

ROADMAP

Estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão

Guia Prático para Organizações





PORQUÊ INVESTIR EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO?

Uma organização que lidera na implementação de estratégias assentes na **Diversidade, Inclusão, Pertença e Equidade (DIPE)**, garante uma maior participação e envolvimento de todas as partes interessadas.

Querer tornar uma organização mais inclusiva e diversa implica um **esforço contínuo de aprendizagem e de foco na Diversidade enquanto fator-chave na cadeia de valor**. Ao longo dos anos, vários estudos têm vindo a demonstrar os benefícios de uma organização mais diversa e inclusiva ao nível da produtividade, do bem-estar, da criatividade, da eficiência e da inovação.

Para além de um **imperativo ético e moral**, a valorização da DEI **traz ganhos e vantagens significativas ao nível da atração e retenção de talentos e do desempenho das organizações** que valorizam as necessidades, perspetivas e potencialidades únicas das suas pessoas.

São vários os eixos pelos quais as organizações se baseiam para desenhar e implementar uma estratégia de DEI, sendo importante definir, internamente, quais os **prioritários**.

- ◆ **Igualdade de género;**
- ◆ **Pessoas com deficiência e neurodivergência;**
- ◆ **Multiculturalidade (nacionalidade, cultura, religião e pertença étnica);**
- ◆ **LGBTQIA+;**
- ◆ **Idade;**
- ◆ **Saúde e bem-estar;**
- ◆ **Outros temas pertinentes para a organização.**

ROADMAP

PARA UMA ORGANIZAÇÃO MAIS INCLUSIVA E DIVERSA

A APPDI...

Dinamiza **sessões de capacitação e formação** feitas à medida para todas as organizações sobre liderança inclusiva, debruçando-se sobre temas como trabalho colaborativo e cooperação entre equipa, e inteligência emocional, entre outros.

Envolver lideranças no caminho para a inclusão

Rever processos de recrutamento inclusivo

A APPDI...

Disponibiliza gratuitamente o **Guia para um Recrutamento Inclusivo**, em português e inglês, bem como formação sobre o mesmo tema. Além destas ferramentas, é ainda altamente recomendada a formação de Enviesamentos Inconscientes.

Adaptar e ajustar as estratégias implementadas

Criar um Comité de DEI

Identificar áreas críticas e definir objetivos

A APPDI...

Desenvolve e aplica **census internos organizacionais** para avaliar a demografia da sua organização com vista a conhecer a perceção das suas pessoas em matéria de DEI, identificar principais áreas críticas e definir objetivos.

A APPDI...

Desenvolve **focus groups organizacionais e workshops** de forma a identificar onde e como a sua equipa pode tornar-se ainda mais envolvida e participativa em temas de DEI.

Sensibilizar, capacitar e envolver talentos

Medir e avaliar o progresso

A APPDI...

Promove, em conjunto com a Agência para a Integração Migrações e Asilo, I.P. o **Selo da Diversidade**, uma iniciativa que visa distinguir e premiar boas práticas na área da DEI em Portugal.



DESAFIOS

E COMO ULTRAPASSÁ-LOS

Sabemos que as etapas deste *Roadmap* representam desafios: **não é um processo fácil para nenhuma organização!**

Partilhamos os mais comuns e breves dicas de como os ultrapassar:



COMPROMISSO E ENVOLVIMENTO DAS LIDERANÇAS

Alinhar as metas e objetivos do plano de DEI com os objetivos estratégicos das equipas e da organização;



FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Promover uma cultura de aprendizagem contínua, incentivando e promovendo a formação e momentos lúdico-pedagógicos sobre DEI;



TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE

Procurar manter sempre a transparência sobre os esforços de DEI, partilhando boas práticas, resultados e progresso com *stakeholders*;

Estabelecer responsabilidades para a implementação das práticas através da designação de pessoas para o acompanhamento destas ações.



PROMOVER O MINDSET DE DEI

Pensar “fora da caixa” e fazer a *extra-mile*.



TEMPO E RECURSOS

Identificar áreas críticas e (re)direcionar esforços, considerando o tempo e recursos disponíveis.



Mas está toda a organização a par e satisfeita com estas iniciativas?

- Dar *feedback* regular sobre a eficácia da DEI ao Comité para ajustes e melhorias contínuas;
- Criar canais formais e/ou informais para que as pessoas possam partilhar preocupações, sugestões e experiências relacionadas com a DEI.



BOAS PRÁTICAS

EXEMPLOS

- Organizações com **licença parental inclusiva** para todos os géneros;
- Plataformas de recrutamento que promovem **candidaturas anónimas e processos inclusivos**;
- Programas de **integração e inclusão de pessoas refugiadas** ou migrantes;
- **Acessibilidade física e digital** para todas as pessoas, com disponibilidade e flexibilidade para ajustes.



A diversidade e inclusão são uma jornada contínua, não um destino. Começar com pequenos passos pode gerar grandes transformações.

***“Não é sobre fazer tudo de uma vez.
É sobre fazer algo, mas fazê-lo com atenção.”***

Quer saber como tornar a sua organização mais diversa e inclusiva?

Contactos

 appdi@appdi.pt

 910047181
910174005
913596937

Redes Sociais

 @appdipt

 @appdipt

 @Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão