Soft skills

Gerir a diversidade e a inclusão

Um dia para fazer trabalhar em conjunto pessoas diferentes pela idade, género, origem, língua, deficiência ou percurso, e tirar partido disso. Os participantes identificam os estereótipos e os enviesamentos que orientam as decisões de recrutamento, afetação e avaliação, recordam o princípio de não discriminação do Código do Trabalho e constroem práticas de equipa inclusivas. Os casos vêm de oficinas, armazéns e serviços.

Duração : 1 dia

Objetivos

1. Explicar as dimensões da diversidade numa equipa e o que a inclusão muda no funcionamento coletivo
2. Identificar os estereótipos e enviesamentos que influenciam o recrutamento, a atribuição de tarefas, a avaliação e a promoção
3. Recordar o princípio de não discriminação estabelecido pelo Código do Trabalho e as suas consequências para o gestor
4. Aplicar práticas inclusivas: acolhimento, repartição do trabalho, reuniões, língua de trabalho, adaptação do posto
5. Reagir a uma observação ou a um comportamento discriminatório na equipa

Programa

Dia 1 — manhã

• Diversidade e inclusão: de que falamos numa empresa industrial ou de serviços?

• Gerações, género, origens regionais ou estrangeiras, línguas, deficiência, percurso: as questões concretas de cada dimensão

• Estereótipos e enviesamentos: como se infiltram nas decisões quotidianas

• O quadro: não discriminação no trabalho, igualdade profissional entre mulheres e homens

Dia 1 — tarde (oficina)

• Recrutar e acolher: critérios objetivos, integração dos novos, tutoria

• Animar uma equipa diversa: repartição das tarefas, reuniões em que cada um se exprime, instruções compreendidas por todos

• Adaptar um posto para um colaborador com deficiência

• Reagir a uma piada despropositada, a um isolamento ou a uma observação discriminatória

• Oficina: diagnóstico da sua equipa e três ações de inclusão

Metodologia

• Exercícios de identificação dos enviesamentos em decisões de recrutamento e de afetação

• Casos de oficinas de produção, plataformas logísticas e serviços de clientes

• Simulações: reagir a uma observação discriminatória, acolher a primeira técnica de uma equipa de manutenção

• Diagnóstico de diversidade e de inclusão da sua equipa

• Trocas enquadradas, num quadro respeitoso e confidencial

Avaliação e documentos

Teste de conhecimentos e estudo de caso no fim do dia, avaliação a quente em D+1. Cada participante recebe um certificado de formação numerado, verificável online; a empresa recebe o relatório de formação.

Materiais bilingues para cada participante; cada formação presencial inclui o seu gémeo digital no OmniLearn.

Bom saber

Para a equidade nas decisões correntes (planeamento, reconhecimento, sanções), o meio dia «Gerir com equidade» completa este módulo. As ações de inclusão definidas em oficina podem alimentar a abordagem RSE da empresa.

Informações práticas

Duração	1 dia
Público	Gestores, chefes de equipa, responsáveis de RH e recrutadores
Pré-requisitos	Sem pré-requisitos
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, na empresa
Formato	Na empresa, presencial nas suas instalações
Língua	Francês, darija ou inglês; materiais bilingues
Financiamento	Contratos especiais de formação da OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos os processos consigo, sem custo adicional.
Personalização do programa	Programa adaptado aos seus procedimentos, aos seus equipamentos e ao seu público

Perguntas frequentes

Porque este tema numa empresa industrial?
As equipas reúnem várias gerações, profissões técnicas que se feminizam, trabalhadores vindos de outras regiões ou de outros países, várias línguas de trabalho. Os donos de obra e os questionários RSE interrogam também cada vez mais as práticas de não discriminação.

Qual a diferença para «Gerir com equidade»?
Este dia trata da composição e do funcionamento de uma equipa diversa: enviesamentos, não discriminação, inclusão. «Gerir com equidade» concentra-se na justiça percebida das decisões quotidianas do gestor, para todos os colaboradores.

Este módulo substitui aconselhamento jurídico?
Não. Recorda os princípios do direito do trabalho aplicáveis ao gestor e os comportamentos a adotar. Uma situação que levante uma questão jurídica deve ser tratada com os recursos humanos e, se necessário, um jurista.