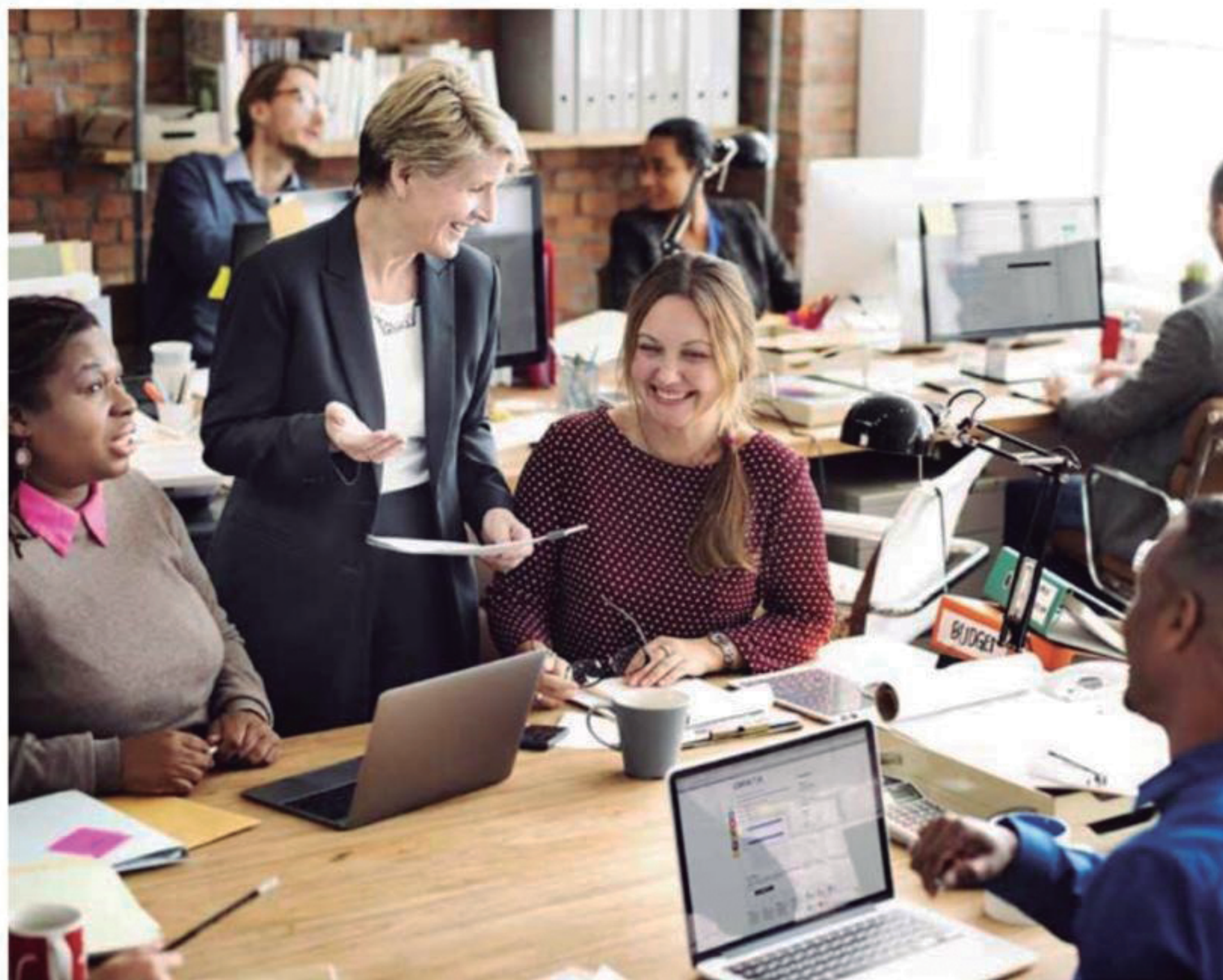




BUSINESS IMPERATIVE

Por *Maristella Iannuzzi*

Em um ambiente incerto e cada vez mais competitivo, esta é a pergunta que não sai da cabeça dos líderes e gestores: como podemos ser mais eficientes?

Não basta adotar uma dieta para eliminar os excessos. É preciso adotar novos hábitos e pensar diferente. Como diria Albert Einstein, "insanidade é continuar fazendo sempre a mesma coisa e esperar resultados diferentes". Por isso, acredito que a inovação funciona como um tarja preta para períodos de

adversidade e para a sobrevivência. Uma inovação que não é fabricada em laboratórios, mas impulsionada pela diversidade.

Esse assunto é sério e exige um nível de engajamento importante da liderança e de todos nós, mas isso só é possível através da conscientização de que o equilíbrio de gêneros, por exemplo, não é uma causa feminista, muito menos somente questão de direitos humanos.

No mundo competitivo em que vivemos, você acha que é possível

se dar ao luxo de não dar chance à metade do *pool* de talentos global? É uma oportunidade de negócio muito grande para ser ignorada. O mesmo acontece com todos os pilares que tratamos ao falar de Diversidade e Inclusão (D&I): etnia, PcD, LGBTI+, gerações diversas, refugiados, etc. Hoje, precisamos dessas alternativas para gerar a melhor experiência ao nosso cliente.

Os primeiros passos já foram dados por algumas organizações do mundo corporativo, mas precisa-

mos de muito mais. Temos que ter um compromisso claro e objetivo e as empresas precisam dar mais robustez às ações para buscar os resultados. E tudo isso precisa estar alinhado com o planejamento estratégico do business para fomentar a inovação e a eficiência de forma sustentável. Não existe receita mágica, nem fórmula secreta, mas, sim, passos a serem seguidos.

PEQUENOS PASSOS, GRANDES METAS

Todos – independentemente de gênero, etnia, credo, etc. – devem receber as mesmas oportunidades de desenvolvimento. O ideal é que as empresas criem um trabalho estruturado de D&I com meta e prazo. É possível começar com ações simples, de custo baixo ou zero. Por exemplo:

- Ser signatária WEP – 7 Princípios do Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres, comprometendo-se publicamente a fazer todos os esforços possíveis para oferecer as mesmas oportunidades a homens e mulheres.
- Seguir os 17 ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global. Não precisamos inventar a roda em D&I. O *copy & paste* é sempre a melhor opção para minimizar os custos, tempo e erros.
- Incentivar os seus colaboradores a assinarem o compromisso do Movimento HeForShe, programa que incentiva homens e meninos a agir contra as desigualdades negativas enfrentadas por mulheres e meninas.
- Analisar sua demografia, identificar gaps e estabelecer importantes metas, como: aumentar a contratação de mulheres sobre o total anual; ter uma certa porcentagem de mulheres em cargos de liderança da empresa; e eliminar o *pay gap* (diferença salarial entre homens e mulheres em cargos idênticos).

Maristella Iannuzzi é executiva da área de Tecnologia. Atua no Business Transformation nas áreas de Digital Customer Experience e Diversidade e Inclusão. Em 2019, conquistou o Prêmio Exame Diversidade – Categoria Indústria de Eletrônicos e o Prêmio WIL Diversidade 2019 Brasil, do Valor Econômico. É membro da Diretoria do Movimento Mulheres 360 e do Aliados WEP ONU Mulheres Brasil.



Divulgação

É importante salientar que todas as áreas da empresa têm que estar envolvidas no cumprimento de tais metas e os líderes assumem essas metas com prazo de forma genuína, atrelando-as ou não ao seu bônus, por exemplo. Tudo depende da maturidade do tema dentro da empresa.

Uma coisa é fato: uma organização que cria esse modelo gera um ambiente em que aqueles que ousam ignorar o assunto passam a enfrentar dificuldades em progredir.

O passo seguinte é colocar as ações em prática, com, por exemplo, a criação de um comitê de D&I e de grupos de Afinidade; a alta liderança na posição de sponsor do processo; e a área de D&I local, que pode ser dedicada ou não, assumindo a responsabilidade por todas as iniciativas, monitorando os

números (um trabalho constante, já que se trata de algo muito dinâmico) e gerando ações adicionais, conforme a necessidade.

Além disso, a comunicação interna e externa precisam trabalhar fortemente com o tema. Os talentos devem ser mapeados e, em seguida, a equipe de D&I define medidas relevantes tanto para o desenvolvimento profissional quanto para o bem-estar pessoal: mentoria, treinamentos externos, certificações, horário flexível.

Firmam-se, assim, uma agenda e um plano de ação. Parece difícil e complicado, não é? No entanto, basta começar que o sucesso vem.

Há um caminho longo a trilhar, mas temos que dar o primeiro passo. Eu já comecei, e você?

Afinal, se não agora, quando? 