

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS BIG FOUR: A ABORDAGEM DOS VIESES INCONSCIENTES

MAYSA LÉLIA DA SILVEIRA

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ - UNIVALI

ANETE ALBERTON

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ - UNIVALI

TATIANA GHEDINE

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ - UNIVALI

JOANA D'ARC DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ - UNIVALI

Introdução

O tema da Diversidade e Inclusão tem estado na agenda das organizações nas últimas décadas, pressionados pelos movimentos da sociedade civil e a necessidade das empresas em atuar nos mercados globais. Mesmo assim, não houveram avanços significativos no panorama da diversidade e da inclusão no mercado de trabalho, pois o preconceito sobre o desconhecido e sobre o diferente permanece.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Alinhado aos estudos sobre os vieses inconscientes no ambiente de trabalho e as atuações destas empresas, surge a seguinte questão de pesquisa: Como as Big Four abordam os vieses inconscientes em seus programas de Diversidade e Inclusão em seu ambiente de trabalho? O objetivo deste estudo foi analisar as estratégias de abordagem dos vieses inconscientes dos programas de Diversidade e Inclusão das quatro maiores empresas de auditoria e consultoria do mundo e denominadas de Big Four (Deloitte, PwC, EY e KPMG), identificando suas abordagens, seus modelos e escolhas, por meio da tomada de decisão.

Fundamentação Teórica

Nas últimas décadas, a temática da diversidade teve mais visibilidade (MOR BARAK, 2015). Consequentemente, aumentaram os desafios das organizações para lidar com estas complexidades (DE AQUINO; ROBERTSON, 2018), principalmente com o preconceito. A partir dos estudos de Devine (1989), diversas pesquisas aprofundaram estudos sobre como os vieses inconscientes, definidos como atitudes ou estereótipos que afetam nossa compreensão, ações e decisões inconscientes (STAATS et al., 2016), agem e as formas pelas quais eles podem ser desconstruídos.

Metodologia

Foi realizada uma análise documental pela técnica de análise de conteúdo descritiva. Os dados coletados referem-se ao conteúdo das informações públicas da Big Four, como relatórios, sites e o material institucional de acesso público até o ano de 2021. Para analisar os dados coletados empregou-se a técnica de análise de conteúdo descritiva, com base em categorias pré-definidas, com o propósito de examinar as estratégias de abordagem dos vieses inconscientes nos programas de D&I.

Análise dos Resultados

Na análise comparativa, notou-se algumas tendências nas empresas estudadas: As estratégias de D&I de forma geral, se concentram principalmente nas dimensões de gênero, além de PcD, LGBT e etnia e raça; As quatro empresas atuam com frameworks estratégicos como condutores de um alinhamento global entre as firmas e tem na alta liderança, o compromisso com a D&I (BOURKE; SPEDITO, 2019). Em se tratando dos vieses inconscientes (STAATS et al., 2016), verificou-se a presença de ações em todas as empresas, de forma global ou local, principalmente nos períodos que precedem a Pandemia.

Conclusão

Dentre os resultados deste estudo foi possível identificar que a neurociência se apresenta como base teórica e que o treinamento vem sendo a estratégia mais utilizada para esta abordagem. Percebe-se que a alta liderança das empresas tem se comprometido publicamente com metas de Diversidade e Inclusão e que a liderança em todos os níveis das quatro empresas também busca atingir níveis de diversidade em sua composição.

Referências Bibliográficas

BOURKE, Juliet; ESPEDIDO, Andrea. Why inclusive leaders are good for organizations, and how to become one. Harvard Business Review, v. 29, 2019. DE AQUINO, Carlos Tasso Eira; ROBERTSON, Robert W. Diversity and inclusion in the global workplace. Springer, 2018. MOR BARAK, Michàlle E. Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion? Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, v. 39, n. 2, p. 83-88, 2015. STAATS, C. et al. State of the science: Implicit bias review. Columbus, OH: Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity. 2016.

Palavras Chave

Diversidade e Inclusão, Preconceito, Vieses Inconscientes