

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LAIS ABREU TEDDE

Análise da implantação de grupos de diversidades em empresas como parte do
plano estratégico de sustentabilidade

CURITIBA

2021

LAIS ABREU TEDDE

Análise da implantação de grupos de diversidades em empresas como parte do plano estratégico de sustentabilidade

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de MBA em Projetos sustentáveis e inovações ambientais, do Programa de Educação Continuada em Ciências Agrárias, da Universidade Federal do Paraná, como pré-requisito para obtenção do título de especialista.

Orientador (a): Prof. Dr^a Mariana Schuchovski

RESUMO

Em meio ao contexto atual, as empresas possuem um papel fundamental na construção de um futuro justo e sustentável e podemos considerar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS como grandes aliados para alcançar metas estabelecidas para um futuro próximo. Este trabalho buscou analisar empresas que possuam ações relacionadas a grupos de diversidade como instrumento do plano estratégico de sustentabilidade, visto ser comprovadamente benéfico para uma companhia, otimizando a produtividade e, conseqüentemente, os ganhos financeiros. Foi analisado empresas com destaque nacional em ações de sustentabilidade que possuem relatório de sustentabilidade (GRI) publicado e a totalidade possuem resultados positivos em seus indicadores no âmbito social com ações comprovadamente iniciadas a partir de grupos de diversidade e que são formados organicamente por colaboradores voluntários dentro de cada instituição. Assim como em pequenas empresas e instituições, os grupos de diversidade também trazem benefícios satisfatórios, garantindo a visão de dono, pertencimento e conseqüentemente a produtividade dos colaboradores.

PALAVRAS- CHAVE: desenvolvimento sustentável, grupos de afinidade, ESG

ABSTRACT

In the current context, companies play a fundamental role in building a fair and sustainable future and we can consider the Sustainable Development Goals - SDGs as great allies to achieve goals established for the near future. This work sought to analyze companies that have actions related to diversity groups as an instrument of the sustainability strategic plan, as it is proven to be beneficial to a company, optimizing productivity and, consequently, financial gains. Companies with national prominence in sustainability actions that have published a sustainability report (GRI) were analyzed and all of them have positive results in their indicators in the social sphere with actions that have been proven to be initiated from diversity groups and which are organically formed by volunteer employees within of each institution. As in small companies and institutions, diversity groups also bring satisfactory benefits, ensuring the vision of ownership, belonging and, consequently, the productivity of employees.

KEYWORDS: Sustainability development, Employee resource groups, ESG

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Tripé da sustentabilidade	11
Figura 2- Objetivos do desenvolvimento sustentável ONU	13

LISTA DE TABELA

Tabela 1- Indicadores GRI 404: Capacitação e educação	26
Tabela 2- Indicadores GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	28
Tabela 3- Indicadores GRI 412: Avaliação de direitos humanos.....	30

SUMÁRIO

RESUMO	3
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	5
1. INTRODUÇÃO	8
2. OBJETIVOS	9
2.1. Objetivo geral	9
2.2. Objetivos específicos	9
3. REVISÃO BIBLIOGRAFICA	10
4. MATERIAL E MÉTODOS	24
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
6. CONCLUSÃO	35

1. INTRODUÇÃO

O conceito de sustentabilidade tem estado cada dia mais presente no ambiente corporativo, trazendo a ideia do desempenho financeiro juntamente com os resultados voltados ao meio ambiente e à sociedade. Como citado por Colares (2012), uma empresa sustentável tem que se preocupar não somente com o seu desempenho econômico, mas também com a vertente social vista como o comportamento ético dos seus dirigentes, e a ambiental como seu principal meio sustentável entre os negócios e a natureza.

Nesse contexto, surge o desenvolvimento sustentável que desempenha um papel extremamente importante para uma organização: retorno financeiro sem agredir o meio ambiente e pensando na sociedade como um todo. Assim, para uma empresa ser sustentável, um dos pilares fundamentais para o equilíbrio é o pilar social. Atualmente, as discussões sobre as responsabilidades sociais das empresas estão presentes de forma ampla nos ambientes corporativos, na sociedade civil e na academia. Entretanto, apesar de constituir um tema contemporâneo, sua origem é remetida a debates antigos (KREITLON, 2004).

A responsabilidade social das empresas no meio em que elas atuam, ganham cada vez mais foco e segundo a Comissão das Comunidades Europeias (2002), os principais fatores que motivaram a discussão e a evolução dos conceitos Responsabilidade Social Corporativa, (RSC) estão relacionados às preocupações da sociedade em relação ao novo cenário globalizado e de grandes mudanças na indústria, a influência dos critérios sociais no processo de tomada de decisões, as crescentes preocupações com os possíveis danos causados ao meio ambiente pelas atividades econômicas e a maior transparência das atividades empresariais proporcionada pelo desenvolvimento dos meios de comunicação.

Pensando em auxiliar todas as instituições globais a gerarem valor, em 2015, foram estabelecidos pela ONU – Organização das Nações Unidas, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade, com o estabelecimento de metas para serem cumpridas até 2030.

Anterior ao lançamento dos ODS, podemos citar a iniciativa do Pacto Global, da ONU, que é um chamado as empresas alinharem suas estratégias e operações a

10 princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e ações anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. As organizações signatárias ao Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações (PACTO GLOBAL, 2018). As ações estratégicas estabelecidas pelo Pacto Global, além de fornecer novas soluções para os desafios de desenvolvimento sustentável, visaram a impulsionar a conscientização das organizações em todo o mundo sobre seu papel em relação ao alcance dos ODS até 2030 (UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, 2018).

Com o incentivo global e o aumento da demanda do mercado por empresas sustentáveis, a sigla ESG, do inglês, *environmental, social and governance*, (ambientais, sociais e de governança corporativa) ganhou notoriedade recentemente como uma evolução dos princípios discutidos até o momento, isto porque passou-se a priorizar todas as partes interessadas ao invés do lucro exclusivamente.

Diante dessa contextualização, essa pesquisa se torna relevante uma vez que trata de conceitos de sustentabilidade considerados importantes para um ambiente corporativo, como por exemplo a inclusão e a diversidade a partir de grupos de diversidades e demonstra o quão fundamental esses aspectos são para o crescimento econômico de uma marca.

Ademais, esse estudo também se preocupa em discutir e analisar casos e perspectivas de sucesso que contribuam com o pilar social em específico, considerando o conceito ERGs (*Employee Resource Groups*), Grupos de diversidade, em português, visto que uma empresa geradora de valor é uma empresa socialmente responsável.

2. OBJETIVOS

- Objetivo geral

Avaliar ações viáveis para que empresas e organizações consigam estruturar o seu plano estratégico de sustentabilidade alinhadas ao Objetivo de desenvolvimento Sustentável 5 da ONU.

- Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo geral, foram definidos dois objetivos específicos:

- Observar as normas do plano de sustentabilidade de empresas e instituições com bom desempenho estratégico com grupos de diversidade.
- Identificar, reunir e levantar boas práticas de grupos de diversidade e recomendar quais as práticas mais efetivas no âmbito de ESG.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1. CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade pode ser definida como o conjunto de medidas que visam a manter a capacidade de reposição de uma população, seja ela de espécie animal ou vegetal, em outras palavras, a medida em que os recursos naturais podem ser extraídos, a longo prazo, sem que o patrimônio natural se esgote (RUSCHEINSKY, 2003). Desta forma, ser sustentável, nada mais é do que ser eficiente, ou seja, atingir os objetivos almejados com o menor custo possível. Sob a perspectiva das empresas, significaria alcançar um lucro desejável na mesma proporção em que se adiciona valor para a sociedade com o menor impacto ambiental possível.

Em 1987, a divulgação do Relatório Brundtland, intitulado “Nosso futuro comum”, pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas (1988), pode popularizar a expressão "desenvolvimento sustentável" e sua definição, considerada a mais próxima do consenso oficial.

O relatório de Brundtland, construído pela comissão de Brundtland, traz o conceito do desenvolvimento sustentável como o desenvolvimento que satisfaz as necessidades atuais sem comprometer as futuras gerações de satisfazerem as suas necessidades. Tal relatório mostra que o desenvolvimento sustentável preconiza o desenvolvimento na economia e sociedade com justiça social e em harmonia com o meio ambiente, propiciando assim, uma melhor qualidade de vida para a população, atendendo suas necessidades básicas sem comprometer o suprimento de recursos naturais e a qualidade de vida das futuras gerações (VIEIRA,2020).

Já para Ramos (2008), sustentabilidade é um termo usado para adjetivar o desenvolvimento sustentável, e por sua vez este é sinônimo de crescimento econômico, aumento de consumo e aumento de produção.

Diante da evolução de conceitos referentes a sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, foi possível identificar iniciativas de sucesso em desenvolvimento sustentável a partir dos conceitos do tripé da sustentabilidade, para Elkington (1997), o tripé da Sustentabilidade ou *Triple Bottom Line* (TBL), é definido como o resultado da confluência entre as áreas: social, econômica e ambiental, conforme pode ser visto na figura 1.

Analisando a figura 1, notamos que não é possível ter desenvolvimento sustentável com apenas dois elementos. Os critérios econômico, ambiental e social unidos são capazes de formar o desenvolvimento sustentável. Desta forma, percebe-se que a adoção de ações de sustentabilidade garante a médio e longo prazo um retorno financeiro, mas o compromisso com a sustentabilidade garante uma imagem diferenciada das empresas, além de um maior interesse por parte de investidores (ELKINGTON, 1997).



Figura 1- Tripé da sustentabilidade

FONTE: ELKINGTON (1997)

Segundo Loviscek (2021), mesmo após aproximadamente 25 anos do modelo de Elkington, esse continua sendo um referencial teórico útil que transmite confiabilidade e validade ao tema de sustentabilidade. O TBL aparece frequentemente em estudos de discussões teóricas de sustentabilidade servindo como apoio a instituições e empresas que estejam preocupadas com seu desenvolvimento sustentável.

Nesse contexto, o desenvolvimento sustentável, aliado ao desenvolvimento de projetos políticos e sociais da humanidade, tem promovido esforços para encontrar os meios e, com isso, tornar as sociedades sustentáveis (SALAS-ZAPATA et al., 2011). E com a demanda da sociedade, vemos o ambiente corporativo aproximar-se da sustentabilidade visto os benefícios proporcionados a sociedade em geral após adoção desse novo modelo de gestão, assim como citado por Santos (2021).

3.2. SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

A cada dia mais, na esfera empresarial, o conceito de sustentabilidade é incluído nas estratégias corporativas. Em alguns casos, pode ser visto somente como mais uma tarefa (BRAUN, 2001); em outros, conforme citado por Holliday Jr. et al. (2002), ela é vista como comprometimento social e consciência ecológica.

Em 1997 surgiu a *Global Reporting Initiative*, que é uma organização internacional, sem fins lucrativos e pioneira no desenvolvimento de uma abrangente estrutura de Relatórios Sustentáveis. A iniciativa surgiu em 1997, fundada em Boston pela *organização Coalition for Environmentally Responsible Economie (Ceres)* e o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), promovendo o uso dos relatórios como uma forma de gerir corretamente indicadores ambientais, sociais e econômicos dentro das corporações.

Esses documentos reportam boas condutas, padrões de sustentabilidade, valores da organização e modelo de governança. O relatório GRI impacta diretamente na forma como as empresas se comunicam com a sociedade e como elas se apresentam ao mercado. A elaboração de um relatório sobre os impactos causados por suas atividades cotidianas demonstra a ligação entre a estratégia da companhia e seu compromisso com uma economia global sustentável (GLOBAL,2021).

Lee & Saen (2012) destacam o número crescente de relatórios ambientais e de sustentabilidade, regulamentações internacionais, tais como metas de redução de emissão de carbono, e as normas internacionais e/ou orientações.

No contexto de incorporar a sustentabilidade em empresas e instituições, a ONU definiu Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são baseados nos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), agenda anterior a dos ODS.

Os ODS, surgidos em 2015, são fortes aliados na tomada de decisão das empresas ao definir suas metas, tendo um papel fundamental ao orientar sobre ações

sociais internas e externas. São 17 objetivos divididos num total de 169 metas. Na figura abaixo podemos ver o tema central de cada objetivo.



Figura 2- Objetivos do desenvolvimento sustentável ONU

FONTE: ONU (2021)

Sicherolli et al. (2011), ao analisar as ações sociais de 5 empresas do ranking BPTW - “*Melhores empresas para trabalhar*” pôde identificar uma carência de ações de diversidade, empoderamento feminino, apoio a PCDs, lideranças negras e mulheres, deixando claro como mesmo em empresas reconhecidas, ações voltadas para grupos de diversidade não eram consideradas fundamentais.

De acordo com levantamento da PWC (2020), 76% das empresas ao redor do mundo destacam a diversidade como prioridade em seus modelos de negócio atualmente, permitindo assim um bom desempenho financeiro e a inovação.

Ações que apoiem grupos de diversidade dentro de uma empresa ou instituição proporcionam pertencimento e “visão de dono” aos colaboradores que se identificam, e como aliado para propor soluções aos termos citados anteriormente, tem-se o ODS 5 - “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” - como um bom instrumento ao definir as métricas das empresas e organizações nesse assunto.

Esse Objetivo tem as seguintes metas:

5.1 - Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 - Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 - Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 - Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 - Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.

5.6.a- Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.

5.6.b- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular das TIC, para promover o empoderamento das mulheres.

5.6.c- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação exequível para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

Ainda relacionado ao tema de igualdade de gênero, em 2018, o Pacto Global das Nações Unidas e o escritório das Nações Unidas organizaram o Fórum Feminino, em Nova Iorque, para apresentar iniciativas que permitissem a viabilização do empoderamento feminino, da inclusão econômica e do empreendedorismo.

A ONU incentiva o empoderamento das mulheres e meninas e este posicionamento não alterou o discurso nem reduziu a discriminação instaurada com a qual as mulheres continuam sendo tratadas em ambientes de trabalho. Ele apenas orienta às práticas que podem incentivar o protagonismo individual e coletivo das

mulheres, dando pouco ou mesmo nenhum foco na transformação das relações de gênero.

Nos debates sobre o desenvolvimento sustentável, tanto no que diz respeito ao modo de explorar os recursos, quanto à maneira de distribuir os resultados obtidos, há concepções divergentes sobre a abordagem social, ambiental e econômica (FARIA, 2014). Nesses debates, o desenvolvimento de práticas que levem em conta a igualdade de gênero é atravessado por uma simples revisão conceitual sobre a exploração dos recursos e a distribuição dos resultados, prevalecendo, ainda, as formas discriminatórias quanto à inserção da mulher no mercado de trabalho.

Segundo Eagly e Carli (2007) em seu trabalho sobre o labirinto da liderança, algumas dificuldades quanto à inserção da mulher no mercado podem ser identificadas como barreiras ao longo de suas carreiras. São elas:

- Vestígios de preconceito: Os homens ainda têm o benefício de salários mais altos e progressões mais rápidas de carreira do que as mulheres
- Maternidade: Muitas das entrevistadas relataram a licença maternidade ser um problema, sobretudo quando relacionada a substituição do cargo, além de preconceitos advindos da maternidade e aparência.
- Aparência pessoal: O cabelo e o modo de se vestir foram citados como obstáculos devido a críticas e até exigências de mudanças.
- Resistência à liderança da mulher: As mulheres são consideradas mais comunais, portando traços como empatia e bondade, enquanto os homens são mais decididos, manifestando confiança, agressividade e autonomia
- Problemas com estilo de liderança: A visão tradicional de um (a) líder está, geralmente, mais associada ao comportamento masculino. As características consideradas chave para um (a) bom/boa líder foram caráter, determinação, autoconfiança e comunicação, adjetivos que podem ser encontrados em qualquer pessoa, independente de gênero.
- Demandas da vida familiar: A demanda familiar é a barreira com a qual a maior parte das mulheres se depara em algum momento de suas trajetórias. As mulheres ainda hoje dedicam mais tempo para cuidar da casa e filhos, e, portanto, o trabalho é visto como 2º plano.

- Questão de opção: Com a pressão extra que a mulher sofre no lar, é muito mais difícil ter uma ascensão descomplicada no trabalho. Porque, por mais que as mulheres optem pelo trabalho, sempre haverá um homem à frente dela que poderá assumir facilmente o trabalho, já que elas têm muitas responsabilidades na vida pessoal e menos foco no trabalho.

Segundo Fleury (2000), a diversidade na força de trabalho tem representado um atrativo de talentos e fator importante no aumento da competitividade entre as organizações, não apenas na diversidade de gênero, mas de todas as minorias.

Por fim, o tema da diversidade passou a envolver diferenças primárias, que são diferenças humanas imutáveis, como: idade, etnia, gênero, raça, orientação sexual, entre outros; e diferenças secundárias mutáveis, como: formação educacional, localização geográfica, e experiência de trabalho (FLEURY, 2000).

3.3. GRUPOS DE DIVERSIDADE

Quando citamos a igualdade de gênero como um dos grandes desafios dos ODS, não podemos deixar de falar de outras minorias que enfrentam problemas semelhantes e com o intuito de enfrentar desafios de tensões raciais no trabalho, em 1960, surgiu os primeiros grupos de diversidades também conhecidos como ERGs (*Employee Resource Groups*) ou BRGs (*Business Resource Groups*).

Os grupos são uma das estratégias de inclusão e diversidade mais efetivas, pois buscam entender as dores das minorias e assim alavancá-las, além de impulsionar a inovação e a mudança dentro de empresas ou instituições conforme citadas por Hastings (2011).

O ERG foi adaptado para o cenário brasileiro como “grupos de diversidade” e possuem um importante papel, pois um grupo de diversidade pode focar em gênero, raça e etnia, deficiência, comunidade LGBTQI+, geração, dentre outras características compartilhadas pelos integrantes além de potencializar o senso de pertencimento, de comunidade e de identificação entre os participantes, sendo também um atrativo no recrutamento, atraindo pessoas diversas e podem ser considerado como uma ação social quando nos referimos ao ESG.

De uma forma geral, os integrantes do grupo de diversidade se reúnem em fóruns e encontros recorrentes para compartilhamento de informações, conhecimento

ou para definir as ações que podem ser realizadas pela empresa, estimulando o engajamento dos demais colaboradores.

Os grupos de diversidade também cresceram em valor para as empresas, que passaram a entender que os grupos de recursos dos funcionários aprimoram a experiência dos funcionários. Ao permitir que os funcionários se conectem, compartilhem, contribuam e apoiem uns aos outros, os grupos podem tornar o ambiente de trabalho mais amigável e acolhedor (SOUZA, 2018).

Para Welbourne (2015), compartilhar conhecimento pode ser uma forma importante para as empresas gerarem mais inovação. Os ERGs dentro de uma empresa sem trocas internas perdem uma oportunidade de contribuir para o sucesso generalizado. Portanto a criação de um programa de grupos de diversidade abrangente que incentiva a colaboração e alinhamento entre todos os grupos de diversidades terá um efeito mais positivo no nível da empresa aumento o impacto gerado.

Segundo um estudo da McKinsey, empresas que possuem diversidade étnica em seu corpo executivo (*C-Level*) alcançam 35% mais lucros na operação comparadas àquelas que não têm diversidade (HUNT,2018).

Portanto, grupos de diversidade vem se tornando fortes aliados às ações de implementação de estratégias ESG em organizações e empresas em alinhamento às metas dos ODS.

3.4. EMPRESAS SELECIONADAS E OS GRUPOS DE DIVERSIDADE

Para iniciar a pesquisa, foi analisado o relatório de sustentabilidade (GRI) de 6 empresas escolhidas pela autora com destaque em ações de sustentabilidade e que possuem grupos de diversidades estruturados e reconhecidos. As empresas escolhidas foram:

NATURA

A Natura, empresa brasileira fundada em 1969, é mundialmente conhecida por criar produtos e serviços que promovem uma relação harmoniosa do indivíduo consigo mesmo, com os outros e com a natureza.

É empresa referência nos quesitos de remuneração e benefícios, posicionamento socioambiental e diversidade. Possui uma política de diversidade

publicada em 2019, onde o instituto assume 9 compromissos com a diversidade da cia.

O Instituto Natura assumiu a responsabilidade de fomentar e buscar atingir os objetivos e compromissos propostos em sua política de diversidade, seja em seu âmbito interno e/ou externo.

Reconhecendo assim seus desafios e as oportunidades de melhoria quanto à questão de diversidade e inclusão no Instituto, a Natura foca em 5 (cinco) temas com prioridade: Gênero, Pessoas com Deficiência, LGBTQIA+, Raça e Etnia e Classe Social. Um dos grupos destaque da cia é o grupo de diversidade LGBTQIA+, o “**Natura em Cores**”, com mais de 100 participantes e que foi protagonista de várias campanhas da companhia (INSTITUTO NATURA, 2019).

PEPSICO

A PepsiCo é uma multinacional americana com grande representatividade no Brasil. A companhia possui iniciativas internacionais de promoção à diversidade, como o apoio à campanha “He for She” da ONU Mulheres, que determina que homens e mulheres tenham a mesma responsabilidade para alcançarem a equidade de gênero.

Dentro da companhia, cerca de 40% da liderança sênior atual é composta por mulheres. Além disso, há o foco no incentivo de uma cultura organizacional plural, com destaque para as iniciativas de desenvolvimento das funcionárias.

A empresa acredita (PEPSICO, 2020) que o respeito e o incentivo à diversidade são os pilares da estratégia de negócios.

Como forma de otimizar os esforços sobre o tema, a PepsiCo criou a área de Diversidade, Equidade e Inclusão, com atuação em três frentes estratégicas:

- Aumentar a diversidade com a contratação, desenvolvimento e retenção de talentos diversos, garantindo representatividade da sociedade e de consumidores e consumidoras;
- Promover um ambiente inclusivo com o investimento constante em funcionários e funcionárias conscientes para atuação como agentes de mudança;
- Investir na comunidade para impactar o mundo em que vivemos fazendo a diferença em toda a nossa cadeia.

Além dos treinamentos constantes, a Pepsico possui grupos de diversidades que são formados por funcionários e funcionárias voluntários (as) para a troca de

informações e para a promoção ativa e permanente de ideias e propostas de ações voltadas para cada uma das temáticas. Os Grupos de Afinidade (diversidades) são:

Negrow: formado por funcionárias e funcionários PepsiCo voluntários (as), para fomentar a discussão e ideias voltadas para o tema de Raça, propondo ações internas e externas à organização em busca de uma maior equidade e oportunidades iguais a todos e todas. Foi lançado em 2019 o Programa de Mentoria para Profissionais Negros e Negras, focado no desenvolvimento de carreira e na ampliação de horizontes para formar lideranças.

EmpoderA: Estabelece metas para liderança feminina, e cumpre os WEPs (Women's Empowerment Principles – Princípios de Empoderamento Feminino). O projeto faz parte dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e prevê 30% de mulheres ocupando cargos de alta liderança até 2025 e 50% de mulheres em cargos de alta liderança até 2030, metas concordantes com um dos objetivos globais próprios, de ter 50% de mulheres em cargos de liderança até 2025.

A PepsiCo foi reconhecida no Prêmio WEPs Brasil 2021 (Empresas Empoderando Mulheres), promovido pela ONU Mulheres, por suas iniciativas de diversidade e equidade de gênero. Além de ações para a sociedade: o programa Mulheres com Propósito tem como objetivo apoiar mulheres por meio de oportunidades de educação, empreendedorismo e empregabilidade.

A PepsiCo e a FUNDES, organização internacional focada no desenvolvimento social, oferecem capacitação para aumentar a participação feminina no mercado de trabalho e ajudar as mulheres empreendedoras a fortalecerem seus negócios.

Equal BR - formado por funcionárias e funcionários PepsiCo, para fomentar a discussão e ideias voltadas para o tema de LGBTQIA+, propondo ações internas e externas à organização em busca de uma maior equidade e inclusão para todos e todas.

A PepsiCo oferece a funcionários a possibilidade de ampliar os benefícios dos planos de saúde médica e odontológica aos parceiros, independente de orientações sexuais e de identidades de gênero.

Promovem anualmente o Mês do Orgulho, onde são realizados debates e palestras sobre o tema, a fim de promover a reflexão e conscientização para não só fazer parte do processo de empoderamento de LGBTI+ dentro da companhia, como também estimular todos os colaboradores a apoiarem a causa.

A companhia também possui a licença parental para casais homoafetivos (masculino ou feminino): uma pessoa do casal poderá pleitear o direito à licença de até 180 dias (6 meses), enquanto a outra poderá usufruir da licença de 30 dias. A licença vale também para adoção, independentemente da idade da criança.

Por meio do programa TransFormar, a empresa busca atrair, contratar e incluir profissionais trans e travestis na PepsiCo. As frentes de ação do programa estão ligadas à Política, Benefícios e Conscientização e Instalações.

Podemos+: formado por funcionárias e funcionários, para fomentar a discussão e ideias voltadas para o tema de PCD, propondo ações internas e externas à organização em busca de uma maior equidade e oportunidades iguais a todos e todas.

Em 2020, a Pepsico passou a contar com um sistema que traduz automaticamente o conteúdo do site da PepsiCo Brasil para Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Além de oferecer Treinamento de Introdução à LIBRAS para todos(as) os funcionários e funcionárias PepsiCo Brasil, com o intuito de ampliar a integração entre todos e incluir pessoas com deficiência.

Geração Única: formado por funcionárias e funcionários PepsiCo, para fomentar a discussão e ideias voltadas para o tema de diversidade interjacional, propondo ações internas e externas à organização em busca de uma maior equidade e oportunidades iguais a todos.

Foi criada a plataforma Seja Único ou Única, que visa desenvolvimento de talentos para se tornarem futuros líderes. Dessa plataforma fazem parte os programas de estágio e trainee e tem como objetivo atrair talentos cada vez mais diversos sendo flexibilizada a exigência do inglês nos processos seletivos.

Existe também o programa para profissionais acima de 50 anos. O programa Golden Years, criado em 2016, que promove a diversidade ao abrir espaço para profissionais +50 em todas as áreas.

AMBEV

A AMBEV nasceu no Brasil em 1999 com a união de outras 2 empresas e hoje é a 14ª maior empresa do Brasil. Em 2016 firmou seu compromisso com o pacto global das nações unidas, e suas ações estão alinhadas com os 17 ODS.

A companhia acredita que cada pessoa é única e fundamental além de que a diversidade é essencial para construir um mundo melhor e por isso incentivam os grupos de diversidades internos.

Na Ambev, políticas e diretrizes fundadas no respeito e no reconhecimento das diferenças norteiam a dinâmica de trabalho e nossos processos de recrutamento interno, com o apoio do Comitê de Diversidade e Inclusão, fomentando um ambiente mais diverso e inclusivo.

A companhia possui uma política de combate à violência doméstica em todos os países onde atua e, em 2020, passaram a fazer parte da Coalização Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas. Também é realizado um censo sobre diversidade, inclusão e respeito, para compreender melhor o contexto e garantir um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo. O censo aborda temas como etnia, orientação sexual, gênero, religião e aptidão física e contribui para identificar possíveis gaps e desenvolver planos de ação.

Um dos primeiros grupos de diversidade, iniciou-se a partir do programa SOMOS, focado no desenvolvimento de mulheres para a liderança sênior, trazendo temáticas como liderança, mentoria, síndrome do impostor e sororidade. A iniciativa forneceu um espaço seguro para que a liderança feminina pudesse dividir experiências e fortalecer suas conexões.

A partir de então, hoje a companhia possui grupos de diversidade com foco em diferentes assuntos e os 4 maiores da companhia são:

- Weiss (Women Empowered Interested in Successful Synergies) empoderamento feminino e igualdade de gênero.
- Lager (Lesbian and Gay and Everyone Respected) gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e outros públicos.
- Bock (Building Opportunities for Colleagues of all Kinds) igualdade de oportunidades para todas as raças.
- IPA (Improve People Accessibility) representatividade e inclusão das pessoas com deficiência (PCD).

Com apoio do BOCK, a Ambev também teve a criação do Comitê Racial, onde a alta liderança se reúne com quem é referência na pauta de negritude para definir compromissos, metas e prazos de ações afirmativas.

Ao analisar o relatório de sustentabilidade 2020 no modelo GRI, publicado pela empresa, foi identificado os seguintes dados:

O processo cervejeiro e Packing são os processos que mais recebem treinamento dentro da companhia, sendo majoritariamente masculino, impactando na soma total de horas de treinamento da companhia.

DELL TECHNOLOGIES

A Dell é uma multinacional de tecnologia Americana criada em 1984 e de grande representatividade no Brasil.

Para a companhia, os grupos de diversidade (ERGs) conectam membros da equipe com interesses, origens e crenças em comum. Essas comunidades oferecem oportunidades para desenvolvimento profissional e pessoal por meio de mentorias, voluntariado, networking, desenvolvimento de liderança e envolvimento na comunidade.

Até 2020, a empresa possuía mais de 54 mil membros que fizessem parte de 1 ou mais dos 13 grupos de diversidade. Com 463 divisões em mais de 74 países em todo o mundo, esses grupos cada vez maiores de membros da equipe são reconhecidos interna e externamente pelo impacto de seus programas e iniciativas.

Os ERGs têm o poder de moldar a cultura da companhia e contribuir de maneira positiva com os negócios por meio do engajamento dos funcionários. Como resultado, a empresa estabeleceu a meta de ter 50% de nossos funcionários engajados em ERGs até 2030.

Quando é feita a capacitação dos membros da equipe para que eles manifestem sua verdadeira personalidade no trabalho, os resultados são impressionantes. Os Grupos de diversidade (ERGs) ajudam a criar esse sentimento de inclusão para todos.

Os ERGs concentram sua programação anual em quatro grandes pilares: impacto na comunidade, inovação de negócios, desenvolvimento profissional e experiência dos membros da equipe. Os membros da equipe que participam de ERGs são incentivados a pensar fora da caixa, usando suas experiências e perspectivas únicas para melhorar o ambiente de trabalho e causar impacto sobre os negócios (DELL, 2021).

SUZANO

A Suzano nasceu em 1939, sendo a primeira fábrica de papel no bairro do Ipiranga em São Paulo. É uma empresa 100% brasileira e referência global no

desenvolvimento de produtos fabricados a partir do plantio do eucalipto, além de estar entre as maiores produtoras verticalmente integradas de papel e celulose de eucalipto da América Latina.

A empresa acredita que um ambiente de trabalho que preza pela diversidade, no qual as pessoas se sentem realmente acolhidas, com respeito e ética, está muito mais apto a desenvolver a potencialidade de profissionais e, assim, da própria empresa em sua totalidade. O grupo busca encorajar o público interno a criar e participar das discussões sobre diversidade e inclusão, identificar oportunidades de atuação e apoiar a alta liderança a manter no radar da organização questões importantes sobre os temas.

Algumas das principais questões em pauta sobre diversidade e inclusão são parte da estratégia do negócio e estão expressas também nas Metas de Longo Prazo da companhia, assim como em Metas de Curto Prazo e nos critérios de remuneração de líderes em cargos de supervisão e acima. A Suzano avançou em sua jornada de diversidade e inclusão nos últimos anos, mas está consciente de que ainda há um caminho longo a percorrer para atingir um patamar satisfatório no que se refere à equidade de oportunidades em seu ambiente de trabalho e para alcançar seu objetivo de garantir um ambiente 100% inclusivo.

A empresa possui grupos de afinidades onde líderes e outros (as) colaboradores (as) com alta capacidade de influenciar são convidados (as) a participar ativamente em um ou mais dos cinco grupos da companhia, organizados em todas as unidades e cada qual com um (a) ou mais responsáveis que são membros da Diretoria.

A Suzano possui os seguintes grupos:

- Mulheres (inclusão de gênero);
- LGBTI+ (inclusão de pessoas LGBTI+);
- Negros (as) (inclusão étnico-racial);
- Gerações (inclusão e sinergia entre as diferentes faixas etárias);
- PCD (inclusão de pessoas com deficiência).

Desde 2020, a Suzano incentiva e oferece capacitação para todos os colaboradores com o apoio de uma consultoria especializada em diversidade.

O BOTICÁRIO

O Grupo O Boticário nasceu em 1977 a partir de uma pequena farmácia de manipulação em Curitiba, PR.

Atualmente o grupo se tornou um dos maiores e-commerces do mundo e é reconhecido por ações de responsabilidade social.

Segundo a companhia, para identificar os aspectos mais relevantes, ou temas materiais, para o negócio do ponto de vista ESG e dar foco às ações, as tendências, riscos e oportunidades são monitoradas, ouvindo ativamente as expectativas dos diversos públicos que impactam o negócio do Grupo Boticário e/ou são impactados por ele.

Também é acompanhado a evolução e as melhores práticas de gestão ESG na sociedade em geral e no setor de beleza. Mensalmente, um levantamento de tendências e melhores práticas, realizado por uma consultoria especializada, é apresentado e debatido nas reuniões do Comitê de Sustentabilidade, gerando planos de ação quando aplicável.

Em 2020, O grupo Boticário teve a criação de 5 grupos de diversidades. Os grupos englobam perspectiva de raça, gênero, gerações LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. Para cada um dos grupos, foram organizados espaços seguros de troca, crescimento e informação para todos os membros.

Segundo a empresa, os grupos de diversidade são uma ferramenta ultra potente para democratizar as discussões e acelerar as mudanças objetivadas.

O Grupo “Lado a lado” que discute sobre gênero, criou o Mulheres Inquietas um movimento que incentivou as colaboradoras a escreverem, para elas mesmas, sobre alguma passagem de suas vidas em que se sentiram desencorajadas profissionalmente pelo simples fato de serem do gênero feminino. Essa e outras iniciativas em favor da equidade de gênero contribuíram para O boticário conquistar o Top 3 no Ranking Great Place To Work das melhores empresas para mulheres trabalharem.

4. MATERIAL E MÉTODOS

Esse trabalho foi desenvolvido por meio de uma busca de conteúdos bibliográficos que tratam o tema grupos de diversidade e como funcionam em empresas e instituições que já possuem plano de sustentabilidade em execução ou que possuam ações focadas em sustentabilidade e estão em busca de atingir suas

metas estabelecidas de acordo com os ODS, além de possuírem um posicionamento definido no âmbito sustentável.

Para isso, assim como citado anteriormente, foram selecionadas 6 empresas reconhecidas nacionalmente por suas ações de sustentabilidade e realizada pesquisa aos seus respectivos relatórios de sustentabilidade que são disponibilizados em seus sites anualmente.

Por fim, foi pesquisado em materiais de fontes primárias, compreender e analisar de forma aprofundada os aspectos conceituais da sustentabilidade, desenvolvimento sustentável, ESG, ODS e ações Grupos de diversidades bem-sucedidas que podem auxiliar empresas, instituições ou ONGs a alcançar suas metas determinadas no pilar social da sustentabilidade.

O estudo foi separado em duas sessões, sendo que a primeira compreendeu o grupo 1, analisando empresas com grande representatividade no Brasil e que possuem relatório de sustentabilidade publicado seguindo as diretrizes GRI (*Global Reporting Initiative*), e o grupo 2, citando pequenas empresas e organizações em geral, mostrando a efetividade dos grupos de diversidade independente do porte das instituições.

Para analisar o conteúdo dos relatórios de sustentabilidade na primeira sessão, foram considerados as seguintes normas GRIs:

GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO;

GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES;

GRI 412: AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS.

A partir da análise dos relatórios de sustentabilidade, foram comparadas as ações relacionadas a cada norma e indicadores GRI. Na segunda sessão, foram analisadas quais ações as pequenas empresas e instituições possuem mesmo sem possuir relatórios elaborados de sustentabilidade.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1. Grupos de diversidades em grandes empresas

O primeiro grupo de estudo são empresas com grande reconhecimento no mercado brasileiro além de serem empresas que se destacam por possuírem um posicionamento definido em relação a sustentabilidade.

GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

Tabela 1- Indicadores GRI 404: Capacitação e educação

GRI 404 - CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO						
	NATURA	PEPSICO	AMBEV	DELL TECHNOLOGIES	SUZANO	O Boticário
Média de horas de treinamento por categoria funcional	3,92h por colaborador	-	(Média geral) 50,2 h por colaborador	10760h totais	36h44 (Média geral)	69971 h totais
Colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreiras	92%	-			33% (Queda devido o operacional)	
Investimentos em educação por operação Brasil (milhões)	3.356	-			-	

FONTE: A autora (2021)

NATURA

A partir da análise dos números de 2020 referentes a capacitação e educação, notamos que os treinamentos aconteceram, porém em menor quantidade, o que pode ter sido ocasionado pela pandemia da covid-19, impossibilitando treinamento presenciais.

Já em relação a avaliação de desempenho, a empresa teve um aumento em relação a 2019 garantindo que 93% dos colaboradores tivessem avaliação de desempenho, ação fundamental para medir grau de envolvimento e contribuição dos colaboradores. Além do incentivo aos grupos de diversidade, a publicação da política de diversidade e ações focadas em alcançar os objetivos estabelecidos, podemos citar as seguintes ações gerais dentro de cada GRI:

GRI 404: Educação para o desenvolvimento de colaboradores e consultoras - Desenvolvimento da rede de consultoras e dos colaboradores, incluindo ações de promoção da melhoria da educação pública.

PEPSICO

No relatório de sustentabilidade, é citado os projetos de capacitação, contudo não foi identificado os indicadores de capacitação dos colaboradores dentro da companhia.

AMBEV

A empresa possui treinamentos frequentes e com alta adesão dos colaboradores. Temas como diversidade e inclusão fazem parte dos treinamentos ofertados.

DELL

A Dell não possui as horas de treinamento e avaliação de desempenho publicados, porém utiliza o método do feedback 360º, onde toda a equipe é avaliada, inclusive os líderes pelos colaboradores, possui programas de mentoria, oferece oportunidades de formações e treinamentos virtuais entre outros incentivos.

Em 2020 foi implantado um treinamento de ética anual que faz parte das ações para alcançar a meta estabelecida para 2030. Este material de treinamento tem como tema central raça e etnia, explorando o preconceito racial e o preconceito inconsciente, e fornece ferramentas para que os membros da equipe se sintam valorizados, respeitados e seguros. Um total de 120.956 membros fizeram parte do treinamento (DELL,2020).

SUZANO

E empresa busca sempre qualificar seus colaboradores referente a temas desde conscientização ambiental a incentivos de diversidades. Em 2020 foi dedicado 1464 horas a educação socioambiental.

O BOTICARIO

Apenas em 2020, foram executadas mais de 69 mil horas de treinamento, sendo mais de 21 mil horas para o operacional o que comprova a preocupação da empresa em aprimorar e desenvolver seus colaboradores.

GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Tabela 2- Indicadores GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades

GRI 405 - DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES						
	NATURA	PEPSICO	AMBEV	DELL TECHNOLOGIES	SUZANO	O BOTICÁRIO
Colaboradores por categoria funcional e gênero - Lideranças	51,2% mulheres	41% mulheres	20,52 % mulheres	24,4% mulheres	15% mulheres	20% mulheres
Colaboradores com deficiência, por categoria funcional e gênero	7,30%		4,39%		2%	
Colaboradores negros por categoria funcional e gênero	2,6% negros liderança	8% negros em liderança			21% negros em liderança	2%
Proporção entre o salário-base das mulheres em relação ao dos homens	0,80%				87%	5%
% de colaboradores que participam dos Grupos de diversidade				33%		
Projetos de extensão com a comunidade	Independência financeira de mulheres			Incentivo a mulheres e meninas entrarem para o mercado tech		

FONTE: A autora (2021)

NATURA

Em 2020, 51,2% dos cargos de alta liderança eram ocupados por mulheres trazendo representatividade para a empresa, além de atingir 2,6% de negros na alta liderança. Segundo o relatório de sustentabilidade Natura (2020), os valores são significativos para alcançar as metas da companhia, como por exemplo alcançar o seu compromisso 4: Equidade da política de diversidade.

Em sua política de diversidade, o compromisso 4 diz:

Promover e monitorar a equidade racial, de gênero e dos demais públicos minorizados em todos os níveis hierárquicos, equiparando salários e benefícios para profissionais que exercem responsabilidades similares, além de considerar e priorizar critérios de diversidade nas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento da equipe iN.

A partir da análise dos 3 GRIs que foi definido na metodologia dessa pesquisa, foi notado que a empresa possui uma melhora nos seus dados quando comparamos

2018, 2019 e 2020, e podemos citar as seguintes ações de incentivo no âmbito do GRI 405: Avanço na promoção da equidade no ambiente de trabalho, principalmente em relação a gênero e a participação das mulheres na liderança a partir da estratégia de diversidade, assinada desde 2014, além dos grupos de diversidade que contemplam as minorias.

PEPSICO

A empresa possui investimentos em grupos externos de mulheres, incentivando o fornecimento de recursos e capacitação, além dos grupos de diversidade que englobam as diversidades internas e contribuam com ações para com a comunidade. Além de buscar equidade salarial e um ambiente de trabalho diverso.

AMBEV

A Ambev possui assinado uma iniciativa com a Faculdade Zumbi dos Palmares com foco em comprometimento igualitário e o programa de estágio “Representa”, voltado para universitários negros com o intuito de promover diversidade nos times.

A empresa fornece cursos para as lideranças que têm como intuito romper comportamentos que são contra a inclusão dentro da empresa, além disso possui incentivo em desenvolver e apoiar lideranças femininas conquistando o nicho cervejeiro.

SUZANO

A companhia estabeleceu metas baseadas nos ODS, podemos citar 2:

- Alcançar 30% de mulheres e 30% de pessoas negras na liderança até 2025.

Para alcançar esses objetivos os grupos de diversidade são indispensáveis por apoiarem as causas e conscientizar todos os colaboradores sobre diversidades e inclusão.

DELL

A Dell possui programas de incentivo a mulheres e meninas entrarem para o mercado tech, que ainda é predominantemente masculino. Possui grupos de diversidades bem estruturados sendo responsáveis por ações essenciais dentro da empresa e ações externas com a comunidade.

Além disso também apoia a equidade de salários entre homens e mulheres da companhia.

O BOTICARIO

Com ajuda dos grupos de diversidade, a empresa possui resultados positivos na equidade de salários, reduzindo o gap 5% nos cargos de liderança e 10% nos demais cargos. Além disso, estabeleceu como meta ter um ambiente 100% acessível, garantindo que pessoas com deficiência sejam bem-vindas.

GRI 412: AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

Tabela 3- Indicadores GRI 412: Avaliação de direitos humanos

GRI 412 - AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS						
	NATURA	PEPSICO	AMBEV	DELL TECHNOLOGIES	SUZANO	O BOTICÁRIO
Média de horas de treinamento por categoria funcional					396930h (Número total de horas)	69071h (Média de horas)
Colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreiras				100% remotamente		
Código de conduta	Código de conduta com todos os parceiros e colaboradores		Código de conduta com todos os parceiros e colaboradores	Possui revisão anual	87% dos colaboradores treinados	Código de conduta com todos os parceiros e colaboradores

FONTE: A autora (2021)

NATURA

Mesmo a empresa possuindo o código de conduta aplicado anualmente, no relatório de sustentabilidade, não foi identificado os indicadores.

PEPSICO

A empresa está incorporando o respeito pelos direitos humanos em todo os negócios e cadeia de valor, incentivando os colaboradores e stakeholders a impulsionar ações colaborativas, contudo não foi identificado os indicadores no relatório publicado.

Referente ao tema de diversidade, nota-se que a empresa ainda possui seu quadro de lideranças com maioria masculina e com idade acima de 50 anos, além de ter tido uma queda no total de colaboradores (as) PCDs em 2020.

AMBEV

No relatório da empresa, não foi identificadas ações declaradas.

DELL

A empresa possui seu código de conduta atualizado anualmente, fornecendo treinamento a todos os colaboradores sobre o tema.

SUZANO

A partir do Relatório de Sustentabilidade da **Suzano**, pode-se identificar os seguintes indicadores e ações: Os (as) colaboradores (as) seguem o código de ética da companhia e são treinados em direitos humanos, chegando a um total de 87% dos colaboradores treinados. Número inferior ao de 2019 que pode ter sido influenciado pela pandemia de covid-19.

O BOTICÁRIO

O grupo possui um código de conduta, onde sempre é avaliado os riscos de violação com para colaboradores ou parceiros. Todos os parceiros são escolhidos de acordo com o código da companhia, onde o posicionamento é essencial para uma boa relação de negócios.

5.2. Organizações não governamentais e sem fins lucrativos e pequenas/ médias empresas

RESULTADOS DIGITAIS

A Empresa Resultados Digitais foi uma das primeiras a usar os grupos de diversidades, no inglês ERG's - *Employee Resource Groups*, como aliado no engajamento e desenvolvimento profissional no Brasil.

Em uma pesquisa realizada pela Forbes em 2014, identificou que 65% dos colaboradores entrevistados acreditam que grupos de afinidades tem um impacto positivo no engajamento (KRUSE, 2014).

Atualmente a empresa possui 5 grupos de diversidades e os temas de discussão são variados, são eles:

Preto no Preto: para ir além do discurso emocional e superficial, o Preto no Preto surgiu em 2017 para debater as relações étnico-raciais no ambiente profissional.

Pride To Be: formado por cerca de 10% dos colaboradores, o grupo surgiu com a proposta de ser um apoio emocional entre os que se identificavam com o movimento, servindo como espaço de debate e elaboração de diretrizes organizacionais.

RDMoms: o grupo foi criado com a intenção de discutir as necessidades inerentes à maternidade no ambiente de trabalho. O grupo tem como propósito ser um elo representante entre a empresa e as mães, buscando trazer melhorias e benefícios que impactem positivamente em sua experiência materna.

RD Sum: programa de inclusão de pessoas com deficiência, responsável por garantir a participação plena e equitativa de todos no ambiente de trabalho.

SER: surgiu em 2016 (Sororidade, Empoderamento e Respeito), o grupo de empoderamento feminino com o propósito de discutir questões relevantes sobre o dia a dia das mulheres em empresas de segmento majoritariamente masculinos.

Segundo a empresa, foi desenvolvido um espaço seguro para compartilhar experiências, sendo essenciais para impulsionar a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo. Acima de tudo, são grupos que promovem ações concretas e alinhadas com os objetivos da companhia.

Muitos se formam organicamente a partir da necessidade que diferentes pessoas sentem de pertencer e criar relacionamentos com outras pessoas de origens semelhantes. Esses fóruns oferecem suporte, compreensão, informações e compartilhamento de recursos que garantem o sucesso coletivo dos participantes.

XP Inc

A atual XP Inc, antiga XP investimentos não possui relatório de sustentabilidade publicado, mesmo sendo uma grande empresa e com recente capital aberto na bolsa de valores.

Em 2020, a XP lançou um fundo de investimento multimercado com 168 empresas que tenham lideranças femininas. As empresas são revistas anualmente e ações assim são de extrema importância pois comprovam que a sociedade está

buscando a tendência de consumo com propósito, fazendo com que as empresas se adaptem e tragam o ESG como prioridade em suas metas.

Além disso, 20% da taxa de administração é revertida para colaborar com o empoderamento feminino no Brasil, por meio do Instituto As Valquírias, que utiliza arte, educação e esporte para formar meninas e mulheres mais preparadas para trabalhar e empreender.

Ter critérios de ESG em um fundo incentiva a adesão das empresas à agenda ESG, assim como a divulgação de dados que comprovem todas as medidas tomadas; (promove o compromisso das empresas brasileiras com a agenda climática global e com os ODS, evidenciadas pelas parcerias externas; e (iv) aumenta a credibilidade das empresas mais bem posicionadas no ISE, dado que o peso das companhias na composição da carteira não será mais baseado no seu valor de mercado, mas sim, pelo melhor desempenho ESG.

Para a empresa, além da atual onda de mudança impulsionada pela sociedade civil e pelos investidores, acredita-se que as mudanças impostas pela regulamentação estão e terão, cada vez mais, um papel importante em direcionar as empresas a caminho de melhores práticas ESG.

Embora haja claramente muito a ser feito em relação ao tema no Brasil, evoluções, como a feita pela B3, possuem um papel importante na evolução da agenda ESG no país (XP INC, 2020).

AIESEC

A AIESEC é uma plataforma internacional que possibilita o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens estudantes através de programas de trabalho em equipe, liderança e intercâmbio.

Desde sua criação, 1948, em Montreal, a Aiesec é exemplo em formação de líderes, empreendedorismo e diversidade.

Além de ter equipes multidisciplinares e inclusivas espalhadas pelo mundo, oferecem argumentos do porquê possuir grupos de diversidade dentro de empresas e o qual impactante essas ações são.

Segundo a instituição, a diversidade dos colaboradores pode ser implantada em diferentes setores e muitas ocupações, diferenciando-se desde o conhecimento técnico, que influencia a maneira de atuar, até as diversas faixas etárias e o gênero.

- Mais eficiência e criatividade nos processos

A combinação de diferentes culturas e pessoas forma uma equipe diversa, cada qual com sua vivência e experiência, fazendo com que as grandes empresas consigam se destacar na sociedade atual e, então, oferecer os produtos e serviços adequados a mercados tão diversos e exigentes.

Na diversidade, as pessoas são mais incentivadas e possuem mais abertura para novos pensamentos, conquistando soluções diferenciadas para questões do cotidiano.

Quanto maior for a diferença de conhecimento, origem e cultura das pessoas, maiores serão as oportunidades de que o ambiente provoque a inovação e a criatividade.

- Aumento da motivação e do engajamento

Colaboradores que percebem a diversidade como um fator relevante dentro da organização são mais motivados, compreendem que, ao se dedicarem mais, trazem um ganho para a empresa e para o seu desempenho pessoal.

Nas organizações em que o ambiente de diversidade é reconhecido, os colaboradores estão mais engajados e dispostos a entregar mais que o esperado pelas pessoas, assim como um ambiente com diversidade também faz com que os conflitos, que por vezes atrapalham a produtividade e a eficiência, sejam menos recorrentes.

- Reputação positiva e valor agregado à marca

Dessa forma, incluir a diversidade como pauta da agenda estratégica é um ótimo caminho para maximizar os resultados e diferenciar a organização em temas importantes como liderança, inovação, motivação e, em consequência, resultados financeiros.

Partindo das diferentes demandas do público consumidor, as organizações conseguem atingir a todos e acrescentar valor intangível à marca, com serviços exclusivos e adaptados a mercados compostos por pessoas cada vez mais diferentes entre si.

Saber conviver com as diferenças, sejam elas quais forem no ambiente profissional, é uma qualidade muito apreciada pelo novo mercado e pelos líderes de

maneira geral, pois demonstra que o profissional é flexível e está sempre pronto às mudanças ou a aprender coisas novas.

- Inclusão social nas empresas

De forma geral, quando se fala sobre inclusão dentro das grandes organizações, a primeira ideia é incluir os profissionais com algum tipo de deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho. No entanto, o termo “inclusão” vai muito além dessa percepção.

Inclusão é a capacidade de interagir de maneira satisfatória, de modo que seu trabalho seja produtivo, com número de funcionários cada vez mais diversificado em sua faixa etária, em sua etnia e em seus aspectos culturais.

CENTROS ACADÊMICOS

Os centros acadêmicos são entidades estudantis que fazem a representação dos alunos perante a coordenação e professores e criam redes de apoio entre os estudantes.

Ainda hoje vemos algumas universidades, principalmente em cursos de engenharia, com baixa adesão feminina, e esse número é ainda mais notório na Poli, Escola Politécnica da USP –SP.

Em matéria divulgada pela Universidade, apenas 20% do grupo docente é composto mulheres (MAZZEI, 2021).

Em 2018, Liedi Bernucci foi a primeira mulher a assumir a cadeira de diretora na instituição e atualmente 9 dos 10 Centros acadêmicos são presididos por mulheres demonstrando a diversidade, respeito à liderança e reconhecimento das mulheres mesmo sendo minoria dentro da instituição.

Dentro de cada gestão, os grupos preocupam-se em trazer outras minorias como por exemplo LGBTQIA+ e pessoas que não se autodeclaram brancas, quebrando estigmas de predominância de grupos de elite e branco.

Nota-se então o quão relevante é ter grupos de diversidades apoiando as minorias dentro do ambiente universitário que muitas vezes pode ser um ambiente tóxico e complexo para os jovens.

6. CONCLUSÃO

Verifica-se que a preocupação com assuntos relacionados a ESG e ODS estão crescendo nas empresas, existindo tanto investimento financeiro em ações e na elaboração de um relatório de sustentabilidade completo, como em projetos e ações sociais de pequenas empresas, confirmando que sustentabilidade passou a ser uma cultura empresarial e não mais como algo não lucrativo.

Com o estudo foi possível concluir que os grupos de diversidade podem ser considerados uma técnica estratégica para as organizações, pois além da motivação entre os colaboradores, os grupos trazem sentimento de pertencimento e visão de dono nos colaboradores da companhia ou instituição em questão.

Algumas empresas criam possibilidades para que os grupos de diversidade prosperem e cumpram objetivos fundamentais para o sucesso do negócio através de ações estruturadas, o que os torna uma ação viável independente do porte da empresa ou instituição.

Um ambiente de trabalho acessível e inclusivo é criado quando temos pessoas conscientizadas e que tenham proximidade com os temas, portanto, as metas das empresas relacionadas ao ODS 5 tornam-se mais simples quando visualizadas com iniciativas internas dos próprios colaboradores e apoiadas pela companhia.

Normalmente, as empresas e instituições costumam iniciar com os grupos de diversidades de discussão de gênero, raça, PCDs e LGBTQIA+, contudo é possível notar uma grande necessidade de ênfase aos grupos de discussão de gênero, visto o Brasil ser um país com uma cultura tendenciosa ao machismo. Podem existir razões pelas quais as vozes e os pontos de vista das mulheres não são mais amplamente representados nos campos criativos hoje em dia. Parte dessa exclusão se deve à boa e velha misoginia, mas também é verdade que as próprias mulheres se abstêm de participar, compartilhar suas ideias, suas contribuições, sua liderança e seus talentos. Muitas mulheres ainda parecem acreditar que não têm direito a se colocar em evidência a menos que elas e seus trabalhos sejam perfeitos e estejam acima de qualquer tipo de crítica, o que torna os grupos de diversidade um local seguro de trocas e aprendizados.

Conclui-se então que as ações viáveis são as que surgem organicamente dentro do ambiente de trabalho, independente do porte da empresa ou instituição. As empresas possuem um papel fundamental na construção de um futuro justo, onde

ações de direito humanos tornem- se óbvias e o bem mais precioso de qualquer instituição seja os seus colaboradores.

Além disso, é possível também verificar oportunidades de melhoria em empresas e instituições, possibilidades de custos reduzidos e até mesmo apresentar um diferencial em relação as outras empresas por demonstrar preocupação com as suas ações e ser reconhecida por uma iniciativa diferenciada de combate ao preconceito, antipacitismo e desigualdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAUN, R. **Desenvolvimento ao Ponto Sustentável: Novos Paradigmas Ambientais**. Petrópolis: Ed. Vozes, 2001.

COLARES, A., BRESSAN, V., LAMOUNIER, W., BORGES, D.. **O balanço social como indicativo socioambiental das empresas do índice de sustentabilidade empresarial da bm&f bovespa**. Revista de contabilidade do mestrado em ciências contábeis da UERJ, América do Norte, 17, nov. 2012. Disponível em: <http://atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/UERJ/article/view/1403/1287>. Acesso em: 19 Jan. 2021.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS; **Responsabilidade social das empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável**; Bruxelas, 2.7.2002; Disponível em:

<[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com\(2002\)347_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com(2002)347_PT.pdf)>. Acesso em: 03 de janeiro de 2021.

COMO lidar com as diferenças culturais nas empresas?, aiesec.org.br/ Disponível em: <<https://aiesec.org.br/como-lidar-com-as-diferencas-culturais-nas-empresas/>>, Acesso: 25 de agosto de 2021

DELL, **GRI Standards Content Index**; 2021 Disponível em: <https://corporate.delltechnologies.com/pt-br/social-impact/reporting/fy21-progress-made-real-report.htm#pdf-overlay=//corporate.delltechnologies.com/asset/pt-br/solutions/business-solutions/briefs-summaries/delltechnologies-fy21-progress-made-real-report.pdf>> Acesso em : 04 de Setembro de 2021

EAGLY, A. **Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions**. Psychology of Women Quarterly, v. 31, n. 1, p. 1-12, 2007.

EAGLY, A.; CARLI, L. **Women and the labyrinth of leadership**. Harvard Business Review, v. 85, n. 9, p. 62-71, 2007

ELKINGTON, J. **Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business**. Oxford: Capstone, 1997

FARIA, J. H; **Por uma Teoria Crítica da Sustentabilidade**. Organizações e Sustentabilidade, 2(1), 2-25; 2014

FLEURY, M. T. L. **Diversidade Cultural: Gerenciando a Pluralidade nas empresas**. RAE-Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul/set. 2000.

GLOBAL Reporting Initiative (GRI): tudo o que você precisa saber. Disponível em: < <https://www.creditodelogisticareversa.com.br/post/t-global-reporting-initiative-gri-tudo-o-que-voce-precisa-saber>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2021.

HASTINGS, R.R.; **Employee resource groups drive business results**. Retrieved Disponível em: < <http://www.shrm.org/hrdisciplines/diversity/articles/pages/employeegroupsdrivebusinessresults>>; 2011

HEILMAN, M. **Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder**. Journal of Social Issues, v. 57, n. 4, p. 657-674, 2001.

HRYNIEWICZ, Gonçalves Costa; Vianna, M. A. **Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais**. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, 2018.

HUNT, V. **Delivering through diversity**. Mc Kinsey and Co; Mc Kinsey, 2018, Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/>> Acesso em: 10 de agosto de 2021.

INSTITUTO Natura; **Política de diversidade**. Disponível em: <https://www.institutonatura.org/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade_Instituto_Natura_2019.pdf> ; Acesso em : 10 de Agosto de 2021; 2019

KREITLON, M. P. **A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial.** In: XXVIII Encontro Anual da Anpad, Curitiba, 2004.

KRUSE, K; **Are You Engaged At Work? The Importance Of Friendship And Employee Resource Groups;** Forbes, 2014; Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2014/09/29/employee-resource-groups-ergs-employee-engagement/?sh=7482a0d41bd7>>. Acesso em: 20 de Julho de 2021

LEE, K.-H., & Saen, R. F.. **Measuring corporate sustainability management: a data envelopment analysis approach.** *International Journal of Production Economics* , 140(1), 219-226. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.08.024>.2012

LOVISCEK, V. **Triple Bottom Line toward a Holistic Framework for Sustainability: A Systematic Review.** *Revista de Administração Contemporânea* [online]. 2021, v. 25, n. 3 [Accessed 25 August 2021] , e200017. Available from: <<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200017.en>>. Epub 13 Nov 2020. ISSN 1982-7849. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200017.en>.

MAZZEI, A; **Mulheres lideram entidades estudantis dos cursos de engenharia ; USP,** 2021 Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/mulheres-lideram-entidades-estudantis-nos-cursos-de-engenharia-da-usp/> ;Acesso em: 19 de setembro de 2021

PACTO GLOBAL **Rede Brasil: 10 princípios.** 2018; Disponível em: < <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>>; . Acesso em: 03 de janeiro de 2021

PEPSICO, **Relatório de Sustentabilidade,** 2020. Disponível em: < <https://www.pepsico.com/docs/album/sustainability-report/2020-csr/2020-sustainability-performance-metrics-sheet.pdf>>. Acesso em: 18 de agosto de 2021

PISANI, J. A. **Sustainable development – historical roots of the concept.** *Environmental Sciences*, v. 3, n. 2, p. 83-96, 2006.

PWC; **Pesquisa Global de diversidade e inclusão**; 2020 Disponível em:<
<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-global-de-diversidade-e-inclusao.html>>. Acesso em 16 de Agosto de 2021

RAMOS, M. da Silva. RAMOS, R. da Silva. **Educação ambiental e a construção da sustentabilidade: Pequenas escolas na construção da co-responsabilidade local**. Revista Visões, n.4, v.1, Jan./Jun,2008.

RUSCHEINSKY, A. **No conflito das interpretações: o enredo da sustentabilidade**. Revista Eletrônica do Mestrado de Educação Ambiental, v. 10, jan./jun. 2003.

SANTOS,J.C. **Análise dos pilares da sustentabilidade corporativa nas organizações públicas municipais e o seu impacto no desempenho: um estudo de caso de goiânia**. 2021.140g. Dissertação (mestrado em gestão de empresas). UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA “LUÍS DE CAMÕES”, Lisboa, 2021.

SOUZA, M.; **A importância dos grupos de afinidade dentro das organizações**; RH STUDIES; Disponível em:< <https://inquietaria.99jobs.com/rh-studies-a-import%C3%A2ncia-dos-grupos-de-afinidade-dentro-das-organiza%C3%A7%C3%B5es-c4f996dc26f5>>. Acesso em: 08 de agosto de 2021

SUZANO, **Relatório de sustentabilidade**, 2020. Disponível em: <
<https://www.suzano.com.br/sustentabilidade/>>. Acesso em: 18 de setembro de 2021

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **Global goals for people and planet**. (2018). Recuperado de < <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about>>

VIEIRA, L. B. **A Educação Ambiental frente à sociedade de consumo e a necessidade de sustentabilidade**, 2020. Revista Brasileira De Educação Ambiental (RevBEA), 15(4), 95–109. <https://doi.org/10.34024/revbea.2020.v15.10799>

WELBOURNE, T. M. **Employee Resource Groups: An Introduction**, Review and Research. Center for Effective Organizations. May,2015

XP INC, **Metodologia para o ISE positivo**; 2020; Disponível em:
<https://conteudos.xpi.com.br/esg/b3-anuncia-nova-metodologia-para-o-ise-positivo/>
Acesso em: 20 de Julho de 2021