



Publikiimagem

DI VERSI DA

A PUBLIKIMAGEM APRESENTA:

Como promover um ambiente
corporativo diverso e inclusivo.

Versão 1.0



SEJA MUITO BEM-VINDO!

A questão DIVERSIDADE deixou de ser uma opção para as empresas que possuem o desejo de crescer e passou a ser fator imprescindível para este princípio, uma vez que a contribuição da convivência entre as diferenças, seja de gênero, cor, religião ou classes, entre outras, é o principal item de impacto nos resultados. Fato é: as diferenças nos trazem perspectivas distintas sobre uma mesma problemática e obviamente, soluções inovadoras.

A PUBLIKIMAGEM tem o compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, de forma que o presente documento objetiva trazer aos seus gestores de negócio, as melhores práticas para um ambiente corporativo mais diverso e inclusivo.

É cogente tomar nota do conhecimento dos caminhos disponíveis na abordagem da diversidade e inclusão, no ambiente corporativo ou seja, práticas que auxiliem os gestores na adoção de ações inclusivas resultando em maior harmonia e resultados para a PUBLIKIMAGEM.

Desejamos a todos uma ótima leitura!



Publikiimagem

Somos todos **#IKEIROS**



O QUE É: DIVERSIDADE?

A diversidade é uma característica da vida. Ou, mais do que isso, é o segredo da vida. Diversidade é uma riqueza e não um problema ou um “defeito” da comunidade humana. O que há de mais universal na comunidade humana é a diversidade. As pessoas são diferentes umas das outras de muitas maneiras e também compartilham muitas coisas em comum.



Foto disponível no *Instagram: Publikimagem.mg.*

Aceitar a diversidade não é apenas conseguir lidar com gêneros, cores ou orientações sexuais distintas, mas principalmente **respeitar** ideias, culturas e histórias de vida diferentes da sua.

70,8%

Segundo a ONU, das 16,2 milhões de pessoas vivendo em extrema pobreza no Brasil, **70,8%** são afro-brasileiras.

5º

Somos o 5º país mais violento para mulheres no mundo, a cada **11 minutos** uma mulher é **estuprada**.

A maioria das crianças com **síndrome de down**, passam a infância isoladas por não serem aceitas nas escolas, jovens não conseguem empregos e idosos ficam em instituições.

Passamos a maior parte da nossa vida no trabalho. Às vezes convivemos com nossos colegas mais do que com a família. Estamos sempre em contato com pessoas diferentes e sabemos que o respeito é o pilar dos relacionamentos. A palavra é **RESPEITO!**

Fato: A escolha da diversidade e do **respeito** devem estar presente no relacionamento com todos: público Interno e externo; fornecedores; parceiros de negócio; sociedade; entre outros.

Motivação
é a nossa
energia!



DIVERSIDADE PROMOVIDA

Imagine você produzir cadeiras com apoio para escrever, mas esquecer de produzir para canhoto?! Imagine não saber entrevistar o melhor candidato do teu processo porque ele é PCD?! Enfim, são muitos os questionamentos que podemos fazer para nós mesmos. Vejamos a seguir, como promover a diversidade no ambiente corporativo.

2. Valorizar a diversidade é fortalecer os nossos valores como pessoas e empresa.

A DIVERSIDADE
AGREGA
VALOR
À IKI. **1.**

Valorizar a diversidade **3.**
é agir de maneira correta e justa e melhorar sua conexão com a realidade e as tendências, tornando a empresa mais criativa, mais inovadora e mais integrada.

VOCÊ pode influenciar 07 áreas da sociedade nas

Você pode influenciar sua cidade e até região. Existem 07 áreas de influência que podem transformar a vida de uma sociedade. Se você começar a agir numa delas e despertar pessoas para agir nas outras áreas, em alguns anos você residirá na melhor cidade e/ou região do mundo e ajudará a transformar a vida de milhares de pessoas. Observe e veja qual a necessidade da sua cidade/ região e comece a pensar no seu projeto de influência hoje mesmo.

Qual área você vai influenciar intencionalmente com sua vida?



Família



Religião



Educação



Política



Mídia



Entretenimento



Negócios



O segredo de um líder eficiente é a forma que ele interage com sua equipe, processos, comunidade e demais envolvidos.

Foto disponível no *Instagram: Publikimagem.mg.*

ONDE PODEMOS ATUAR?



“TENHA EM MENTE OS SEGMENTOS QUE SE ENCONTRAM AUSENTES, OU SEJA, EM SITUAÇÃO DE DESVANTAGEM OU VULNERABILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. FATO É QUE A ABORDAGEM DEVE SER SEMPRE INCLUSIVA: O FOCO EM MULHERES, POR EXEMPLO, DEVE SER ABORDADO POR MEIO DE AÇÕES QUE PROMOVAM DIVERSIDADE DE GÊNERO, O QUE ENVOLVE TAMBÉM OS HOMENS.

EXEMPLOS: NEGROS - CLASSE SOCIAL - RELIGIÃO - OBESIDADE - NATURALIDADE - JOVENS - PCD - MULHERES - LGBT—IDOSOS - APENADOS - CULTURAS LOCAIS - APARÊNCIA.

Para tanto, a adoção de ações afirmativas traz resultados significativos frente as situações de desvantagens, de forma a trazer equidade para a empresa.

Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta.



Sugestões

1. CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA:

Tomando com premissa, o gestor a frente do processo de R&S (Recrutamento e Seleção) colocará os profissionais com deficiência (PCD - Pessoa Com Deficiência) na categoria de *priori*. A ideia é de que no momento da necessidade de contratação, o gestor responsável realizará todo o processo seletivo, desde os pré-requisitos da vaga até a etapa final pensando no PCD, ou seja, de maneira a garantir um processo coerente e justo, o respectivo Processo deve estar adequado às limitações e potenciais da pessoa com deficiência e para o cargo em questão, deve ser avaliado, junto aos gestores da Contratante, exclusão de experiência na função. Ainda, para a realização da entrevista, o gestor deverá adotar uma estratégia apropriada a cada deficiência.

2. INTEGRAÇÃO DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA À EQUIPE DE TRABALHO:

Após a contratação da pessoa com deficiência, é essencial pensar em como será a integração desse colaborador à equipe e à rotina de trabalho. Acompanhe e oriente colegas de trabalho buscando eliminar estereótipos e discriminação. Desenvolver uma cultura de igualdade e respeito é fundamental para uma empresa mais inclusiva. Vale destacar que a inserção de PCD no mercado de trabalho produz diversos impactos sociais e econômicos. A pessoa contratada conquista independência e reconhecimento. Já as empresas ganham em relação à humanização da gestão, enquanto a economia do país é estimulada, uma vez que mais pessoas exercem atividades remuneradas.

3. BUSQUE O EQUILIBRIO:

Gestor, valorize a diversidade e tenha equilíbrio! A própria diversidade sugere equilíbrio na busca constante para que a pluralidade de características, ideias, perspectivas, expectativas e histórias de vida estejam presentes e possam se expressar num ambiente inclusivo e respeitoso. Dessa busca surge a contribuição efetiva para que todas as pessoas interajam e possam aprender umas com as outras, e, assim, garante adição de valor às pessoas e, portanto, à empresa.

4. DIALOGUE COM OS COLABORADORES QUE SE ENCONTRAM EM SITUAÇÃO DE DESVANTAGEM:

Gestor, crie grupos de diálogo em torno de temas. O importante aqui é reunir as pessoas periodicamente para conversar sobre como está o ambiente para as mulheres na empresa, por exemplo. O que têm a sugerir, o que está melhorando?!



Sugestões

5. COMPARTILHE AS MELHORES PRÁTICAS:

É de suma importância que a diversidade valorizada seja compartilhada com os diferentes públicos da PUBLIKIMAGEM. Os aprendizados gerados podem melhorar e produzir inovações na comunicação interna ou externa. Podem gerar diálogos interessantes com fornecedores ou clientes, compartilhando visões, posicionamentos, práticas, soluções encontradas e oportunidades para atuação conjunta ou melhoria do relacionamento.

6. NÃO DEIXE DE CONTRATAR PORQUE É DIFERENTE. CONTRATE PORQUE É DIFERENTE!

7. 10 COMPROMISSOS DA PUBLIKIMAGEM COM A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (Esta é uma agenda de trabalho desenvolvida pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial):

1. Comprometer-se com o respeito à promoção da igualdade racial;
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas;
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para todas as pessoas;
4. Sensibilizar e educar para o respeito e a promoção da diversidade racial;
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade sobre diversidade racial;
6. Promover o respeito à diversidade racial na comunicação e marketing;
7. Promover o respeito a todas as pessoas no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes;
8. Promover ações de desenvolvimento profissional para se alcançar a igualdade racial no acesso a oportunidades de trabalho e renda;
9. Promover o desenvolvimento econômico e social dos segmentos étnico-raciais em situação de vulnerabilidade e exclusão na cadeia de valor;
10. Promover e apoiar ações em prol da igualdade racial no relacionamento com a comunidade.

8. PARTICIPE!

Este é um Documento dinâmico que deve ser alterado, conforme as boas práticas e novas dúvidas forem surgindo. Desta forma, participe enviando-nos seus comentários e sugestões por meio do endereço de e-mail: DPDAFELICIDADE@MG.IKI.COM.BR.

Se vc quer ir rápido,
vá sozinho. Mas se
quiser ir longe, vá
TOGETHER!

