



ESTUDO SOBRE DIVERSIDADE & INCLUSÃO

A influência da sociedade
nas políticas de diversidade

PageExecutive MichaelPage PagePersonnel PageOutsourcing

Part of PageGroup



”

Criar uma equipa diversificada não chega, é preciso também criar uma cultura aberta enquanto empresa.

Álvaro Fernández
Diretor Geral da Michael Page em Portugal

CONTEÚDO

A thick, dark purple curved line starts from the top right corner and sweeps downwards and to the left, ending near the bottom left corner. It passes behind the 'CONTEÚDO' header.

Sumário executivo

O debate sobre mais diversidade e inclusão intensificou-se nos últimos anos, nomeadamente com dois grandes movimentos que ganharam força e que as empresas não podem ignorar: o Me Too e o Black Lives Matter.

Ambos os movimentos começaram como protestos contra uma forma específica de injustiça, mas eventualmente passaram a englobar temas muito mais abrangentes.

O movimento Black Lives Matter visava inicialmente o problema do racismo institucional. Também em Portugal, os candidatos de origem imigrante continuam a ter menor probabilidade de passar as várias fases de candidatura a um emprego.

Um ambiente seguro

A outra questão importante é como é que as organizações podem criar uma cultura inclusiva, um ambiente seguro no qual todos consigam explorar plenamente o seu talento. Se o movimento Me Too nos mostrou alguma coisa, é que isto está longe de ser sempre o caso. Por exemplo, um estudo¹ recente revela que, quanto mais alto as mulheres sobem na organização, mais sujeitas estão a serem alvo de assédio sexual.

Assim, neste estudo, pretendemos não só analisar as políticas de diversidade das empresas, mas também perceber quão inclusivas são. Em paralelo, também queríamos compreender se a recente pandemia da COVID teve influência nas políticas de diversidade. Afinal, embora a liderança inclusiva seja essencial para o sucesso precisamente em tempos difíceis, a diversidade e a inclusão também podem ficar sob pressão durante uma crise.

Diversidade e Inclusão, importantes para o sucesso

A boa notícia é que a grande maioria das empresas em Portugal percebem a importância da diversidade na organização. Das 81 empresas inquiridas pelo PageGroup, 95% consideram que a diversidade foi importante para o sucesso, em particular o sucesso internacional, do seu negócio. A grande maioria (94%) das organizações também está empenhada em oferecer um ambiente de trabalho inclusivo.

A par da igualdade de género, atrair talento multicultural é o principal foco desta política para a maioria dos inquiridos. Os números revelam que as empresas seguem cada vez mais uma política muito ativa para tornar o processo de recrutamento mais objetivo.

Os debates recentes na sociedade tiveram inquestionavelmente uma influência nesta matéria. Outra razão é a globalização do mercado de trabalho. Os mercados de venda de muitas empresas são internacionais. Uma cultura diversificada e inclusiva ajuda as organizações que desenvolvem a sua atividade também no estrangeiro.

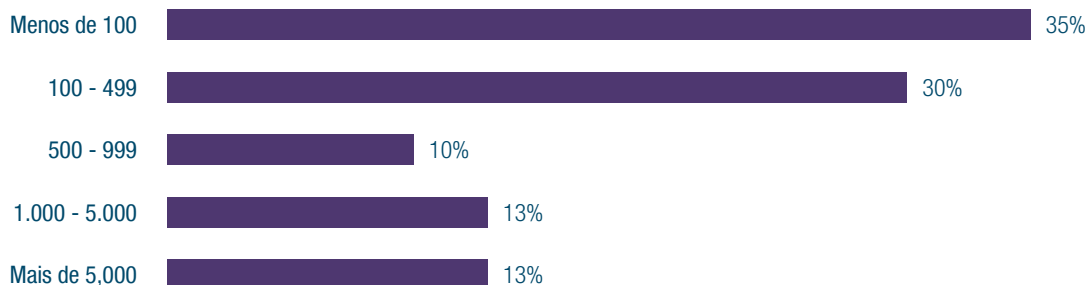
Em simultâneo, as organizações que apostam na diversidade são geralmente mais bem sucedidas. Os estudos mostram que as empresas com equipas de gestão diversificadas têm 19% mais receita graças à inovação².

O impacto da COVID nas políticas

41% das organizações afirmam que a pandemia não teve impacto nas suas políticas de diversidade. Naquelas em que a COVID teve de facto influência, apenas cerca de 23% indicam que a pandemia obrigou a um adiamento na implementação destas políticas. Em contrapartida, 57% afirmam que apenas tiveram de mudar o scope das ações, enquanto 19% referiram até ter aumentado as políticas de diversidade.

Contudo, embora a maioria das empresas (69%) se dedique já a estes temas, uma percentagem mais elevada do que o desejável (31%) ainda não tem esta preocupação.

Quantos colaboradores tem a sua empresa no total?



¹ Sexual Harassment of Women Leaders, Rijksuniversiteit Groningen, 2020

² How Diverse Leadership Teams Boost Innovation, Boston Consulting Group, 2018



A diversidade como parte essencial da cultura organizacional

Como vimos, a grande maioria (69%) das empresas em Portugal adota iniciativas em torno da diversidade na organização.

Uma grande proporção (27%) ainda está na fase de arranque. Para 23%, é um tema importante para um futuro próximo, mas ainda não existem planos concretos. Para 7%, o tema não tem qualquer relevância, nem agora nem num futuro próximo.

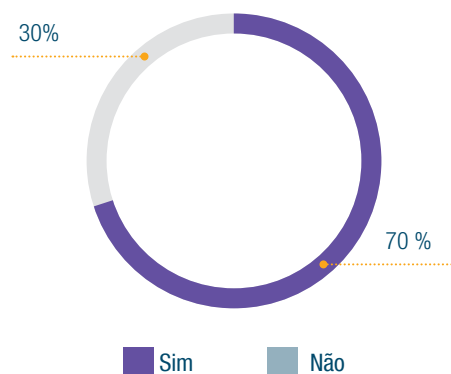
As iniciativas são definidas e geridas ao mais alto nível

Na maioria das empresas (58%) a responsabilidade pela política cabe ao departamento de RH, sendo que em 23% das organizações é mesmo o senior manager o responsável pela área. As organizações comunicam a política tanto internamente como para o exterior, o que sugere que os empregadores levam muito a sério a diversidade na organização e reconhecem os seus efeitos positivos.

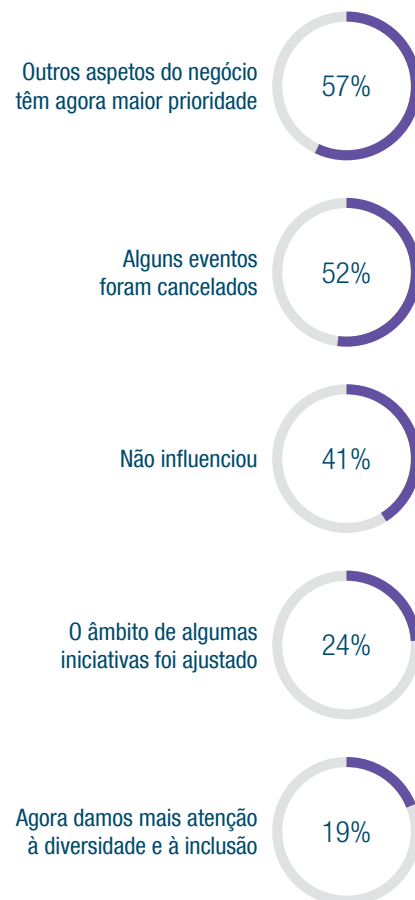
Por vezes faltam conhecimentos e recursos

De todas as empresas que não têm uma política de diversidade específica, a grande maioria (40%) simplesmente não vê a relevância de uma política de diversidade para o negócio, ou não vê qualquer benefício nela. Para os restantes 30%, o problema é a falta de conhecimentos ou recursos para serem capazes de implementar uma boa política.

A sua empresa preocupou-se com a gestão da diversidade nos últimos dois anos?



Como é que a pandemia da COVID afetou a sua política de diversidade e inclusão? (Pode dar mais do que uma resposta)



Uma boa política de diversidade oferece uma vantagem estratégica às empresas

A maioria (95%) dos inquiridos considera que uma boa política de diversidade é um dos fatores de sucesso da organização.

Maior atratividade para os candidatos

54% dos inquiridos considera que as políticas de D&I melhoram a imagem da empresa e aumentam a sua atratividade para os candidatos (employer branding).

Uma cultura organizacional aberta e inclusiva, e a possibilidade de trabalhar em equipas internacionais e diversificadas, pode fazer toda a diferença para os millennials. A diversidade é, assim, uma vantagem estratégica importante para captar o melhor talento.

Melhores resultados

Particularmente em períodos económicos difíceis, a diversidade oferece outra grande vantagem às instituições. Vários estudos mostram que uma maior diversidade na organização conduz a melhores resultados. Contudo, apenas 7% das empresas portuguesas afirmaram ser razão pela qual procuram a diversidade. Uma maior fatia, correspondente a cerca de 18%, espera que uma maior diversidade conduza a uma maior inovação, e 25% esperam ser capazes de desbloquear novos mercados mais facilmente.

Renovação das velhas estruturas

Para criar uma boa política de diversidade, é preciso criar medidas inovadoras, que rompam com preconceitos ou formas de trabalhar desatualizadas.

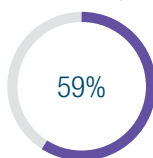
Para fazer chegar esse talento diversificado ao topo, quase 27% das empresas oferecem programas especiais de mentoria. A experiência prática mostra que este tipo de programas produz bons resultados.

Maior retenção do talento

Tão importante como atrair talento, senão mais, é garantir que os melhores funcionários não saem. Por essa razão, as empresas investem em iniciativas de retenção dos trabalhadores. Uma boa política de diversidade é parte disso: 51% esperam que ela gere uma maior satisfação entre os colaboradores e 31% que também conduza eventualmente a uma maior taxa de retenção. 25% esperam ainda que crie um ambiente de trabalho mais estimulante.

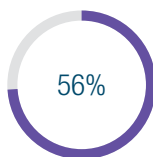
Como e onde é que as empresas publicam as suas políticas de diversidade? (resposta múltipla)

Na declaração de missão da empresa



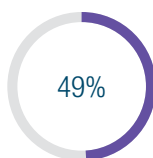
59%

Na entrevista de emprego



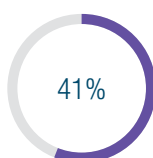
56%

Nas redes sociais e durante atividades de networking



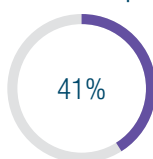
49%

Na secção de carreira do site



41%

Na internet e na intranet, em brochuras e workshops internos



41%



Foco na igualdade de género e na integração de minorias étnicas e culturais

As políticas de diversidade dos inquiridos centram-se particularmente em dois grupos da sociedade: mulheres e minorias étnicas e culturais. Cerca de 89% das organizações afirmam focar-se no bom equilíbrio entre homens e mulheres na organização, e cerca de 74% trabalham para atrair mais candidatos de grupos étnicos e culturais minoritários.

Quando se fala de igualdade de género, mais de um terço (36%) das empresas tomam medidas específicas para aumentar a percentagem de mulheres na organização.

Já as medidas tomadas para atrair mais talento de origem multicultural ou multiétnica passam pelo encorajamento de equipas multiculturais (37%), reformulação de processos de recrutamento e anúncios de emprego (29%), programas internacionais de intercâmbio de colaboradores (27%) e em menor escala iniciativas logísticas, como salas de oração ou catering especial (19%).

Outras formas de política de diversidade

As empresas reconhecem que a diversidade étnica, cultural e de género é apenas uma parte da política de diversidade. Por exemplo, uma grande maioria dos inquiridos (71%) preocupa-se em contratar profissionais de várias faixas etárias.

Cerca de um terço (32%) das organizações seguem uma política de promoção da aceitação no que diz respeito à orientação sexual e à identidade de género. Mais de metade (56%) tomam medidas específicas em prol de funcionários com deficiência.

Política de diversidade para todos os colaboradores

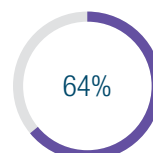
Um grande número de empresas implementa medidas de diversidade que beneficiam todos os funcionários. Os exemplos incluem modelos de trabalho flexíveis (64%), programas especiais de mentoria (27%) e sessões de formação sobre diversidade, que ajudam a fornecer uma base mais ampla para a política ao nível da gestão: 37% dos inquiridos oferecem este tipo de programas de formação sobre diversidade.

É claro, com base nos resultados, que as empresas em Portugal compreendem a complexidade do tema. Por essa razão, não optam por uma solução única, mas por um conjunto de medidas que se complementam e reforçam mutuamente.

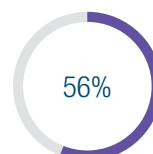


Medidas para promover a diversidade (resposta múltipla)

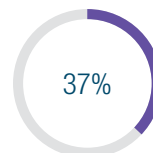
Flexibilidade de trabalho para um melhor equilíbrio trabalho/vida pessoal



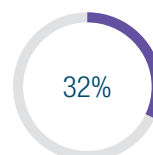
Adaptação das funções para funcionários com deficiência



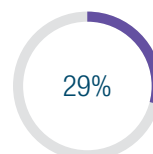
Incentivo à formação de equipas interculturais



Medidas para promover a aceitação da orientação sexual



Adaptação da política de recrutamento e seleção (p. ex., reformulação dos anúncios de emprego, ajustes ao processo de candidatura e ao processo de seleção)



A inclusão como parte essencial de uma boa política de diversidade

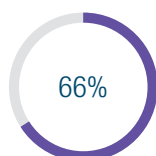
Para a esmagadora maioria (99%) das empresas, uma cultura inclusiva é uma parte importante da política de diversidade. A cultura inclusiva é entendida pela maioria (66%) dos inquiridos como o tratamento de todos os colaboradores com respeito, o desenvolvimento de um ambiente de trabalho sem assédio ou discriminação (59%), ou onde diferentes ideias são valorizadas (42%).

Como é que as empresas medem o nível de inclusão da organização?

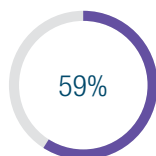
A grande maioria (83%) mede anualmente quão inclusiva é a organização, perguntando aos funcionários as suas experiências no seu questionário de satisfação anual. Cerca de um terço dos inquiridos (31%) aborda o tema em entrevistas pessoais com os colaboradores.

O que se entende por inclusão na sua empresa? (Máximo três respostas)

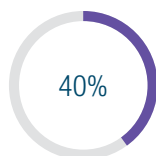
Tratar todos os colaboradores com respeito



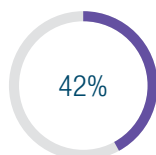
Um ambiente de trabalho sem assédio sexual ou outras formas de intimidação e discriminação



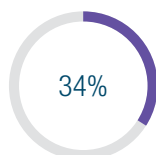
Os colaboradores podem plenamente ser eles próprios



Valorizar ideias e perspetivas diferentes



Os colaboradores podem expressar as suas opiniões sem receio de consequências negativas



Que iniciativas é que a sua empresa desenvolve para promover uma cultura inclusiva? (resposta múltipla)

As questões sobre a inclusão são uma parte essencial do nosso questionário de satisfação dos colaboradores



Na organização, temos uma política anti-discriminação clara



Os gestores promovem ativamente a inclusão na organização



Na formação da gestão, é dada atenção explícita à liderança inclusiva



São oferecidas sessões de formação sobre inclusão aos colaboradores



Os colaboradores podem abordar uma pessoa da sua confiança com questões e queixas sobre a cultura organizacional



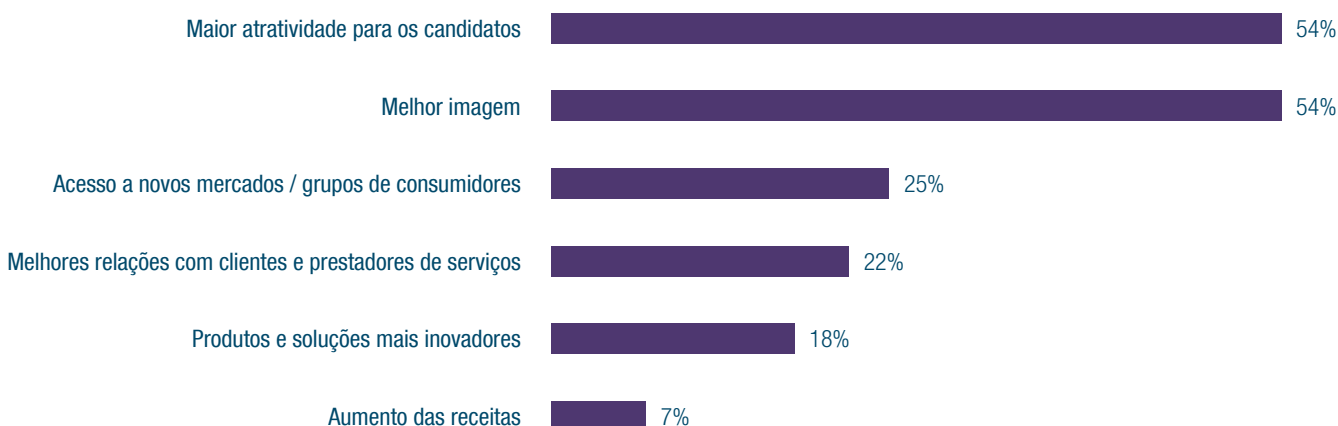


Quais os resultados de sucesso concretos alcançados pelas políticas de diversidade?

Uma política de diversidade oferece realmente o que as empresas esperam? As organizações que investem em diversidade relatam uma série de resultados concretos.

25% dos inquiridos afirmam que a política de diversidade criou novas oportunidades de clientes ou mercados, 22% referem que contribuiu de forma positiva para a retenção de clientes e um número inferior (cerca de 7%) indicou ter contribuído diretamente para o aumento da faturação.

Resultados externos de sucesso das políticas de diversidade (resposta múltipla)



Resultados internos de sucesso das políticas de diversidade (resposta múltipla)



O que é uma boa política de diversidade e inclusão?

Nos últimos anos, temos assistido a um aumento no número de empresas que estão a tomar medidas específicas para promover a igualdade de género na organização e para tornar os seus processos de recrutamento e seleção mais objetivos e, portanto, mais inclusivos.

Possuir uma estratégia de diversidade e inclusão sólida é mi benéfico, gerando potencial para conseguir novo talento, com novas perspetivas, origens e experiências e aumentando a capacidade da empresa produzir – e inovar. As empresas que recrutam e encorajam uma maior diversidade de perfis na força laboral criam uma reputação de bom empregador. Aceitar e encorajar a diversidade no local de trabalho demonstra os seus princípios de não-discriminação, promovendo-os juntamente das suas equipas.

Quando os colaboradores se respeitam e cooperam no local de trabalho, há um aumento da produtividade, da disposição, e uma melhoria das relações com clientes. Ao aceitar a diversidade, a empresa encoraja a empatia, o que tem uma grande importância na resolução de problemas no local de trabalho (e noutros locais).

No PageGroup, estamos plenamente comprometidos a atingir este objetivo. Como empresa multicultural, pretendemos ser um exemplo, demonstrando como levamos uma força de trabalho diversificada na direção de uma maior produtividade, que traga valor acrescentado para os planos de diversidade do cliente.

É essencial para o sucesso da nossa empresa que acrescentemos valor aos mercados para os quais recrutamos. Somos líderes no sector do recrutamento pela promoção da diversidade e inclusão, e trabalhamos perto dos nossos clientes para assegurar que o recrutamento de talento é totalmente diversificado.

Esperamos continuar a inspirá-lo no futuro com exemplos convincentes. E também pode sempre abordar-nos se tiver um bom exemplo. Porque, quando se trata de diversidade e inclusão, ainda há muito que podemos aprender uns com os outros.



Sobre o estudo

Este estudo foi conduzido no primeiro trimestre de 2022 pela Michael Page Portugal e centra-se em colaboradores que são individual ou conjuntamente responsáveis pela gestão da diversidade nas suas empresas.

Neste relatório distinguimos as empresas que têm estado ativamente envolvidas na gestão da diversidade ao longo dos últimos dois anos daquelas que pretendem fazê-lo num futuro próximo.

O terceiro grupo inclui empresas que não praticam a gestão da diversidade e que não têm quaisquer planos para o fazer no futuro.

Analisámos 136 empresas de dimensão variável e em diferentes setores. A maioria dos participantes pertence ao setor da indústria e dos serviços.



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup

EDITORIA