

AVALIE A DIVERSIDADE DA SUA ORGANIZAÇÃO





Diagnóstico



Numa primeira fase será importante fazer um diagnóstico interno sobre esta temática, compreendendo a sua realidade interna e identificando lacunas que permitirão a definição de dimensões relevantes a investir. A primeira questão para este diagnóstico deverá ser:

O que fazer para nos tornarmos uma organização mais inclusiva?

Faça aqui o Assessment da sua organização





Assessment da Organização

GUIÃO DE “QUESTÕES A COLOCAR”

- Quais os valores da organização?
- Qual a cultura da organização e como esta se expressa ao nível do recrutamento/acompanhamento inclusivo?
- Que recursos a organização tem para implementar processos de recrutamento/acompanhamento inclusivo?
- Que adaptações (gerais) está a organização disponível a fazer e/ou já implementa (ex.: acessibilidades ao posto de trabalho; acesso a ferramentas adequadas à limitação do/a colaborador/a nos casos de pessoas invisuais, com deficiência motora ou outras)?
- Que adaptações já existem às funções atuais, para torná-las mais ajustadas à diversidade de pessoas e necessidades existente na organização?
- Quem recrutaríamos se fossemos mais inclusivos? E os nossos destinatários/clientes?
- Estamos a conseguir atrair a diversidade na nossa área de atuação?





Crie um Plano de Ação



Depois desta análise, é fundamental criar uma estratégia e comunicá-la de forma clara, ouvindo todas as pessoas de várias áreas e níveis de hierarquia.

Faça um plano de ação.



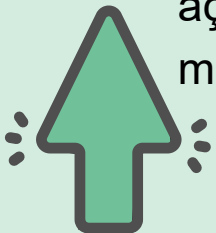


Plano de Ação



Uma **cultura organizacional favorável à Diversidade e Inclusão** parte da existência de uma estratégia clara e comunicada a todos/as colaboradores/as e candidatos/as, e não apenas de medidas isoladas. Esta estratégia deve ser acompanhada de um plano de ação concreto e as respetivas tarefas e indicadores alocados a chefias intermédias. Estes planos têm revelado maior sucesso quando são construídos através de um processo de escuta ativa e envolvimento de trabalhadores/as de todos os níveis hierárquicos.

Uma das práticas mais comuns é a sensibilização de todas as pessoas da organização – isto favorece a criação de atitudes e comportamentos mais inclusivos da parte de todas as pessoas, fazendo com que correspondam aos valores “escritos”. Estas ações de formação e/ou sensibilização podem ter diferentes formatos: workshops, formação, ações de sensibilização, palestras, conferências, tertúlias, TedTalks, debates, plataformas e-learning, etc.).





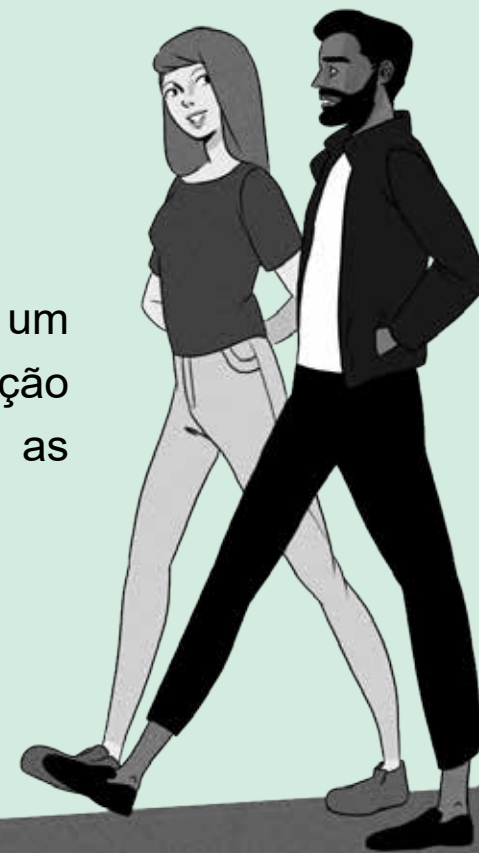
ENVOLVA TODA A ORGANIZAÇÃO

Obter feedback dos/as seus/suas colaboradores/as sobre o seu sentimento de inclusão é uma boa forma de começar a receber inputs sobre processos de melhoria, permitindo construir soluções com base nesta auscultação interna.



COMUNIQUE

A dimensão comunicacional (interna e externa) torna-se um elemento chave. Outro fator a ter em conta, será a avaliação da acessibilidade, garantindo que as comunicações e as instalações se encontram acessíveis para todas as pessoas.





Saiba Mais



Impacto ao nível do Employer Branding

Adaptações levadas a cabo devem ser divulgadas, para **(a)** atrair/reter talento, **(b)** reforçar imagem positiva da organização, **(c)** promover as práticas da organização **(d)** aumentar a eficácia do processo de recrutamento (em termos de tempo, adequação do matching candidato/a-perfil procurado, motivação na integração do mercado trabalho).



Sentimento de Ownership

Realizadas adaptações e facilitada a sua dinâmica de trabalho, o/a colaborador/a está mais disponível para “vestir a camisola”, resultando em duas melhorias: na qualidade do trabalho e no processo de avaliação (por ex. baseado no desempenho e resultados gerados, e não no cumprimento de horários ditos tradicionais).



Confiança

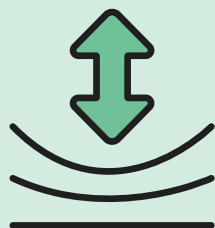
Tanto colaboradores/as como organizações têm o mesmo objetivo o que acrescenta valor à organização, de forma eficiente e motivada.



Dicas Úteis

Se ainda não existe a perceção de quais as adaptações gerais/específicas que podem ser implementadas pela organização, pode começar por perguntar aos/as colaboradores/as atuais

**“O que tornava a sua tarefa mais fácil?
O que é preciso para fazer o seu trabalho bem feito?”.**



Seja a organização grande ou pequena, se os recursos a alocar a esta tarefa forem reduzidos, pode usar um formulário online, enviar para os/as colaboradores/as e, a partir dessas respostas, começar a identificar as adaptações possíveis.



Nas entrevistas a futuros/as colaboradores/as, pode também colocar esta questão e assim aumentar o seu portfólio de possibilidades.