

104 | Guia de Recursos para melhoria das práticas de Diversidade e Inclusão na Economia Social





Número do projeto: 2017-1-FR01-KA202-037486



PARCEIROS

APROXIMAR – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Associação IBIS – Iniciativa Beira Inovação Social

Center for Promoting Lifelong Learning

Det Lærende Fængsel – DLF, The Learning Prison

European Association for Social Innovation

Fondation Agir Contre L'exclusão

Fondazione Giacomo Brodolini

CONTRIBUIÇÕES

Todos os parceiros do Consórcio disponibilizaram recursos e feedback para o desenvolvimento deste guia.

AGRADECIMENTOS

O Consórcio SENSENET reconhece e agradece os contributos de todos os participantes das ações piloto.

DATA DE PUBLICAÇÃO

Julho 2020



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval ao conteúdo que reflete apenas os pontos de vista dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

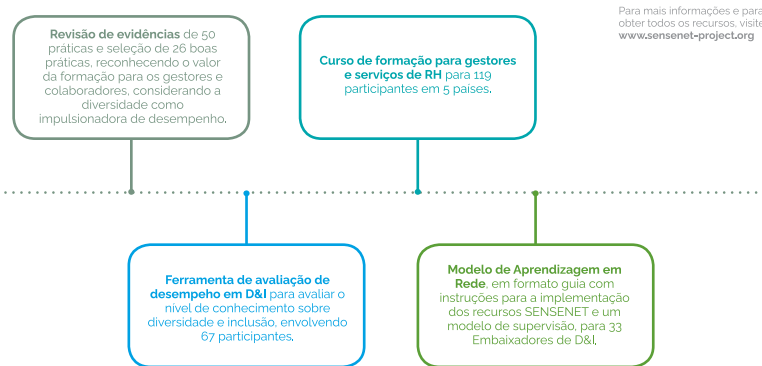
Sobre o SENSENET

O projeto SENSENET visa aumentar as competências dos gestores e dos técnicos de recursos humanos das Organizações da Economia Social (OES) na gestão da diversidade e desempenho. Com a adoção dos recursos do SENSENET, espera-se um aumento da:

- Consciencialização para as questões da diversidade e os seus benefícios;
- Capacidade de aferir as necessidades de aprendizagem dos gestores e técnicos de RH das OES;
- Capacidade de promover formação, fomentando a diversidade nos procedimentos de recrutamento e gestão das OES;
- Sustentabilidade e desempenho focados na melhoria do ambiente de trabalho.

Foram quatro os recursos desenvolvidos e implementados ao longo do projeto para impulsionar os resultados acima mencionados:

Figura 1. RESULTADOS DO SENSENET (2017-2020)



Porquê este Guia de Recursos?

O projeto SENSENET desenvolveu um conjunto de produtos dirigidos às Organizações da Economia Social (OES) e às práticas de Diversidade e Inclusão (D&I) dentro dos seus processos de gestão. Cada produto serve como um recurso autónomo para melhorar a D&I. No entanto, a informação e os conhecimentos disponíveis para um processo eficiente e com valor acrescentado são insuficientes. Neste sentido, é necessário proporcionar uma abordagem passo-a-passo e uma metodologia integrada a todas as ferramentas SENSENET, para melhorar a integração laboral de perfis diversos de recursos humanos e para promover um ambiente de trabalho inclusivo. A mobilização de iniciativas e práticas de D&I requer a aquisição de novos conhecimentos, perspetivas e formas de proceder. Um processo de aprendizagem é uma fase chave.

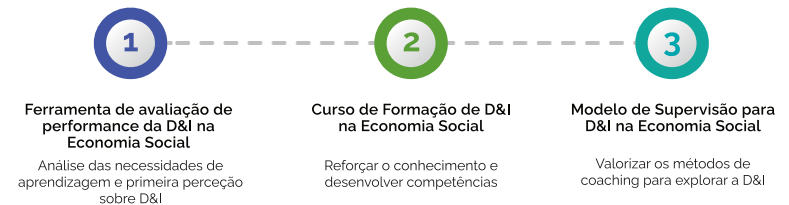
Este Guia de Recursos tem como objetivo disponibilizar instruções, dicas e uma estrutura clara para apoiar a implementação de um processo de capacitação focado nas políticas e práticas de Diversidade e Inclusão nas OES. Pretende ainda, apoiar a futura adoção do modelo e ferramentas SENSENET por parte dos utilizadores finais.

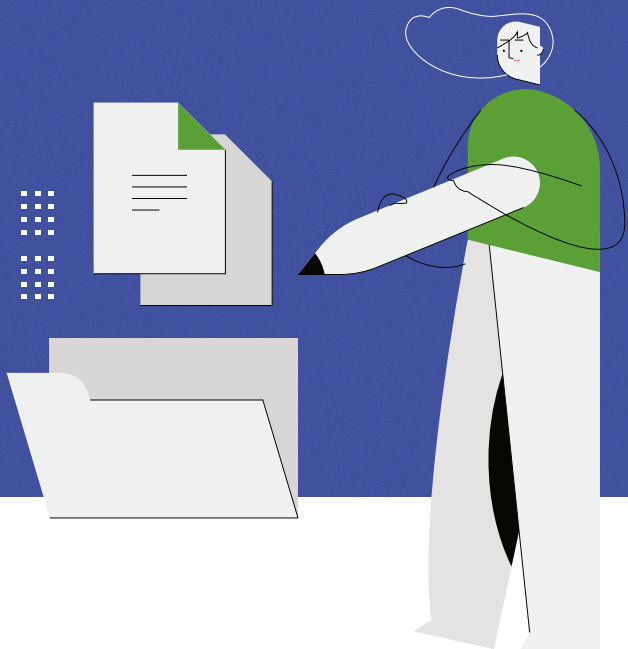
A quem se destina o Guia de Recursos?

O Guia de Recursos SENSENET destina-se a todos os gestores e técnicos de RH ou responsáveis das OES que lidam com a D&I no local de trabalho, focando nas suas partes interessadas internas.

Como este Guia de Recursos está estruturado?

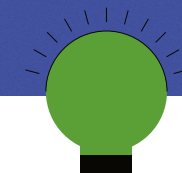
O Guia de Recursos é organizado seguindo os produtos desenvolvidos durante o projeto SENSENET. Apresenta um roteiro que define os passos que os gestores e técnicos de RH das OES podem seguir para se familiarizarem com os conceitos e práticas de D&I, aumentando as suas competências. Este Guia de Recursos promove o início de uma Jornada na Diversidade e Inclusão!





Ferramenta de Avaliação de Performance da D&I na Economia Social

Esta ferramenta funciona como um **alerta** para os utilizadores! Serve para apoiar os gestores e os técnicos de recursos humanos a integrar a diversidade nos seus processos, permitindo-lhes diagnosticar os seus conhecimentos e necessidades de aprendizagem, e indicar um conjunto de recomendações em termos de recrutamento e gestão. É composto por um questionário online, para ser utilizado em qualquer situação, disponibilizando recursos adicionais, incluindo um glossário.



A **estrutura** da Ferramenta de Avaliação de Desempenho em D&I é organizada em duas partes, com um total de 34 perguntas

Parte I. Em que nível está a sua organização relativamente à diversidade e inclusão?

Visão geral inicial da atitude formal da sua organização perante a diversidade e inclusão

Parte II. Implementação e Ações

Comportamento concreto da sua organização em relação à diversidade, inclusão na prática, com foco nas principais práticas de recursos humanos



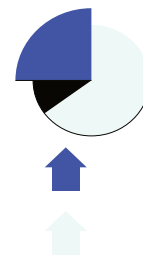
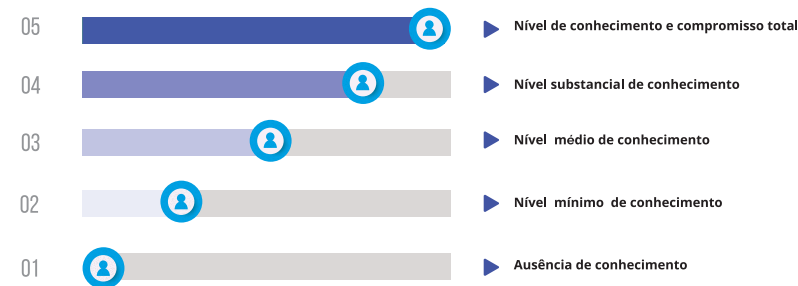
O número médio de trabalhadores das organizações participantes foi de 67.

Foram recolhidas 67 respostas durante o projeto SENSENET, com um nível médio de conhecimento (pontuação média de 22,2 na fase ex-ante).

57 participantes estavam cientes de que os estereótipos podem influenciar as decisões dos gestores, mas apenas 31 implementaram estratégias para ajudar pessoas a sentirem-se incluídas no local de trabalho.

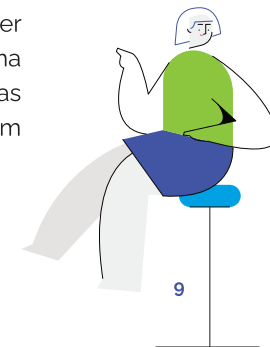


Uma vez que o intuito é identificar necessidades de aprendizagem, a Ferramenta de Avaliação de Desempenho de D&I foi concebida para uso individual. No entanto, a utilização desta ferramenta em grupo pode apoiar a sensibilização em diferentes áreas de uma organização (por exemplo, diferentes respostas sociais ou serviços). O resultado posiciona o utilizador numa escala de cinco níveis:



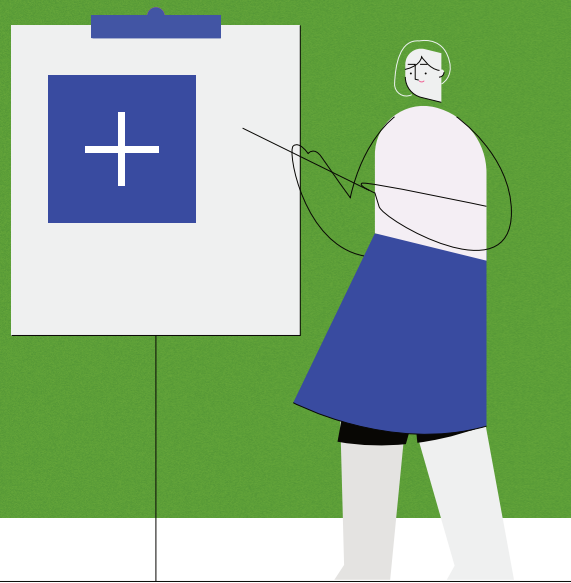
A utilização desta ferramenta de avaliação deve fazer parte de um processo de melhoria contínua de uma organização, movendo esforços para melhorar as práticas de RH e introduzindo a D&I para um **"conhecimento e compromisso total"**.

[Saiba mais](#)



Curso de Formação sobre D&I na *Economia Social*

10



Este é um impactante programa de formação em formato misto sobre a gestão da diversidade para RH, com base numa abordagem da diversidade, numa lógica de denominador comum, que garante a inclusão de todos os tipos de diferenças. É concebido em seis módulos de formação que cobrem diferentes tópicos sobre D&I, e tem o objetivo de apoiar as OES a introduzir a D&I nas suas estratégias e políticas de gestão e desempenho, incluindo quatro etapas-chave da gestão dos recursos humanos.



Módulo de formação I	Enquadramento D&I - Importância e apresentação
Módulo de formação I	Políticas de D&I - Planos e preparação de D&I
Módulo de formação I	Atrair pessoas - Recrutamento e acolhimento inclusivo
Módulo de formação I	Desenvolver pessoas - Percursos de carreira e equilíbrio profissional-pessoal
Módulo de formação I	Retter pessoas - Políticas e métodos
Módulo de formação I	Liderança Inclusiva - Comunicação e liderança inclusiva

11

¹ Blended - Combina atividades e sessões presenciais e à distância.

A duração da formação foi diversificada, de acordo com diferentes necessidades de aprendizagem, variando de 6 a 24 horas de sessões presenciais e abrangendo uma, duas ou todas as unidades de aprendizagem.

Todos os participantes das ações piloto do SENSENET afirmaram que recomendariam o curso de formação a outras pessoas.

Exemplo das atividades no âmbito do Curso de Formação

Atividade #1: Tópico - Plano D&I

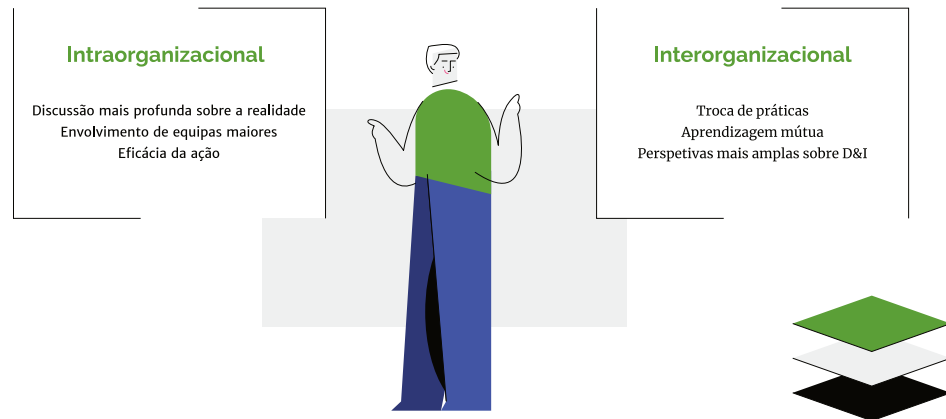
Foco: Identificar pontos fortes e fracos de casos fictícios de Organizações, e definir as prioridades.

Atividade #2: Tópico - Atrair pessoas

Foco: Simular uma entrevista em dois cenários ficcionais diferentes.

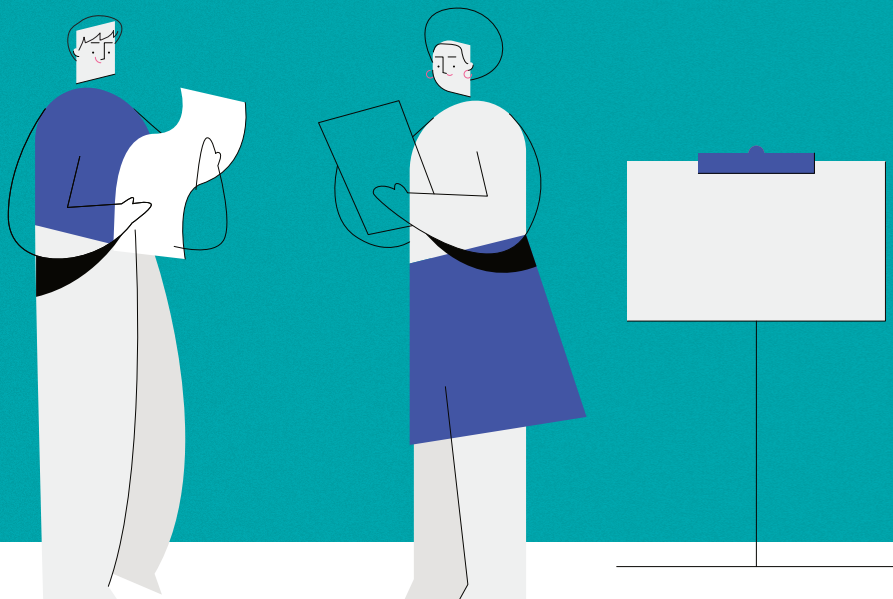


Os módulos de formação consistem numa série de materiais para promover a aprendizagem dentro de um grupo. Pode ser organizado em formato intra ou interorganizacional:



A melhor forma de tirar o máximo proveito do curso de formação é combiná-lo com os resultados da ferramenta de avaliação de D&I e trazê-los para as sessões presenciais. Pode funcionar como discussões genéricas ou trabalho individual para melhorar a situação das organizações participantes do curso.

[Saiba mais](#)



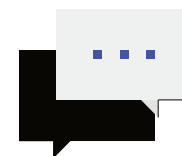
Modelo de Supervisão para D&I na *Economia Social*

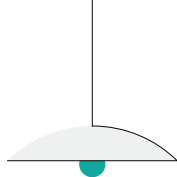
Uma utilização e participação efetivas da ferramenta de avaliação de desempenho e no curso de formação em D&I é aquela que leva os resultados da aprendizagem para dentro da organização, através da criação de um percurso de aprendizagem para todos os colaboradores. O modelo de supervisão (coaching) garante um efeito cascata e maximiza a rede de aprendizagem entre pares.

O modelo de supervisão inclui:

Methodologia ➤ **Objetivos** ➤ **Formação de 'embaixadores'**

Os 'embaixadores' são os gestores que participaram no curso de formação e que usarão as dicas e recomendações para incutir a D&I nas suas equipas. Para tal, estes 'embaixadores' utilizam o modelo **Protreptics** de uma conversa de coaching.

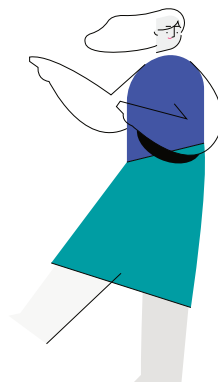




Estudo de caso – APROXIMAR

A Aproximar é uma organização sem fins lucrativos que tem como objetivo reforçar o capital social e humano das organizações como estratégia para construir a sua capacidade de aproveitar os desafios e oportunidades suscitadas pelas condições externas. A Aproximar mobilizou 5 colaboradores para integrarem a formação de transnacional organizada para o Modelo de Coaching, incluindo um membro da Direção. A formação transnacional lançou a oportunidade para a Aproximar recolher contributos dos 4 membros executivos sobre a sua perceção de D&I na Aproximar – a pontuação média foi de 22 pontos, colocando a organização num "nível médio de conhecimento" (Ferramenta de Avaliação de Desempenho em D&I). Após a formação no Modelo de Coaching para D&I, os membros executivos decidiram uma área prioritária para melhorar. O desenvolvimento deste trabalho foi realizado por 3 colaboradores, que foram participantes no curso piloto do SENSENET, com base nos conceitos e metodologia do Modelo de Coaching (IO4).

[Saiba mais](#)



Contato

www.sensenet-project.org



<https://www.facebook.com/SenseNet2017/>





SENSENET