



5 dinâmicas para promover a cultura de Diversidade e Inclusão

Sumário

Clique na seção para acessar



04 Qual o valor de implementar dinâmicas de DEI na sua empresa?

10 Dinâmica 1: Desenvolva um Comitê de Diversidade

16 Dinâmica 2: Baralho da Diversidade

Sumário

Clique na seção para acessar



19 Dinâmica 3: Somos iguais e diferentes

23 Dinâmica 4: Representatividade

27 Dinâmica 5: Crie um painel de Cultura e Inclusão

30 Não deixe de praticar a Diversidade e Inclusão na sua empresa

Sua jornada de acessibilidade **começa aqui!**

Olá! Que bom que você chegou até um de nossos materiais. Isso significa que **entende a importância da diversidade e inclusão (DEI) nas empresas**, e é hora de dar mais um passo para tornar o mundo um lugar mais justo para todas as pessoas!

Se você ainda não nos conhece, [nós somos a Hand Talk](#), um negócio de impacto social que tem como missão quebrar as barreiras de acessibilidade através da tecnologia. Somos o início da sua jornada de acessibilidade, inclusão e diversidade!

Por isso, o objetivo desse material é apoiar você na construção de uma estratégia e implementação de ações que promovam a diversidade e inclusão na sua organização, não importa o tamanho ou setor de atuação.



Então, se você quer começar hoje mesmo a aplicar estratégias de DEI, fique conosco até o final deste conteúdo, pois vamos apresentar **5 dinâmicas para promover a cultura da diversidade e inclusão no seu negócio.**



Capítulo 01

**Qual o valor de implementar
dinâmicas de DEI na sua
empresa?**

O que é Diversidade e Inclusão ?

Diversidade

No dicionário, este termo corresponde à qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado. Assim, a diversidade engloba todas as pessoas. Quando falamos deste conceito em termos de sociedade, normalmente nos referimos às **pessoas com deficiência, da comunidade LGBTQIAPN+, pretas, entre outras**, que representam grupos sociais julgados ou invisibilizados.

A diversidade defende que aspectos como deficiência, gênero, raça, orientação sexual ou religião não devem ser motivos de exclusão da sociedade, mas sim valorizados como algo que torna cada pessoa única e compõe uma sociedade plural.



O que é Diversidade e Inclusão ?

Inclusão

Já o termo inclusão, nesse contexto, fala sobre incluir as pessoas que fazem parte de grupos minorizados na sociedade de forma equitativa. Busca garantir a representatividade dessas pessoas em todos os meios sociais e políticos, inclusive no mercado de trabalho.

Ela acontece através da promoção de ações com o intuito de conscientizar as pessoas sobre o assunto e aplicar os ensinamentos.

Implementar a diversidade e a inclusão significa **quebrar as barreiras atitudinais** e garantir os direitos e as oportunidades de todas as pessoas.



Mas quais são os benefícios em implementar dinâmicas de DEI?



Contribui para o **bem social**

Por muito tempo, pessoas que fazem parte de grupos minorizados foram colocadas à margem da sociedade e do mercado de trabalho, muitas vezes sofrendo com preconceito, [capacitismo](#), entre outras formas de discriminação.

Hoje é tempo de mudança! Não é aceitável que excluir pessoas por terem características únicas. A pluralidade, na verdade, deve ser valorizada. As empresas que reconhecem isso e adotam pautas de DEI, estão contribuindo para mudanças estruturais na sociedade.

Constrói soluções mais **criativas e inovadoras**

Uma equipe diversa, com **pessoas representando diferentes perspectivas, visões e vivências, estimula discussões, ideias e soluções mais criativas e inovadoras.** Os projetos e processos de uma **equipe plural** geram **melhores resultados para a organização.**



Segue as práticas **ESG**

A **Diversidade e Inclusão** fazem parte das **práticas ESG** (sigla em inglês para Ambiente, Social e Governança Corporativa). Ou seja, são **ações empresariais que se preocupam com critérios ambientais, sociais e com os parâmetros de governança corporativa**. Nesse caso, a promoção de ações voltadas para DEI **contempla o "S" de Social, pois estão diretamente ligadas à integração de todas as pessoas na sociedade**.



Estão alinhadas com os ODS

Além disso, DEI é um assunto importante na agenda dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. São 17 objetivos no total e que devem ser cumpridos até 2030. Essas metas servem como um guia para tratar das principais problemáticas do nosso planeta. Aqui, **a pauta da diversidade e inclusão se relaciona com o “[ODS 5: Igualdade de Gênero](#)”, e o “[ODS 10: Redução das Desigualdades](#)”.**



Assim, uma empresa que se compromete em implementar a diversidade e inclusão em sua cultura e DNA, **está cumprindo com a agenda dos ODS.**

Isso reforça o seu posicionamento inclusivo, impactando positivamente seus stakeholders.



das pessoas preferem comprar de marcas que se preocupam com questões sociais importantes, incluindo DEI.



preferem não comprar das que os decepcionam com seu posicionamento sobre as mesmas questões.

Fonte: [Accenture](#)



“

Práticas de ESG e de diversidade vão muito além de planilhas, indicadores e matriz de materialidade. Elas pressupõem humanizar processos e construir culturas organizacionais melhores. Para isso, precisamos empoderar pessoas e comunidades (diversas, é claro). Uma grande tendência para os próximos anos é o fortalecimento de comunidades internas dentro das organizações, formadas por pessoas plurais, em um ambiente onde a aprendizagem está no centro e a tecnologia é uma alavanca para potencializar impacto. Ou seja, o futuro das organizações passa por gestão da diversidade, criação de comunidades, transparência, aprendizagem contínua e tecnologia social e digital”.

Thalita Gelenske

CEO da [Blendu Edu](#)

Startup especializada em Diversidade e Inclusão para empresas



Capítulo 02

Dinâmica 1 Desenvolva um Comitê de Diversidade

Sabe o que é um Comitê de Diversidade?

O comitê de diversidade é uma comissão formada por colaboradores e lideranças, que representam diferentes grupos sociais.

O comitê deve ser diversificado, composto por pessoas pertencentes de diversos grupos sociais, como:



Mulheres



Pessoas pretas, amarelas e indígenas



Pessoas LGBTQIA+



Pessoas com Deficiência



Pessoas estrangeiras / imigrantes



Pessoas acima de 50 anos

Se a sua organização não tiver pessoas que representem todos os grupos, tudo bem! É possível começar com o quadro atual e pensar em estratégias para contratar mais pessoas diversas para as próximas oportunidades. Importante usar este momento para refletir sobre as pessoas que fazem parte do seu time e os grupos que ainda não são representados, gerando assim oportunidades de incluir novos perfis na equipe.

Qual é a função?

A função do comitê **é propor mudanças culturais na empresa, com o objetivo de torná-la mais diversa e inclusiva.**

Isso deve acontecer através do diálogo entre a comissão e o RH (Recursos Humanos), tanto para a contratação de colaboradores de diferentes realidades sociais, quanto para realizar ações de inclusão dessas pessoas de forma equitativa e respeitosa.

Para essa etapa, **quanto mais diversidade de pessoas na comissão, mais criativas, assertivas e respeitosas serão as propostas e ideias levantadas.**



Criar vagas afirmativas para pessoas com deficiência, pessoas trans, pessoas pretas, etc



Produzir palestras e workshops para a conscientização sobre assuntos de DEI para toda a empresa



Realizar dinâmicas para incluir as pessoas com deficiência nos times e quebrar as barreiras do capacitismo

Como criar?

Passo 1: Realizar uma pesquisa interna

Antes de mais nada, é necessário que o setor de recursos humanos realize uma pesquisa para entender com precisão:



Quem são os seus colaboradores?

Quanto de diversidade já temos?

Isso é importante para compreender se a representatividade é uma falha organizacional ou não.

Como criar?

Passo 2: Desenvolver um plano de ação

Depois de conhecer melhor seu time, é hora de colocar a mão na massa para **estruturar o comitê e selecionar as pessoas** que farão parte dele.

Não esqueça que o setor de RH sempre fará parte de algumas decisões do comitê, principalmente para implementar as ações de mudança cultural na empresa inteira. O apoio do time de comunicação e marketing também é fundamental para criar comunicações de engajamento com os colaboradores quando as dinâmicas e reflexões ocorrerem.



Como criar?

Passo 3: Governança e organização

Depois de conhecer melhor seu time, é hora de colocar a mão na massa para estruturar o comitê e selecionar as pessoas que farão parte dele.

Para que as ações de DEI aconteçam, é necessário uma liderança, organização e foco nos objetivos. Ter **metas bem definidas** permite que o time entenda para onde devem seguir, possibilitando a mensuração dos resultados. Quanto maior a diversidade de pessoas na sua empresa, maior o **impacto positivo financeiro**. Por isso, fazer esse acompanhamento é tão importante!

Alguns dos assuntos abordados podem ser:



Recrutamento e seleção



Critérios para promoção



Política de benefícios



Canal de denúncias

Esses tópicos precisam de ações específicas, visando sempre a diversidade e inclusão.

Quais os resultados esperados de um comitê de diversidade?

Alguns resultados previsíveis são:

PARA OS COLABORADORES	PARA A EMPRESA
Maior qualidade de vida no trabalho	Maior rentabilidade
Estímulo da criatividade	Maior conexão com clientes
Valorização da empatia e respeito	Retenção de talentos e diminuição do índice de turnover
Diminuição de conflitos preconceituosos	Visibilidade positiva para a empresa
Aumento do índice de comprometimento	Fomento da inovação e ideias distintas



Além do comitê, existem outras dinâmicas, ferramentas e exercícios que podem promover a cultura de diversidade e inclusão!

Continue a ler nosso material →



Capítulo 03

Dinâmica 2 Baralho da Diversidade

O **“Baralho da Diversidade”** é um jogo que propõe que a equipe compartilhe suas histórias e vivências, convidando todas as pessoas a refletirem sobre seus pré-julgamentos, crenças e ideias.

É também um convite para que saiam da sua zona de conforto e enxerguem o mundo sob outras perspectivas, além de uma oportunidade para que lideranças conheçam melhor os funcionários.



Algumas sugestões para as perguntas:

- Você que já perdeu oportunidades de trabalho por alguma característica física?
- Já sofreu algum episódio de preconceito no ambiente de trabalho?
- Quais ações você faz para promover a inclusão na empresa?



Passo 1 Desenvolvimento do baralho! Para isso, basta pegar algumas pequenas folhas de papel e escrever perguntas relacionadas à área de diversidade e inclusão.

Passo 2 Reunidos em uma sala, virtual ou física, uma pessoa colaboradora deve sortear uma carta e responder à pergunta. Isso acontece sucessivamente até que todos os participantes tenham respondido pelo menos uma carta.



Passo 3 A reflexão vem do compartilhamento das histórias e vivências e como é possível construir um mundo mais justo através da diversidade e inclusão.

Sugerimos que essa dinâmica seja realizada pelo menos uma vez ao ano, com novas cartas,

Gostou da ideia?

Então, que tal experimentar o **Baralho da Diversidade**?



Capítulo 04

Dinâmica 3

Somos iguais e diferentes

A dinâmica “Somos iguais e diferentes” tem o objetivo de levantar questões relativas à diversidade, discutir as diferenças e dificuldades, promovendo discussões sobre DEI. A atividade deve ser feita com um grupo de até 30 pessoas, presencialmente.

Passo 1

Convidar os participantes a se dirigem para o centro de uma sala.

Passo 2

Pedir para as pessoas com cabelos longos seguirem para o lado direito, e as com cabelos curtos, para o lado esquerdo. Ao fazerem esse movimento, devem observar a composição dos dois grupos: os dois têm homens, mulheres e pessoas transgêneras não-binárias.

Passo 3

Pedir para que as pessoas com cabelos longos e escuros formem um novo grupo, e as com cabelos curtos e escuros formam outro grupo. Deste modo, ficaram 4 grupos distintos.





Passo 4 Adicione como critério de separação a cor da blusa, da calça e outros recortes sucessivamente, convidando sempre os grupos a observar os movimentos e quem são as pessoas que estão neles.

Feito isso, é hora da reflexão.



Quais lições podemos tirar dessa dinâmica?

O grupo pode observar as diferenças entre as pessoas, e compilar reflexões relacionados à inclusão de todas as pessoas na sociedade, ressaltando "como" tais diferenças influenciam também nas relações entre as pessoas.

É possível perceber que as resistências que as pessoas constroem com relação ao "diferente", muitas vezes são visões pré-concebidas no âmbito das suas experiências pessoais e sociais.

Quando se reconhece as diferenças e se aceita que elas não são ameaças, é possível construir relações fortes e inclusivas.





Capítulo 05

Dinâmica 4 Representatividade

Este conceito é fundamental para dar voz às pessoas que são excluídas da sociedade, empoderando-as e possibilitando que ocupem mais espaços, abrindo caminhos para a educação e para o mercado de trabalho, por exemplo.

Constantemente vemos viralizar as reações emocionantes de crianças quando veem pela primeira vez bonecas, brinquedos, filmes e personagens com o mesmo recorte físico que elas possuem, gerando uma sensação de “Eu posso existir nesse mesmo lugar”.

A dinâmica de representatividade tem como objetivo fazer com que as pessoas reflitam sobre a importância de permitir que pessoas diversas ocupem espaços de liderança na sociedade. Deste modo, suas necessidades serão contempladas de forma mais ampla e efetiva.





Vamos para a **prática** ?

Aproveite a oportunidade para destacar a jornada da busca pelo reconhecimento, igualdade e respeito destas pessoas de pessoas com deficiência. Algumas dicas que podem ajudar na reflexão são:

1

Compartilhar histórias reais de pessoas com deficiência que conquistaram destaque nacional ou internacional e impactaram a sociedade.

2

Falar sobre a legislação, pontuando algumas leis relacionadas à acessibilidade e até mesmo à falta de fiscalização dessas leis. Uma boa reflexão aqui é: "Se houvesse mais representatividade de pessoas com deficiência em espaços físicos e virtuais, teríamos mais fiscalização"

3

Convidar as pessoas a se dividirem em grupos e apresentarem comentários a respeito do tema, conversando mais sobre a inclusão das pessoas com deficiência e o seu reconhecimento na sociedade atual.



Não tenha medo de conversas difíceis!

No final da dinâmica, é possível pedir que a equipe se divida em grupos, com o objetivo de compartilhar as suas opiniões sobre os temas discutidos.

A ideia é que **todas as pessoas possam falar de forma livre sobre o capacitismo, seu impacto e como podemos agir para melhorar a realidade das pessoas com deficiência.**



Capítulo 06

Dinâmica 5 Crie um painel de Cultura e Inclusão

Essa dinâmica, assim como as outras, também **tem o objetivo de promover a reflexão entre as pessoas sobre a cultura da diversidade e inclusão dentro da empresa.** Ela foi desenvolvida com base nos materiais da **Blend Edu**, uma organização especializada em diversidade e inclusão para o ambiente corporativo.



Passo 1 O que acreditamos?

Faça uma lista destacando o propósito e visão de sucesso da empresa, podendo incluir modelos de inspiração de outras empresas.

Passo 2 O que falamos que fazemos?

Nesta parte, queremos pensar sobre os valores que guiam os comportamentos da empresa no geral, como são cultivados os relacionamentos entre a equipe, o que faz uma pessoa ter mais ou menos poder para as tomadas de decisões, e ainda quais eventos e rituais são importantes para o time. Anote todos os *insights* levantados.

Passo 3 O que realmente fazemos?

Nesse ponto, é a hora da verdade! Olhe com honestidade para dentro, e anote como é de fato a cultura organizacional, o ambiente de trabalho para todas as pessoas colaboradoras, as decisões são tomadas na organização, como e onde são investidos os recursos financeiros, quais comportamentos são punidos e quais valorizados, entre outras questões que façam sentido para sua organização.

A partir dessa ferramenta, é possível repensar algumas atitudes e **traçar planos e estratégias para melhorar a cultura de diversidade e inclusão do seu negócio, gerando melhores resultados a curto, médio e longo prazo.**



Capítulo 07

**Não deixe de praticar a
Diversidade e Inclusão na sua
empresa!**

A promoção da cultura de DEI nas empresas é uma pauta urgente para a equidade social e geração de oportunidades para todas as pessoas. Esse conceito deve ser trabalhado diariamente por toda a equipe, mas para isso, é importante que as lideranças incentivem a prática.

O primeiro passo deve ser uma comunicação interna bem alinhada com as pessoas colaboradoras sobre as intenções da empresa quanto aos objetivos de DEI. Em seguida, é hora da equipe se unir e definir ações que provoquem a transformação, como nas dinâmicas apresentadas neste material. Como resultado, a [diversidade e inclusão começará a fazer parte da cultura organizacional do negócio!](#)

Essa mudança não acontece da noite para o dia. É um processo que exige bastante trabalho e dedicação para que seja implementado de maneira eficaz. Por isso, conte com a gente para te apoiar nessa jornada.

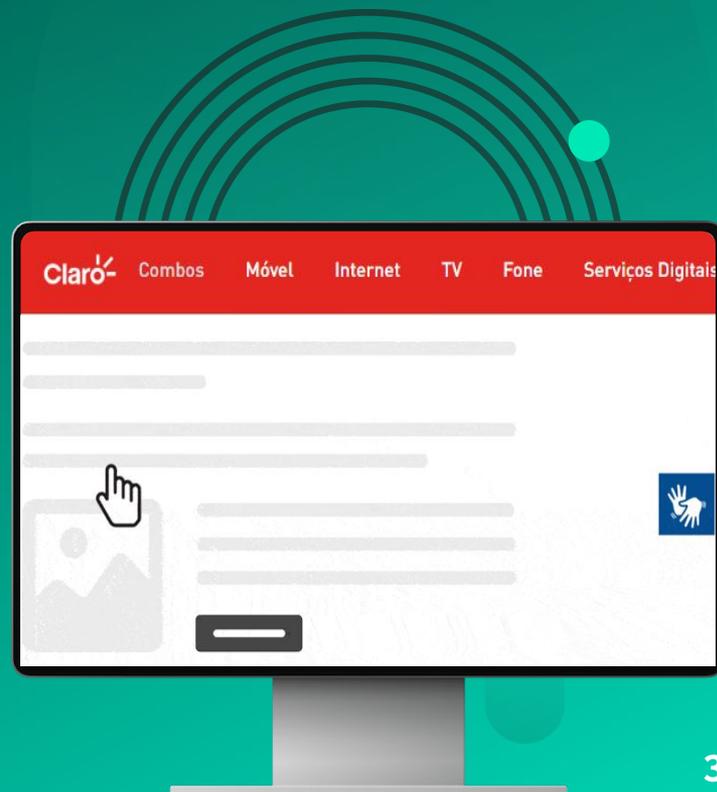


O Hand Talk Plugin, é a nossa solução de **acessibilidade digital!**

Além de tradutor automático de línguas de sinais, nossa solução também oferece outras dezenas de recursos assistivos, que proporcionam aos visitantes do seu site mais autonomia e independência.

- **Impacte um público mais amplo e diverso;**
- **Torne seus clientes mais fiéis e engajados;**
- **Melhore a experiência do seu usuário;**
- **Promova a inclusão e a acessibilidade digital de forma eficaz!**

Centenas de clientes já receberam prêmios de inclusão ao implementarem a nossa tecnologia. A sua organização pode ser a próxima!



Continue a acompanhar a Hand Talk!

Nossa missão é **quebrar as barreiras de acessibilidade através da tecnologia.**

Além do **Hand Talk Plugin**, temos também o **Hand Talk App**, dicionário de bolso para consultar palavras em Libras e ASL (Língua de Sinais Americana).

Faça parte do ecossistema de acessibilidade digital!



Mude o seu negócio

