

ESG: Por que Organizações devem estruturar programas de D&I?

Felipe Ayres

Felipe Ayres é um profissional de Recursos Humanos, com especialização em Treinamento e Desenvolvimento Organizacional, Gestão de Desempenho, Cultura Organizacional, Liderança, Gestão da Mudança, e ESG - Diversidade e Inclusão. Foi Gestor de Pessoas na EY (Multinacional de Consultoria) quando atuou em projetos nacionais e internacionais e, atualmente, é Coordenador de Desenvolvimento Organizacional, e Diversidade e Inclusão na Light (Empresa de Concessão e Distribuição de Energia no Rio de Janeiro).

Felipe também é Diretor Executivo na ABRH-RJ, mentor no projeto social LGBT *Mentoring* e Professor Executivo no MBA de Gestão de Pessoas do UCP/IPETEC - Instituto de Pesquisa e Tecnologia. Atualmente Felipe é responsável pela elaboração e condução do programa de Diversidade e Inclusão na empresa em que atua e também participa do comitê de ESG que possui, dentre as suas responsabilidades, a meta de garantir boas práticas corporativas com relação ao meio ambiente, responsabilidade social e as melhores práticas de governança.

- **Por que as Organizações devem estruturar programas de D&I atualmente?**

Desenvolver programas de Diversidade e Inclusão, se comprometer com questões da sociedade, se responsabilizar pelo meio ambiente e adotar boas práticas de governança tem se tornado uma meta em diversas organizações, e a lógica corporativa do **ESG** está cada vez mais forte para comprovar este ponto. O **ESG** é a sigla para **Environmental, Social and Governance**- em português: *Ambiental, Social e Governança* – que nada mais é do que uma lógica corporativa que faz referência aos melhores fatores e práticas que nos auxiliam a medir o índice de sustentabilidade e a capacidade de gerar um impacto social de uma organização.

O **ESG** vem se solidificando como um conceito que está sendo empregado nas organizações que pretendem manter ou melhorar o seu índice de competitividade e alinhamento com os seus colaboradores, consumidores, investidores e também os reguladores da sociedade. Segundo um estudo recente realizado pelo **The Boston Consulting Group (BCG)**, as empresas que apresentam boas práticas sobre a lógica corporativa do **ESG** têm demonstrado resultados superiores aos seus concorrentes, em longo prazo. Isto reforça o conceito de que investir no **ESG** não é só uma questão social, ambiental ou de governança, mas sim uma questão de resultados sustentáveis.

A sigla **ESG** nasceu em um relatório de 2004 que se chamava “*Who Cares Wins*”- em português: “*Ganha quem se importa*”, que foi o resultado de uma iniciativa da **ONU - Organização das Nações Unidas**. Durante o período de 2004 e 2005, em torno de 20 instituições financeiras de 9 países

diferentes – *incluindo do Brasil* – se reuniram para desenhar determinadas recomendações sobre as questões ambientais, sociais e de governança e estas reuniões resultaram na incorporação de fatores relacionados a estes três aspectos no mercado financeiro, com o objetivo de gerar mercados mais sustentáveis e melhores resultados para a sociedade, estabelecendo, desta forma, a lógica corporativa do **ESG**.

Nos dias de hoje, já podemos tomar como verdade que, ao adotar as práticas de **ESG**, as empresas estão automaticamente contribuindo com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** que foram estabelecidos pela **ONU** para compor a agenda mundial de suporte na implementação de políticas públicas de desenvolvimento humano até 2030. Os objetivos são, ao total 17, mas, para fins deste **podcast** nos cabe maior atenção em apenas dois, os quais se relacionam diretamente com o tema Diversidade e Inclusão, e são eles: o objetivo **5 - Igualdade de gênero** e o objetivo **10 - Redução das desigualdades**. Claro que, de um modo geral, os outros **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** acabam se relacionando com o tema, mas o mais importante aqui é entendermos que, criando programas de diversidade e inclusão, nós também estamos contribuindo com uma agenda global de desenvolvimento humano e sustentabilidade.

Sabendo disto, fica notório que o **ESG** está fomentando, dentre outras ações, a adoção de programas, projetos e ações afirmativas, principalmente sobre Diversidade & Inclusão, nas organizações. Isto não somente por conta do ESG, claro. É preciso comentar o fato de que os colaboradores e os consumidores estão cada vez mais conscientes sobre a temática de D&I, e estão pautando suas decisões de consumo ou sobre permanecer ou não nas empresas observando as medidas de **ESG** que estão sendo ou não adotadas pelas organizações. Outro ponto que se destaca sobre a construção de programas de diversidade é que, assim como eu citei anteriormente, estamos vendo cada vez mais a emissão de financiamentos e investimentos em empresas com condições favoráveis ou que estão se comprometendo a criar programas de D&I de modo a impactar positivamente a sociedade e a vida dos seus colaboradores.

Por fim, é importante destacar que as empresas já compreenderam que seus programas de Diversidade e Inclusão contribuem exponencialmente para que suas equipes alcancem melhores resultados com inovação. Isso porque o programa acaba tornando o ambiente corporativo e, até mesmo, as culturas organizacionais em culturas de cooperação, atraindo desta forma perfis diversos que, juntos, entregam inovação e representam melhor os seus consumidores e a sociedade de um modo geral.

Diante do cenário mencionado anteriormente e, apenas para sintetizar tudo o que foi falado até agora, promover o **ESG** e D&I na sua pluralidade, trazendo igualdade de oportunidades e enfrentando os processos de exclusão social e discriminação por gênero, raça, cor, idade ou orientação sexual, está se tornando verdade crescente e inevitável, não somente para que as empresas possam obter financiamentos por parte de seus investidores, mas também para aumentar a sua capacidade de atrair talentos, gerar resultados com inovação e mitigar possíveis impactos em sua imagem e reputação, isto por conta de atitudes discriminatórias que eventualmente possam se relacionar com a questão

da marca empregadora ou, até mesmo, expor as organizações a passivos trabalhistas. Diversidade não é somente uma questão social, é uma questão de lucro.