

A CEO Gabriella Bighetti defende a atração e a permanência de profissionais LGBTQIAPN+: “Eles precisam ter uma progressão na carreira e chegar à liderança”



Daniela Diniz, coautora da pesquisa: “A falta de práticas que promovam a inclusão pode afetar outros aspectos urgentes, como engajamento, inovação e criatividade”



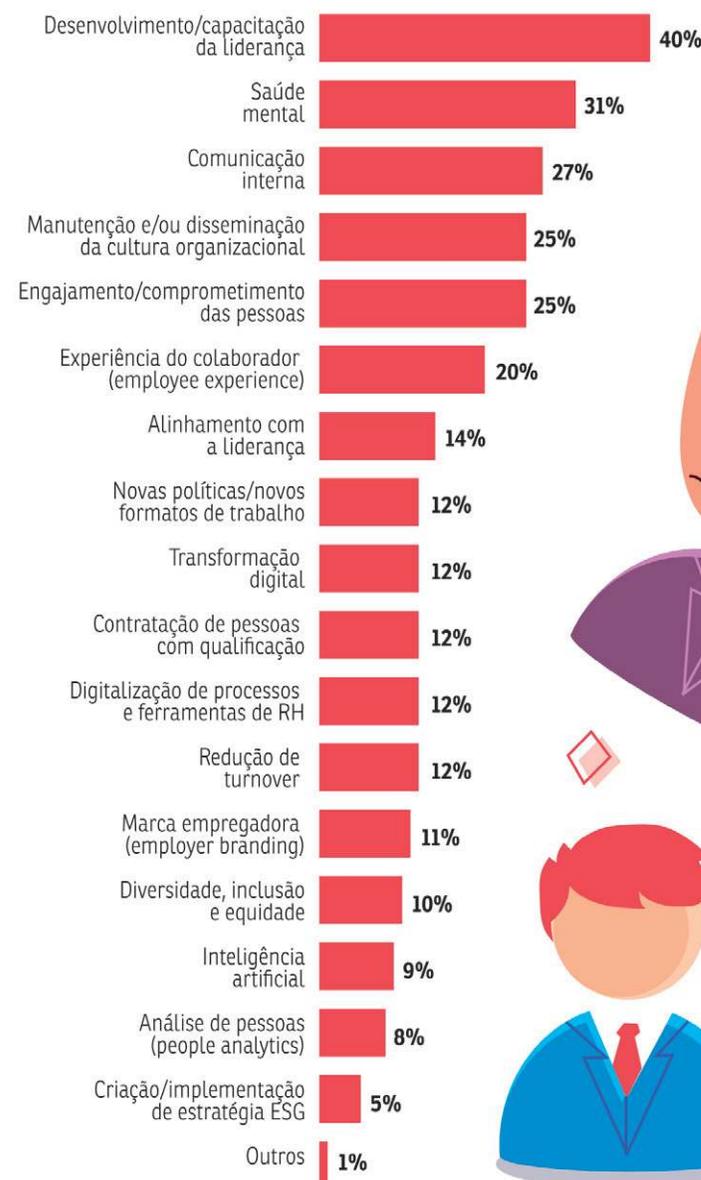
Ações afirmativas de diversidade

Embora tenham tido maior protagonismo nos anos anteriores, as políticas de diversidade e inclusão (D&I) caíram para o 12º lugar no ranking de prioridades das empresas brasileiras, de acordo com o Ecosystema Great People & Great Place to Work. O relatório do levantamento aponta que fatores políticos e receios jurídicos contribuíram para o recuo. “O contexto político influencia a suspensão das atividades nas organizações, muitas delas preocupadas com a pressão de ativistas conservadores. Com receio de processos e prejuízos financeiros, o encerramento das práticas se tornou recorrente”, diz trecho do documento.

No caminho contrário, ainda há organizações que planejam investir nas ações de D&I neste ano: em 5% das empresas respondentes, o plano é de implementar uma área dedicada ao tema; e 8% aumentou o orçamento destinado à área dentro do planejamento orçamentário atual. Nesse contexto, o DF aparece entre os locais com mais investimentos na pauta, atrás de Pernambuco (14%), Goiás (14%), Ceará (11%) e São Paulo (9%); e à frente de Rio de Janeiro (8%), Minas Gerais (7%), Rio Grande do Sul (6,6%), Paraná (6%) e Santa Catarina (5,6%).

Daniela Diniz avalia que o recuo não significa desprezo pelo tema, mas, sim, uma sobrecarga de outras urgências, como a pressão por resultados, a necessidade de trabalhar melhor as lideranças, enfrentar questões com a saúde mental e os ruídos

Áreas de maior foco das empresas em 2025



Fonte: Great People & Great Place to Work

na comunicação. “Não se trata apenas de ‘não ligo para esse tema’, mas ‘hoje minha agenda ficou apertada para incluir também esse tema’, e isso pode ser um risco, pois a falta de práticas que promovam a inclusão pode afetar outros aspectos urgentes, como engajamento, inovação e criatividade.”

Para Gabriella Bighetti, CEO da Juventudes Potentes, apesar da redução, a continuidade de investimentos em alguns estados indica uma preocupação real com a inclusão de grupos socialmente marginalizados. “A maioria delas (pessoas LGBTQIAPN+) fica pouco tempo na empresa e poucas crescem e assumem papéis de liderança, e o desafio hoje no Brasil é aumentar essa boca do funil. Então, trazer mais gente para dentro das empresas e aumentar também o outro lado do funil, porque essas pessoas precisam ter uma progressão na carreira e chegar à liderança.”

Ela defende que esse avanço depende de ações estruturadas e adaptadas às diferenças sociais, e que existe uma série de atitudes que as empresas precisam tomar, como parceria com organizações não governamentais (ONGs) para capacitação e revisão do processo de recrutamento. “Não se pode ter a mesma régua, porque as pessoas são diferentes. Portanto, se queremos dar a mesma oportunidade, a régua precisa ser diversa.”

*Estagiária sob a supervisão de Marina Rodrigues