



**Diversidade, equidade
e inclusão no ambiente
corporativo**

Diversidade, equidade e inclusão no universo corporativo referem-se a criar ambientes de trabalho que valorizem a contribuição de pessoas de diferentes origens, identidades, habilidades e perspectivas.



Diversidade

É a presença de características individuais diversas na organização, como gênero, raça, idade, orientação sexual e religião.

Inclusão

Envolve garantir igualdade e oportunidades, tratamento justo e promover um senso de pertencimento.



Esses princípios impulsionam a **inovação, o desempenho profissional, a reputação e a satisfação** dos colaboradores, além de serem questões de justiça social e igualdade de oportunidades.

No mês do orgulho LGBTQIAPN+, é importante promover essa discussão nos ambientes corporativos

Isso significa valorizar e respeitar todas as pessoas no ambiente de trabalho e na vida, criando um espaço seguro e acolhedor para todos.

Ao reconhecer e apoiar a comunidades plurais, as empresas fortalecem sua cultura e reputação, além de contribuírem para uma sociedade mais justa e igualitária.

Diversidade e inclusão significam tratar todos igualmente, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero, e promover um ambiente onde todos possam ser autênticos.

PENSE  **COM**®



História dos direitos da população LGBTQIAPN+

1950

A história de luta pelos direitos LGBTQIAPN+ tem suas raízes em vários movimentos e eventos no século XX. Durante as décadas de 1950 e 1960, quando pequenos grupos de ativistas começaram a emergir e a desafiar as normas sociais vigentes.

1969

Junho de 1969, em Nova York acontecia a rebelião de Stonewall. Frequentadores do bar, que eram constante alvo de batidas policiais e discriminação violenta, decidiram resistir à repressão das autoridades. Os tumultos duraram vários dias e marcaram um ponto de virada na luta pelos direitos LGBTQIAPN+.



Saiba quem foram as obstinadas figuras heroicas da Rebelião de Stonewall:

1969



Marsha P. Johnson: Uma ativista transgênero negra e drag queen, reconhecida como uma das principais figuras de revolta de Stonewall. Ela desempenhou um papel fundamental nos eventos e foi uma ativista incansável pelos direitos LGBTQ+.

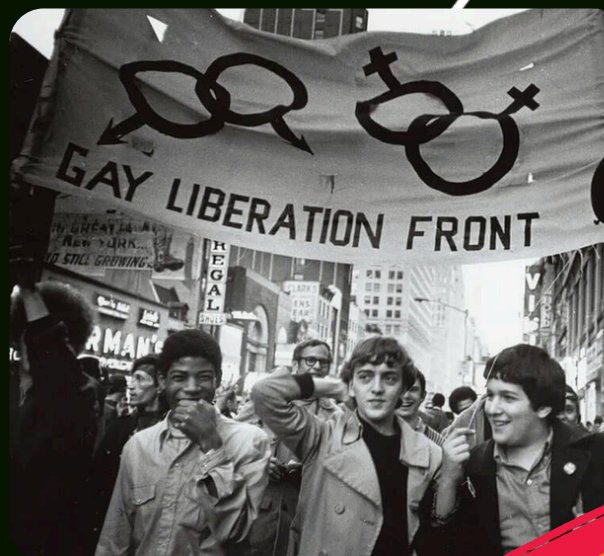
Sylvia Ribeira: Outra ativista transgênero e latina que esteve presente durante a revolta de Stonewall. Ela foi uma das vozes proeminentes na luta pelos direitos das pessoas transgênero e das comunidades LGBTQ+ marginalizadas.





Stormé DeLarverie: Uma mulher lésbica afro-americana que é frequentemente creditada como a pessoa que iniciou a resistência física contra a polícia na noite dos protestos em Stonewall.

Organizações LGBT+: Grupos como o Gay Liberation Front (GLF) e o Street Transvestite Action Revolutionaries (STAR) tiveram participação ativa nos protestos de Stonewall e desempenham um papel significativo na mobilização e organização do movimento LGBT1+ após o evento.



1990

Esses levantes deram origem a uma nova onda de ativismo e a uma maior conscientização pública sobre as questões enfrentadas pela comunidade.

A partir dos anos 1990, ocorreram vários avanços legais para a comunidade LGBTQIAPN+ em diferentes partes do mundo que abriram caminho similares em direção ao avanço como sociedade. Nas últimas décadas, a visibilidade LGBTQIAPN+ aumentou significativamente na mídia, na política e na cultura popular. Figuras públicas e celebridades LGBTQIAPN+ se tornaram influentes defensores dos direitos da comunidade.

Essa é apenas uma visão geral da história da luta pelos direitos da população LGBTQIAPN+. É importante lembrar que a história é vasta e diversa, com muitos mais eventos e indivíduos notáveis que contribuíram e contribuem para o progresso e a conscientização sobre os direitos LGBTQIAPN+.

2023



PENSE^{COM}

Percepção sobre diversidade e inclusão.



No mundo:

A série de **três relatórios da McKinsey** sobre diversidade no local de trabalho revela o impacto positivo que a diversidade tem no desempenho das empresas.

52% manifestou um apoio positivo em relação à diversidade.

Foram realizados estudos em 15 países, envolvendo mais de 1.000 grandes empresas, nos quais foram coletados dados e pesquisas sobre o sentimento dos funcionários. Os resultados revelaram uma conexão significativa entre a diversidade e o desempenho financeiro das empresas. A maioria dos funcionários manifestou um apoio positivo em relação à diversidade, com uma taxa geral de sentimento favorável de 52%.

E quando falamos sobre o comportamento dos novos consumidores, o estudo ***O desafio de entender consumidores que não cabem mais em uma caixinha só***, da Think with Google diz que:

64% nascidos entre 1995 e 2010 evitam ao máximo rótulos e definições, sejam de gênero, sexualidade ou etnia.



No Brasil:

Em 2022, uma pesquisa realizada pela consultoria **Mais Diversidade** para mapear o perfil da comunidade LGBTQIA+ registrou os seguintes dados:

54% não sentem segurança no ambiente de trabalho.

74% dos entrevistados sentem falta de um ambiente de trabalho mais inclusivo

54% para 54% é preciso mais referências de pessoas LGBTQIA+ no mercado profissional.

Outra pesquisa, do Instituto Ethos aponta que somente 19% das organizações já desenvolvem alguma política de igualdade para os LGBTQIA+ entre seus colaboradores.



Já no levantamento Demitindo Preconceitos, 38% das empresas entrevistadas em 14 estados brasileiros apresentam algum tipo de restrição para contratar homossexuais. Além disso, 40% dos LGBTQIA+ entrevistados afirmam já ter sofrido algum tipo de discriminação no trabalho.



**Por que
investir
em DE&I**





Investir em diversidade é essencial por questões de justiça social e inclusão honesta, dando oportunidades iguais pra pessoas de todas as origens, gêneros, etnias e orientações sexuais.

Assim, o ambiente de trabalho fica mais equilibrado e justo, onde todo mundo tem a chance de se destacar.

Ser uma organização plural e diversa proporciona uma mistura de perspectivas, experiências e habilidades diferentes, ajudando na criatividade, inovação e resolução de problemas através de pontos de vista distintos.

Times diversificados encaram desafios de jeitos únicos, trazendo ideias novas e soluções criativas. Sem contar que pesquisas mostram que empresas com times diversificados têm um desempenho financeiro melhor, porque tomam decisões mais informadas e entendem melhor mercados variados.





Outra grande vantagem é ter grandes talentos sonhando em desenvolver suas carreiras em companhias que abraçam o plural. Hoje em dia, profissionais valorizam a diversidade e querem trabalhar em ambientes inclusivos, onde se sintam valorizados e representados.

No Brasil, acredita-se que os LGBTQIAPN+ têm um poder de compra de quase **R\$ 420 bilhões!** Isso representa cerca de 10% de toda a riqueza gerada no país, de acordo com a Out Leadership, de 2015.

As empresas precisam se atentar e ser consistentes nas ações que tomam, já que investir em campanhas “rainbow washing” em uma sociedade cada vez mais atenta e aos falsos discursos promovidos pelas empresas.





Como tornar sua empresa mais plural





Comprometimento da liderança: É fundamental que a alta liderança esteja comprometida com a diversidade e a inclusão, estabelecendo metas claras e comunicando a importância desses valores para toda a empresa.

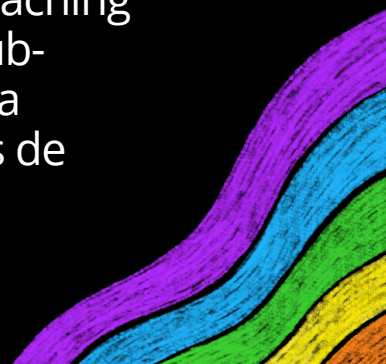
Cultura organizacional inclusiva:

Promover uma cultura que valorize a diversidade e crie um ambiente inclusivo para todos os funcionários. Isso pode ser alcançado por meio de programas de treinamento em diversidade e conscientização, além de estabelecer políticas claras contra discriminação e assédio.



Desenvolvimento e progressão profissional:

Garantir que existam oportunidades justas e equitativas de desenvolvimento e progressão na carreira para todos os funcionários. Isso pode incluir programas de mentoria, coaching e patrocínio para grupos sub-representados, bem como a implementação de políticas de igualdade salarial.





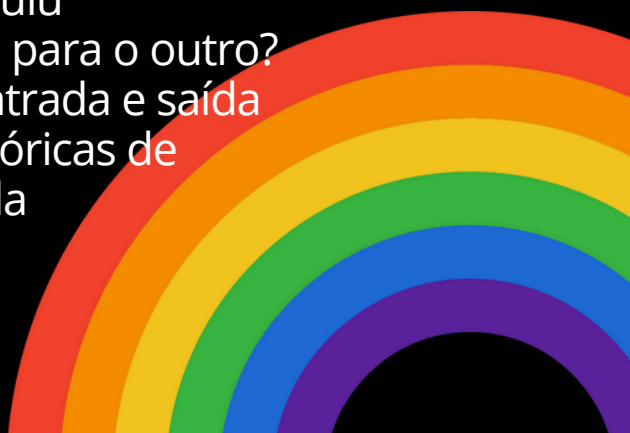
Programas de afirmação

positiva: Implementar programas que promovam a inclusão ativa de grupos sub-representados, como mulheres, minorias étnicas, LGBTQ+ e pessoas com deficiência. Isso pode envolver a criação de grupos de afinidade, eventos e iniciativas específicas voltadas para esses grupos.

Coleta e análise de dados: Coletar dados sobre diversidade e inclusão para monitorar o progresso e identificar áreas de melhoria. Isso pode envolver a análise regular de métricas de diversidade, como a composição da força de trabalho e taxas de rotatividade, para entender o impacto das iniciativas implementadas.

As empresas podem utilizar dados de pessoal interno para entender o grau de diversidade de seus pipelines de talentos. Devem, então, comparar esses resultados com dados do setor como um todo, e também com dados do mercado de talentos local, a fim de identificar as áreas de maior divergência.

Será que a representatividade na força de trabalho de determinado grupo demográfico diminuiu significativamente de um nível hierárquico para o outro? Tal análise deverá capturar os fluxos de entrada e saída de talentos – por exemplo, tendências históricas de contratação, retenção e promoção em cada grupo demográfico.



**Inteligência transforma pessoas,
pessoas transformam o mundo.**



(19) 3363 - 6047
www.pensecom.com.br