



ESG, Inclusão e Inovação

Estratégias para um impacto positivo no negócio

22 de Janeiro de 2025

Renata Torres

CEO Div.AI

Carioca, 51 anos, apaixonada por música, viagens, pessoas e estar em contato com a natureza.

Engenheira de Computação, com +25 anos de experiência no mercado de Tecnologia, tendo liderado times de diferentes tamanhos e complexidades.

"Acredito no papel fundamental das organizações como agentes de transformação para uma sociedade com mais equidade e justiça social. Para mim, não existe outro tipo de Liderança que não a Humana. Afinal, se líderes são pessoas que lideram pessoas, qual o propósito dessa liderança em não ser humana?"



LinkedIn



**O cenário atual em termos
de engajamento das
pessoas com o trabalho é
muito preocupante**

Indicadores de engajamento no mercado de trabalho segundo Gallup (2024)

23% Pessoas realmente engajadas com o trabalho

62% Pessoas não engajadas (quiet quitting)

15% Ativamente desengajadas

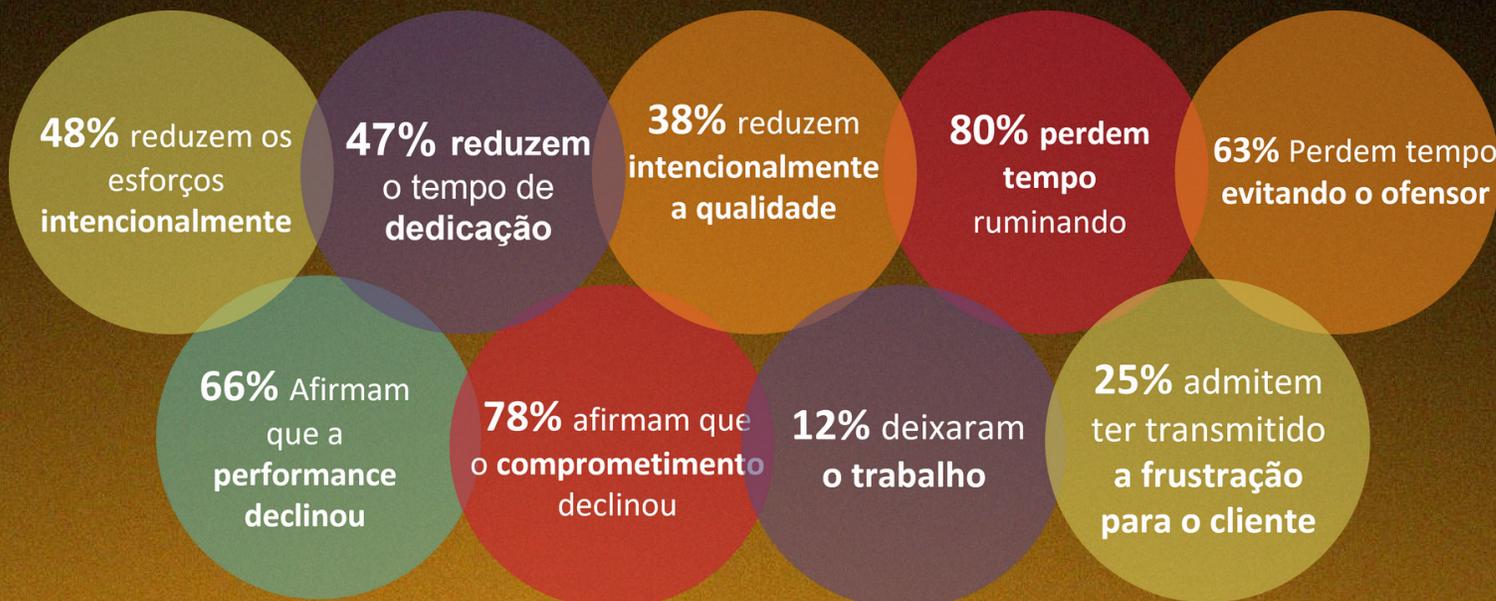
POTENCIAIS CAUSAS

- Falta de reconhecimento
- Falta de clareza e agressividade na comunicação
- Liderança distante e pouco inclusiva
- Preconceito e discriminação
- Ausência de ambiente de segurança psicológica

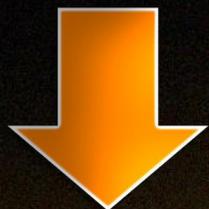
Esta realidade traz impactos relevantes para os resultados do negócio

Pessoas submetidas a:

- ambiente desmotivador,
- onde não se pratica uma cultura de segurança psicológica,
- com baixo engajamento das pessoas colaboradoras,
- com baixo nível de cultura inclusiva.



A criatividade e a inovação também são prejudicadas



A criatividade cai até 30% em pessoas tratadas de forma grosseira



Elas produzem 25% menos ideias, e as que produzem são menos originais

Fontes: Porath & Pearson, Erez (Universidade da Flórida)

Resumindo – as consequências de um time desengajado são desastrosas para a sustentabilidade do negócio:

- Diminuição na produtividade
- Aumento da rotatividade
- Diminuição da qualidade nas entregas
- Falta de inovação

**FOCO NA SAÚDE
MENTAL DAS
PESSOAS
COLABORADORAS**

**DESENHO
ORGANIZACIONAL
INCLUSIVO**

**TECNOLOGIA COMO
MEIO DE PROMOVER
LIDERANÇA
INCLUSIVA**

**INCLUSÃO PARA
TODAS AS PESSOAS**

**EVOLUÇÃO DA
DEMOGRAFIA NO
AMBIENTE DE
TRABALHO**

**USO DE DADOS DE
MODO MAIS EFETIVO
NA TOMADA DE
DECISÃO PARA
CULTURA
ORGANIZACIONAL**

100% dos clientes
são pessoas. 100%
dos funcionários
são pessoas. Se
você não entende
de pessoas, você
não entende de
negócios.

Simon Sinek

 PENSADOR



**E o que acontece quando
as lideranças entendem
de pessoas?**

**Organizações
com ambientes
que promovem
engajamento e
pertencimento
para as pessoas,
percebem um
impacto positivo
nos seus
resultados**

23% de diminuição no risco de turnover

60% de aumento na performance do time

4x de aumento de receita em comparação com competidores menos inclusivos

19% de aumento na receita de inovação

**Que tipo de práticas estão
por trás de tais
resultados?**

Governança Consciente com foco em pessoas

A **Governança Consciente com Foco em Pessoas** consiste na combinação de **práticas de gestão humanizada**, apoiadas pela **utilização de dados e tecnologia**, de forma a criar **ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos para TODOS**, trazendo **impacto positivo para o resultado e a sustentabilidade** dos negócios.



**E que práticas são
essas?**

Melhores práticas de Governança Consciente com foco em pessoas

**MAPEAMENTO DA
DEMOGRAFIA E
EXPERIÊNCIA DOS
COLABORADORES**

**ABORDAGEM
ESTRATÉGICA
BASEADA EM DADOS**

**CAPACITAÇÃO DE
LIDERANÇAS EM
PRÁTICAS DE
HUMANIZAÇÃO**

**INCORPORAÇÃO DE
CULTURA INCLUSIVA
NO DNA DA
ORGANIZAÇÃO**

**CULTURA DE
TRANSPARÊNCIA E
COMUNICAÇÃO**

**DESENHO DE
PROCESSOS
ORGANIZACIONAIS
COM BASE EM
EQUIDADE**

**Quem está praticando a
Governança Consciente com
foco em pessoas e que
resultados estão obtendo?**

Alguns exemplos de cases de Governança Consciente com foco em pessoas

SEM ↑ PARAR

A partir da adoção de rodas de conversa e benefícios flexíveis, a **Sem Parar** elevou seu índice de satisfação interna em 40% em apenas um ano.

Indústria brasileira no setor alimentício (empresa familiar)

Implementação de planejamento estratégico de cultura inclusiva(*). Está no segundo ano de execução das ações.

Impactos:

- Redução nas denúncias de assédio
- Aumento na satisfação de funcionários nas pesquisas de clima entre 2023 e 2024
- Reconhecimento da marca no mercado como uma marca que promove respeito e valorização das diferenças

(*)**Programa pautado pelo Conselho de Administração da empresa.**

IGUATEMI S.A.

Em 2023, o **Grupo Iguatemi** implementou um programa abrangente de bem-estar e engajamento dos colaboradores, que incluiu iniciativas de saúde mental, programas de desenvolvimento de carreira e políticas de trabalho flexível.

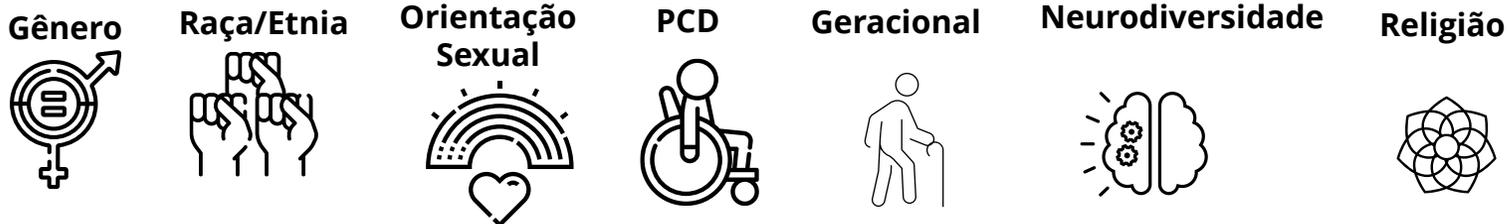
Impactos:

- aumento de 18% na satisfação dos funcionários
- redução de 12% na rotatividade de pessoal
- aumento de 10% na produtividade das equipes
- melhoria significativa no índice de engajamento dos colaboradores.

Como aplicar a Governança Consciente com foco em pessoas na prática?

Nossa metodologia usa uma abordagem baseada em dados, tecnologia e consultoria estratégica

Mapeamento demográfico



Mapeamento de experiência no ambiente organizacional

MEDIÇÃO DO NÍVEL DE CULTURA INCLUSIVA



EXPERIÊNCIA PESSOAL COM

PRECONCEITO

ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO SEXUAL

Entrevistas e rodas de conversa

- Entrevistas com as **lideranças** para entendimento de sua visão sobre cultura inclusiva e para **captura de suas expectativas**
- Realização de **rodas de conversa com pessoas colaboradoras** que representem a diversidade das equipes da organização



Insights



Plano de ação



Com essa abordagem e a partir de nossa plataforma de governança consciente, é possível fazer um diagnóstico completo e criar um plano de ação assertivo

Pulse Pré Aquisição Diagnóstico

Painel Geral
Veja o relatório sobre demografia de diversidade, níveis de cultura inclusiva e insights para criação de planos de ação.

Engajamento

65%

Ver mais

Nível de Cultura Inclusiva

9.30

Ver mais

Experiência Pessoal no Ambiente
Vivenciou Preconceito, Assédio Moral ou Assédio Sexual.

- Sim: 60 (35%)
- Não: 30 (18%)
- Prefiro não declarar: 80 (47%)

Ver mais

Demografia de Diversidade (Raça/Etnia)

Raça/Etnia	Quantidade	Porcentagem
Branços	142	71%
Pardos	50	25%
Pretos	6	3%
Outros	2	1%

Ver mais

Pulse Pré Aquisição Diagnóstico

Insights

Distribuição do Nível de Cultura Inclusiva

Insights de Cultura Inclusiva, Experiência Pessoal e Engajamento

Todos (12) | Zona Verde (3) | Zona Azul (3) | Zona Amarela (3) | Zona Vermelha (3)

Insight	Nível	Pessoas
Alto nível de Cultura Inclusiva Homens (Gênero) x Líderes (Cargo)	9.92	5
Alto nível de Cultura Inclusiva Matriz (Escritório)	9.74	26
Alto nível de Cultura Inclusiva PCD (Pessoas com Deficiência) x Pessoas colaboradoras (Cargo)	9.42	15
Nível médio de Cultura Inclusiva Homens (Gênero) x 26 a 34 anos (Faixa etária)	8.99	52
Nível médio de Cultura Inclusiva TI (Departamento)	8.2	43
Nível médio de Cultura Inclusiva Mulheres (Gênero) x Líderes (Cargo)	7.83	6
Nível de atenção para Cultura Inclusiva Mulheres (Gênero) x Pessoas colaboradoras (Cargo)	7.45	23
Nível de atenção para Cultura Inclusiva Pretos (Raça/Etnia)	5.97	10
Nível de atenção para Cultura Inclusiva Belém do Pará (Escritório)	5.25	8

Alguns de nossos clientes, que estão usando a Governança Consciente com foco em pessoas





Obrigado(a)!

www.celint.net.br/master45

divai.divanalytics.com.br
