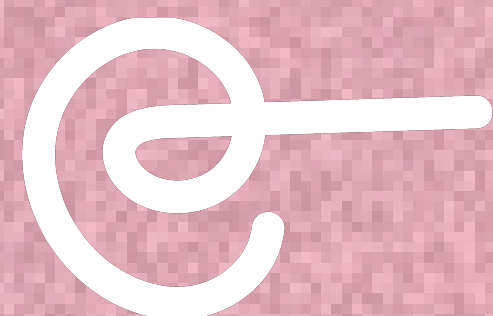
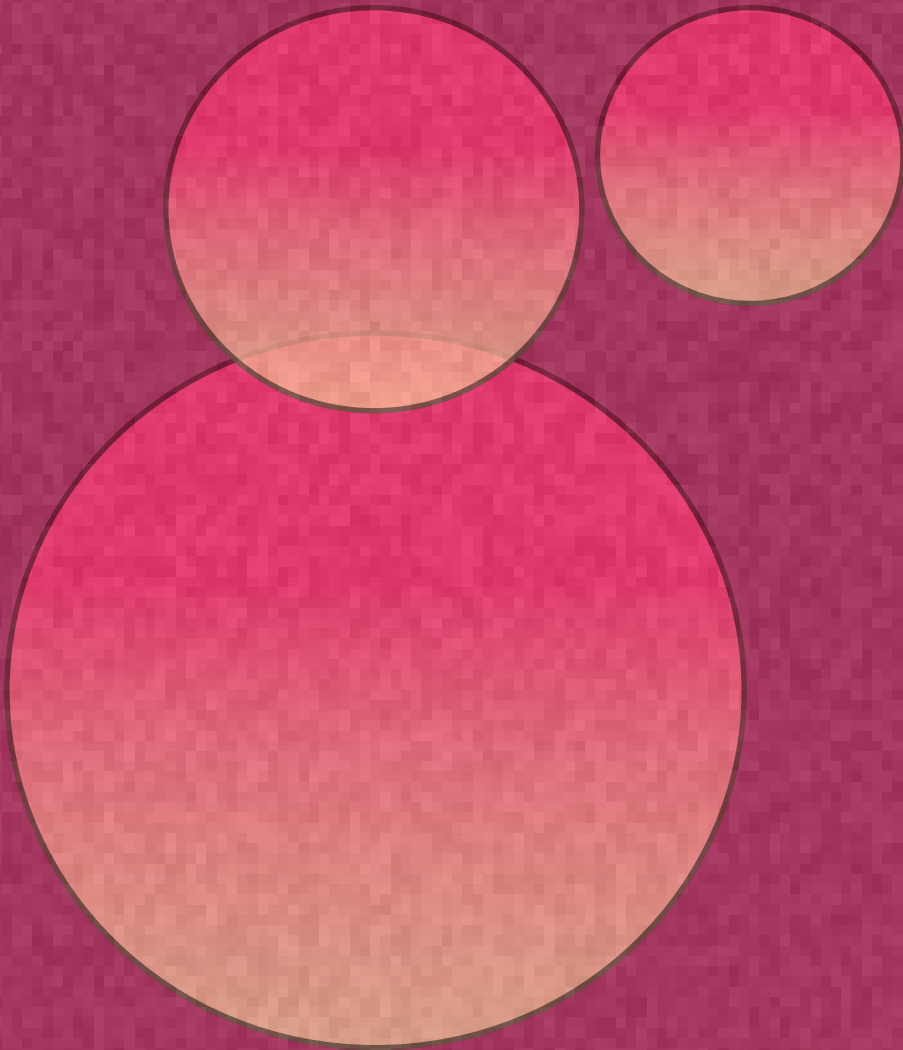


# GUIA

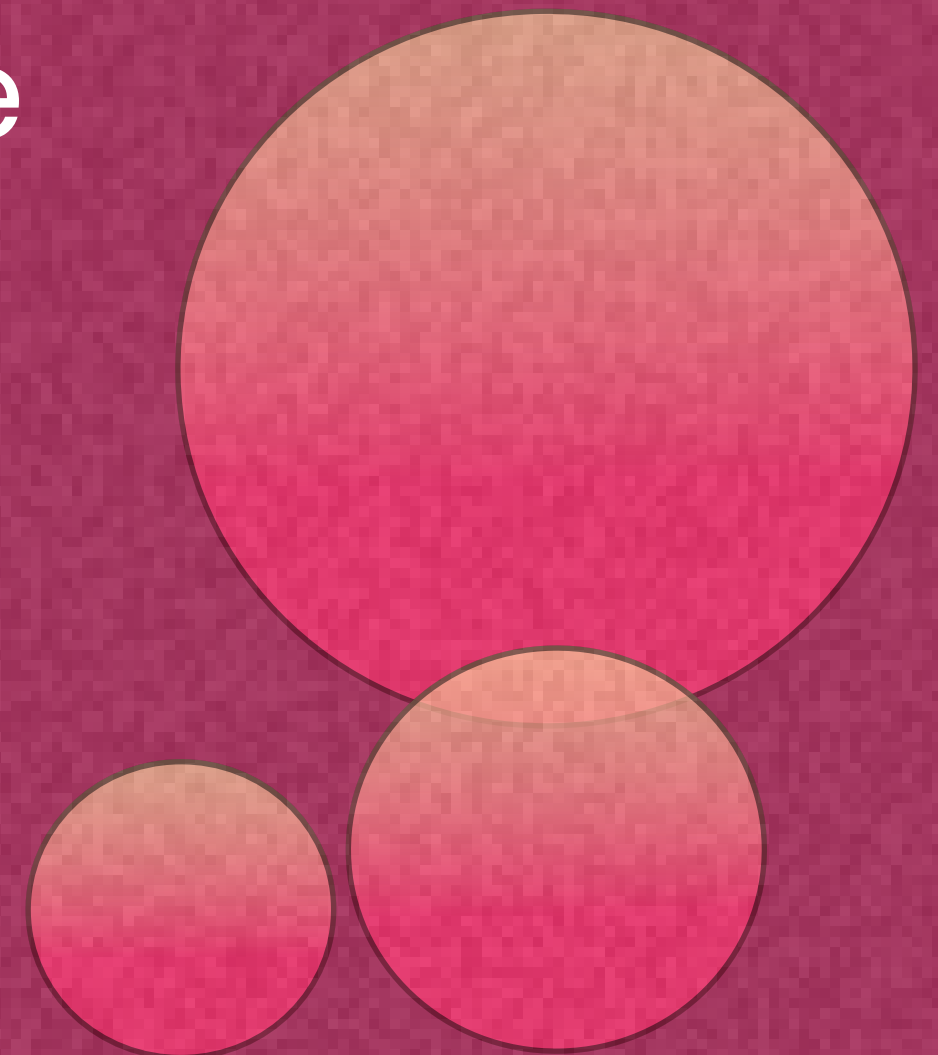
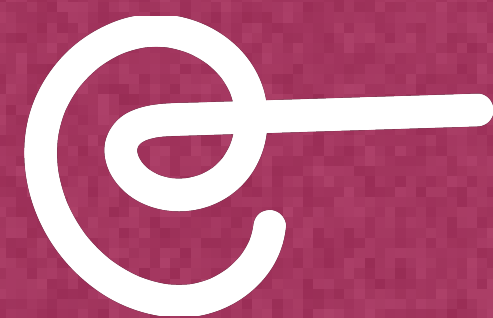
DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO PS





# E AÍ, SUA EJ TEM UM PROCESSO SELETIVO DIVERSO E INCLUSIVO?

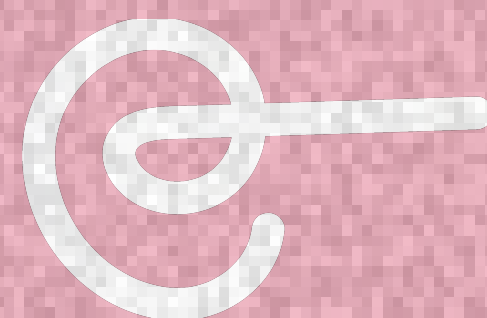
De qualquer forma, não se preocupe! Este guia vai te ajudar nessa pauta, seja para verificar se está tudo ok, seja para trazer algumas sugestões de por onde começar a utilizar D&I no PS da sua EJ!

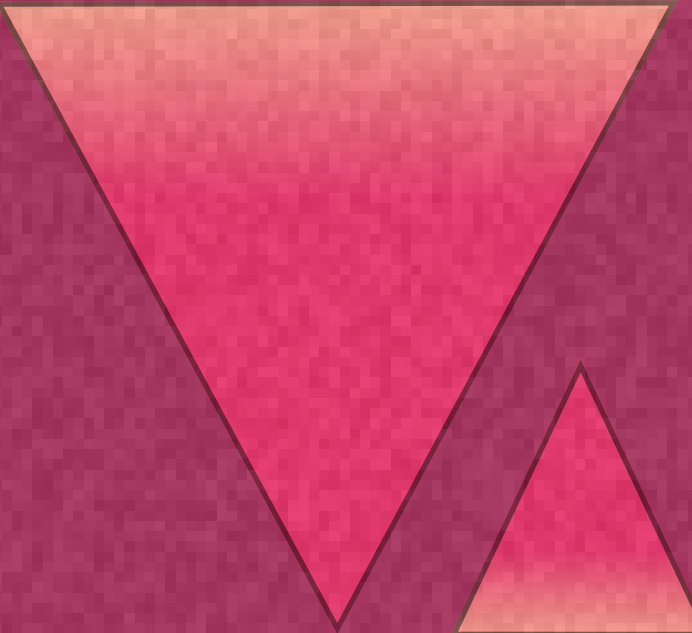


# Primeiramente, o que é diversidade e inclusão?

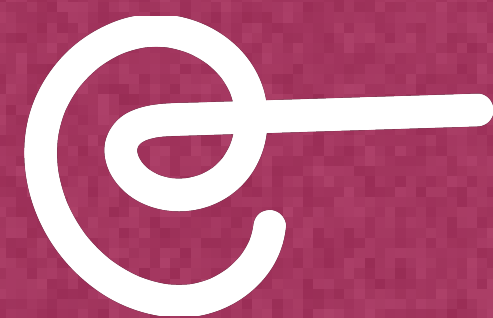
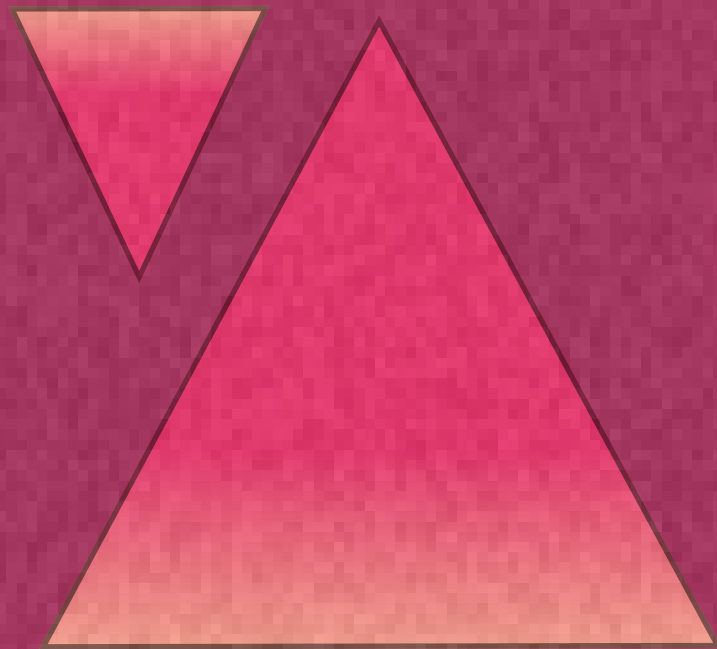
Diversidade significa **variedade, pluralidade, diferença**. Caracteriza tudo que é diverso, que tem multiplicidade. No contexto social, a diversidade é a **convivência de indivíduos diferentes** em relação à etnia, orientação sexual, cultura, gênero etc., em um mesmo espaço.

Inclusão é o ato de **adicionar coisas ou pessoas em grupos e núcleos que antes não faziam parte**. Socialmente, a inclusão representa um ato de **igualdade** entre os diferentes indivíduos que habitam determinada sociedade, permitindo que **todos** tenham o **direito** de integrar e participar das várias dimensões de seu ambiente, **sem sofrer qualquer tipo de discriminação ou preconceito**.





**OK! MAS POR QUE ISSO É  
IMPORTANTE? QUAIS IMPACTOS  
A ADOÇÃO DE POLÍTICAS  
DIVERSAS E INCLUSIVAS PODE  
TER NA EMPRESA?**



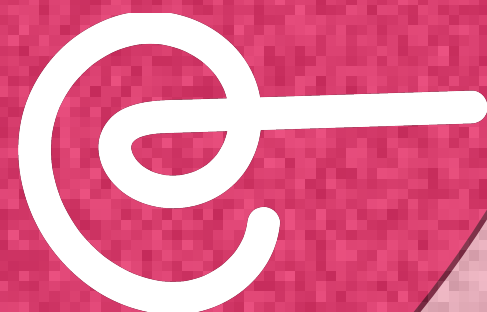
Melhora no  
clima  
organizacional

**1**

Aumento da  
taxa de retenção  
de membros

**3**

Membros mais  
felizes e  
criativos



Atração de mais  
talentos em  
diversas áreas

**4**

**2**

Redução  
de  
conflitos

**5**

Visibilidade ao  
cumprir o papel  
social

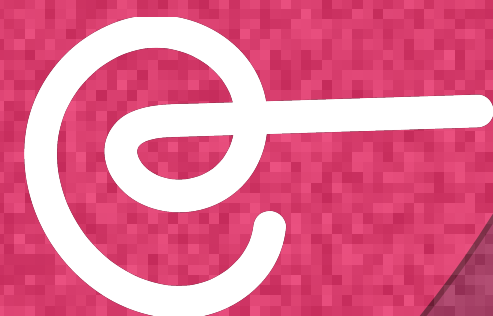
**7**

Maior  
engajamento  
do time

**6**

Melhora dos  
resultados finais  
e dos lucros

**8**

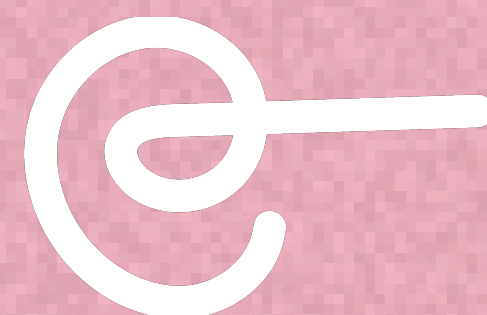
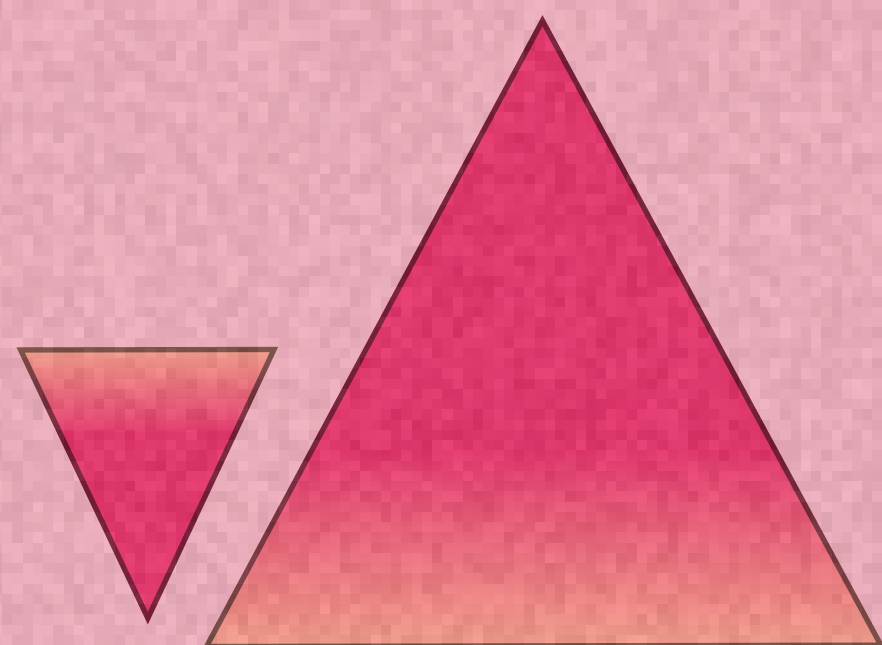
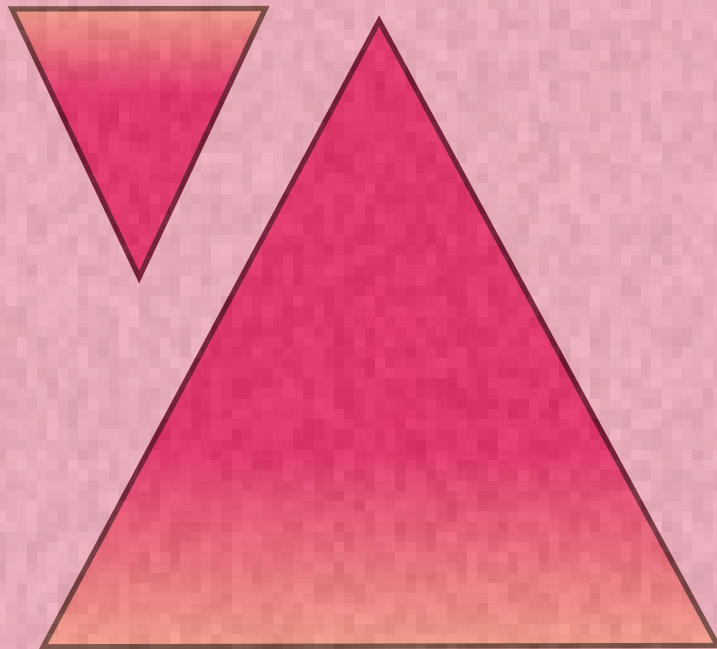


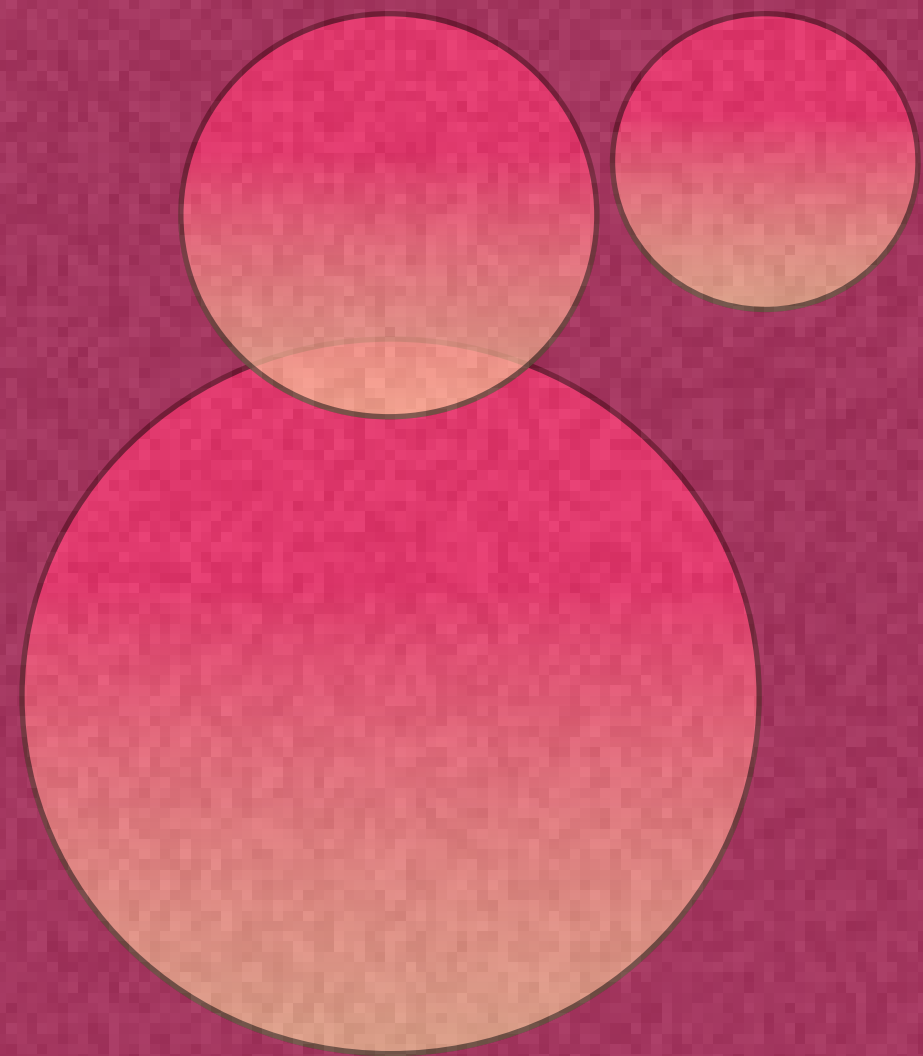


# PESQUISA MCKINSEY

Uma pesquisa global da McKinsey comprovou a **correlação entre a saúde organizacional e a performance do negócio**. As empresas com pontuações mais altas no Índice de Saúde Organizacional têm probabilidade **59%** maior de superar a performance financeira de seus concorrentes. Nessas empresas, **63%** dos funcionários indicam que estão **felizes no trabalho**, em comparação com apenas **31%** das empresas que não são percebidas como comprometidas com a diversidade.

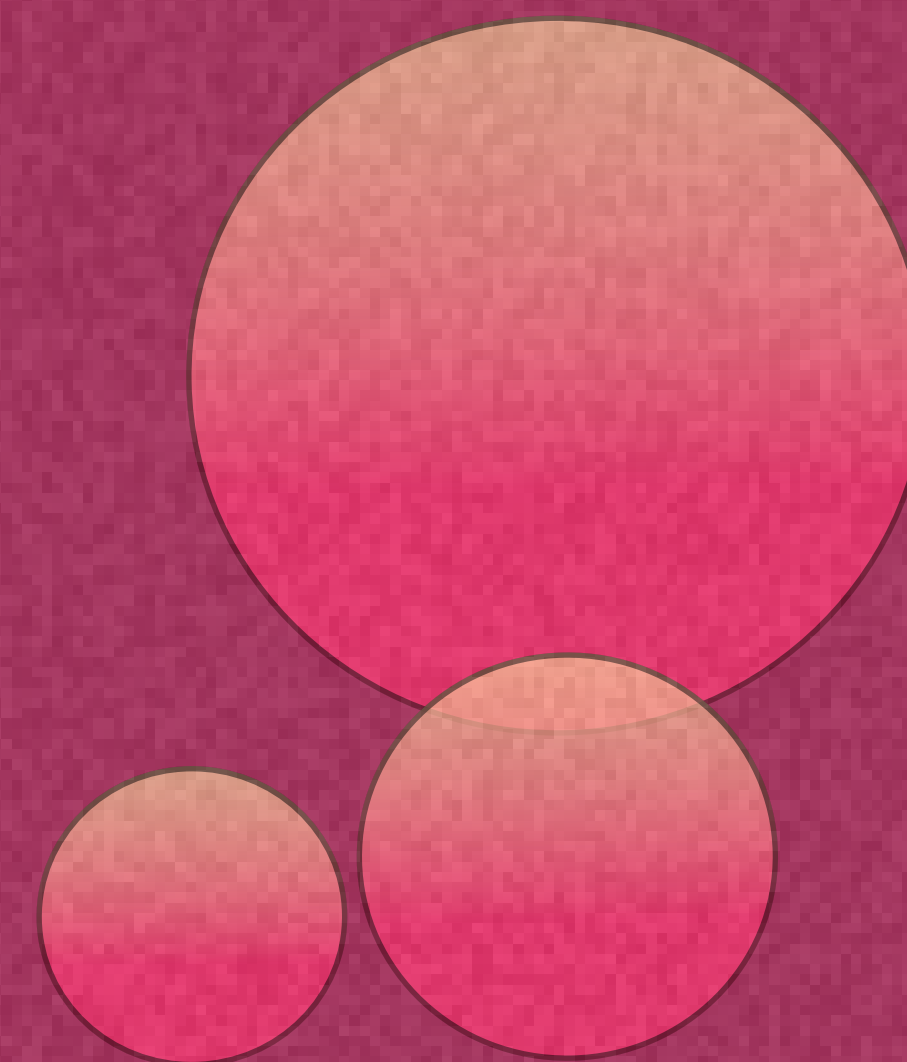
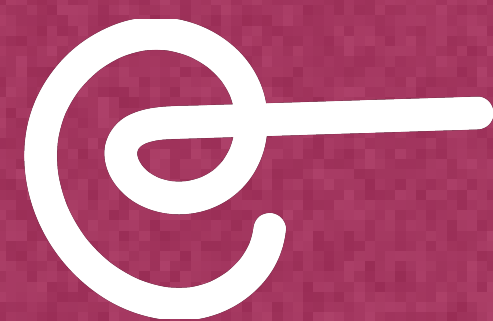
**Ainda está com dúvida de que a diversidade é um poderoso capacitador de práticas saudáveis e melhores resultados?**





AGORA SUA GRANDE  
PERGUNTA DEVE SER:

**POR ONDE  
COMEÇAR?**



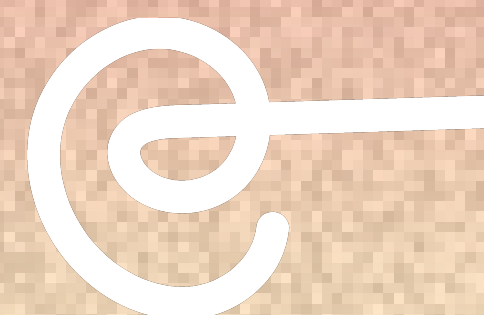


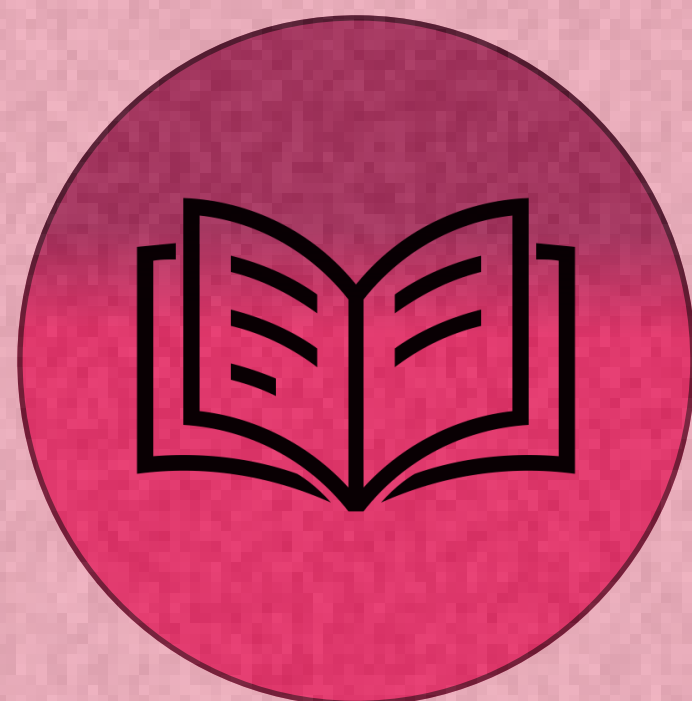


Na **Cria**, nós começamos a trabalhar mais a **interface** entre o processo seletivo e o comitê de diversidade e inclusão nesse último trainee. Dentre as ações que fizemos em conjunto, destacam-se principalmente a **revisão dos processos**, principalmente aqueles que seriam decisórios, e um maior **acompanhamento** dos membros que se autoidentificaram como parte de grupos minorizados, dando um **suporte mais próximo e personalizado** durante o PS além de acompanharmos as entregas feitas por eles. Enquanto resultado dessa iniciativa, hoje temos um time em maioria feminina, membros PCD e um **aumento expressivo** no número de pessoas negras na empresa.



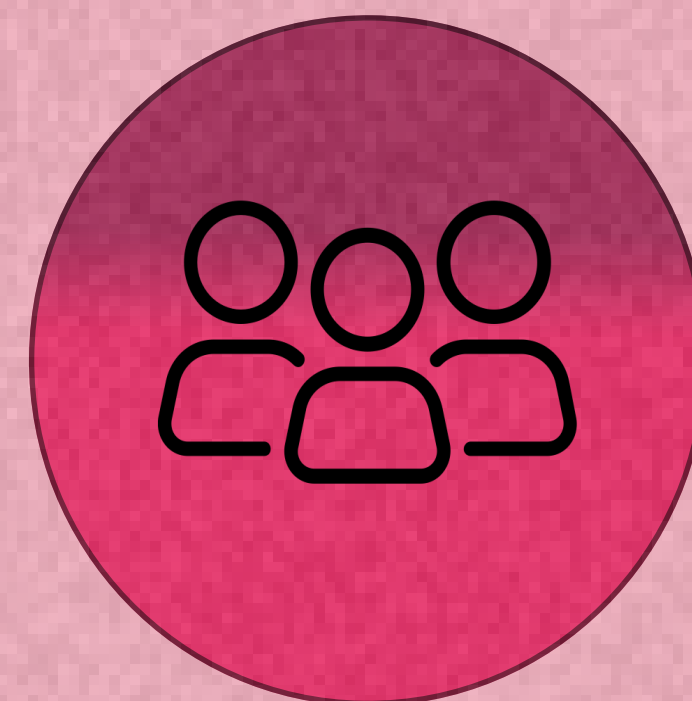
**Erick Martins, presidente da Cria**





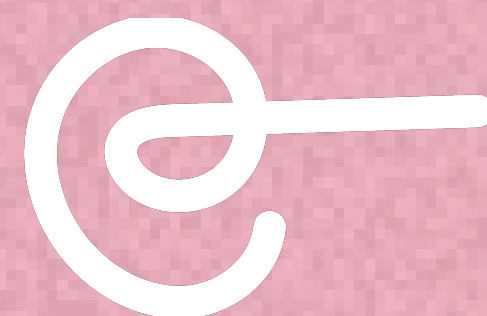
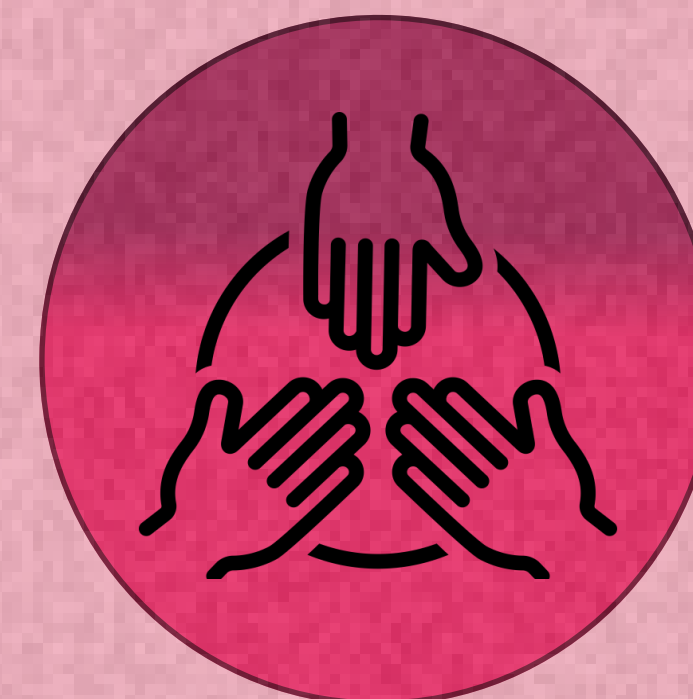
Tenha uma coleta de **censo** (interno e externo) para saber com precisão as porcentagens dos grupos minoritários dentro e fora da sua EJ (A **MEIOS** faz esse tipo de serviço!)

Construa **indicadores** e defina as metas de quantas pessoas desses grupos precisam estar no PS e entrar na EJ. Confira alguns indicadores [aqui](#);



Selecione uma **equipe diversa** para fazer as avaliações do PS. Ter um preparo dos avaliadores é fundamental para fomentar D&I;

Encontre formas de **acompanhar** os participantes dos grupos minoritários durante todo o processo através de apadrinhamento, mentoria, etc.

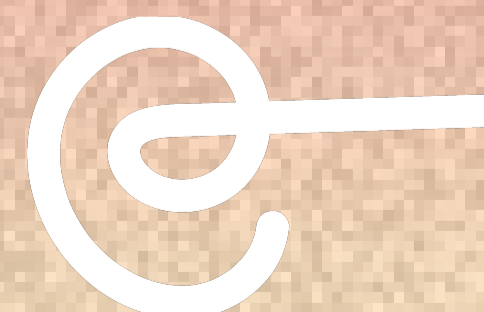


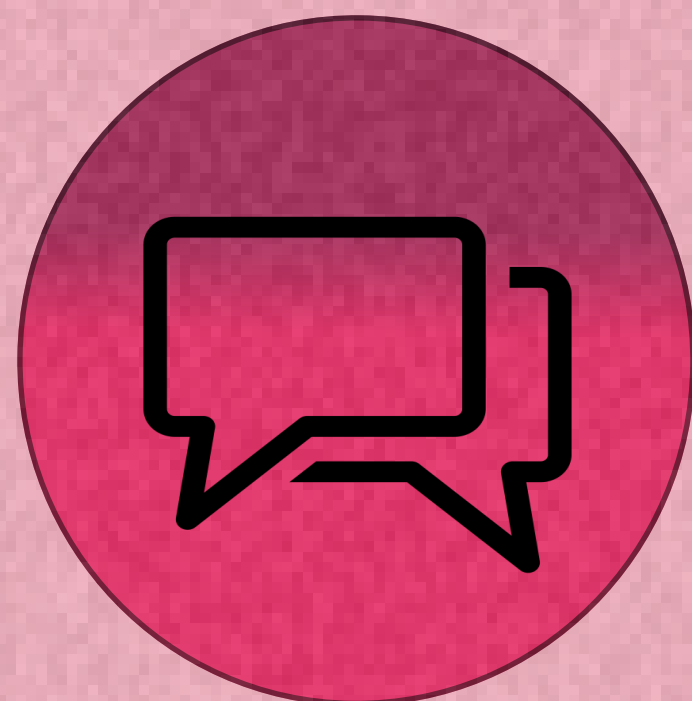


Dentro da **CPE** a gente começou a implementar um **comitê de diversidade e inclusão** ligado principalmente ao processo seletivo, houve um **aumento de 2 para 7 mulheres** aprovadas entre um processo e outro, ainda estamos longe do ideal, mas já deu pra perceber um aumento relativo. Houve ações desde de mostrar uma maior presença feminina em **posts do instagram** até uma **roda de conversa** sobre feminismo durante o processo seletivo.



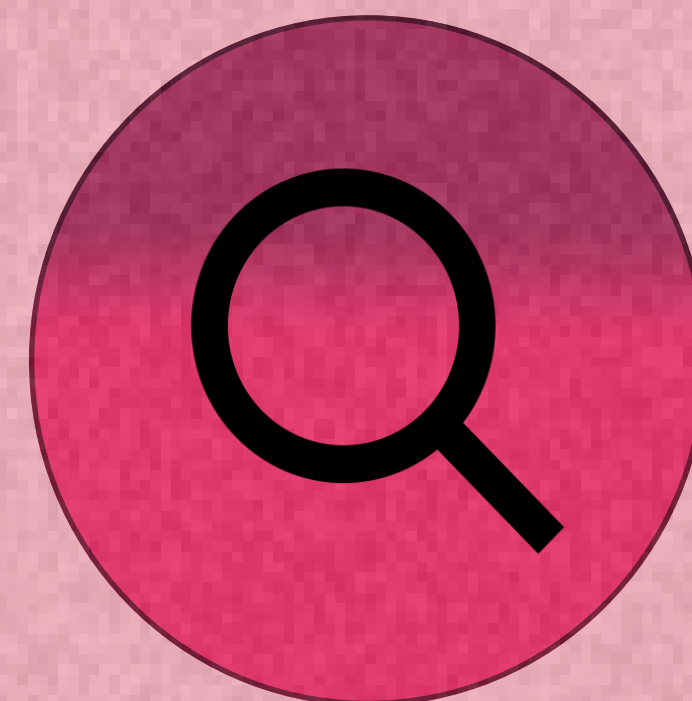
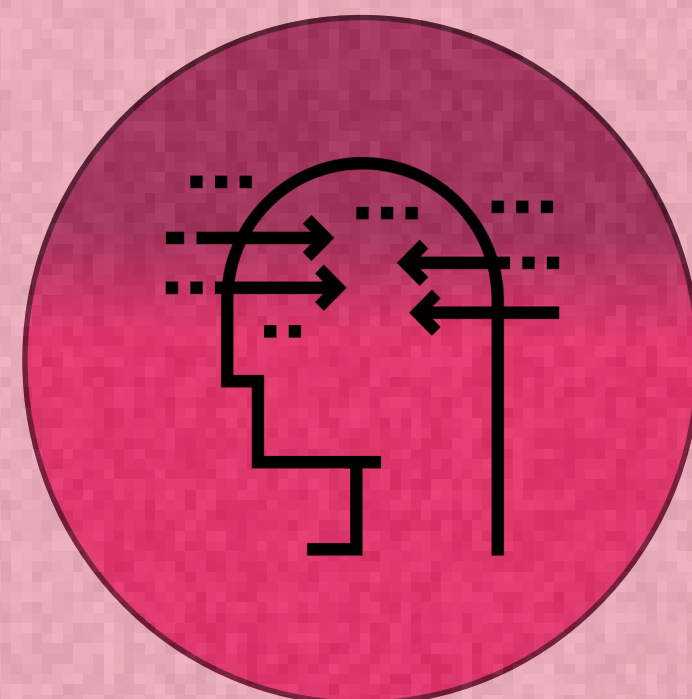
Ana Gonçalves, Vice-presidente da CPE





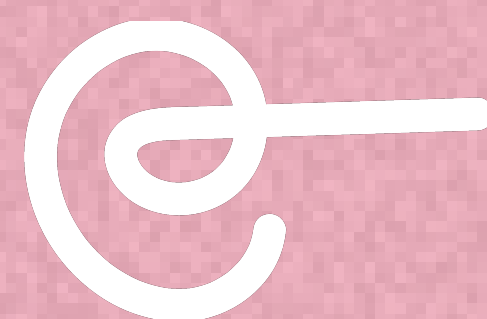
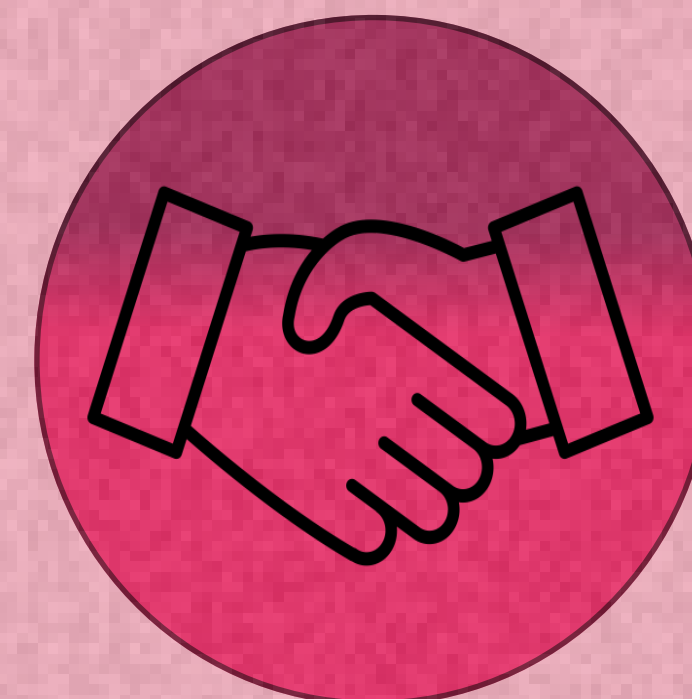
Traga **pautas sobre diversidade** durante todo o processo, para garantir a integração, a participação e o envolvimento de todos os participantes;

Durante as **dinâmicas em grupo**, organize equipes variadas, e, nas **entrevistas individuais**, compreenda as dificuldades do participante;



Faça **pesquisas constantes** para aprimorar as políticas internas da EJ contra a discriminação e busque referências, como por exemplo pesquisas da Mckinsey, da Mais Diversidade e da EloGroup;

Procure **outras EJ's** que mandam bem em processo diverso e inclusivo (**Cria, CPE, UCJ, AeroJr**). Participe constantemente de bench's coletivos!



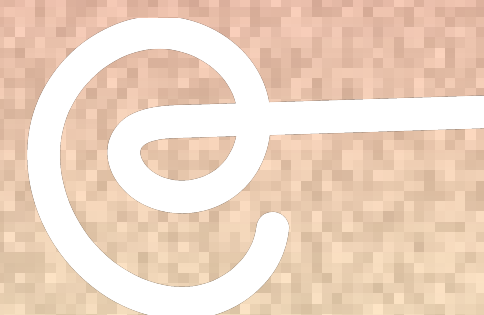


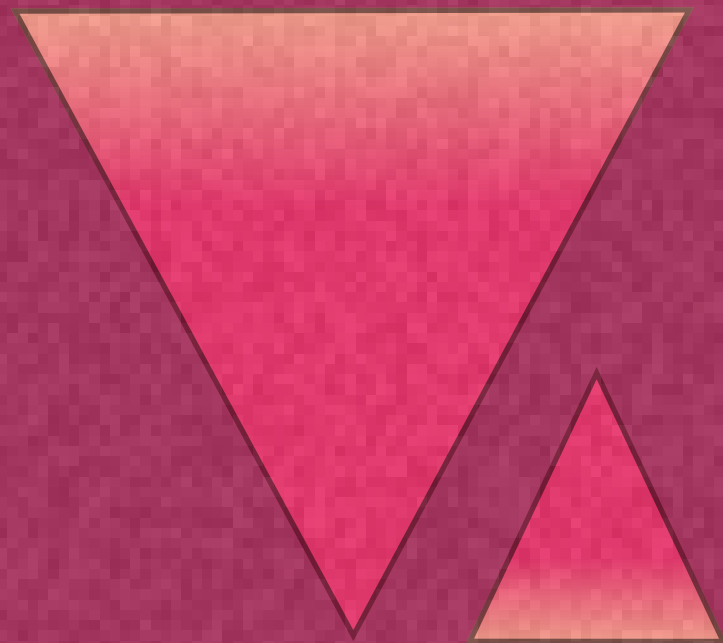
Meu nome é Lucas Pereira e atualmente estou fazendo o programa de trainee da **UCJ**. Sou gago e, embora ainda não seja considerado um PCD, a UCJ entende que **minha luta por conquista de direitos também é a luta deles**. E o **programa de trainee** está sendo ótimo por isso.

É muito bom trabalhar em uma empresa que compartilha dos mesmos propósitos que eu. Recomendo muito a todos os universitários que tentem ingressar nas empresas juniores de suas faculdades. **As experiências que temos aqui e as habilidades desenvolvidas não tem preço.**

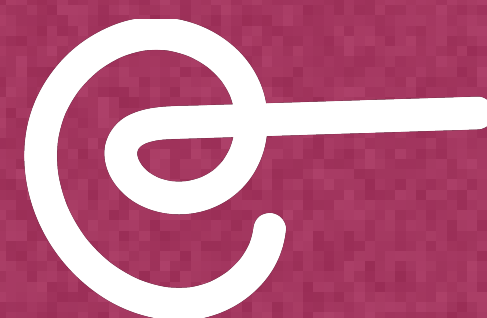
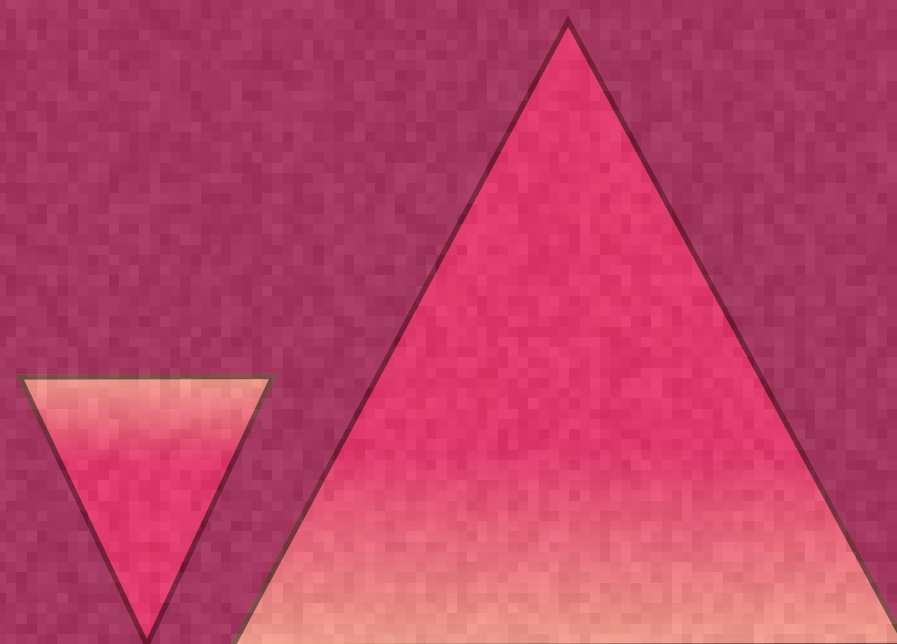
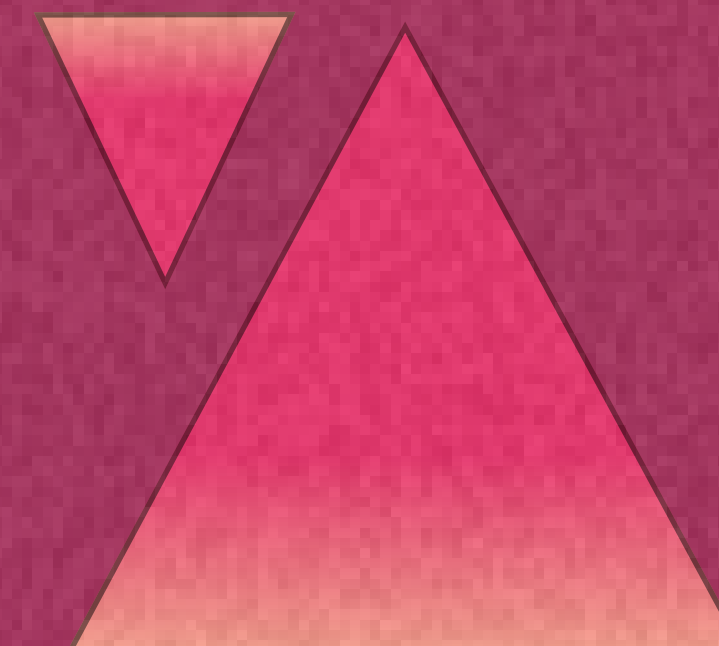


Lucas Pereira, trainee da UCJ





**CONFIRA MAIS DICAS E  
ORIENTAÇÕES!**

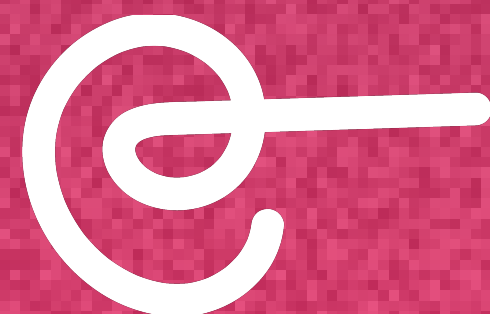


Programas de diversidade e inclusão **NÃO SÃO UM BENEFÍCIO.** São iniciativas para fazer com que todos os participantes do processo seletivo e os membros da empresa se sintam confortáveis e confiantes e assim, tenham uma melhor experiência empresarial

**NÃO É PRECISO ABRAÇAR TODAS AS CAUSAS DE UMA VEZ SÓ!**

As mudanças são graduais e não vão acontecer de uma hora pra outra. Faça transformações conscientes, procurando sempre adaptá-las à realidade da sua empresa

O PS diverso e inclusivo deve ser complementado por iniciativas internas da EJ voltadas para a **FORMAÇÃO DE LIDERANÇA** de membros pertencentes aos grupos minoritários. Outra iniciativa é a criação de um **COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO** na EJ

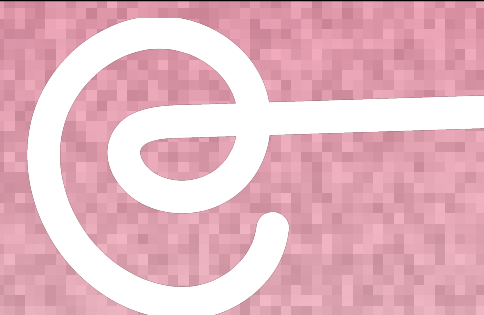


Não deixe de dar uma olhada nos e-books disponíveis no **CENTRALFLIX:**

- ▶ O valor da diferenças – Recursos Humanos e Diversidade
- ▶ INCLUSÃO: políticas de gestão, programas e comunicação para o engajamento
- ▶ Promovendo a diversidade e a inclusão mediante adaptações no local de trabalho – Um Guia Prático

A **Brasil Júnior** também tem excelentes conteúdos!

- ▶ Por onde começar para proporcionar um ambiente mais diverso?
- ▶ Como implementar diversidade e inclusão no MEJ?







**CONTE COM A CENTRAL  
NESTA JORNADA!**

**EU POR  
NÓS**

