

Como contratar de forma inclusiva

Estudos demonstram que locais de trabalho inclusivos e diversos, tornam as empresas mais inovadoras, abertas à atração de talentos, com maior crescimento e facilidade em alcançar novos mercados.

Para assegurar que o seu processo de contratação é o mais inclusivo possível e incorpora uma variedade de perspectivas de pessoas e talentos, com contextos de vida únicos, deverá:

Formar a sua EQUIPA

Todos têm preconceitos, conscientes ou não, e é importante conscientizar os profissionais sobre eles e fornecer ferramentas para mitigá-los. Para tal, a (in)formação em diversidade é essencial e deve:

- reduzir o impacto dos preconceitos;
- ensinar como interagir respeitosamente com pessoas de todas as origens e circunstâncias, reconhecendo a singularidade de cada indivíduo.

Concentrar-se nas COMPETÊNCIAS

Ao focar nas competências, garante-se oportunidades justas para todos, independentemente de sua origem ou histórico educacional e profissional. Decisões de contratação tradicionalmente baseadas em histórico de trabalho e experiência podem perpetuar desigualdades ao favorecer aqueles com acesso privilegiado a oportunidades.

Assim deve:

- valorizar experiências diversas, como trabalho voluntário, migração e funções não diretamente relacionadas ao cargo;
- pensar de forma inovadora sobre as experiências dos candidatos, rompendo com padrões de contratação tradicionais.

Como contratar de forma inclusiva

NÃO DEIXAR que preconceitos e enviesamentos prejudiquem uma contratação

Num processo de contratação é fundamental ter consciência da existência de preconceitos que influenciam palavras e ações, de forma a minimizar o seu impacto, evitando o risco de exclusão de um talento que poderia fazer a diferença na sua empresa. Assim, é importante:

- evitar julgamentos em função da aparência, idade, sotaque ou outra especificidade da pessoa que está à sua frente;
- ter a capacidade de explorar os talentos e experiências vivenciadas pela pessoa que tem à sua frente, para além daquilo que é visível.

NÃO USE o 'teste do café'

"Gostarias de tomar um café com esta pessoa?" como forma de avaliar se esta mesma pessoa conseguirá adequar-se à "cultura empresarial". Por diferentes razões, este está longe de ser o melhor método:

- o facto de considerarmos alguém digno de tomar um café connosco não tem qualquer correlação com as suas qualificações profissionais;
- não se deve contratar uma pessoa com base na forma como ela conduz a sua vida social;
- por si só, é um método contrário à diversidade, levando à contratação de pessoas que são muito semelhantes às que já trabalham na sua organização. Em vez disso, concentre-se em contratar pessoas com uma perspetiva única, que podem não corresponder exatamente ao molde que já existe.

**Se nada mudar no seu sistema de recrutamento
não conseguirá aceder a diferentes públicos!**