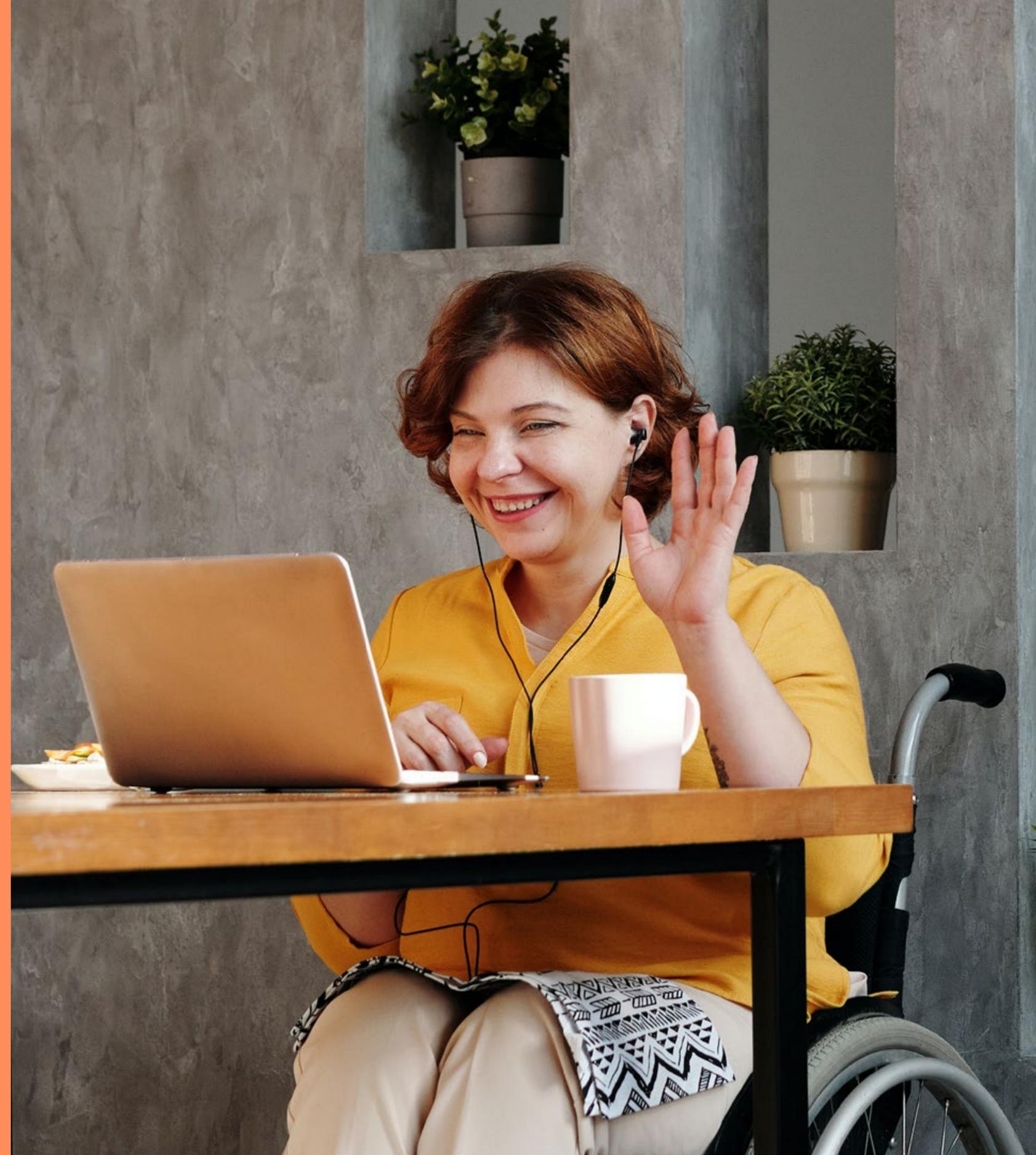


Guia prático

para construção de uma
estratégia de Diversidade
e Inclusão



Clique nos números
e navegue pelos capítulos

Índice

Introdução

O que é
diversidade
e inclusão?

Passos para
construir uma
estratégia de D&I

Ações práticas
de D&I

Conclusão

Qual é o grau/nível deste material?

🕒 **Básico** Conteúdo que aborda conceitos básicos da área de gente e gestão, com instruções, práticas e dicas.

Intermediário Conteúdo que aborda funções e exemplos mais complexos para profissionais que possuem experiência básica na execução de estratégias.

Avançado Conteúdo que apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

1. Introdução

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Introdução

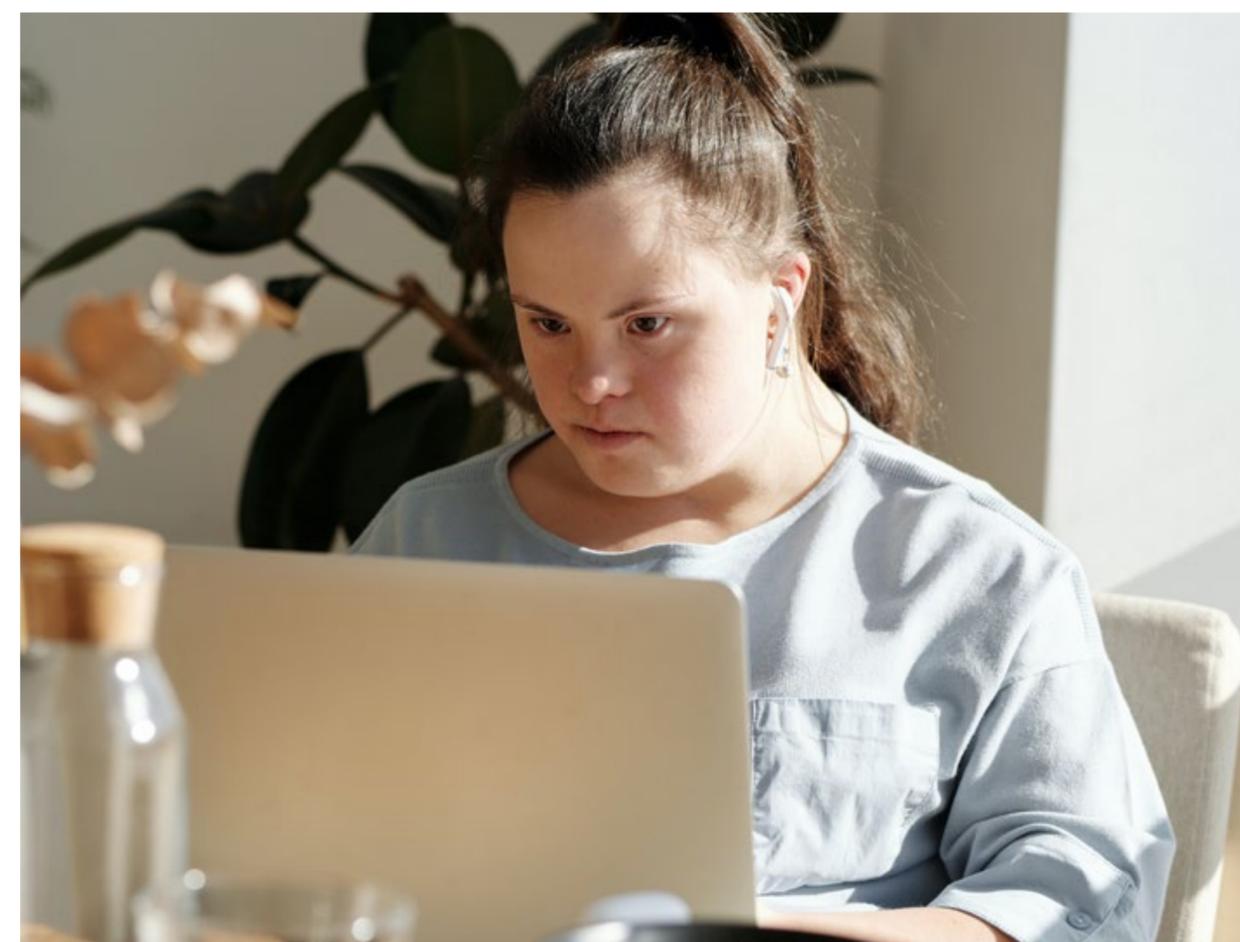
Pauta em alta nos últimos anos, D&I ganhou novas proporções desde que surgiu. Agora, parte das empresas já encara a diversidade como estratégia competitiva e uma forma de combater problemas sociais enfrentados por grupos minorizados.

Gigantes do mercado como Netflix e Nubank já possuem estratégias de diversidade e inclusão estruturadas e que apoiam diversos grupos minorizados no mercado de trabalho. Essas empresas, além de serem uma força para minimizar injustiças sociais enraizadas, também estão **impulsionando sua criatividade e lucratividade com a inclusão.**

E se você chegou até aqui, é provável que já entenda a importância de uma estratégia de diversidade e inclusão nas empresas, mas ainda não sabe por onde começar, não é?

Sem problemas! A seguir, você confere estruturas, passos e dicas para criar uma estratégia de D&I na sua empresa. Boa leitura!

Investir em diversidade é celebrar a individualidade presente em cada um de nós.



2. O que é diversidade e inclusão, de fato?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



O que é diversidade e inclusão, de fato?

Mesmo para quem possui familiaridade com o tema, a diferença entre diversidade e inclusão pode ser confusa. Isso porque a diversidade pode ser praticada e ao mesmo tempo não existir inclusão.

Portanto, vamos colocar os pingos nos is e definir o que é diversidade e o que inclusão realmente significa.

Diversidade

A diversidade na corporação é a representação da sociedade externa no quadro de colaboradores. É a pluralidade de ideias, grupos sociais, culturas, pensamentos, gênero, racial... A diversidade é o reflexo da multiplicidade que nos envolve.

Essa diversidade pode acontecer em vários recortes, os mais comuns sendo:

- **Cultural, étnica e racial:** pessoas negras; grupos de diferentes países e falantes de diversas línguas; imigrantes; povos indígenas ou de diferentes culturas/religiões.
- **Sexual, gênero e de identidade:** pessoas transgêneras; LGBTQIA+.
- **Social:** grupos minorizados (mulheres); pessoas com baixa renda; PCDs; grupos de meia-idade e idosos.

Inclusão

Já a inclusão é garantir que as pessoas de grupos diversos ou minorizados tenham voz e plataforma. É incluir essas pessoas nas discussões, as colocando em cargos de lideranças e cadeiras que tomem decisões.

Incluir é garantir que, uma vez dentro da empresa, a diversidade esteja em todas as pontas, de cima a baixo, e que essas pessoas tenham um espaço de direito, respeito e as mesmas oportunidades que os demais.

É pela falta de entendimento desses conceitos que algumas empresas acham que seu quadro de colaboradores (as) é diverso, afinal, possui mulheres, homens, pessoas negras... Mas onde essas pessoas estão alocadas?



Se a maioria das pessoas negras estão em posições operacionais e as mulheres compõem apenas cargos de organização/administração, sua empresa pode estar refletindo preconceitos sociais!

Para se ter como exemplo, das Fortune 500 (as 500 maiores empresas dos EUA), apenas 41 têm CEO mulheres — e esse é um recorde (Fortune 500, 2021). Em 2020, o número era ainda menor: 37 mulheres lideravam empresas de alto crescimento.

Isso quer dizer que a diversidade de gênero das 500 maiores empresas dos EUA é mínima, e não reflete nem um pouco a sociedade norte-americana. Além disso, representa bem o problema estrutural e de larga escala que temos enfrentado em relação à diversidade.

É diante de cenários como esse que estratégias de diversidade e inclusão tornam-se necessárias e urgentes. Confira a seguir tudo que você precisa saber para criar uma estratégia de D&I na sua empresa!

“Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar”

Vernā Myers, VP de
Inclusão na Netflix



3. Passos para construir uma estratégia de D&I

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



Passos para construir uma estratégia de diversidade e inclusão

Primeiro, vamos mostrar alguns passos essenciais para começar a estruturar uma estratégia de D&I.

Logo no próximo capítulo, apresentaremos ações práticas que ajudam a estimular a diversidade interna.

1. Invista em um censo

Para combater o problema, antes é preciso conhecê-lo. Por isso é indispensável que uma pesquisa interna, ou censo, que mapeie os grupos de diversidade, seja feita. Aqui uma lista de características e informações que podem ser mapeadas no censo:

- Gênero;
- Geração;
- Sexualidade;
- Raça;
- Língua;
- Região;
- Deficiência.

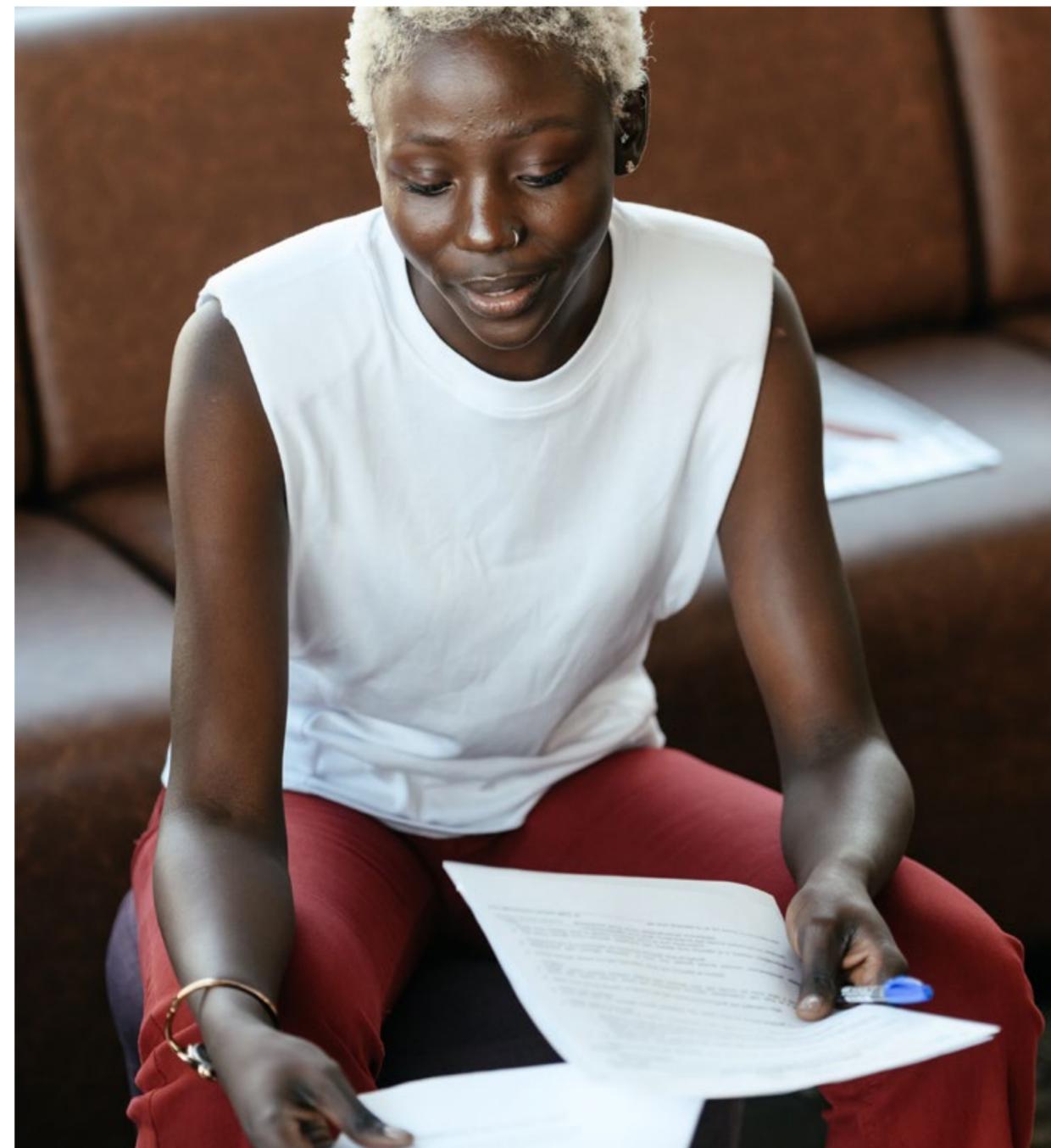
Além de mapear os grupos minorizados em cada setor, cargo hierárquico e afins, aproveite a pesquisa para perguntar opiniões sobre diversidade e inclusão. Essa pesquisa mostrará um entendimento amplo da atual situação da empresa, identificando problemas estruturais e de processos.

Após essa pesquisa, você identificará quais pontos que precisam de maior urgência e atenção e, a partir daí, poderá traçar ações práticas para reverter o cenário. E mais: essa pesquisa será fundamental para o próximo tópico: definição de um objetivo e meta de diversidade para o negócio.

2. Inclua a diversidade no seu objetivo de negócio

Atuar em prol da diversidade e inclusão é um comprometimento feito perante a sociedade. É uma ação de longo prazo, onde você assume responsabilidades, compromissos e resultados com base em ações estratégicas, planejadas com antecedência e que influenciará toda a estrutura organizacional da empresa.

Portanto, nada mais justo e coerente que **adicionar a diversidade como um objetivo de negócio**.





Confira a seguir um exemplo de objetivo de negócio focado em diversidade:

Meta	Objetivo	Ações	Prazo	Medição
Diversidade de gênero em todos os níveis hierárquicos.	50% de mulheres na liderança.	Desenvolvimento interno de liderança; Ações afirmativas.	Fim do semestre.	Porcentagem de mulheres presentes em cargos de liderança.

3. Crie um comitê de diversidade

Algo que fizemos na Gupy — e que tem funcionado muito bem — foi a criação de comitês focados em frentes específicas. Somos uma empresa comprometida com a diversidade (lançamos um comitê firmando nosso compromisso e ações), mas também entendemos que é importante colocar as pessoas que fazem parte de grupos diversos à frente da mudança.

Por isso foi criado o Comitê de Diversidade e Inclusão da Gupy, que é um grupo organizado internamente com pessoas diversas de grupos minorizados (mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e afins) para discutirmos ações e definir um objetivo de D&I para a empresa.

Esse grupo é responsável por tocar projetos (como pesquisas, análises e criação do manifesto), levantar pautas e identificar pontos de melhorias.

Ter um comitê com pessoas de grupos diversos ajuda com que as ações sejam coerentes, **garantindo que as pessoas que precisam ser ouvidas tenham uma plataforma para isso**. Mas, também, é uma forma de garantir que os projetos sejam executados no prazo e da melhor forma possível.

“Na minha primeira empresa, nós contratamos pessoas que pareciam e pensavam como nós. O risco aqui é acabar com um grupo de pessoas que concorda com você o tempo todo e não desafia ideias o suficiente”

Sean Higgins,
CEO da BetterYou



4. Exemplos de ações práticas

que aumentam a diversidade e inclusão

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



Ações práticas de D&I

Com os três pontos anteriores, você estará bem encaminhado (a) para estruturar sua estratégia de diversidade e inclusão. Mas agora, é importante também conhecer as ações práticas que alavancarão a contratação e retenção de pessoas de grupos diversos na sua empresa.

Ações afirmativas no recrutamento

A forma mais eficiente para contratar pessoas de grupos minorizados é recrutando-os especificamente. Ou seja, criando processos seletivos com ações afirmativas com o objetivo de contratar grupos injustiçados socialmente.

Um exemplo é o programa de Trainee da Gupy direcionado especificamente para pessoas negras. Essa ação tem como objetivo aumentar e desenvolver profissionalmente esse grupo na corporação.

Ações afirmativas podem ser destinadas também para mulheres, mulheres negras, PCDs, LGBTQIA+, entre outros.

Diversidade na marca empregadora Employer branding

A marca empregadora (também conhecida como employer branding, em inglês) é o famoso “cartão de visita”. É como sua empresa se apresenta para as futuras pessoas candidatas. Uma marca empregadora bem estruturada, que demonstre os valores e ideais da empresa, ajuda muito a atrair os melhores talentos (e a reduzir o tempo de contratação).

Refletir a diversidade na marca empregadora (ações internas, manifesto, propósito e ações, por exemplo) é importante a partir do momento que entendemos que isso atrairá talentos de diversos grupos.

Redução de vieses na seleção de talentos

Precisamos falar de vieses: um dos maiores inimigos da diversidade no recrutamento.

Se você ainda não sabe, todos nós temos vieses inconscientes (que são preconceitos naturalizados por conta da cultura preconceituosa que estamos inseridos). Em outras palavras, são **preconceitos enraizados** e que **influenciam negativamente** em um processo seletivo.





Uma forma de reduzir os vieses e ter um processo de recrutamento mais justo, igualitário e inclusivo, é utilizando de tecnologia para automação da análise de currículo. A Gupy é referência no mercado com a Gaia, inteligência artificial que é capaz de analisar milhares de currículos em segundos, **reduzindo drasticamente os vieses inconscientes** desse processo.

Para conhecer melhor essa tecnologia e como ela ajuda RHs e pessoas candidatas em um processo ágil e justo, [acesse nosso site e conheça a Gaia!](#)

Criação de um manifesto da diversidade

Uma estratégia de diversidade e inclusão não é feita de uma hora para outra: é preciso planejamento, ações, um time dedicado e muito comprometimento com resultados. Por isso, é importante que você exponha para o mercado e para as pessoas candidatas como a sua empresa, nos próximos anos, irá se comprometer com a diversidade e inclusão.

Para isso, lance um manifesto de D&I que contenha os princípios da empresa sobre o tema, o compromisso, objetivo de negócio, regras e entre outras informações pertinentes. Esse manifesto irá firmar seu compromisso com a sociedade, ao mesmo tempo que fortalecerá sua marca empregadora em

frente aos grupos diversos, atraindo mais talentos qualificados.

Políticas internas que beneficiam a diversidade

Para criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, é necessário a criação de políticas internas que beneficiem e protejam os grupos minorizados. Ações como essa mostram o comprometimento com a inclusão, além da diversidade. Alguns exemplos são:

- Programa de indicação que fomente a diversidade;
- Regras de convivência e respeito; Sexualidade;
- Licença parental igualitária;
- Política antidiscriminação.

Acompanhe os resultados

Não necessariamente uma ação, mas um processo que ajudará a validar a eficiência da estratégia. Acompanhar os resultados por meio de métricas e indicadores ajudará a validar as ações, a entender o que funciona (e o que não) e quais os próximos passos a serem dados.

Algumas métricas e indicadores para acompanhar são:

- Taxa de grupos diversos (mulheres, pessoas negras, PCDs) em cargos de liderança;
- Quantidade de grupos minorizados nos processos seletivos;
- Taxa de turnover (rotatividade) entre grupos diversos.



5. Conclusão

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Conclusão

Uma estratégia de diversidade e inclusão é melhor desenvolvida quando feita por mãos diferentes (e quando há um propósito envolvido). Além disso, lembre-se que, durante a criação, novas ideias, passos e ações surgirão no caminho, e isso é ótimo. Abrace as mudanças e adapte a estratégia para a sua realidade empresarial. Quando falamos de diversidade, não há padrão a ser seguido.





O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, que tal continuar se aprimorando? Ao lado, separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

Descubra a eficiência operacional do seu recrutamento

e como melhorá-la



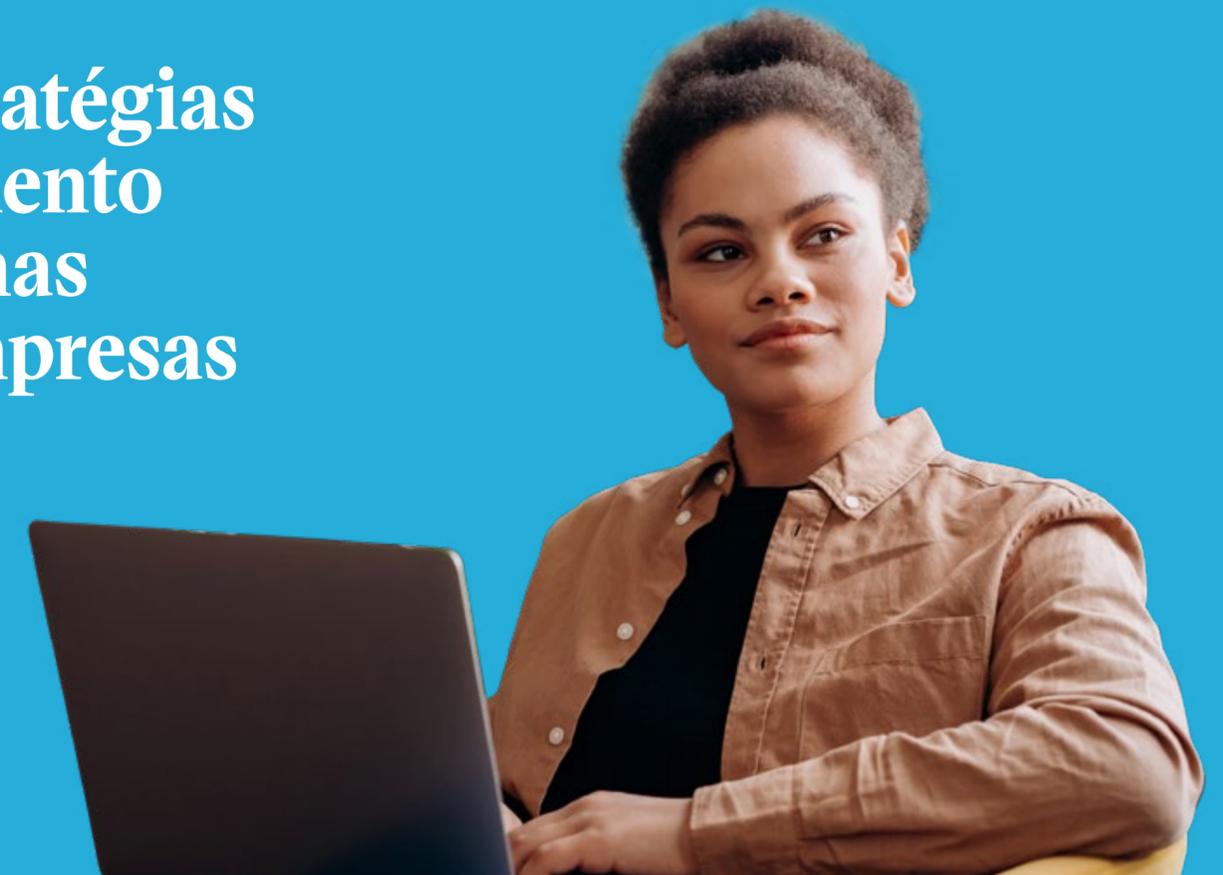
Diversidade e Trabalho LGBTQ+:

O passo a passo para uma empresa inclusiva



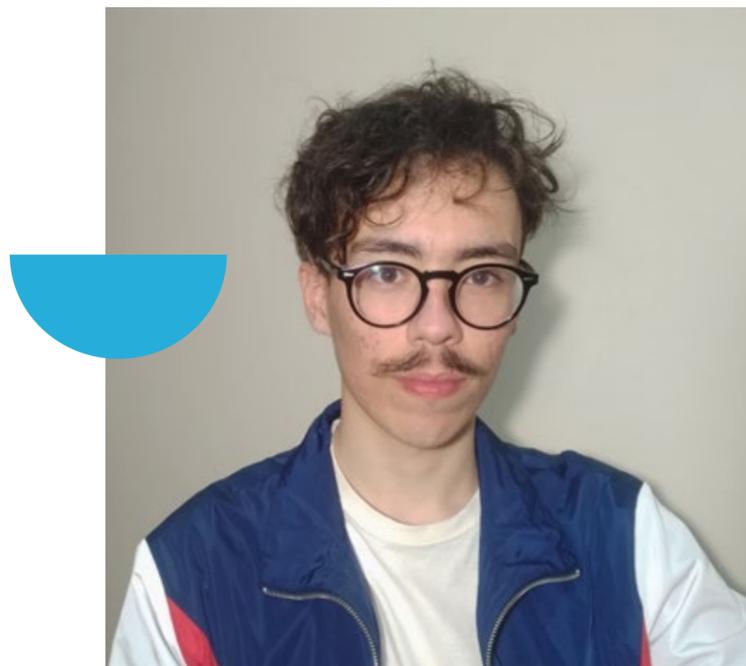
Guia de estratégias de recrutamento para pequenas e médias empresas

E-book



Autores

Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:



Valmir Alves
Especialista de Conteúdo



Mariana Cremonesi
Especialista de Conteúdo



Matheus Ramassini
Designer

Respondendo esse formulário você nos ajuda a continuar evoluindo e a melhorar nossos materiais:

Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço





A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construir um processo digital, eficiente, preciso e com experiências incríveis para o RH, gestores e candidatos.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para ranquear os melhores candidatos e se integra com outros produtos de R&S para que tudo possa ser realizado e analisado em um único lugar, substituindo por completo o Excel, planilhas e gestão por e-mail. Muito mais visibilidade e resultados, com a formação de equipes incríveis para toda a organização!