

Sejam **TODOS**
Bem-vindos!

Em breve iremos começar!

Para uma melhor experiência:

Deixa sua câmera ligada



Abra o microfone para interagir



Webinar Visão 360

Vamos falar sobre?

Diversidade
Inclusão e Equidade

Ellen Murray



**Refuturiza | Time de Customer
Success
Especialista em RH**

Com mais de 13 anos de experiência em grandes empresas em Talent Acquisition, Tech Recruiter e People and Culture. Especialista em análise de perfil, direcionamento de carreira. Trajetória profissional, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, traçando estratégias para profissionais em busca de crescimento ou oportunidades no mercado de trabalho, alinhada as necessidades atuais das organizações. Formação em Mentoring, Coaching e Recrutamento e Seleção.

**Apaixonada por recrutar e desenvolver pessoas!
Essa é minha missão!**

AGENDA

- Abertura – Diversidade, Inclusão e Equidade
- Gestão da Diversidade
- O que significa DIVERSIDADE
- O que significa INCLUSÃO
- O que significa EQUIDADE
- Tendências do Mercado – Contratação de Especialistas em DE&I
- Recrutamento e Seleção Diverso
- Vieses do inconsciente no Recrutamento e Seleção
- Uso da Linguagem inclusiva e neutra
- Desafios do encontro de gerações
- Como promover inclusão?
- Bônus



Com toda certeza você já ouviu falar ...
Diversidade, inclusão e equidade.

VÍDEO

<https://youtu.be/gOYwDZjg4ew?feature=shared>

<https://www.youtube.com/watch?v=vb-3NdH75d0>

Já ouviu falar sobre **Gestão da Diversidade?**



Gestão da Diversidade é o planejamento sistêmico (360°) da política de inclusão de pessoas diversas em uma empresa, considerando toda jornada do colaborador nas organizações. A Gestão da Diversidade é um plano a curto, médio e longo prazo que conta com metas, esse plano deve incluir todos os profissionais e as diferentes áreas de uma organização, a fim de garantir a construção de um time **plural**.

Diversidade, Inclusão e Equidade...

De acordo com Vernã Myers - VP (VICE PRESIDENTE)
de Estratégia de Inclusão da Netflix

**“Diversidade é chamar para a festa.
Inclusão é convidar para dançar”.**

O que significa **Diversidade?**



Diversidade é o conjunto diverso, múltiplo, composto por variadas coisas ou pessoas; multiplicidade: ou seja, diversidade das espécies.

Lembre-se: Somos diversos, independente do local onde nascemos ou de características físicas e emocionais.

O que significa **Inclusão**?

Inclusão começa com o entendimento de que cada pessoa é **única** e possui seu próprio conjunto de habilidades, experiências e perspectivas.

Inclusão implica garantir que todos tenham as mesmas oportunidades de participar de todas as áreas da sociedade. Isso inclui acesso à educação, emprego, saúde, lazer e participação política e social, adaptando-se às necessidades de cada um.

O que significa **Equidade**?

Equidade está ligada em dar às pessoas o que elas precisam, de modo que, assim, todos tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades.

Lembre-se: Equidade é o que possibilita que todos tenham as mesmas oportunidades, não basta ter representatividade em seus times se a empresa não reconhece e considera as particularidades e as diferentes necessidades de cada funcionário!

EQUIDADE

Diferencia da igualdade por reconhecer que tratar todos exatamente da mesma forma pode não ser **JUSTO** ou **EFICAZ**, devido às diferentes circunstâncias, históricos e necessidades de cada **PESSOA!**

INCLUSÃO

Foca em tratar todos igualmente, a equidade busca o resultado justo, o que pode requerer tratamentos diferenciados.

Tendências do Mercado **Contratação de Especialistas em DE&I**

A contratação de especialistas em Diversidade, Inclusão e Equidade (DE&I) tem se tornado uma tendência crescente nos ambientes corporativos. As organizações estão reconhecendo a importância de promover ambientes de trabalho mais inclusivos e diversos para impulsionar a inovação.

Afinal nosso maior objetivo tem que ser...RETER talentos e atender às expectativas de uma sociedade cada vez mais consciente.

Recrutamento e Seleção **Diverso**

Atuar com a diversidade nos processos de recrutamento e seleção, não é assim tão fácil.

Com a implantação da **Lei nº 8213/91**, conhecida como a Lei de Cotas, muitas empresas abriram suas portas para a inclusão de pessoas com deficiências.

Porém, essa é só uma face da diversidade e mesmo as empresas que cumprem os indicadores da lei, muitas vezes não possuem uma cultura de diversidade interna.

AFINAL INCLUIR VAI MUITO ALÉM DE APENAS CUMPRIR UMA COTA, DIZ RESPEITO A FAZER PARTE!



Vieses do inconsciente no **Recrutamento e Seleção**

Você conhece o termo Vieses do Inconsciente?

São preconceitos e estereótipos, a respeito de algo ou alguém, que influenciam a tomada de decisão. Eles são moldados a partir de experiências, cultura e ambientes frequentados, e, muitas vezes, ocorrem sem a consciência ou controle da pessoa.

Tais crenças são incorporadas inconscientemente ao longo da vida, isto é, sem que as pessoas se deem conta, e acabam ditando muitos comportamentos do dia a dia, como se fosse algo natural.

Vieses do inconsciente no **Recrutamento e Seleção**

Quais são os tipos de vieses inconscientes?

- **Viés da afinidade**

refere-se a um preconceito ou especialização a favor de pessoas ou coisas com as quais nos identificamos ou temos alguma camada de camada. Isso pode influenciar nossas decisões de diversas maneiras, muitas vezes de forma inconsciente. Reconhecer essa visão é importante para tomar decisões mais equilibradas e imparciais.

- **Viés do estereótipo**

é uma visão cognitiva em que as pessoas fazem suposições baseadas em estereótipos em vez de fatos ou informações específicas sobre um indivíduo ou grupo. Isso pode levar a decisões justas ou incompletas, que não levam em consideração a singularidade de cada pessoa.

Vieses do inconsciente no **Recrutamento e Seleção**

Quais são os tipos de vieses inconscientes?

- **Viés da aparência**

Geralmente se refere ao fenômeno em que as pessoas fazem julgamentos sobre os outros com base em sua aparência física, em vez de avaliar suas habilidades, caráter ou competência;

- **Viés da maternidade**

Geralmente refere-se a preconceitos ou estereótipos relacionados à maternidade e às mulheres que são mães;

- **Viés da confirmação**

É um fenômeno psicológico em que as pessoas têm a tendência de interpretar, lembrar ou buscar informações que confirmem suas crenças preexistentes. Esse viés pode influenciar a forma como as pessoas processam informações, interagem com outras pessoas e tomam decisões.;

Linguagem Inclusiva

Também chamada de não sexista, busca promover uma comunicação que não exclui ou invisibilize qualquer grupo social.

Por exemplo: “Boa noite a todos e todas”. O objetivo aí é abranger tanto homens como mulheres na conversa.

Linguagem Neutra

Também tem como objetivo a inclusão de todas as pessoas, apresenta propostas para alterar o idioma e aqui entram por exemplo as novas grafias de palavras como as que mencionamos no início desse texto: **amigxs, tod@s, todes**.

Os maiores defensores dessas mudanças são ativistas do movimento feminista e LGBTQIA+, que veem na nossa língua uma ferramenta a mais para perpetuar desigualdades.

Desafios do encontro de **Gerações**

O conflito de gerações nada mais é do que um desentendimento causado pelas diferenças geracionais entre colaboradores da mesma empresa. Isso acontece porque se juntam, no mesmo ambiente, formas antigas e novas de trabalho.

Sabemos que cada geração possui suas peculiaridades, é **IMPORTANTE** que a empresa tenha a sensibilidade para personalizar as atividades de cada colaborador.

Quando os colaboradores trocam experiências e posicionamentos. Assim, há melhor conhecimento mútuo.

Desafios do encontro de **Gerações**

Baby Boomer: Os baby boomers são as pessoas nascidas entre os anos de 1945 e 1964 (embora alguns pesquisadores apontam de 1945 até 1960).

Geração X: Os X, como são conhecidos, são os nascidos entre 1965 e aproximadamente 1980.

Geração Y: São pessoas que nasceram entre 1991 e 2000. Possuem uma capacidade incrível de serem autodidatas, visto que são bem adaptados às tecnologias.

Geração Z: Essa é a geração Z, composta pelos nascidos após o ano 2000.

Como promover **Inclusão?**

A inclusão da diversidade não deve ser atrelada apenas à legislação brasileira.

Os colaboradores participam de forma voluntária, a fim de debater e promover ações sobre os temas relacionados. A empresa também criou um Fórum de Diversidade, que assessora diretamente a diretoria executiva.

Para além de serem importantes ferramentas de inclusão, os **comitês de diversidade** ressaltam as pluralidades da organização e celebram as diferenças.

Você já adota essa política em sua empresa?

De acordo com Isabel Pires, Gerente Sênior da Page PCD, divisão de recrutamento do PageGroup focada em Diversidade.

“Quando falamos sobre diversidade, estamos nos referindo à pluralidade de perfis dentro de uma organização. É ir além da diversidade que pode ser vista, abraçando a bagagem de vida das pessoas, suas experiências diferentes e mindsets. O mais legal da diversidade é o recheio, não só a casca”.

Bônus

De acordo com uma pesquisa realizada pela **ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais)**, dos respondentes, 88% apontam que as empresas ainda não sabem como contratar e manter profissionais trans em seus times.

Algumas estratégias permitem que a área de RH de sua empresa se afirme como uma facilitadora, apoiando a inclusão profissional de pessoas trans. A mesma pesquisa aponta que apenas 4% da população trans brasileira trabalha em empregos formais.

Inclusão trans que vai além da contratação

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade”. Aristóteles

Por isso há outras estratégias que podem ser mais assertivas para garantir a presença dessas pessoas na sua organização:

- Estabeleça uma porcentagem de contratação de profissionais trans nos processos seletivos;
- Prepare a equipe de recrutamento, através de treinamento. Lembre-se que o gênero pode se expressar de inúmeras formas e nenhuma delas deve ser relevante para avaliar a competência de alguém;
- Desenvolva programas, dentro e fora da empresa, para capacitar pessoas trans. Prepare-as e contrate-as;
- E principalmente, prepare os gestores para receber pessoas trans. Não se limite ao processo de recrutamento e seleção.

**O que você leva
desse encontro?**

**Nos conte como foi a
EXPERIÊNCIA de hoje**

refuturiza
360°

Ellen Murray

 ellen.murray@refuturiza.com.br