

DIVERSIDADE

NOS LEVA A MELHORES DECISÕES E À GERAÇÃO DE VALOR NOS NEGÓCIOS

A importância de ambientes com pessoas diversas ganha, a cada dia, mais visibilidade e aderência no mundo todo, na mesma medida que impõe desafios para que a pluralidade de nossa sociedade seja uma realidade concreta em espaços de tomada de decisão. E isso não é diferente nos conselhos de administração. Quando recortamos parte deste cenário e focamos na diversidade de gênero no Brasil, vemos um longo percurso a seguir para que se tenha igualdade em um lugar predominantemente masculino.

por **VALERIA CAFÉ** e **SANDRA MORALES**

Isso se dá em parte por uma velocidade de avanços que nem sempre se aproxima da ideal, e alguns dados comprovadamente acenam nesse sentido. De acordo com a mais atualizada versão da pesquisa *Board Index no Brasil*, da Spencer Stuart, referente a 2020, vemos que o nosso país conta com apenas 11,5% de participação de mulheres nos conselhos de empresas. No mesmo ano, foram realizadas pesquisas no Chile (11,2%) – único país do qual o Brasil está à frente. Se compararmos esses números com nações da Europa, durante a mesma época, veremos que ainda há um abismo: Alemanha (35%); Holanda (29%); Dinamarca (33%); Noruega (44%); Finlândia (34%); e Suécia (38%).

Por isso, discutir diversidade também é uma forma de avançarmos nessa agenda tão necessária, por vezes morosa, mas importante para todas e todos, apesar de não nos esquecer de que em países europeus essa jornada já se iniciou há mais tempo e as questões sociais, culturais e econômicas são muito distintas do Brasil.

No entanto, dentre os movimentos que podem dar mais celeridade a esse processo, há um que muitas vezes passa despercebido e que cabe, constantemente, a este debate: trata-se da conscientização sobre a importância e os benefícios da diversidade para as organizações. Dito de outro modo, diversidade é instrumento de geração de valor para empresas e para a toda sociedade.

As organizações que estão na vanguarda dessa agenda têm índices melhores do que a média do mercado em vários indicadores, como lucratividade, inovação e gestão de riscos. A diversidade conecta a organização a uma gama mais variada de competências e conhecimentos e os consumidores se identificam melhor com a marca e seus produtos, por exemplo.

No IBGC, temos uma iniciativa que se soma a essa prática tão necessária ao mercado. O *Programa Diversidade em Conselho* (PDeC), organizado pelo instituto em conjunto

com a B3, a International Finance Corporation (IFC) e a WomenCorporateDirectors Foundation (WCD), vem ajudando a acelerar o ingresso e/ou crescimento profissional de mulheres em conselhos de administração, conselhos fiscais e comitês de apoio ao conselho de organizações públicas, privadas ou do terceiro setor.

Para se ter uma ideia das 172 mentoradas, desde que o programa surgiu em 2014, 64% assumiram assentos em conselhos ou comitês. Com isso, além de dar celeridade a um processo de rearranjo histórico, tão necessário, vemos a crença equivocada de que não existem tantas mulheres qualificadas para assumir cargos de liderança se desvanecer pouco a pouco. Afinal, é meta do programa promover a diversidade em conselhos das empresas e outras entidades brasileiras, de modo a fortalecer e incentivar a participação de mulheres nesses colegiados para contribuir com a longevidade e com os resultados das organizações.

E aqui vislumbro a importância de ações afirmativas por meio da criação de normas, políticas e procedimentos organizacionais que resultem no sentimento de valorização, respeito, segurança, escuta e engajamento necessários a todas as pessoas, sobretudo com coerência e sem um discurso descolado da prática.

A pesquisa “Diversidade de Gênero e Raça nas Lideranças Organizacionais”, por exemplo, realizada pelo IBGC, o Sistema B e pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-SP), mostrou que mais de 70% das empresas participantes dizem ter programas para a formação de lideranças, mas 40% delas relatam não considerar nenhum critério de diversidade para a escolha dos profissionais que vão fazer parte delas.

Ao mesmo tempo, 80% das empresas respondentes afirmaram considerar a pauta de diversidade e inclusão importante para a organização, mas cerca da metade informa também não ter metas para a participação de mulheres, seja na diretoria (51,9%) ou nos conselhos de administração ou consultivos (56,1%). Quando questionadas sobre as metas para ampliar a atuação de pessoas negras, seja no conselho ou na diretoria, o número é ainda mais preocupante, com 77% do total declarando não ter metas.

Ou seja, alinhar discurso e prática quando falamos de diversidade e inclusão nas empresas implica alocar recursos financeiros, mas também pessoas dedicadas a colocar em ação um plano com atividades intencionais, com metas e métricas, para ampliar a diversidade e fomentar



Para se ter uma ideia das 172 mentoradas, desde que o programa surgiu em 2014, 64% assumiram assentos em conselhos ou comitês. Com isso, além de dar celeridade a um processo de rearranjo histórico, tão necessário, vemos a crença equivocada de que não existem tantas mulheres qualificadas para assumir cargos de liderança se desvanecer pouco a pouco.



a cultura inclusiva na organização, desde o conselho de administração.

É muito necessário que as empresas reconheçam a importância da diversidade para suas organizações e passem a fomentar internamente programas, seja para estimular mulheres nas altas lideranças ou outras minorias, já que diversos estudos demonstraram que equipes com maior pluralismo são mais eficazes, inovadoras, criativas e tolerantes, virtudes que impactam de modo direto os resultados dos negócios. **RI**

VALERIA CAFÉ e SANDRA MORALES

são, respectivamente, diretora de Vocalização e Influência; e gerente da área de Impacto Socioambiental do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).
comunicacao@ibgc.org.br