



Módulo III

Diversidade no Local de Trabalho



Introdução

Conteúdo do Módulo

- **Enviesamentos inconscientes**
- **Gestão da Diversidade**
- **Criação de um local de trabalho inclusivo**
- **Estratégias de Comunicação**

Enviesamentos inconscientes

Definição



O **enviesamento inconsciente** são os processos mentais que nos levam a **agir de forma a reforçar estereótipos**, mesmo quando de forma consciente consideramos que o comportamento é contrário ao nosso sistema de valores. Estreitamente relacionado com o enviesamento inconsciente está o **enviesamento de afinidade** em que as pessoas tendem a gravitar para outros que agem e pensam da mesma forma.

FONTE: HARVARD BUSINESS SCHOOL



Baseados nas primeiras impressões, estereótipos e preconceitos

FONTE: GUIA PARA UM RECRUTAMENTO INCLUSIVE - APPDI

Enviesamentos inconscientes

Consequências possíveis

Penalização de determinadas
pessoas candidatas

Descrição da oferta
Canal comunicação
Análise do currículo
Condução da entrevista

Impedir a diversidade no
recrutamento, na promoção e
nos esforços de retenção.

Moldar a cultura e as normas
de uma empresa ou indústria

Enviesamentos inconscientes

Reduzir o Enviasamento

Formação de RH

Oferecer formação a profissionais para que se tornem mais conscientes dos seus enviesamentos para que façam processos de recrutamento justos e objetivos

Descrições da oferta

A utilização de certos termos/expressões pode desincentivar a candidatura de determinado grupo. Faça alterações e analise os resultados.

Oculte características acessórias na revisão do currículo

Encontre ferramentas para se certificar que características acessórias não influenciam o análise do CV

Análise de Competências

Utilize testes/indicadores relacionados com performance futura do colaborador

Padronizar as entrevistas

Entrevistas não estruturadas aumentam a probabilidade de influência dos envasamentos inconscientes

Atente à “likability”

Não há uma segunda oportunidade para uma boa primeira impressão. Os primeiros segundos de uma entrevista podem definir o processo de recrutamento

Indicadores de diversidade

Compare os candidatos recrutados com os indicadores de diversidade da organização



Enviesamentos inconscientes

Vídeo

FONTE: LIFE AT GOOGLE

Enviesamentos inconscientes

Discussão

Quais os enviesamentos que já identificou enquanto profissional de RH?

Considera que os enviesamentos têm um efeito significativo?

Considera que os enviesamentos têm um efeito significativo?



Gestão da diversidade

Conheça a sua equipa - pessoas diferentes, competências diferentes

Diversidade

- A diversidade abrange o leque de semelhanças e diferenças que cada indivíduo traz para o local de trabalho, incluindo a nacionalidade, língua, deficiência, etnia, sexo, idade, religião, orientação sexual, status socioeconómico e estruturas familiares.

Inclusão

- A inclusão é o processo de criação de uma cultura e ambiente de trabalho que reconhece, aprecia e utiliza eficazmente os talentos, competências e perspetivas de cada colaborador

Diversidade inclusiva

- Promover a inclusão que leva à diversidade na organização
- Conjunto de comportamentos que incentivam a colaboração do grupo diverso

FONTE: U.S. DEPARTMENT OF HOUSING AND
URBAN DEVELOPMENT N.D

Gestão da Diversidade

Introdução

As práticas de gestão da diversidade lidam com dois desafios distintos mas relacionados



Por um lado, **quando a diversidade é vista como o estado desejável**, a gestão da diversidade implementa medidas que tornarão a organização mais diversa.



Quando **a estrutura da organização é diversa**, a gestão da diversidade tem de abordar a questão de como tornar o local de trabalho o mais inclusivo para a diversidade já existente.

FONTE: KOELLEN, THOMAS (2021)

Gestão da Diversidade

Benefícios

Inovação:
A diversidade
desencadeia

RH:
A diversidade
conecta

Marketing:
A diversidade
atrai

Custos:
A diversidade
poupa

FONTE: CHARTA DER VIelfALT e.V. 2021

Gestão da Diversidade

As categorias das políticas/medidas mais comuns

**Medidas de
equilíbrio vida
pessoal/trabalho**

**Network de
colaboradores
de grupos
categorias de
diversidade**

**Fortalecimento
de
colaboradores
de grupos
desfavorecidos**

**Diretrizes
empresariais e
políticas de
comportamento**

**Campanhas de
sensibilização**

**Reintegração
após ausência**

FONTE: KOELLEN, THOMAS (2021)

Gestão da Diversidade

O que torna a diversidade bem sucedida

FONTE: CHARTA DER VIelfALT e.V. 2021



A vinculação pode ser afirmada através da inclusão na declaração de missão e valores, um acordo com organizações externas, um código de conduta e a assinatura da Carta da Diversidade

Em última análise, são os colaboradores que implementam a GD: reconhecer os benefícios, envolverem-se no processo e fornecer feedback

A GD é mais do que uma compilação de medidas individuais e deve ser concebida como uma estratégia holística. Uma estratégia transversal que afeta todos os processos da organização, desde os recursos humanos até ao marketing

A estratégia de GD deve estar relacionada com os objetivos económicos da organização

A diversidade não é uma realidade que acontece de forma natural. A gestão dos colaboradores e dos recursos financeiros devem ser firmemente planeados.

Gestão da Diversidade

Política de Diversidade e declaração de missão e valores



- Promoção do respeito mútuo e da igualdade de oportunidades perante a diversidade.
- Reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia.
- Adoção de medidas de discriminação positiva e da sensibilização interna e junto da comunidade com vista a uma efetiva realização e eficácia da política de diversidade

- Assumir, ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos da organização, a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas;
- Desenvolver uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais;



- Aumentar a diversidade com a contratação, desenvolvimento e retenção de talentos diversos, garantindo representatividade da sociedade e de consumidores e consumidoras;
- Promover um ambiente inclusivo com o investimento constante em funcionários e funcionárias conscientes e empoderados(as) para atuação como agentes de mudança;

Gestão da Diversidade

Política de Diversidade e declaração de missão e valores

Atividade

Em grupos de 3 pessoas crie uma organização (nome e área de atividade)

Elabore 5/6 pontos para o compromisso de diversidade e inclusão da sua organização.

Apresente ao grupo e justifique as suas escolhas.



Gestão da Diversidade

Ferramentas



Allie é um chatbot que se integra com o Slack. Envia inquéritos, pedindo aos trabalhadores que ponderem sobre a inclusão e cultura da empresa.



A plataforma Applied visa a remoção de preconceitos do processo de seleção. (ex: remoção de informação sobre os candidatos e a randomização da ordem)



Analisa a complexidade do texto de um anúncio de emprego para que a empresa não exclua candidatos com níveis de leitura mais baixos.



Aplicação de transcrição que pode gravar e transcrever uma conversa. Uma forma potencial de apoiar a diversidade é através de assistência para as pessoas com dificuldades auditivas.

Softwares de HR de análise de dados com indicadores de diversidade



Gestão da Diversidade

IMBA – Integration of people with disabilities into the world of work



IMBA é um procedimento de comparação de perfis de trabalho e de documentação para a capacitação justa da força de trabalho. Com o IMBA as exigências de trabalho e as capacidades humanas podem ser descritas, definidas e comparadas entre si consistentemente. O IMBA considera, desta forma, de maneira especial as necessidades dos mais velhos e de pessoas com necessidades especiais.

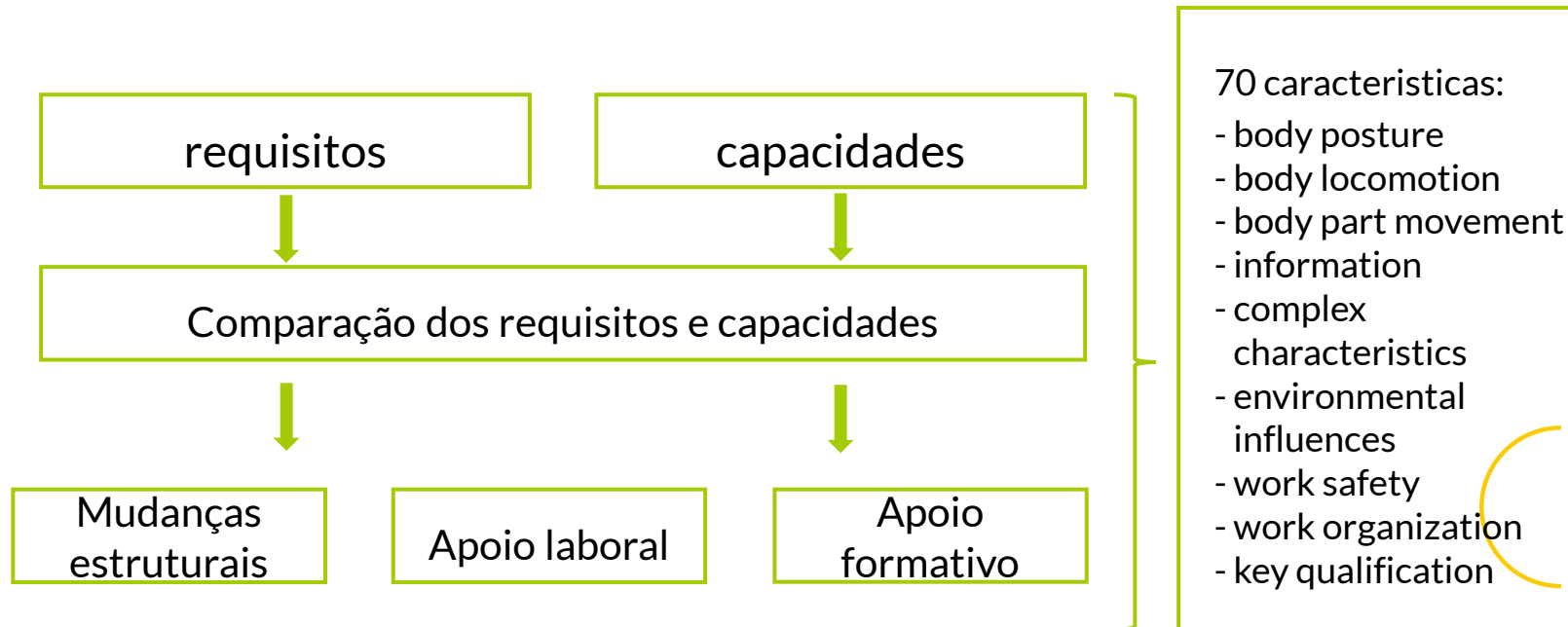


FONTE: GLATZ, A., MOZDZANOWSKI, M., & TUPINAMBÁ, A. C. (2011)

The image displays two overlapping IMBA forms. The top form is the 'Ability Profile' (Main Characteristics), which includes sections for Personal Data, Occupational Safety, Work Organization, Basic Postures, Basic Movements, Information, and Specialized Requirements. The bottom form is the 'Requirement Profile' (Main Characteristics), which includes sections for Occupational Safety, Work Organization, and a large grid for specific requirements. Both forms use a grid system to record data.

Gestão da Diversidade

IMBA – Integration of people with disabilities into the world of work



Criação de um local de trabalho inclusivo

Possíveis barreiras, possíveis soluções

Possíveis barreiras	Exemplos de soluções comprovadas
Barreiras espaciais: <ul style="list-style-type: none">- Horizontais: caminhos, corredores, áreas de movimento- Vertical: umbral, escadas- Instalações	<ul style="list-style-type: none">- Estacionamento para pessoas com deficiência perto da entrada- Marcar os limites- Largura suficiente das portas e áreas de movimento para andarilhos e cadeiras de rodas- Casas de banho adaptadas- Portas automáticas- Lugares de estacionamento e suportes para ferramentas de apoio

Criação de um local de trabalho inclusivo

Possíveis barreiras, possíveis soluções

Possíveis barreiras	Exemplos de soluções comprovadas
Informação e barreiras de comunicação	<ul style="list-style-type: none">- Criar um website acessível- Oferecer aos colaboradores informação sem barreiras através de vários canais

Criação de um local de trabalho inclusivo

Possíveis barreiras, possíveis soluções

Possíveis barreira	Exemplos de soluções comprovadas
Barreiras sociais	<ul style="list-style-type: none">- Formação para eliminar preconceitos e enviesamentos inconscientes- Campanhas de sensibilização- Envolver os serviços especializados da agência de emprego e dos gabinetes de integração

Criação de um local de trabalho inclusivo

Possíveis barreiras, possíveis soluções

Possíveis barreiras	Exemplos de soluções comprovadas
Barreiras táteis: <ul style="list-style-type: none">- maçanetas- superfícies	<ul style="list-style-type: none">- Tornar as superfícies dos pisos uniformes (sem degraus e soleiras), mas não demasiado lisas- Instalar maçanetas com alturas inferiores a 1 metro e maçanetas horizontais para colaboradores que utilizam uma cadeira de rodas

Criação de um local de trabalho inclusivo

Possíveis barreiras, possíveis soluções

Possíveis barreiras	Exemplos de soluções comprovadas
Barreiras ópticas <ul style="list-style-type: none">- iluminação- cor- Fonts (design de letras)- Marcas	<ul style="list-style-type: none">- Incluir sinais acústicos para além de sinais visuais para pessoas com deficiência visual- Alterar o tamanho da font e o desenho de cor dos sinais, criar sinalização de alto contraste- Ter lupas prontas- Sinalização em Braille e corrimões- Configurar leitores de ecrã e ecrãs Braille para locais de trabalho com o PC

Criação de um local de trabalho inclusivo

Possíveis barreiras, possíveis soluções

Possíveis barreiras	Exemplos de soluções comprovadas
barreiras acústicas <ul style="list-style-type: none">- sinais- sons	<ul style="list-style-type: none">- Para pessoas com deficiências auditivas, anexar sinais visuais para além dos acústicos (sinais luminosos para campainhas, chamadas recebidas e avisos)- Evitar o ruído e a sobrecarga sensorial

Criação de um local de trabalho inclusivo

Possíveis barreiras, possíveis soluções

Atividade

Em grupos de 3 pessoas analise os casos presentes no documento.

Cada grupo deve responder às seguintes questões:

- Que barreira(s) identificam à inclusão?
- Que solução sugerem (justificando)?
- Poderiam utilizar algum financiamento do IEFP?



Comunicação

Cinco dicas

Dica 1: U

Dica 2: Fc

Dica 3: G

Dica 4: In

Dica 5: Di





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJECT PARTNERS:



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo que reflecta apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.