



VAGAS for business

Tendências de Diversidade e Inclusão para o RH

Com tantas notícias sobre a necessidade de ações de diversidade entre homens e mulheres, com a temática racial, entre outras, talvez seja mais fácil conversar sobre esses temas em casa.

A diversidade nas empresas também foi intensamente explorada. Até mesmo a pandemia nos deu lições sobre as desigualdades enfrentadas por trabalhadores e como é importante repará-las.

E quais serão os parâmetros de diversidade nas empresas em ainda em 2021 e nos próximos anos? A que processos e conhecimentos os profissionais de RH, líderes e executivos devem estar atentos para que as organizações correspondam às exigências que a opinião pública tem feito por um mundo corporativo mais equilibrado e justo?

E mais: quais os acertos na área de inclusão realizados neste ano que podem ser levados para o ano que vem.

Tendências de diversidade nas empresas daqui pra frente



A pluralidade nas organizações nunca foi tão discutida de vagas exclusivas para negros, com ele, a importância de se gerir processos seletivos para esse grupo minorizado foram alguns dos assuntos em pauta, inclusive nas redes sociais. Nelas, e também na mídia, acadêmicos e acadêmicas negros, PcD, pessoas LGBTQIA+ estabeleceram narrativas de protagonismo e aproveitaram a visibilidade para também impactar a forma pela qual acontecem as dinâmicas empresariais.

A tarefa para o ano que vem está encaminhada. No entanto, a inclusão de mulheres e de pessoas negras no mercado de trabalho, grupos que são maioria da população brasileira, mas enfrentam muitas dificuldades para conseguir emprego, ainda precisa de mais ação e menos teoria. É o que avalia a consultora em Cultura Inclusiva Jr. Camila Santos, da B4People – Cultura Inclusiva.

“Houve avanços nas discussões sobre isso, e é ótimo. No entanto, as mulheres e os negros ainda precisam assumir certos estereótipos para serem validados, recebem salários menores e quase não os vemos em cargos de tomada de decisão. Estudo do Instituto Ethos de 2016 diz que 1,6% das mulheres negras estão em cargos de gerência e 0,4% no corpo executivo; isso sabendo que as mulheres têm maior grau de instrução do que homens”, explica.

A close-up profile of a woman with dark hair tied back, smiling and looking upwards. The image is overlaid with a semi-transparent orange gradient. A solid orange horizontal band is positioned across the lower half of the image, containing the text.

Inclusão de mulheres

Camila destaca que a pandemia de coronavírus, que abalou a economia em nível mundial, também provocou desequilíbrio da presença da mulher no trabalho. Recuperar esses postos, promovendo condições de apoio à trabalhadora, também está na lista de tarefas para empresas que se preocupam em ter um ambiente mais inclusivo e diverso.

“O Ipea apontou que a mulher tem a menor participação no mercado de trabalho dos últimos 30 anos, e isso se dá pela maior carga de trabalho doméstico e de cuidados atribuídas a nós, sobretudo às mulheres negras, que compõe 61% das mães solo brasileiras”.

Ou seja, programas que acolham elas e seus filhos, mesmo que as organizações permaneçam em home office no ano que vem, são medidas efetivas para essa reparação.



Recrutamento virtual

Por outro lado, as transformações resultantes da nova realidade, como contratações virtuais, são os acertos que devem ser continuados no setor de RH em 2021.

“O RH e as empresas fizeram o possível para manter a interação entre as pessoas, mesmo a distância, bem como os modelos de contratação menos engessados e mais inovadores. Isso pode permanecer e gerar impactos muito positivos, inclusive”, opina Camila.

A woman with dark hair tied back, wearing a dark turtleneck, is pointing with a pen at a whiteboard. The whiteboard is covered with numerous sticky notes containing handwritten text such as 'User Experience', 'Content Develop', 'VR Content Reality', 'Mobile App', 'Market Research', 'Ux/UI', 'GOBI', 'App Feature', 'Strategy', and 'Streaming'. There are also two smartphone mockups on the board. The entire image has a warm orange tint.

Sensibilização e intenção de mudança

Incluir e manter a diversidade nas organizações em 2021, por fim, requererá mais sensibilidade, ajustes em processos de recrutamento e seleção e atitudes efetivas de todos os funcionários das empresas para que a pluralidade seja respeitada.

Aliás, como exercício, vale mapear qual é a diversidade na empresa que já existe no quadro de empregados e valorizá-la internamente.

Próximos passos para considerar a diversidade e inclusão



Além disso, Camila comenta as tendências e os cuidados que RH deve ter para os próximos passos em inclusão e diversidade:

- Promova educação e sensibilização de pessoas que ocupam cargos de alta liderança e execução de programas de contratação para grupos específicos, como ações afirmativas;
- Organize programas de contratação com intencionalidade, ou seja, com uma busca intencional por perfis mais diversos. É o que a Bayer já anunciou que fará em 2021, com programa de trainee exclusivamente para negros; adapte os processos de recrutamento e outros processos com o que aprendemos em 2020. “As empresas aumentaram seu leque de possibilidades para realização dos processos à distância, com a modernização nas práticas de talent acquisition, regredir para o modelo praticado antes da pandemia seria desperdício, uma vez que as novas estratégias de inclusão são benéficas para ambos os lados”, comenta Camila.
- Entenda que programas e ações afirmativas têm grandes resultados na vida das pessoas contratadas. “Para elas e o seu entorno, muita coisa pode mudar a partir dessa oportunidade. E para as empresas também, uma vez que essas pessoas trarão inovação a partir de um novo olhar dentro da organização”, diz a consultora.
- Considere, no entanto, que as mudanças estruturais que mantêm as desigualdades também nos ambientes corporativos precisam ser feitas com intencionalidade e eficácia. Ou seja, é o momento de sair do campo teórico e avançar com medidas práticas.

Diversidade e Inclusão no R&S

A nossa plataforma de recrutamento e seleção tem tudo a ver com isso, e você também!

Tornar os processos seletivos mais diversos é importante para nós, para a sociedade e esperamos que seja também para sua empresa. Trabalhamos diariamente para que nossas soluções possam ser cada vez mais instrumentos de inclusão afirmativa para grupos historicamente excluídos, veja como:

- Audiodescrição e intérprete virtual de libras – disponível também nos portais de carreiras.**
- Possibilidade de realizar processos seletivos para pessoas negras por meio do recurso de autodeclaração racial – mediante assinatura de termo de responsabilidade.**
- Abertura de vagas para PCD (pessoa com deficiência) em poucos cliques, com possibilidade de recebimento de laudo via plataforma.**

Conheça o VAGAS for Business

VAGAS for business