atuar. Por isso, aposte em treinamentos contínuos para colaboradores, workshops e guias que orientem a comunicação interna e quanto às boas práticas.

Metas de diversidade

Para alcançar um objetivo, estabelecer metas é crucial. O mesmo é válido para empresas que desejam construir times mais diversos. Um exemplo é o **iFood**, que, há dois anos, tornou pública suas metas para diversidade e inclusão.

A empresa divulgou que, até dezembro de 2023, pretende aumentar o número de mulheres em cargos de liderança na empresa para 50% e a parcela de mulheres em postos de alta gestão em 35%. Em relação à equidade racial, o objetivo é ter profissionais negros em 40% do quadro de colaboradores e em 30% dos cargos de liderança.



IMPLEMENTANDO DIVERSIDADE CULTURAL

Plano de ação

Por fim, ter um plano de ação é essencial para alcançar metas, transformar a cultura organizacional e promover a diversidade. Em 2020, o **Nubank** viu-se em meio a uma gestão de crise após declaração da fundadora Cristina Junqueira, em entrevista. Logo, a fintech reconheceu a ausência de ações para promover a diversidade racial na empresa e buscou alternativas para corrigir o erro.

Assim, anunciou um investimento de R\$ 20 milhões em iniciativas dentro e fora da empresa para promover a inclusão racial. Entre as ações, estão a revisão de práticas de RH, um programa de mentoria e aceleração para desenvolvimento dos funcionários negros e outros grupos sub-representações, iniciativas para atrair talentos negros para as posições de liderança; e treinamento para todos os níveis da organização.

Já entre as ações externas, estão a criação do NuLab, um hub de tecnologia em Salvador, e o lançamento de um fundo de investimentos de R\$ 1 milhão, o **Semente Preta**, voltado a startups brasileiras fundadas ou lideradas por empreendedores negros.



5 DICAS PARA IMPLEMENTAR A DIVERSIDADE CULTURAL NA EMPRESA

Existem incontáveis iniciativas que podem auxiliar na implementação da diversidade cultural nas empresas.

Separamos cinco dicas para a área de Recursos Humanos. Com elas, é possível iniciar este projeto de transição ou potencialização das ações relacionadas:

1. Faça um diagnóstico do time e entenda o perfil majoritário;
2. Trace públicos-alvo para vagas relacionadas à diversidade cultural exclusivamente. Também considere sempre os grupos nas vagas, seleções e entrevistas;
3. Invista na comunicação interna, oferecendo espaços de fala, comunicados e treinamentos voltados à importância do respeito aos grupos citados;
4. Reúna gestores para entender como a empresa pode se posicionar acerca da diversidade cultural para incentivar candidatos a vestirem a camisa do time;
5. Trabalhe a cultura organizacional, mantendo conversas constantes para identificar possíveis preconceitos e dificuldades. Também haverá espaços para desenvolver e descobrir desejos de crescimento na empresa.

Foi divulgada, durante uma live promovida pelo canal do Instituto Ethos no YouTube, a lista de empresas que receberam destaque na Pesquisa de Diversidade e Inclusão, iniciativa que tem como objetivo reconhecer publicamente as melhores práticas de diversidade e inclusão adotadas pelas empresas brasileiras.

A metodologia da pesquisa foi criada a partir da adaptação da série de guias temáticos desenvolvidos pelo Instituto Ethos e seus parceiros (Indicadores Ethos-MM360 para a Promoção da Equidade de Gênero; Indicadores Ethos-CEERT para a Promoção da Equidade Racial; Indicadores Ethos-REIS para a Inclusão da Pessoa com Deficiência; Indicadores Ethos-Fórum para a Promoção dos Direitos LGBTI+ e do Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas e Suas Ações Afirmativas) e contou com as seguintes fases: aplicação ao questionário, análise de desempenho, apuração jornalística e avaliação de especialistas.

CONHEÇA AS EMPRESAS RECONHECIDAS PELA PESQUISA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A Pesquisa de Diversidade e Inclusão é uma realização do: Instituto Ethos; Centro de Estudos das Relações de trabalho e Desigualdades (CEERT); Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero; Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; Movimento Mulher 360; Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS); e da Época Negócios (Editora Globo).

- **Accenture (destaque: geracional; LGBTI+; e grande empresa)**

Empresa multinacional de consultoria de gestão, tecnologia da informação e outsourcing

- **Sodexo (destaque: pessoas com deficiência)**

Empresa multinacional e uma das maiores empresas de serviços de alimentação e gestão de instalações do mundo

- **Ambev (destaque: racial)**

Ambev é uma empresa brasileira dedicada à produção de bebidas, entre as quais cervejas, refrigerantes, energéticos, sucos, chás e água

- **Avon (destaque: gênero)**

Avon Cosméticos ou simplesmente Avon, é uma empresa de cosméticos e que empodera mulheres com inspiração e independência financeira

- **Trench Rossi Watanabe (destaque: pequenas e médias empresas)**

Considerado um dos maiores escritórios de advocacia do Brasil, Trench Rossi Watanabe atua de forma abrangente e conceituada, com competência em todas as áreas do Direito.

**CONHEÇA AS EMPRESAS
RECONHECIDAS PELA
PESQUISA DE DIVERSIDADE
E INCLUSÃO**

**DESTAQUES DA PESQUISA DE
DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

- A.C. NIELSEN DO BRASIL LTDA
- **ABBVIE FARMACÊUTICA LTDA**
- **ACCENTURE DO BRASIL**
- **ALCOA ALUMÍNIO S/A**
- **AMBEV S.A.**
- AON HOLDINGS CORRETORES DE SEGUROS
- **ARCELORMITTAL BRASIL S.A.**
- **ASSAÍ ATACADISTA**
- ATENTO S.A
- **AVON COSMÉTICOS LTDA**
- **BANCO C6 S.A.**
- BANCO PAN S/A
- **BANCO SANTANDER BRASIL S.A.**
- BANCO VOTORANTIM S.A.
- BASF SA
- BAYER S.A.
- BELGO BEKAERT ARAMES LTDA
- **CARGILL AGRICOLA S A**
- **CARREFOUR COMERCIO E INDUSTRIA LTDA**
- DANONE LTDA
- DOW BRASIL SA
- ELEVADORES ATLAS SCHINDLER LTDA
- ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.
- **EUROFARMA LABORATORIOS SA**
- GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
- **GERDAU S.A.**
- GRUPO CATARATAS
- HASH LAB INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO LTDA.
- INTEL SEMICONDUTORES DO BRASIL LTDA.
- **ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.**
- JOHNSON & JOHNSON DO BRASIL INDUSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS PARA SAÚDE LTDA
- **KPMG AUDITORES INDEPENDENTES**
- **LABORATORIO SABIN DE ANALISES CLINICAS LTDA**
- LEO BURNETT NEO COMUNICACAO LTDA
- LOCALIZA RENT A CAR S.A.
- **LOJAS RENNER SOCIEDADE ANONIMA**
- MAGAZINE LUIZA SA
- **MARSH CORRETORA DE SEGUROS LTDA**
- METROPOLITAN LIFE SEGUROS E PREVIDÊNCIA PRIVADA S.A.
- **MOSAIC FERTILIZANTES DO BRASIL S/A**
- **NATURA COSMETICOS SA**

CONHEÇA AS EMPRESAS RECONHECIDAS PELA PESQUISA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Todas as empresas que receberam destaque são associadas ao Instituto. Ao todo, 72 empresas foram reconhecidas e, deste número, 34 são associadas ao Ethos. Confira abaixo a lista completa de empresas reconhecidas pela Pesquisa de Diversidade e Inclusão:

- **PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES INDEPENDENTES**
- RAIADROGASIL SA
- RENAULT DO BRASIL S.A
- SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA
- SANOFI MEDLEY FARMACEUTICA LTDA
- **SAP BRASIL LTDA**
- **SHELL BRASIL PETROLEO LTDA.**
- SIEMENS INFRAESTRUTURA E INDUSTRIA LTDA
- SOCIEDADE BENEF ISRAELITABRAS HOSPITAL ALBERT EINSTEIN
- SODEXO DO BRASIL COMERCIAL SA
- **SUZANO S.A.**
- **COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUICAO**
- COMPANHIA DE GAS DE SAO PAULO COMGAS
- COMPANHIA DE LOCAÇÃO DAS AMÉRICAS
- CUMMINS BRASIL LIMITADA
- CYBERWEB NETWORKS LTDA
- **DANIEL ADVOGADOS**
- **TAKEDA DISTRIBUIDORA LTDA**
- **TECHINT ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO S/A**
- TELEFÔNICA BRASIL S.A.
- TELEPERFORMANCE CRM S.A.
- **TIM S.A**
- TOZZINI FREIRE TEIXEIRA E SILVA ADVOGADOS
- TRANSMISSORA ALIANÇA DE ENERGIA S.A.
- TRENCH ROSSI WATANABE ADVOGADOS
- UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA
- UNILEVER BRASIL LTDA
- VIA VAREJO SA
- **WHITE MARTINS GASES INDUSTRIAIS LTDA**

CONHEÇA AS EMPRESAS RECONHECIDAS PELA PESQUISA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Todas as empresas que receberam destaque são associadas ao Instituto. Ao todo, 72 empresas foram reconhecidas e, deste número, 34 são associadas ao Ethos. Confira abaixo a lista completa de empresas reconhecidas pela Pesquisa de Diversidade e Inclusão:

VIDEOS REFERENCIAS

<https://www.youtube.com/watch?v=1R01uqtz46E>

https://www.youtube.com/watch?v=8rUwb96_-w0



REFERENCIAS

- <https://midfalconi.com/>
- <https://blog.fiaonline.com.br/>
- <https://www.thomas.com/>
- <https://querobolsa.com.br/>
- <https://www.thomas.com/>
- <https://www.ethos.org.br/>

www.nurap.org.br



*DIVERSIDADE E
INCLUSÃO*

