



DIVERSIDADE & INCLUSÃO



PRAZER, NÓS SOMOS A
SANTO CAOS





1ª CONSULTORIA DE ENGAJAMENTO

ENGAJANDO PESSOAS DESDE 2013

COMO CONSULTORIA DE ENGAJAMENTO QUEREMOS:
ENGAJAR PESSOAS E INSTITUIÇÕES,
ALIANDO PROPÓSITO E RESULTADOS.

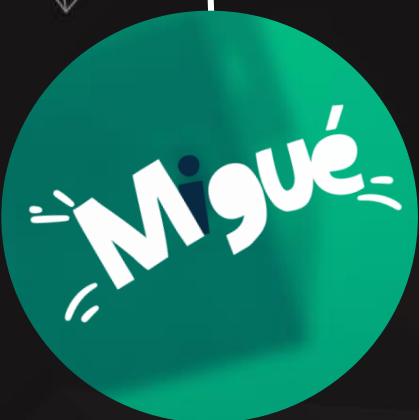


**CERTIFICADA PELO SELO PAULISTA
DA DIVERSIDADE EM 2016 E 2018**

DIVERSIDADE NO DNA – ESTUDOS

Absenteísmo, engajamento e comunicação no trabalho.

LANÇAMENTO



Voluntariado corporativo
(Participação da ONU
e Bank of America)

Jovens - C e D no mercado de trabalho e consumo.



O Público LGBT
Engajamento das empresas



Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho



Engajamento étnico-racial nas empresas brasileiras
LANÇAMENTO



ONDE JÁ SENSIBILIZAMOS:



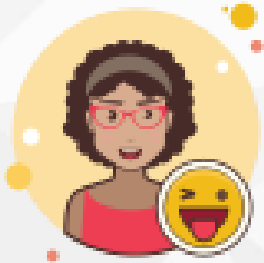
Tribunal Regional do Trabalho



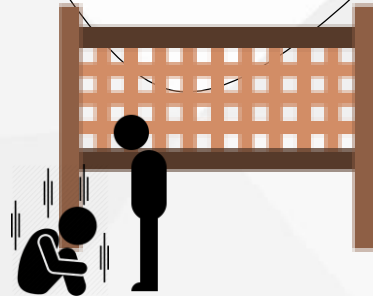
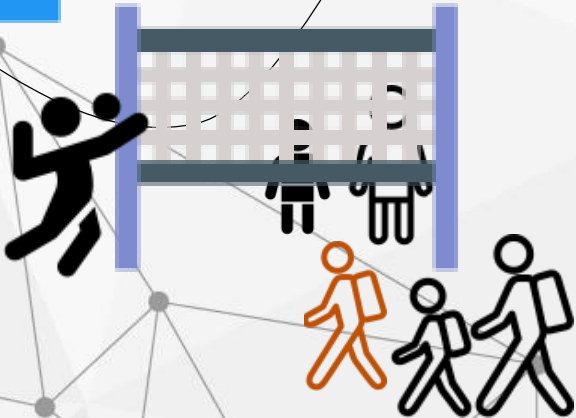
A close-up portrait of a young woman with voluminous, dark, curly hair. She is smiling warmly, showing her teeth. She is wearing a bright red, sleeveless top. The background is a plain, light-colored wall.

A HISTORIA DE JOANA

ERA UMA VEZ....



 JOANA
 LUANDA



VAMOS FALAR SOBRE

DIVERSIDADE?

CONTEXTO



3 Cs
MOTIVADORES
DA DIVERSIDADE



CRESCIMENTO



COMPLEXIDADE

CONTEXTO

ATUAL



A large crowd of people is shown in a protest or demonstration. Many individuals are holding up black signs with white text that reads "PEC 5". Some signs also feature the text "TODOS PELO PEC 5". The crowd is dense, and many people have their arms raised, suggesting a moment of high energy or solidarity. The overall atmosphere appears to be one of active participation in a public event.

PRESSÃO DAS LEIS

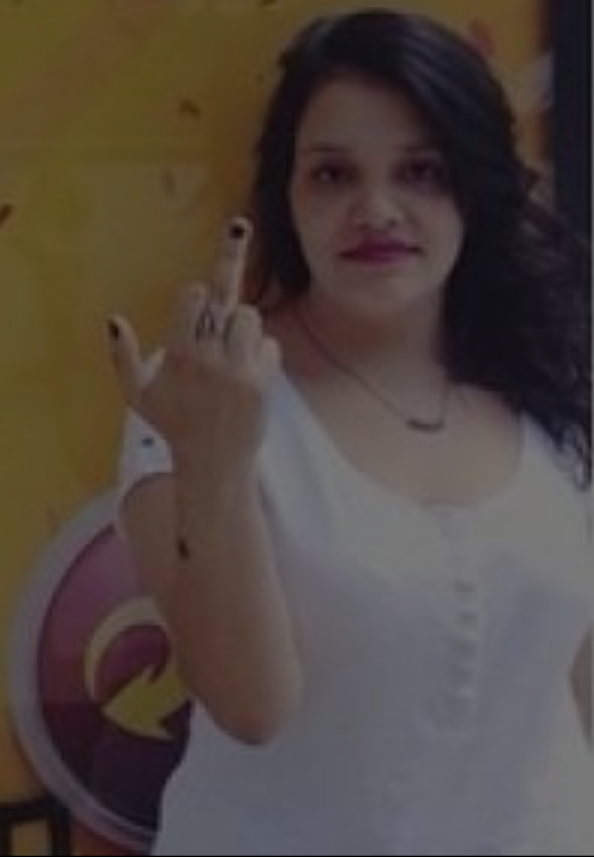
MERCADO MAIS CRÍTICO





VOZ PARA TODOS

INTERNET E CONSUMIDOR EMPODERADO





ALTA CONCORRÊNCIA



CRISE DAS INSTITUIÇÕES

CONTEXTO

A VIDA NÃO É UM JOGO QUE PODEMOS PARAR E COMEÇAR A HORA QUE DESEJAMOS.

A ECONOMIA ATUAL É PULSANTE, NÃO É POSSÍVEL DEIXAR PESSOAS DE PRÓXIMO ESPERANDO PARA PRODUIR.

A QUADRA DO JOGO É UM PLANETA INTEIRO, NÃO DÁ PARA SAIR DELE E CRIAR OUTROS ESPORTES. TODOS ESTÃO GANHANDO OU PERDENDO AO MESMO TEMPO.

CONTEXTO

The background image shows a beach volleyball match. Two players are jumping towards a net. The player on the right is wearing a dark blue jersey with a German flag on the chest. The player on the left is wearing a light blue jersey with 'EGY ELGHOBASHY' on the back. A volleyball is suspended in the air above the net.

A NOVIDADE: **TODOS SOMOS DIFERENTES** – GENETICAMENTE, SOCIALMENTE, CULTURALMENTE

SEMPRE QUE OBSERVAMOS O MUNDO ENXERGAMOS ELE A PARTIR DA **NOSSA INTERPRETAÇÃO**. A FORMA QUE ENXERGAMOS E INTERPRETAMOS O MUNDO É ÚNICA.

ISTO GERA **VIESES E PRECONCEITOS**

LENTE CULTURAI

SISTEMA 1

Pensa de forma **rápida e involuntária**. Inconsciente, não pode ser desligado. “Lei do menor esforço”

SISTEMA 2

Pensamento **devagar**. Utilizado no momento de raciocinar, calcular e resolver problemas. Confirma ou corrige os julgamentos do sistema 1.

É mais confiável, precisa de mais tempo, esforço e concentração.



VIESES

INCONSCIENTES

VIESES INCONSCIENTES



CRENÇAS QUE
CRIAMOS E
ALIMENTAMOS



ASSOCIAÇÕES
AUTOMÁTICAS



BARREIRAS
SIGILOSAS,
OBSTÁCULOS
INVISÍVEIS



RESULTAM:
JULGAMENTOS,
PREMISSAS,
COMPORTAMENTOS

DUVIDAR DAS CONCLUSÕES

TIPOS DE VIESES:

- #1 - AFINIDADE
- #2 - PERCEPÇÃO
- #3 - CONFIRMATÓRIO
- #4 - EFEITO HALO
- #5 - EFEITO DE GRUPO

#1 - VIÉS AFINIDADE

1

O QUE É

Avaliarmos melhor sempre que algo nos é familiar:

- ❖ Mesma faculdade
- ❖ Mesmo hobby
- ❖ Mesma raça
- ❖ Mesmo gênero
- ❖ Mesma cidade

2

COMO ACONTECE

Tendemos a escolher, selecionar, nos aproximar de pessoas parecidas conosco, por isso, nas empresas a maioria da liderança é formada majoritariamente por homens, meia idade e brancos.

3

COMO EVITA

Qual a razão que precisamos daquela pessoa?
Não confunda sucessão com trajetória de vida. A empresa vai mudar de contexto. Viver as mesmas experiências não significa sucesso.

#2 - VIÉS PERCEPÇÃO

1

O QUE É

Tendência a acreditar, reforçar estereótipos e tomar decisões sem nos basear em fatos.

3

COMO EVITA

Tenha em conta: somos péssimos de estatística. Utilizar exemplos pessoais e do nosso universo não é o melhor caminho. Nossa sistema 1 é automático, ele não reflete. Precisamos ser estimulados

2

COMO ACONTECE EXEMPLO...

Foto de menino no Réveillon de 2018 em Copacabana

#3 - VIÉS CONFIRMATÓRIO

1

O QUE É

Buscar informações que confirmem nossas suposições iniciais.

3

COMO EVITA

- Por que temos esta impressão sobre as pessoas?
- Queremos encontrar boas pessoas ou ter razão?
- A melhor forma de mitigar riscos é perguntar e pedir evidências de que esta pessoa não seja da maneira que você acha que ela é.

2

COMO ACONTECE

Exemplo...

“Baiano é sempre preguiçoso”

Entrevistamos os candidatos, descobrimos que ele é baiano e passamos a desconfiar que ele é preguiçoso. Achamos uma foto dele no Instagram deitado na rede e confirmamos o que pensávamos

#4 - EFEITO HALO

1

O QUE É

Supervalorizar algo ou alguém baseado em apenas uma informação positiva.

2

COMO ACONTECE

Conversamos com alguma pessoa e passamos a gostar dela. Ainda sem saber por que. Mas tudo o que ela faz parece maravilhoso: cozinha bem, risada engraçada, as melhores histórias. Tudo fica positivo.

3

COMO EVITA

Ter a clareza de qual informação estamos levando para julgar a pessoa.

- Tenha critérios claros
- Escreva os porquês
- Pergunte se tem evidência de que esta qualidade se refletirá em outras situações

#5 – EFEITO DE GRUPO

1

COMO ACONTECE
EXEMPLO....

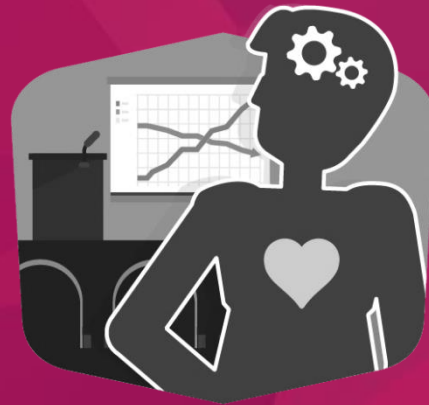
LEG: LUC ANDERSEN

- VÍDEO: Conformidade Social - O Experimento em uma sala de espera
<https://www.youtube.com/watch?v=luVeT1NjqbE>

COMO EVITÁ-LOS: Concluindo

- 1** IDENTIFIQUE AS SUAS SUPOSIÇÕES SOBRE OS OUTROS.
- 2** SAIA DA ZONA DE CONFORTO TRABALHANDO SEUS VIESES.
- 3** DESAFIE O SEU STATUS QUO FAZENDO CONEXÕES COM O DIFERENTE. DUVIDE DE VOCÊ.
- 4** DIVIDA CONHECIMENTO SOBRE VIESES INCONSCIENTES COM O SEU TIME, FAMÍLIA E AMIGOS.
- 5** FAÇA UMA AUTORREFLEXÃO E ANALISE OS SEUS COMPORTAMENTOS.
- 6** RECONHEÇA QUE TODOS TEMOS VIESES, INCLUSIVE VOCÊ! DECIDA EM CONJUNTO COM OUTROS

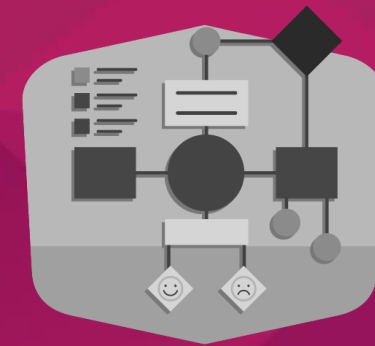
CONTEXTO



**3 Cs
MOTIVADORES
DA DIVERSIDADE**



CRESCIMENTO



COMPLEXIDADE



CRESCIMENTO

- É NATURAL, SEMPRE ESTIVEMOS EM CRESCIMENTO
- AS EMPRESAS NÃO SÃO DIFERENTES
- ELAS QUEREM E PRECISAM CRESCER



POR QUE ISTO TEM A VER COM DIVERSIDADE?

- NO CRESCIMENTO **MAIS DIVERSIDADE** APARECE
- COM O CRESCIMENTO **MAIS PESSOAS DEVEM IR PARA O MERCADO DE TRABALHO E SE TORNAREM CONSUMIDORES PARA SUSTENTAR O CRESCIMENTO**

Escravidão na revolução industrial

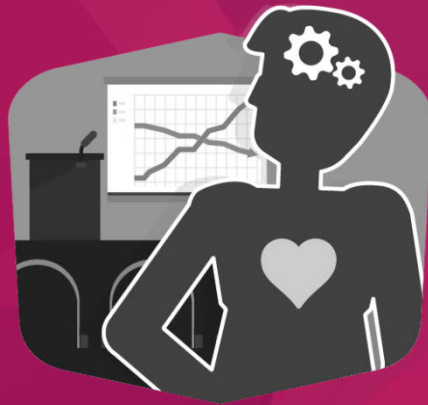
Mulheres no século XX

PCDs e Refugiados no século XXI

Inteligência artificial no futuro?



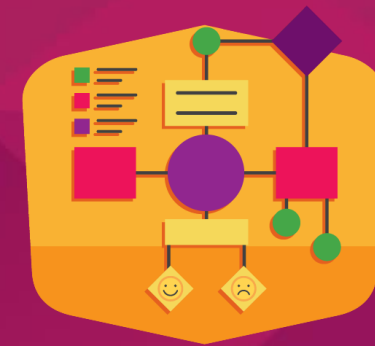
CONTEXTO



**3 Cs
MOTIVADORES
DA DIVERSIDADE**



CRESCIMENTO



COMPLEXIDADE



COMPLEXIDADE

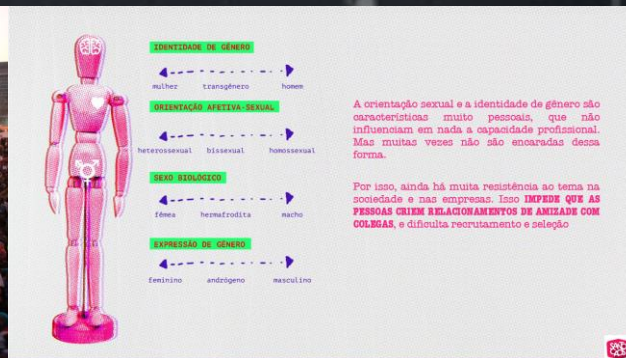
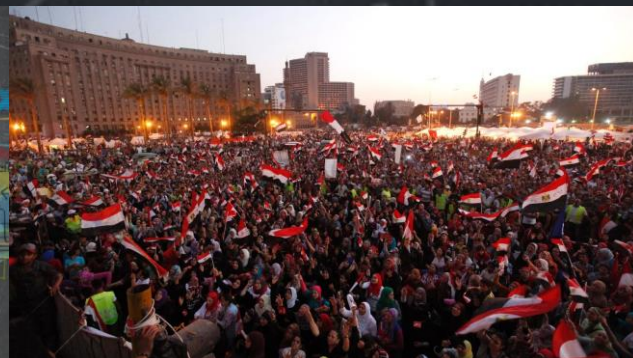
ESTAMOS EM UM MUNDO COMPLEXO, OU
COMO DIZEM UM **MUNDO VUCA**

VOLÁTIL

INCERTO

COMPLEXO

AMBÍGUO



A glowing lightbulb is the central focus, resting on a dark, textured surface. In the background, a book is visible, slightly out of focus. The overall lighting is dim, with the lightbulb providing the primary source of illumination.

COMPETÊNCIAS DO MUNDO VUCA

Resiliência

Flexibilidade

Multidisciplinaridade

Conhecimento

POR QUE ISTO TEM A VER COM DIVERSIDADE?

UMA **EMPRESA ESTÁ DENTRO DE UM AMBIENTE COMPLEXO**, NUM CONTEXTO DE ALTA PRESSÃO POR **CRESCIMENTO**.

SÓ COM A **DIVERSIDADE DE PESSOAS** ELA TERÁ AS **COMPETÊNCIAS** NECESSÁRIAS PARA CONSEGUIR SOBREVIVER NO MERCADO.

PRECISO TRABALHAR COM

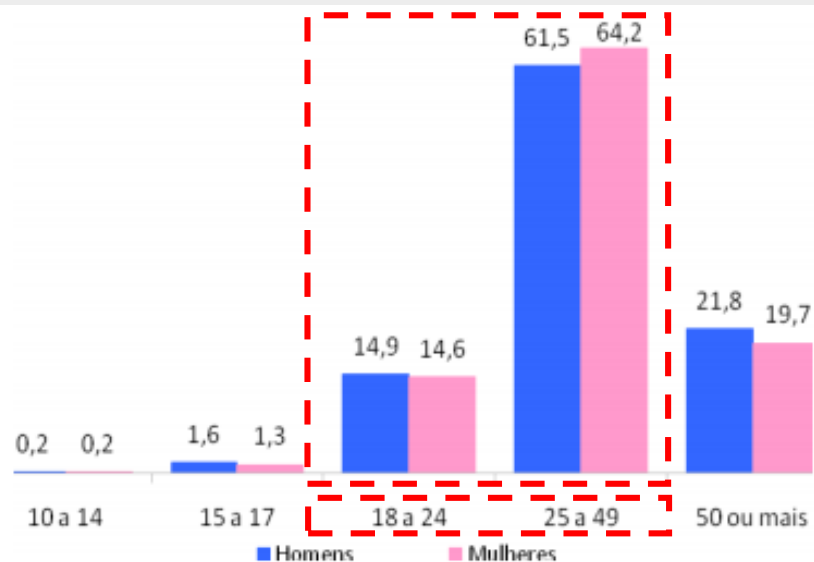
DIVERSIDADE?





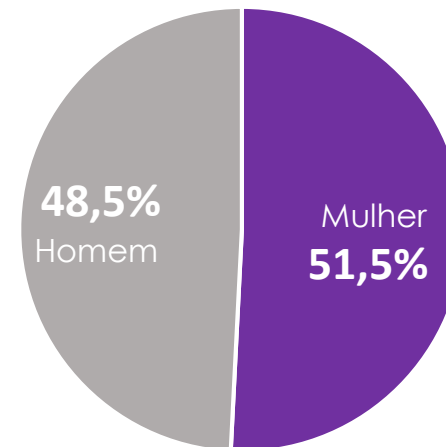
CENÁRIO MULHERES

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO – faixa etária



*Média das estimativas mensais.

TOTAL¹

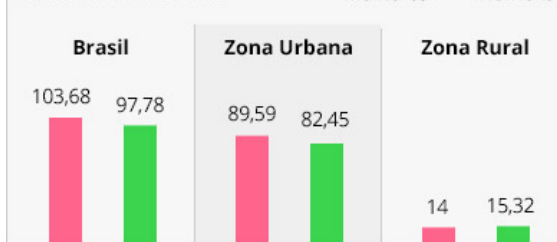


PNAD/IBGE*

SOCIAL

Número de habitantes por gênero e região

Números em milhões



ECONÔMICO

38,7%

Domicílios comandados por mulheres.

87%

São responsáveis or famílias formadas.

EDUCATIVO**

57,1%

do total de estudantes que frequentam o ensino superior.

83%

Estão na área de educação (formação em maior proporção).

¹Com 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade, Segundo o sexo – 2009*

**PNAD 2013



CENÁRIO RAÇA/ETNIA

VEJA MAIS EM:
<http://bit.ly/blackinvideo>

MERCADO

O potencial é pouco ou nada PERCEBIDO.



50% dos donos de negócio são afrodescendentes, 49% são brancos e 1% demais grupos populacionais.¹

80% dos novos integrantes da classe média brasileira são negros*



2pps aumentaria o PIB brasileiro se a população negra conseguisse participar plenamente da economia.²



11º posição ocuparia no ranking populacional mundial se a população negra brasileira fosse um país³

16%

É o quanto **umenta o engajamento** dos profissionais que trabalham em empresas que incentivam a diversidade racial.

(Santo Caos, 2018)





CENÁRIO LGBT+

CENÁRIO

47% Está na Classe AB

58% Tem parceiro fixo

Segundo o IBGE (2011), há mais de **60 mil casais gays** com união estável no Brasil.

TOTAL

**~18 MILHÕES
DE PESSOAS**

ECONÔMICO

Movimentam **R\$ 150 bilhões** por ano no Brasil

A Parada LGBT de SP movimenta mais de **R\$ 400 milhões**.

MERCADO DE TRABALHO

38%

Das empresas têm restrições para a contratação de homossexuais.*

54%

Acreditam que a discriminação exista, ainda que seja velada.*

Fontes: ABGLT/ IBGE / inSearch / Abrat GLS / Pesquisa Trabalhando.com*



CENÁRIO CLASSE SOCIAL/JOVEM APRENDIZ

POPULAÇÃO

30 Milhões

Da **população**
brasileira

26%

Da população mundial é
formada por jovens da
Geração Z*

CENÁRIO / POTENCIAL

Lei 10.097/2000 jovens com idade entre 14 e 24 anos
como aprendizes.

Cotas Fixada entre 5%, no mínimo, e 15%

800 mil vagas É o potencial de vagas de aprendizagem
para o território nacional.*

10 Milhões É o potencial de oportunidades de
aprendizagem nesta década.*

MERCADO (GERAÇÃO Z – 1995 A 2010)

71% Se importam em ter uma carteira de
trabalho assinada (McKinsey e Box
1824)*

JOVEM APRENDIZ X CLASSE SOCIAL

Através do Jovem Aprendiz **muitos jovens de família
de baixa renda passam a ajudar no orçamento de
casa**, pois o trabalho é remunerado.



CENÁRIO PcD

VEJA MAIS EM:
<http://bit.ly/estudopcdsa>

POPULAÇÃO PcD

23,9% Da **população** brasileira

56,5% Do total de PcDs são **mulheres**

65% Possui alguma deficiência leve

EDUCAÇÃO



Fonte: rais 2013
¹censo IBGE 2010

ECONOMIA

70% em idade economicamente ativa. (15-64 anos).

65% Dos **empregados** são homens

44,7% Estão ocupados



1,8% Estão registrados



Evolução da Lei de Cotas (1991-2016) – **até 5% dos cargos** para PcDs, conforme o tamanho da empresa.



56,6% das deficiências são adquiridos por trauma.



No Brasil apenas 26,5% de cotas são cumpridas, em média.

**SIM, ELES
SÃO O BRASIL
E SÃO SEUS
CLIENTES
CONSUMIDORES
FORNECEDORES
INFLUENCIADORES
FUNCIONÁRIOS**

**SANTO
CAOS**

...

Mas...

**Afinal, o que é
Diversidade?**



VARIEDADE

DI

PLURALIDADE

DIFERENÇA

VER

LINGUAGENS

CULTURAS

GÊNERO

COR DE PELE

ORIENTAÇÃO SEXUAL

SIDADE

CONVIVÊNCIA ENTRE GRUPOS HUMANOS COM DIFERENTES HISTÓRIAS

TRAJETÓRIAS

RELIGIÕES

ETC...

Os movimentos
sociais entendem
Diversidade como
manifestação de
resistência.

“EXISTÊNCIA DE VALORES ATRIBUÍDOS A DETERMINADOS GRUPOS, GERANDO ESTIGMA, ESTEREÓTIPO, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO, PRESSUPÕE JULGAMENTO DE VALOR.”

(MUNIZ, 2012)

O QUE É UM AMBIENTE DIVERSO?




UM AMBIENTE QUE TENHA:

Pessoas de diferentes backgrounds, histórias, origens, experiências, vivências, culturas.

Que compreendam as diferentes camadas e grupos sociais: classe baixa, alta, branco, preto, com experiência internacional, sem experiência internacional, da periferia, do condomínio de luxo, entre outros, no mesmo ambiente.

O QUE É UM AMBIENTE INCLUSIVO?



"SÓ CONTRATAR NÃO É INCLUIR."

Ambiente inclusivo é o aquele que faz com que as pessoas proativamente deem opiniões que contribuam para a empresa melhorar e não desmereça ninguém. Dando oportunidades de crescimento de maneira igualitária e justa.

OPORTUNIDADES

REPRESENTATIVIDADE

RECONHECIMENTO

DESAFIOS E BARREIRAS

Em relação aos outros

- 1** Vieses inconscientes
- 2** Relacionamento respeitoso
- 3** Ambiente acolhedor / receptivo
- 4** Reconhecimento e Oportunidades
- 5** Acessibilidade

Na própria visão

- 1** Insegurança/autossabotagem
- 2** Dificuldade de ascender economicamente e ter acesso aos mesmos espaços e oportunidades
- 3** Direitos assegurados
- 3** Liberdade de ser quem quiser ser sem ser julgado



**A CULTURA DAS
EMPRESAS PERMITE A
INCLUSÃO DE TODOS
OS TIPOS DE PESSOAS?**

QUAL O PAPEL DAS EMPRESAS?

1

IDENTIFICAR E BANIR PRÁTICAS

2

REPENSAR CRITÉRIOS SELETIVOS

3

ATRELAR AOS VALORES/CULTURA

4

SE POSICIONAR DENTRO E FORA

5

GARANTIR A CONTRATAÇÃO

6

TER METAS E MÉTRICAS

7

PROMOVER NA COMUNICAÇÃO

8

ACOMPANHAR/ MENSURAR EVOLUÇÃO

9

DIAGNOSTICAR NA CADEIA DE VALOR

10

FAZER PALESTRAR, FÓRUNS, DEBATES

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

- #1** IMAGEM INSTITUCIONAL FORTALECIDA
- #2** CLIMA ORGANIZACIONAL MELHOR
- #3** MAIOR ATRAÇÃO/RETENÇÃO DE TALENTOS
- #4** MELHOR ENTENDIMENTO DO PÚBLICO CONSUMIDOR, CLIENTE
- #5** AUMENTO DA PRODUTIVIDADE / LUCRATIVIDADE
- #6** AUMENTO DE INOVAÇÃO / CRIATIVIDADE
- #7** GANHO DE RECONHECIMENTO DO PAPEL SOCIAL (JUSTIÇA SOCIAL)
- #8** DESESTIMULA E DESENCORAJA PROFISSIONAIS PRECONCEITUOSOS
- #9** AUMENTA O ENGAJAMENTO DOS PROFISSIONAIS COM A PRÓPRIA EMPRESA

QUANDO AS EMPRESAS ESTÃO ENGAJADAS EM PROMOVER A DIVERSIDADE...

+30%

Mais gestores acham que PcDs podem fazer qualquer função

+35%

Mais probabilidade de obter resultados acima da média do seu ramo

+152%

Aumento de chances de compreender melhor o cliente se a equipe tiver pessoas de raças diferentes

+3%

O aumento de 5% no engajamento representa 3% de aumento na receita no ano seguinte

QUANDO A EMPRESA TRABALHA COM A DIVERSIDADE...

50%

Menor a existência de conflitos nos locais onde a diversidade é reconhecida e praticada

+15%

Aumento de probabilidade de uma empresa superar as metas se tiver políticas de diversidade de gênero².

+16%

Aumento de engajamento e disposição dos funcionários se a empresa incentiva a equidade racial

85%

Dos gestores perdem o medo de lidar com PcDs

A woman is walking away from the camera on a paved road. She is carrying a large cluster of colorful balloons (yellow, pink, white, blue, red) and a brown suitcase. The scene is dimly lit, suggesting dusk or dawn, with a warm, golden light in the background. A thin yellow horizontal line is visible near the top of the image.

MAS,

COMO

COMEÇAR?

JORNADA DA DIVERSIDADE

7 PASSOS

1 SE QUESTIONAR

Entender o papel da empresa nisso

2 POSICIONAR INTERNAMENTE

desmistificar e engajar liderança

3 DIAGNOSTICAR

Entender o contexto e seus desafios

4 AGIR INTERNAMENTE

- defina políticas e estratégias
- treinar as pessoas
- comunicar
- estipular metas

5 AGIR EXTERNAMENTE

- evite algumas práticas e preconceitos
- **busque e inclua profissionais negros**

6 POSICIONAR EXTERNAMENTE

divulgar boas práticas, fomentar o debate no mercado e se associar à outras empresas

7 ACOMPANHAR MENSURAR MELHORAR

EXEMPLOS PRÁTICOS PARA ALGUMAS DIVERSIDADES

CARREFOUR – 2010

Reformulação do código de conduta do grupo e criação do Programa de Diversidade. Foco: Educação para a Diversidade.

CITIBANK – 2005

Parceria com a ZUMBI, disponibilizando 30 vagas para estudantes da Faculdade e Semana da Diversidade.



<https://www.youtube.com/watch?v=kGdfswO3HoU>

MICROSOFT – 2014

Discute minorias/afrodescendentes e atua na atração/recrutamento e retenção

AEGEA SANEAMENTO - 2017

Programa lançado para promover a equidade no acesso às oportunidades de ingresso e promoção.



<http://aegea.com.br/respeitodaotom/>

COMO

A EMPRESA

DEVE

AGIR

SER NEUTRO NÃO É O SUFICIENTE

SENSIBILIDADE

FLEXIBILIDADE

**CONHECER A FUNDO SEUS
FUNCIONÁRIOS E SUA CULTURA**

“NADA DE NÓS, SEM NÓS”

**PROFISSIONAIS COMO
EMBAIXADORES DA CAUSA**

O QUE VOCÊ PODE FAZER AQUI, NA SUA CASA, COM SEUS AMIGOS?

SE CONSCIENTIZANDO

Reconheça os seus privilégios e os benefícios que possui em relação às desigualdades que estão postas na nossa sociedade.

MUDE OS PARADIGMAS

Reconheça os vieses preconceituosos que você possui acerca dos grupos minoritários e se questione por que pensa dessa forma e não de outra positiva.

Por exemplo: Com quantos colegas negros você já estudou ao longo da sua vida? Era metade da sala?

O QUE VOCÊ PODE FAZER AQUI, NA SUA CASA, COM SEUS AMIGOS?

TENHA EMPATIA

Não estimule o preconceito e as ações decorrentes. Relate, denuncie e condene práticas discriminatórias que presenciar nos diversos ambientes. Seu posicionamento é importante para que o relato da vítima não seja tratado como MIMIMI.

SEJA A MUDANÇA

Dê abertura, espaço, voz para que essas pessoas também tenham a oportunidade de protagonizarem, seja no trabalho, na sala de aula, etc.

PERGUNTE

Se não souber como agir, falar, se posicionar em relação a algum fato que tenha ocorrido em relação à diversidade, tire dúvidas com pessoas que sentir abertura ou com o RH. Não seja invasivo (a).

A person is seen from behind, sitting on a folding chair in a vast, hazy landscape. The person is wearing a dark jacket and pants. The landscape consists of rolling hills and a cloudy sky. The overall mood is contemplative and somewhat somber.

**○ QUE ESTÁ ESPERANDO PARA
COMEÇAR?**

OBRIGADAX

=)

conheça nossos estudos:



WWW.SANTOCAOS.COM.BR