



Diversidade

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

QUANDO AS EMPRESAS LIDERAM A MUDANÇA SOCIAL

Diversidade e inclusão são temas que devem estar na ordem do dia das empresas e são vitais para o sucesso de qualquer organização, pois permitem que os colaboradores compartilhem abertamente a ampla gama de perspectivas que representam, criando um ambiente onde as diferenças são verdadeiramente valorizadas, no qual a autenticidade torna-se um estado de espírito em que todos sentem que pertencem e podem fazer seu melhor trabalho.

Carina Latvenas (*)

Diante de protestos e da luta de grupos minoritários e daqueles que cobram a valorização de sua representatividade em diversos setores da sociedade, como (LGBT's, mulheres, negros e outros), nada é mais precioso do que o olhar e a adesão das companhias a este tema ao mesmo tempo, tão importante e sensível. Neste sentido, investimos e participamos de ações, iniciativas e grupos como a coalizão de 48 multinacionais, que têm um compromisso contra o racismo e por mais equidade racial entre os funcionários.

A iniciativa - "Partnering for Racial Justice in Business" - União pela Justiça Racial nos Negócios, foi revelada recentemente, no Fórum Econômico Mundial, em Davos, e representa um marco importante no que tange esta importante e atual questão.

Fica claro, a partir da observação e da pesquisa interna de empresas de diversos segmentos, que em um grupo diversificado e que acolhe as diferenças, os colaboradores se sentem mais seguros e acolhidos. Isso contribui para a cooperatividade e o senso de pertencimento.

Assim, o turnover é bem menor na companhia. Diminuição da rotatividade, aliás, é um dos benefícios mais evidentes. Quando há muita exclusão na equipe devido às dificuldades de convivência com diferenças, é comum acontecerem desligamentos na empresa. Às vezes, por não suportarem a dinâmica de segregação entre os colegas, alguns membros do time preferem sair do emprego. Esse processo é muito problemático.

Equipes intolerantes tendem a ter um alto índice de rotatividade porque os profissionais não dão conta da exclusão. Além disso, ter pessoas com diferentes origens, faixas etárias, crenças, etnias, classes sociais, entre outros, significa ter um time que exprime uma representatividade compatível com a diversidade da população.

Neste contexto, quando uma equipe diversa parte para um mesmo propósito, torna-se possível compartilhar ideias e visões tão diferentes e ricas, e encontrar soluções que não seriam imagináveis se todos tivessem vivências parecidas. Logo, organizações que possuem uma cultura de respeito à diversidade têm inúmeros outros benefícios

Em organizações nas quais há uma cultura de respeito à diversidade, os conflitos são reduzidos e bem menos recorrentes. Como há uma política de boa convivência entre as diferenças,



Freepik

os colegas de trabalho podem ter mais facilidade para lidar com divergências entre eles.

A política de respeito e tolerância estimula a capacidade de escuta e de buscar acordos entre os profissionais. Dessa forma, diferenças de opinião não desencadeiam desentendimentos, rompimentos ou atritos. Elas são estímulos para a formação de uma construção cooperativa e para a busca de um consenso.

Outro grande benefício da diversidade nas empresas é a criação de um ambiente no qual os colaboradores são incentivados a dar o seu melhor. Estamos falando, nesse caso, da implantação (indireta, mas parcialmente voluntária) de uma cultura meritocrática. A visão da meritocracia leva os profissionais para o caminho da alta performance, em que algumas questões, como idade, sexo, nacionalidade, etnia e deficiência são secundárias.

O que realmente importa é a capacidade de cada um, somada à qualidade e à eficiência dos trabalhos. Assim, um espaço profissional que adota o verdadeiro mérito como ponto de crescimento e chance de novas oportunidades é aquele, idealmente, em que as melhores ideias são implementadas, e as melhores pessoas, promovidas. A abertura a essa pluralidade pode gerar excelentes

resultados e, quando existe de maneira pura e natural, há um ótimo sinal de que o princípio da meritocracia é aplicado.

O aumento da criatividade no ambiente é sempre possível. Um local que valoriza a diferença e que coloca a diversidade como um elemento que acrescenta qualidade ao negócio, faz com que os colaboradores sintam que têm mais liberdade para ter autenticidade e genuinidade no trabalho. Nossas experiências nos induzem sobre a maneira como enxergamos os problemas e como os solucionamos.

Quanto mais variado for o time, maior será o número de ideias apresentadas e maiores as chances que a organização terá para obter os resultados que tanto deseja. Outro ponto importante é que o ambiente diverso propicia condições para que novas ideias circulem entre os membros do time. Os profissionais ficam mais engajados e criativos, prontos para liberarem os seus potenciais.

Uma corporação que valoriza a diversidade também está cumprindo com seu papel social. Isso contribui para que a organização seja bem vista. Afinal, é uma postura de responsabilidade para com a sociedade. Além disso, o aprendizado sobre a multiplicidade que os colaboradores têm na companhia é difundido no meio social pelos próprios profissionais. Quando vão para outros espaços, eles reproduzem os comportamentos de tolerância aprendidos no trabalho e se tornam exemplos para as outras pessoas.

Por fim, e não menos importante, a diversidade nas organizações contribui para que a equipe alcance resultados mais positivos. Isso acontece porque o ambiente de trabalho é cooperativo, estimulante e acolhedor, fazendo com que os colaboradores se sintam mais motivados e engajados para realizar suas atividades. Com a melhor qualidade de vida da equipe, todos trabalham com mais efetividade.

Esses fatores contribuem para que os resultados sejam mais positivos em toda a organização. Com essas consequências benéficas, a equipe fica mais estimulada, gerando um ótimo ciclo no negócio. Não podemos também nos esquecer de dizer que a criação da diversidade nas empresas exige um esforço consciente.

Em outras palavras, o negócio deve se tornar um gerador de oportunidades iguais para transmitir aos candidatos minoritários que eles são muito bem-vindos. É preciso estabelecer o apreço às distinções como parte dos seus valores centrais, assim, todos sabem que elas não estão presentes somente em iniciativas isoladas.

(*) - É líder de RH da Thermo Fisher Scientific Brasil (www.thermofisher.com).

EMPREENDEDORES COMPULSIVOS

Você tem experiência prévia?

Octávio Alves Jr. (*)

Nós vivemos um momento sem paralelo na história. Durante muitos séculos vivemos uma vida linear, com 30 passos caminhávamos 30 metros. As coisas foram acelerando a partir da revolução industrial e não pararam mais. Até que a pandemia chegou no começo de 2020 e impôs a todos nós, a todas as empresas e segmentos de negócio uma necessidade sem precedentes de adaptação a um mundo que nunca mudou tão rápido. Estamos vivendo uma vida exponencial. Onde 30 passos te levam 26x ao redor do planeta terra.

Tudo está mudando ao mesmo tempo, como nós trabalhamos, como nós aprendemos, como nos relacionamos, como nos divertimos, enfim, como vivemos. Para prosperar com este nível de mudança nunca visto, as empresas precisam reinventar-se a cada instante. Os novos ingredientes deste momento histórico podem ser descritos como:

Ampliação da consciência da sociedade mundial sobre o meio ambiente e a diversidade, provocando mudanças em empresas de todos os setores.

Estamos vivendo mudanças importantes nos hábitos dos clientes. O consumo está se tornando mais

consciente e a fidelidade às marcas já é quase coisa do passado. 35% das pessoas passaram a comprar novas marcas e 25% delas a frequentar novas lojas. A postura das marcas perante a sociedade passou a ocupar papel importante nas decisões de compra dos consumidores.

Está em curso uma rápida, profunda e irreversível digitalização da sociedade. Este processo está impactando diversas cadeias de valor em muitos segmentos de negócios. Os canais digitais de venda estão oferecendo resiliência para diversas empresas. Modelos de negócios estabelecidos estão sendo rapidamente substituídos por soluções tecnológicas mais eficazes em oferecer comodidade e atender às necessidades dos clientes.

Empresas de todos os portes e áreas de atuação estão precisando rapidamente ganhar competitividade através de soluções tecnológicas para melhoria de processos e da experiência dos clientes.

Com tudo isto e muito mais, nós estamos diante de desafios diferentes de tudo o que já enfrentamos e precisamos de novas soluções para responder adequadamente a estes novos desafios. Neste cenário, que sentido faz exigir experiência prévia para contratações?

Experiência prévia no que? Como exigir experiência prévia em algo que não

existia previamente?

A seguir apresento alguns pontos de atenção para você considerar com carinho, para manter-se relevante no mercado de trabalho nos próximos anos:

- O trabalho remoto permite que você ofereça as suas competências a todas as empresas do mundo e não apenas aquelas localizadas perto da sua casa.
- A sua resiliência financeira virá da sua capacidade de ter diversas fontes de renda diferentes.
- Como você está se atualizando com relação às novas tecnologias (IoT, Big Data, IA, VR, ...)? Como elas estão impactando a sua área de atuação?
- Desenvolva múltiplas experiências realizando projetos diferentes, envolvendo-se em experiências diferentes, convivendo com pessoas diferentes de segmentos e áreas de atuação diferentes. Ter a capacidade de experimentar e aprender rápido será uma habilidade essencial para as próximas etapas desta jornada chamada vida.

Mas nunca se esqueça que o mais importante é entender que o futuro nos oferece infinitas possibilidades que poderão ser apreciadas na sua plenitude apenas se você puder manter os pensamentos que construirão a realidade que você quer para a sua vida.

#tenhacatrizes



Octávio Alves Jr.

Boa viagem,

(*) É Membro dos Empreendedores Compulsivos, Executivo internacional com larga experiência em vendas, marketing e desenvolvimento de negócios. Master practitioner em programação neurolinguística (SBPNL). Aluno do IBGC e da Kellogg School of Management. Cursos executivos na Sloan MIT School of Management e na Singularity University. Professor convidado nos cursos de pós-graduação da FGV. Criador de conteúdos em áudio e vídeo sobre Liderança e Desenvolvimento Pessoal no LideraCast. Trabalhos de Expansão de Consciência e xamanismo no Instituto Tadashi Kadomoto, Instituto Camará e O&O Academy.