



# BEM-VINDOS!

# PICPLAST

Plano de Incentivo à Cadeia do Plástico



## **Futuro do trabalho – duas tendências no ambiente de trabalho: (i) encontro geracional; (ii) diversidade, equidade e inclusão**

*Durante todo o evento a opção de perguntas e respostas (P&R) estará disponível à direita da sua tela.*

*Ao final da apresentação as perguntas serão respondidas.*

*Agradecemos a participação e bom evento a todos!*

Realização:



**PICPLAST**

Plano de Incentivo à Cadeia do Plástico



Futuro do trabalho – duas tendências no ambiente de trabalho: (i) encontro geracional; (ii) diversidade, equidade e inclusão

*Carla Teresa Martins Romar*

*26/10/2021*

Realização:



**abiplast Braskem**

Associação Brasileira da Indústria do Plástico





## ALGUMAS IDEIAS INTRODUTÓRIAS:

- O mundo está vivendo um grande momento de mudança – “virada de chave” para uma abordagem mais humana, descentralizada e coletiva é tarefa “para ontem”
- ESG – conjunto de práticas ambientais, sociais e de governança
- Ética, transparência e compromisso com causas sociais – “revisão da contabilidade”: do protagonismo do lucro para promoção da diversidade, inclusão e equidade no ambiente de trabalho e na sociedade em geral
- Exigências da sociedade / exigência dos consumidores / reposicionamento das marcas / fator para atração e retenção de profissionais



- DIVERSIDADE
- EQUIDADE
- INCLUSÃO

OPORTUNIDADE PARA TODAS AS PESSOAS

AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE PRECONCEITO E DE DISCRIMINAÇÃO





## ➤ “FATOR IDADE” DOS EMPREGADOS – ENCONTRO GERACIONAL

- Megatendência para o século XXI – envelhecimento populacional
- ONU: “Década do Envelhecimento Saudável” (2021 a 2030)
- Projeção – 2050: 1 em cada 4 pessoas com mais de 60 anos

## ➤ REALIDADE BRASIL

- 2040 – 57% da força de trabalho terá 45 anos ou mais (PWC e FGV)
- Visão estratégica para os negócios



- Profissionais com mais idade e mercado de trabalho – maior chance de dispensa e menor chance de recolocação
- Situação durante a pandemia do Covid-19 se agravou (grupos de riscos / dificuldades e falta de suporte para o trabalho em *home office*)





## ➤ O QUE PODE E DEVE SER FEITO?

- “Dividendo da Longevidade” – proposta de inclusão de profissionais sêniores para aumentar a produtividade econômica das empresas
- Vantagens: ampla experiência, bagagem de conhecimento – visualizar mais facilmente riscos, oportunidades e soluções
- Exemplos de outros países e medidas concretas para inclusão
- Inclusão nas políticas empresariais de medidas de combate à cultura “jovem-cêntrica”



- Estruturação de programas consistentes de diversidade e inclusão
- Mapeamento geral do quadro de colaboradores
- Conscientização e qualificação da área de recursos humanos e de lideranças
- Investimento no desenvolvimento de profissionais sêniores
- Realização de parcerias com empresas que tenham como foco talentos nessa faixa etária







## ➤ ENCONTRO GERACIONAL

- Pela primeira vez na história temos quatro gerações compartilhando o ambiente de trabalho (os *boomers*, as gerações X, Y e Z)
- Criar oportunidades para a interação e cooperação entre as gerações
- Mentorias mútuas ou reversas – ampliação de trocas e estímulo à inovação
- Não aceitação da visão e pensamento “herméticos” de cada geração – mas sim, permear relações, com empatia e colaboração mútua



## ➤ PARA VIABILIZAÇÃO

- Respeito e tolerância – inerentes às organizações humanizadas
- Envelhecer já não é mais como antigamente – as pessoas vivem mais, precisam trabalhar mais tempo, estão assumindo novos papéis e recusam-se a ficar invisíveis
- Cooperação, aproximação, mentorias, integração



- Estudos mostram que as preferências, os valores e as diferenças entre gerações são menores do que imaginamos.
- Discursos excludentes afirmam que uma é melhor do que a outra, mas, na realidade, uma aprende com a outra.
- Se os nativos digitais são mais rápidos, a geração anterior tem algo imprescindível que é a paciência e a valorização do tempo de construção.
- Portanto, todas as gerações têm contribuições fundamentais e complementares.
- O ideal é olhar para a diversidade como um todo, incluindo diversidade etária nessa conta.



➤ **DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO – OUTROS ASPECTOS**

DIVERSIDADE: variedade / pluralidade / diferença

Abrange características biológicas + valores

Ao longo da história..... minorias, não aceitação, preconceito, discriminação, vulnerabilidade



- DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO – OUTROS ASPECTOS
- GÊNERO
  - RAÇA E ETNIA
  - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
  - LGBTQIA+





Diversos estudos, pesquisas e relatos ao redor do mundo (McKinsey Company, Hay Group, Harvard Business Review, Instituto Ethos, entre outros) que apontam os múltiplos benefícios da diversidade, não só para a sociedade, mas também para as organizações que a respeitam, a promovem e a valorizam em seus espaços.

Fomentar a diversidade e a inclusão é:

- ✓ Força e potencialidade
- ✓ Relação ganha-ganha
- ✓ Fazer melhor
- ✓ Inovação
- ✓ Criatividade



## ➤ DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO – OUTROS ASPECTOS

**INCLUSÃO:** o quanto o indivíduo se sente, de fato, integrado e respeitado por conta das características que possui e o conectam a determinados grupos sociais

- ✓ Segurança
- ✓ Respeito
- ✓ Valorização
- ✓ Equidade de oportunidades





- GÊNERO – representatividade e igualdade de oportunidades
- RAÇA E ETNIA – representatividade e igualdade de oportunidades
- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – acessibilidade, qualificação, igualdade de oportunidades
- LGBTQIA+ – segurança, respeito, igualdade de oportunidades





DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS – independentemente do porte da empresa:

- ✓ Gera transformação na cultura organizacional
- ✓ Simboliza a responsabilidade social
- ✓ Atrai e retém talentos
- ✓ Posiciona a imagem perante o mercado

PARA ISSO:

- ✓ Estruturar os processos
- ✓ Definir objetivos
- ✓ Estabelecer metas
- ✓ Não permitir que não passem de “projetos” que não saem do papel





## AÇÕES FUNDAMENTAIS PARA INICIAR UM PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO:

1. Começar pela alta liderança
2. Garantir a igualdade, a inclusão e a não discriminação
3. Assegurar o bem estar e a segurança
4. Focar em educação e treinamentos
5. Estimular conversas sobre diversidade e inclusão
6. Criar uma área específica na empresa – políticas e procedimentos



## INCENTIVAR E APLICAR POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO TRAZ PARA A EMPRESA MÚLTIPLOS BENEFÍCIOS E RESULTADOS - exemplos:

- Maior engajamento e motivação
- Aumento da criatividade e produtividade
- Redução de conflitos
- Mais respeito e tolerância
- Saúde mental e emocional
- Contínua inovação
- Redução do *turnover*
- Aumento da competitividade da empresa
- A empresa se torna uma referência





**Estamos em um momento de transformação –**

**DA NEUTRALIDADE PARA O POSICIONAMENTO**

**ORGANIZAÇÕES PRECISAM SE POSICIONAR SOBRE QUESTÕES SOCIAIS**





**PICPLAST**

*Plano de Incentivo à Cadeia do Plástico*



## **WEBINAR FINALIZADO**

**Agradecemos a participação de todos!**

Realização:



**abiplast Braskem**

Associação Brasileira da Indústria do Plástico

