

FELICIDADE, TALENTO E
PRODUTIVIDADE**SÉRGIO ALMEIDA**
FUNDADOR DO SEAL
GROUP

A Valorização da Diferença: Diversidade, Equidade e Inclusão

Num mundo complexo, onde as organizações são cada vez mais globais, é fundamental integrar a diferença e, nesse sentido, o “DEI” assume uma importância especial.

“Diversidade, Equidade, Inclusão (DEI)” são três valores profundamente interligados em muitas organizações que trabalham para apoiar diferentes grupos de indivíduos, de forma a que o seu potencial e talento não seja limitado pelas suas diferenças. **Respeitar os valores “DEI” não significa abandonar uma cultura de mérito, muito pelo contrário.**

Todos nós sabemos, intuitivamente, que a diversidade é importante. No entanto, vários são os estudos que têm comprovado que **empresas diversas, equitativas e inclusivas são mais capazes** de responder aos desafios, conquistar os melhores talentos e atender às necessidades de diferentes bases de clientes.

Antes de avançar com este tema, é importante esclarecer as diferenças entre os valores “DEI”. Quando nos referimos à **Diversidade**, tendemos, naturalmente, a pensar em **género, idade e etnia**. Contudo, este conceito vai mais além. No contexto organizacional, é fundamental a **diversidade de pensamento**, só desta forma poderemos ter equipas mais criativas e organizações inovadoras.

No que respeita à **Equidade**, este termo refere-se ao **tratamento justo para**



foto: Denouncefy

capazes de reter os melhores, garantindo, ao mesmo tempo, que o potencial diverso não seja perdido.

2) **Melhorar a qualidade da tomada de decisões:** a diversidade traz múltiplas perspetivas, em momentos em que são necessárias habilidades e visão aprimorada

No caso da Google, foi efetuado um estudo na área de IT, onde **concluíram que 69% dos colaboradores acreditam que iniciativas do “DEI” têm alto impacto no desenvolvimento dos colaboradores, 60% apontam para melhorias mais significativas a nível da performance das empresas e 26% discordam que os grupos menos representados devem ser beneficiados.**

Uma cultura organizacional focada no mérito pode (e deve) significar também a integração do “DEI” no dia-a-dia da empresa, o que trará, sem dúvida, muitos benefícios. Entre eles, contam-se: o incentivo aos jovens profissionais a partilharem as suas ideias com confiança, o que acabará por beneficiar o negócio; mudanças mais rápidas que levarão à promoção das mulheres e o apoio à flexibilidade laboral, pois, no geral, os colaboradores ficam menos focados em títulos e idade e mais orientados a trabalhar em equipa e executar melhor.

No fundo, **apesar das nossas diferenças, apenas nos interessa uma coisa: cumprirmos com o nosso propósito, enquanto indivíduos e organizações, não perdendo de vista a ética, os valores e o mérito.**

“Empresas diversas, equitativas e inclusivas são mais capazes de responder aos desafios.”



imagem: LinkedIn

com todas as pessoas, de maneira a que as normas, práticas e políticas em vigor garantam que a identidade não seja limitadora de oportunidades ou resultados no local de trabalho. A equidade difere-se, portanto, da igualdade de uma maneira subtil, mas importante.

A **Inclusão** refere-se a **como as pessoas experienciam o local de trabalho** e o grau em que as organizações abraçam todos os funcionários e permitem que eles façam contribuições significativas.

Mas, afinal, qual a importância dos “DEI” nas organizações?

De acordo com a McKinsey no seu estudo “*Diversity wins: how inclusion matters*”, são cinco os grandes benefícios:

1) **Atração e retenção de talento:** as organizações que monitorizam o perfil demográfico dos colaboradores são mais

para a resolução de problemas.

3) **Aumentar a inovação e percepção do cliente:** equipas diversas são, normalmente, mais inovadoras e melhores em antecipar mudanças.

4) **Impulsionar a motivação e a satisfação dos colaboradores:** pesquisas na América Latina mostraram que as **empresas comprometidas com a diversidade têm 75% mais probabilidade de implementar uma cultura de trabalho em equipa.**

5) **Melhorar a imagem global da organização:** as empresas que conseguem manter ou aumentar o seu foco na inclusão e na diversidade, durante as crises, estão preparadas para evitar consequências como a dificuldade em atrair talentos ou a perda de clientes e de apoio governamental.



69%

acreditam que as iniciativas de DEI possuem impacto alto/muito alto no desenvolvimento profissional dos colaboradores.



60%

acham que os programas de DEI possuem impacto alto ou muito alto na performance dos departamentos da empresa.



26%

discordam que grupos historicamente menos representados devam ter prioridade em processos seletivos internos e externos.

imagem: Google