

PROJETO DIVERSIDADE EMPRESARIAL
Gestão e Cultura Organizacional

Florianópolis, Maio de 2022.

Sumário

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO	3
1.1 Dados Gerais da Instituição/ Proponente	3
1.2 Dados Gerais da Instituição/ Parceiro realizador	3
1.3 Diversidade empresarial	3
1.4 Dados Gerais	3
1.4.1 Denominação	3
1.4.2 Modalidade	3
1.4.3 Regime de inscrição	4
1.4.4 Número de vagas	4
1.4.5 Tempo de realização	4
1.4.6 Responsável pelo Projeto	4
1.4.7 Coordenador (a) de projeto e pedagógico	4
1.4.8 Responsável pela execução	4
2 JUSTIFICATIVA	4
3 OBJETIVOS	7
3.1 Objetivo Geral	7
3.2 Objetivo específico	7
4 REQUISITOS E FORMA DE ACESSO	7
5 FLUXOGRAMA	8
6 AVALIAÇÃO	9
7 RECURSOS MATERIAIS E HUMANOS	9
8 CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES	10
9 BIBLIOGRAFIA	11
10 ANEXOS	13

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1.1 Dados Gerais da Instituição/PROPONENTE

CNPJ	Nº 81577553/0001-03
Razão Social:	SINDESP- SC
Esfera Administrativa	Estadual
Endereço	Rua Deodoro 226
Cidade/UF/CEP	Florianópolis, Santa Catarina, CEP 88010-020
Telefone/Whats	(48)3223-1678
E-mail de Contato	assistente@sindesp-sc.org.br
Site	http://www.sindesp-sc.org.br/

1.2 Dados Gerais da Instituição/ PARCEIRO – REALIZADOR

CNPJ	18426987/0001-76
Razão Social:	ICAEPS – Instituto Catarinense de Educação Profissional
Esfera Administrativa	Estadual
Endereço	Rua Deodoro 226 sala 401
Cidade/UF/CEP	Florianópolis, Santa Catarina, CEP 88010-020
Telefone/Whats	(48) 3223-1678
E-mail de Contato	financeiro@icaeps.com.br
Site	www.icaeps.com.br

1.3 Diversidade empresarial

Palestras, debates, criação de calendário, comissão da diversidade, Criação de conteúdo para redes.

1.4 Dados Gerais

1.4.1 Denominação

- PROJETO DIVERSIDADE EMPRESARIAL- Gestão e Cultura Organizacional

1.4.2. Modalidade:

- Encontro online

1.4.3. Regime de Inscrição

- As confirmações de participação das palestras serão pelo site ICAEPS

1.4.4. Número de Vagas: 40+

1.4.5 Tempo de realização – 45min. à 60min. por palestra. /Projeto ano 2022.

1.4.6 Responsável pelo Projeto

Presidente Sindesp/SC – Dilmo W. Berger
Assistentente Adm. – Onara Freire

1.4.7 Coordenação do Projeto

Pedagoga Onara C. Freire – SINDESP-SC

1.4.8 Execução Icaeps- SC

Responsável – Presidente ICAEPS – Evandro F. Linhares
Responsável Adm. e Financeiro Icaeps – Mirelle Yanzer

2 JUSTIFICATIVA

Falar sobre diversidade parece ser um tema amplamente discutido nos dias de hoje, contudo este assunto ainda é delicado para muitas organizações.

A diversidade no ambiente de trabalho, produz melhores resultados, como iniciativas inovadoras, rentabilidade, inovação, e pertencimento, são alguns dos pontos associados a cultura organizacional.

Obter uma maneira de pensar com perspectiva diferente, funciona bem em diversos ambientes. Essa diversidade ajuda as empresas a executarem melhor suas diversas estratégias, bem como as oportunidades que surgem.

Uma cultura de gestão corporativa forte é vital para o sucesso empresarial, e o SINDESP/SC vem com recursos que podem ajudar as empresas a adotar novas formas de pensar e criar equipes mais coesas, construídas para apoiar o crescimento, a inovação e a mudança.

Quando pensamos então em como promover essa inclusão socioeconômica, principalmente ao falar em pessoas com deficiência, a primeira palavra que vem à mente, é claro, é acessibilidade. Seja ela arquitetônica, atitudinal, comunicacional, ou digital, todas

Somos agentes de transformação por um mundo com mais respeito,
justiça e amor para todas as pessoas.(maisdiversidade.com.br)

as suas formas têm papel de destaque no combate à desigualdade.

O projeto tem como uma de suas metas o empoderamento e a promoção da inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

Para que possamos entender o cenário atual evidencio o estudo do Fórum Econômico Mundial, que nos mostra, que seriam necessários 95 anos para que mulheres e homens no Brasil fossem totalmente iguais.

Dados podem ajudar a entender melhor, segue pesquisa realizada Instituto Ethos.

No estudo referente a perfis sociais, étnicos e culturais das maiores empresas do Brasil, os resultados não foram muito animadores, destacando a importância de obter uma nova abordagem para desenvolver e valorizar a diversidade no ambiente de trabalho, segundo Progc. especialista em marketing internos, foram o total de 500 empresas envolvidas na pesquisa apontada:

Apenas 2% dos funcionários das maiores empresas brasileiras são pessoas com deficiência (o mínimo exigido pela lei). As mulheres representam 58,9% dos estagiários e apenas 13,6% das vagas executivas. As mulheres recebem 70% da massa salarial obtida pelos homens. Não existe um executivo de origem indígena nas empresas analisadas 94,2% dos cargos executivos pertencem a brancos, enquanto apenas 4,7% dos negros ocupam cargos nesse nível. (Site:Instituto Ethos, pag.50,51, 10,05,2016)

Seguindo o direcionamento de um estudo da Organização McKinsey & Company, ao investir na diversidade, os resultados e os lucros também são influenciados e melhoram constantemente, além da valorização do respeito e da ética para as empresas.

Empresas com diversidade étnica e racial possuem 35% mais chances de ter rendimentos acima da média do seu setor. As empresas com diversidade de gênero, possuem 15% a mais de chances de ter rendimentos acima da média. Nos Estados Unidos, para cada 10% de aumento na diversidade racial ou étnica na equipe de executivos, os lucros aumentam 0,8%. Uma pesquisa da Harvard Business Review revelou que nas empresas onde o ambiente de diversidade é reconhecido, os funcionários estão 17% mais engajados e dispostos a ir além das suas responsabilidades. (Site:Instituto Ethos, pag.60, 10,05,2016)

A pesquisa mostrou que o número de conflitos chega a ser 50% menor que nas outras empresas. Isso mostra, que um ambiente diversificado é mais eficaz para obter resultados positivos e maiores chances de atingir, melhores resultados em suas funções.

Diante aos dados apresentados acima, o SINDESP/SC em parceria com ICAEPS – Propõem em executar este projeto com o intuito de ampliar acessos a colaboradores plurais.

O PROJETO DIVERSIDADE EMPRESARIAL, vem do desejo de aplicar políticas de inclusão no setor de segurança privada, parceiros e comunidade em geral, fomentando debates e ações direcionadas, com profissionais capacitadas (os) da área nos temas

Somos agentes de transformação por um mundo com mais respeito, justiça e amor para todas as pessoas.(maisdiversidade.com.br)

sugeridos, a seguir:

- **Mulheres em cargos de liderança**
- **Pessoas com deficiência, acessibilidade e inclusão (PCDs);**
- **O Mercado de trabalho e o respeito a diversidades;**
- **Dinâmicas de percepção do outro – interações e acolhimento das diversidades em ambientes de trabalho**
- **Igualdade de gênero no Mercado de trabalho**
- **Racismo institucional, como combatê-lo.**

O sindicato tem por objetivo, desenvolver este programa, com intuito de participar do projeto fomentado pela Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist), Selo Segurança sem Preconceito, que carrega em si o profissionalismo do setor e a vontade da segurança privada de contribuir para um Brasil melhor, mais justo, igualitário e que, de fato, seja o País de todos.

Criação de um calendário anual com datas importantes para a diversidade.

As ações criadas com a intenção de atingir um determinado público-alvo consegue estabelecer padrões e ditar determinadas regras de forma implícita, diariamente. Por este motivo a diversidade na publicidade se faz tão importante atualmente. A Criação do Calendário ajuda a na visibilidade da luta contra o preconceito e sim a diversidade.

Criação de podcast

Criação de podcast, com temas abordados nas palestras citadas, para divulgação nos sites e redes sociais, para alcance de todos, levando assim o tema para o maior número de pessoas.

Criação de uma comissão de diversidade.

Além de palestras e calendário, a idéia do sindicato e parceiros, é ter ações mais efetiva voltada a inclusão, tais como criação de uma comissão da diversidade, composto por membros das empresas associadas, sindicato e convidados, partir dessa ação traçar ações efetivas junto as empresas.

Assim, pautar movimento para o ano de 2023, em forma de planejamento em conjunto com a comissão, delineando ações praticas e efetivas, como palestras, debates, podcast, materiais explicativos entre outros. Reforçamos o apoio dos sindicatos junto ao ICAEPS, em manter uma abordagem que convide as pessoas a participarem das ações como parceiras, que elas visualizem e se sensibilizem com a causa, trazendo o debate e a participação das nossas empresas e que as mesmas percebam a importância do tema apresentado e queiram fazer parte da transformação.

Somos agentes de transformação por um mundo com mais respeito, justiça e amor para todas as pessoas.(maisdiversidade.com.br)

Acreditamos que a transformação precisa ser feita dentro da empresa. Nosso papel, quanto sindicato é oferecer o apoio para essa jornada. Lembramos que, a diversidade no meio empresarial é fundamental para gerar aprendizado sobre respeito e empatia.

3. OBJETIVOS

3.1. GERAL

Reconhecer e valorizar a diversidade humana, partindo de um processo de reconhecimento e respeito de nossas identidades culturais, resgatar e fomentar atitudes individuais e coletivas contra o preconceito e a favor do respeito dentro das empresas.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Reconhecer e respeitar a pluralidade identitárias e étnicos raciais,

Compreender a relação entre a diversidade cultural e os direitos humanos;

Identificar cenários de vulnerabilidade nos ambientes de trabalho e combata-los.

4. REQUISITOS E FORMA DE ACESSO

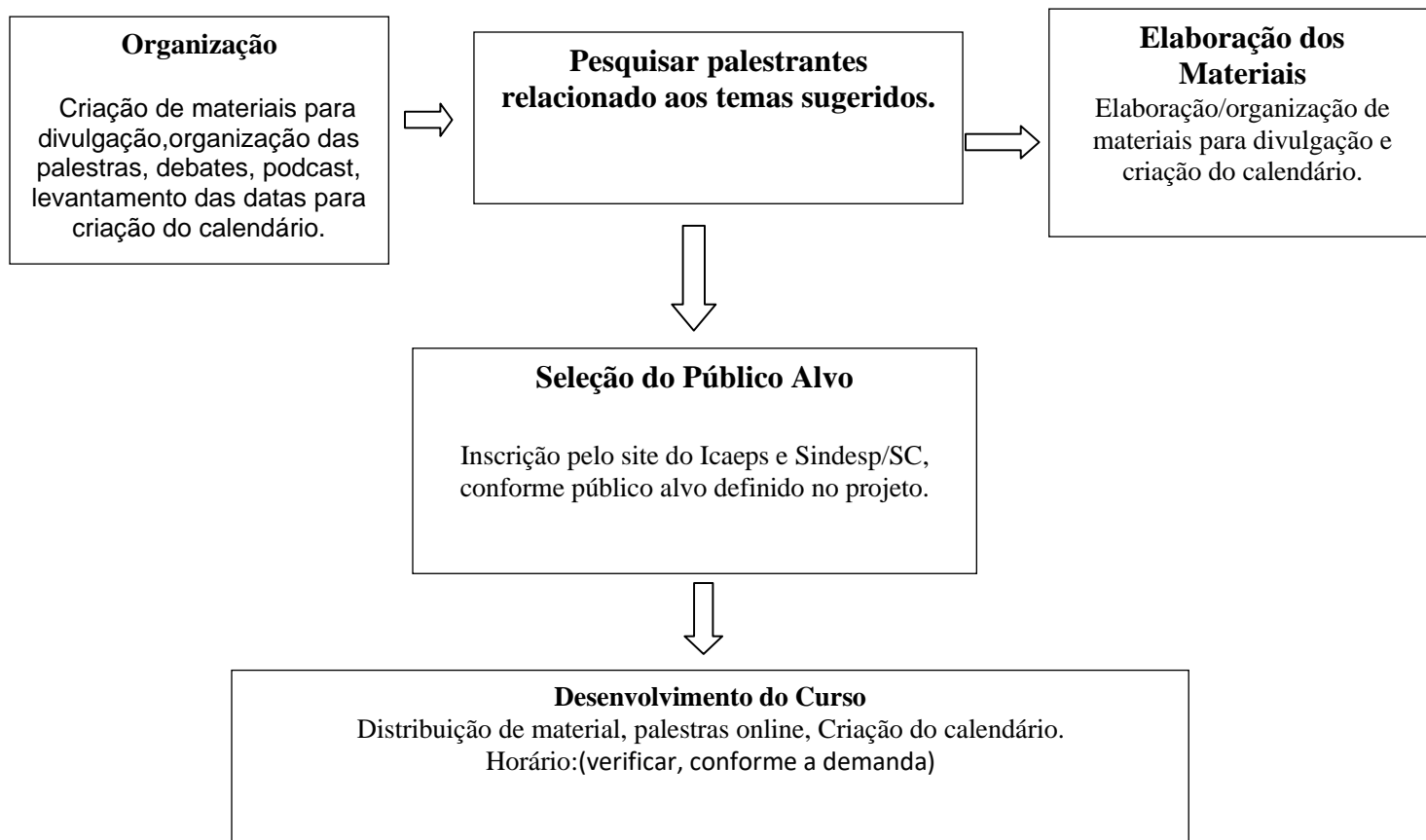
Requisitos de Acesso

- Inscrições via site ICAEPS
- Modo Online

Forma de Acesso

- Inscrição através do link disponibilizado pelo ICAEPS;
- Empresas contribuintes ao ICAEPS;
- Empresas associadas ao SINDESP/SC, parceiro e comunidade em geral ;

5. FLUXOGRAMA



6. Avaliação

Após conclusão das palestras, divulgação dos materiais, iremos realizar uma pesquisa, junto as empresas que participaram, para saber o que impactou dentro das empresas contribuintes ao SINDESP/SC e parceiros.

Certificado de participação, será disponibilizado aos participantes, logo terem respondido a pesquisa, após conclusão da palestra.

7. CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

ENTREGAS	Jul	Agos	Set	Out	Nov	Dez
Criação de materiais de divulgação – Palestra	X					
Criação do Calendário e divulgação das datas mensalmente – (calendário anual)		X	X	X	X	X
Início Palestra – 01		X				
Palestra 02			X			
Palestra 03			X			
Palestra 04				X		
Palestra 05					X	
Palestra 06						X
Finalização / Pesquisa junto as empresas						Dezembro

8. BIBLIOGRAFIA

CONSULTORIA em diversidade e inclusão, Mais diversidade, 2021. Disponível em: <https://maisdiversidade.com.br/consultoria-em-diversidade-e-inclusao/> Acesso em 08,03,2022

A importância da diversidade e inclusão nas empresas - Empresa Autogerenciável, 2021, Acesso em <https://www.youtube.com/watch?v=0Y8-Mirs3w8>, 10,03,2022

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, Instituto Ethos, 2016, disponível em <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.XYvQ-yhKjIV> 15,03,2022

Projeto Pedagoga Onara Freire

Agradecemos pela contribuição desta pesquisa.
@angelbenerman e
@fequadropsicologa

Somos agentes de transformação por um mundo com mais respeito,
justiça e amor para todas as pessoas.(maisdiversidade.com.br)

Somos agentes de transformação por um mundo com mais respeito,
justiça e amor para todas as pessoas.(maisdiversidade.com.br)