

Experiência del@s



Accelerating
Organizational
Diversity, Equity &
Inclusion

Jornada Digital de RH 2021



Semana 3

Chegamos na 3ª semana da nossa jornada digital de RH 2021.

O tema dessa semana é a **Experiência Del@s**, nosso principal objetivo é apresentar conceitos sobre **Diversidade, Equidade e Inclusão** + insights de mercado.

Esse tema está muito ligado com toda experiência do funcionário e principalmente na representação e garantir que todos tenham **“momentos que importam”** e vejam um pouco de si na organização.

Preparamos um **podcast para iniciar nosso conteúdo**, conversamos com a Marisabel Ribeiro, Diretora de Talent Strategy da Mercer, que trouxe algumas **dicas e pontos importantes** para o profissional do RH iniciar o tema de DEI dentro da organização.

Bora tirar do papel?!



**Podcast: Experiência na
Diversidade e Inclusão nas
Empresas**

Diversidade, Equidade e Inclusão

Nome do preconceito

Mulheres

Sexismo

LGBTQIA+

Homofobia

Idade

Etarismo

Status socioeconômico

Aporofobia

Pessoas com deficiência

Capacitismo

Raça/Etnia

Racismo

 Mercer

Para começar na jornada de DEI, é importante **entender o significado de cada subgrupo** e como podemos nos comunicar, moldar nossa fala para nossa audiência!

Você sabe a lista de termos/dizeres que é necessário deletar do vocabulário corporativo? E você sabe como conscientizar as equipes?

Faça o diagnóstico gratuito online e saiba como sua empresa está na jornada de DEI agora mesmo:



Diagnóstico DEI on-line

Dentro da sua organização...

...as pessoas sabem o **significado** de Diversidade, Equidade e Inclusão?

...a **experiência** que proporcionam transmite **confiança**?

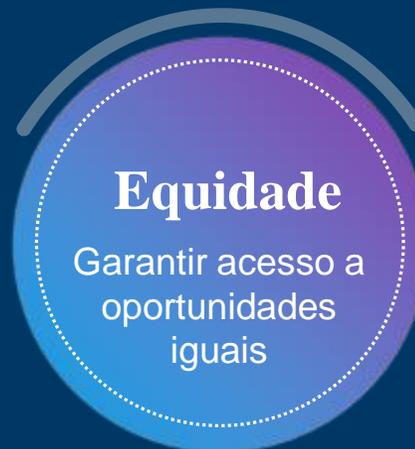
...as **oportunidades** de desenvolvimento são **iguais** para todos?

Significado de DEI



Nossa força de trabalho representa a diversidade da nossa sociedade?

Qual é a nossa meta de 5 a 10 anos para aumentar a presença de grupos sub-representados?



Estamos seguros de que nossos funcionários recebem recompensas equitativas por seu trabalho e tem oportunidades iguais para o desenvolvimento?



A nossa cultura, ambiente e experiência transmitem um sentimento de pertencimento, autenticidade e confiança?

Olhar objetivo

Olhar do negócio

Olhar do empregado

Insights Pesquisas Mercer

+70%

De empresas ainda não tem a estratégia de **benefícios inclusivos**.

82%

Considera que o fator mais determinante para desenvolver a estratégia de benefícios inclusivos é para **atrair e reter talentos**.

57%

Não oferece **auxílio físico para PCDs** – ex.: cadeira de rodas e andador.
Motivo: custo.

Custo

é a **principal barreira** para implementar a estratégia.

+50%

Não oferece programa de **desenvolvimento de carreira** para os grupos sub-representados.

+53%

Ainda não começou a trabalhar com o tema DEI.

44%

Não tem **estratégia de equidade de gênero** para 2022.

Os números mostram que, apesar da importância do tema, as empresas estão tendo dificuldade para iniciar o processo de mudança. Um dos fatores que impedem esse início é o custo. Mas será que o custo é realmente um problema? Que tal pensar na substituição dos custos?

A empresa está oferecendo benefícios que realmente importam para os empregados? Temos mapeado os benefícios que realmente importam?

O clima e a cultura da sua empresa hoje, proporciona o sentimento de pertencimento para os melhores talentos?

As organizações externamente...

...**dizem** que defendem:



equidade



justiça



respeito

...mas internamente **não resolvem** equidade de:



oportunidades



experiências



remuneração

+ Dados

E o ponto de vista do Profissional de RH?

Durante nossa live, perguntamos aos profissionais qual o status atual dos temas DEI e Employee Experience.

E agora, por onde começar?

➤ Equidade de Gênero: Você tem uma estratégia para esse ano ou 2022?

44% Sim, já estamos trabalhando há alguns anos

24% Ainda não olhamos, mas sabemos que é importante

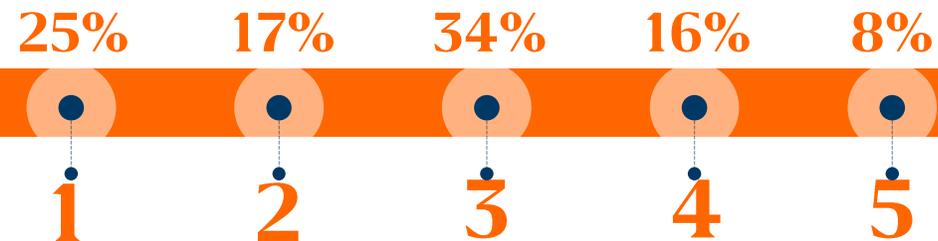
22% Sim, criamos esse ano

11% Ainda não está na lista de prioridade

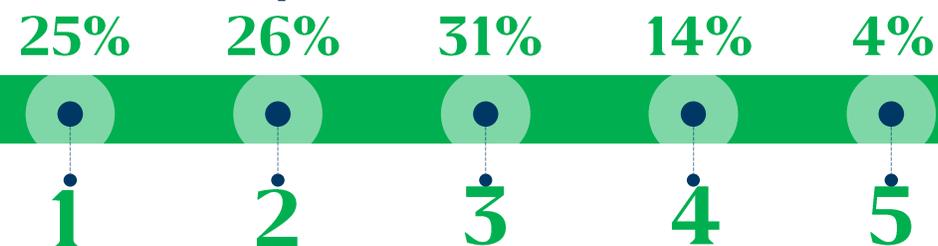
Dados coletados durante a live de abertura da Jornada Digital de RH 2021 da Mercer.

Legenda: 1 = acabou de começar e 5 = já está implementado

Sobre **Diversidade e Inclusão geral**, como você classifica as ações da sua empresa?

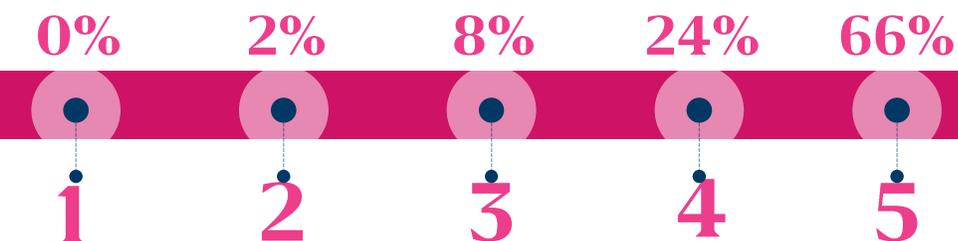


Classifique como o tema **Employee Experience** está na sua empresa:



Legenda: 1 = sem importância e 5 = muito importante

Quão importante você acha que é o tema **Employee Experience**?



Agora é a hora de ouvir seus recursos mais valiosos: as pessoas

Comunicar é uma das chaves de DEI. As políticas e práticas internas refletem a estratégia de inclusão da organização? A liderança e toda a força de trabalho estão comprometidos com a mudança?

E você sabe qual é a melhor maneira de obter informações de seus funcionários?

Crie iniciativas para entender a diversidade e necessidades da sua força de trabalho. Saiba **como e onde agir para garantir um ambiente seguro e acolhedor** com base em evidências.

Uma abordagem baseada em evidências para a estratégia de DEI estabelece uma cultura de responsabilidade individual e organizacional em todos os níveis



Diagnóstico

Baseie sua estratégia em evidências, dados e análises



Engajamento

Crie líderes e força de trabalho alinhados e comprometidos



Ação

Integre DEI em políticas, práticas e programas



Responsabilidade

Estabeleça metas, avalie o progresso e compartilhe de forma transparente

Jornada de implementação do DEI em 4 passos



Agora que já vimos algumas dicas de como navegar pela DEI, vamos dar o **pontapé inicial** dessa mudança na sua empresa?

O **sucesso da jornada** está na execução de 4 passos importantíssimos para a **implementação**.

O primeiro passo é **escutar**. Mas não para por aí! É imprescindível que esse passo esteja presente em todos os momentos da sua jornada.

E lembre-se, **escutar será um desafio**.

Encontraremos sim pessoas resistentes e **não podemos desistir**.

Então, para o sucesso da sua estratégia de DEI, você vai precisar de:



plano de comunicação e execução proativa com frequência



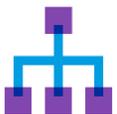
diversidade e inclusão não é uma prioridade só do RH



Treinamento online para falar sobre o tema, deve ser um complemento



não contar apenas com grupos de funcionários sub-representados para liderar e implementar a estratégia de DEI



focar na jornada completa (pré - contratação, promoção e retenção)



avaliar a força de trabalho caracterizando os resultados, não é mais efetivo olhar apenas o resultado geral



Como podemos ajudar?

Conheça outros conteúdos e soluções da Mercer que te ajudarão nessa jornada!



Conheça as soluções da Mercer

Equidade de Gênero

Você já sabe qual a discrepância na remuneração interna e como garantir a equidade?

Conheça a diversidade da sua força de trabalho

Identifique os subgrupos presentes na sua empresa e defina uma estratégia para engaja-los.

Benefícios Inclusivos

Considere uma estratégia de benefícios que reflita a diversidade da força de trabalho.

Salário Emocional

Entenda o que realmente importa para cada indivíduo da sua força de trabalho.

Workshop de sensibilização

Saiba como tornar sua empresa acolhedora para todos os públicos.

Quer saber mais? Mande uma mensagem para: HRProduts@mercer.com



Conheça outros conteúdos que farão diferença nessa jornada!



Página Mercer sobre
Diversidade, Equidade e
Inclusão



Pesquisa Mercer
When Women Thrive



4 áreas foco para inclusão
 Mercer



Mercer Conversa: Os desafios
de promover DEI em uma
companhia Multilatina

Aponte a câmera do seu
celular para o QRCode ou
clique no ícone.



welcome to

brighter