



Inovação e diversidade impulsionando a transformação das organizações

POR **ANA CRISTINA MAIA**

No mundo atual, as empresas enfrentam cenários cada vez mais complexos, mudanças constantes e mais rápidas. Neste contexto, a capacidade de inovar e a promoção da diversidade são essenciais para impulsionar a transformação e garantir a relevância no mercado.

INOVAÇÃO A inovação nas empresas deve ser abrangente, não se limitando aos produtos ou serviços oferecidos. Ela deve englobar também a transformação de diferentes aspectos internos da organização, como processos e modelos de gestão.

Numa perspectiva externa, é fundamental ter um olhar voltado para compreender as demandas e tendências do mercado, identificar oportunidades de negócio e desenvolver pro-

duto, serviços e soluções inovadoras para a criação de valor para os clientes e a conquista de vantagem competitiva.

Já no âmbito interno, a inovação deve otimizar a utilização dos recursos disponíveis, reduzir custos e aumentar a competitividade da empresa no mercado, seja pela adoção de tecnologias avançadas, pela automação de tarefas ou pelo redesenho e implementação de novos métodos de trabalho. Deve também avaliar a implementação de estruturas organizacionais mais flexíveis, processos decisórios mais ágeis e distribuídos e a promoção de uma cultura de experimentação e aprendizado que estimule a participação e colaboração de todos os membros da equipe.

Ou seja, faz algum tempo que a inovação deixou de estar circunscrita a uma área, projetos ou processos específicos. E os comportamentos inovadores como abertura ao novo, disposição de assumir riscos calculados e a valorização da diversidade de pensamento passam a ser competências necessárias aos profissionais em geral. É o que diz o relatório “O Futuro do Trabalho 2023”, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, com o apoio da Fundação Dom Cabral, que aponta o pensamento crítico, a criatividade, a resiliência, a flexibilidade e a agilidade como competências importantes e que são exigidas dos colaboradores globalmente.

A abordagem abrangente da inovação, influenciando até mesmo nas competências dos colaboradores, é fundamental para alavancar o crescimento e a sustentabilidade das empresas em um ambiente empresarial cada vez mais dinâmico e competitivo.

DIVERSIDADE A estratégia de diversidade, por sua vez, desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão e na valorização da contribuição de todos, reconhecendo que diferentes pontos de vista enriquecem a tomada de decisões e fomentam a inovação.

Ao buscar ativamente a diversidade, as empresas se abrem para uma variedade de experiências, conhecimentos e habilidades. Isso resulta em *insights* valiosos e diferentes maneiras de abordar desafios e oportunidades emergentes.

As pessoas são incentivadas a questionar suas próprias ideias preconcebidas e explorar novas abordagens. A diversidade desafia as suposições e normas estabelecidas, permitindo uma maior flexibilidade e adaptabilidade às mudanças e incertezas do mundo. Uma equipe diversa possibilita a criação de produtos e serviços adaptados a diferentes culturas e contextos, que atendem melhor às necessidades e preferências de um público mais amplo,

tornando a inovação mais inclusiva e acessível, aumentando a atratividade e a aceitação, inclusive nos mercados internacionais. Ao incluir pessoas com origens e perspectivas diversas, as organizações também têm uma vantagem competitiva ao lidar com um mercado cada vez mais globalizado. A diversidade étnica e cultural dentro das equipes permite uma compreensão mais profunda das necessidades e preferências dos clientes em diferentes regiões do mundo.

Estudos têm demonstrado que empresas com equipes diversificadas são mais lucrativas a longo prazo. Pesquisas da consultoria McKinsey & Company mostram que as empresas com maior diversidade racial e étnica são 35% mais propensas a obter retornos financeiros acima da média nacional de seu setor.

A estratégia de diversidade também contribui para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos os colaboradores se sentem valorizados e respeitados. Isso promove a colaboração e o engajamento, permitindo que cada indivíduo contribua plenamente. Quando as pessoas se sentem confortáveis em compartilhar suas perspectivas e se expressar livremente, a inovação é estimulada e os resultados positivos são potencializados.

No entanto, é importante destacar que a diversidade por si só não garante a inovação. É necessária uma cultura organizacional que valorize a diversidade, promova a igualdade de oportunidades e combata quaisquer formas de preconceito ou discriminação. Só desta forma ela se torna uma agente poderosa da inovação.

INOVAÇÃO E DIVERSIDADE Os dois conceitos, de inovação e diversidade, estão intrinsecamente interconectados e se complementam mutuamente. Quando ambos são adequadamente desenvolvidos e implementados, têm o potencial de impulsionar o crescimento das organizações de maneira significativa.

Ao promover a diversidade, as organizações criam um ambiente propício para a inovação, onde diferentes ideias são valorizadas, debatidas e combinadas para gerar soluções criativas. Essa interação de perspectivas diversas estimula a colaboração, a troca de conhecimentos e a resolução de problemas complexos de maneira mais eficaz.

Consequentemente, quando a inovação e a diversidade são cultivadas e incorporadas à cultura e aos processos organizacionais, elas se fortalecem mutuamente, impulsionando o crescimento e o sucesso das empresas.

Um estudo realizado pela Fundação Dom Cabral, com 405 executivos de pequenas, médias e grandes empresas, nos meses de outubro e novembro/2021, indicou que, quanto mais se investe em diversidade, maior é a capacidade de inovação e de aprendizagem entre os colaboradores. No entanto, este mesmo levantamento traz um contraponto: as organizações que têm políticas e/ou programas para a promoção da diversidade ainda são minoria: 34% do total pesquisado.

BARREIRAS E ESTRATÉGIAS Embora a diversidade seja altamente benéfica, são inúmeros os obstáculos a serem superados para promovê-la em uma organização.

- A resistência à diversidade pode surgir devido a uma cultura organizacional que valoriza a conformidade e a uniformidade em detrimento da inovação.
- Barreiras podem surgir devido a preconceitos, estereótipos e discriminação que limitam a participação de certos grupos. Por exemplo, vieses inconscientes podem levar a preferências por candidatos semelhantes aos membros existentes da equipe, restringindo assim a diversidade.
- A falta de um ambiente seguro para expressar ideias também pode inibir a participação e a contribuição de membros diversos da equipe.
- A diversidade pode trazer também desafios na gestão. Diferenças culturais e de comunicação podem levar a conflitos, e é importante que os líderes estejam preparados para enfrentar esses desafios e garantir que a diversidade seja uma força positiva dentro da empresa.

Existem diversas estratégias para superar essas barreiras

- Investir recursos financeiros na criação de programas, treinamentos e projetos especialmente voltados para capacitar os profissionais e prepará-los para este novo ambiente, promovendo a conscientização e a sensibilização sobre questões relacionadas à diversidade, bem como a criação de espaços de diálogo e colaboração onde diferentes vozes possam ser ouvidas e consideradas.
- Implementar políticas de recrutamento e seleção que priorizam a diversidade. Atualmente, muitas empresas têm adotado uma abordagem mais inclusiva no recrutamento, abandonando critérios como escola de origem e conhecimento de língua estrangeira, por exemplo, como filtros de seleção. Esses critérios podem representar barreiras para a entrada de talentos excepcionais que não tiveram as mesmas oportu-

tunidades de acesso à educação, embora demonstrem plena capacidade de aprendizado e desenvolvimento.

- Implementar práticas de gestão inclusivas pode ajudar a superar as barreiras e promover a inovação. A gestão inclusiva também implica na promoção da igualdade de oportunidades e na criação de políticas e práticas que incentivem a diversidade em todos os níveis da organização. Isso pode incluir programas de mentoria e desenvolvimento de lideranças para indivíduos de grupos sub-representados e o estabelecimento de metas e indicadores de diversidade.
- Diversidade no nível de liderança: Empresas com líderes diversos tendem a ser mais inovadoras e mais bem-sucedidas na implementação de estratégias inclusivas.
- Conectar a questão da diversidade e da inclusão à cultura organizacional e à estratégia de negócios.

Dessa forma, ganha o conjunto da sociedade, que se vê mais representado nas empresas, e ganham as organizações, que se beneficiam do poder de inovação extraordinário que só equipes verdadeiramente diversas e multiculturais podem oferecer.

CONCLUSÃO A inovação se tornou uma peça fundamental para a continuidade das empresas em um mundo em constante transformação. Ser um inovador requer dos colaboradores diferentes e novas habilidades e a capacidade de alterná-las conforme o contexto.

A diversidade, por sua vez, desempenha um papel essencial no processo de inovação. Uma equipe diversa traz perspectivas, experiências e conhecimentos distintos, promovendo a criatividade, a resolução de problemas e a geração de novas ideias.

Apesar dos avanços no reconhecimento da importância e inter-relação entre inovação e diversidade, ainda há obstáculos a serem enfrentados. Mudanças culturais, superação de preconceitos arraigados e a criação de ambientes inclusivos são alguns dos desafios a serem abordados.

No entanto, esses desafios também representam oportunidades para fortalecer ainda mais a intersecção entre inovação e diversidade, estimulando a capacidade de adaptação e resultando em uma posição estratégica mais forte e vantagem competitiva sustentável.

No futuro, novos desafios e oportunidades surgirão e é essencial que as organizações continuem a promover e valorizar a inovação e a diversidade como pilares fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade nos negócios.

Ao promover a diversidade e criar um ambiente inclusivo, as empresas não apenas impulsionam a inovação e o sucesso econômico, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e equânime. Investir em inovação e diversidade não é apenas bom para os negócios, é um compromisso com o desenvolvimento sustentável e o bem-estar social.

ANA CRISTINA MAIA é conselheira independente em várias organizações e tem atuado nas áreas de Inovação, Estratégia, Responsabilidade Social e Gestão de Pessoas.