

clarke
energia



clarkeenergia ⚡

**Contribuindo para
diversidade e
inclusão no setor
elétrico**



Como saímos de 27% para, aproximadamente, 80% de pessoas que fazem parte de algum grupo minorizado?

1

Construção do manual de cultura

Com o envolvimento de toda a liderança, e principalmente dos fundadores, definimos **o que esperamos de cada colaborador e o que não toleraremos**, em relação a comportamentos, na empresa.

2

Intencionalidade no processo seletivo

Na seleção, passamos a **priorizar candidatas** que faziam parte de algum grupo minorizado, sobretudo pessoas **pretas, mulheres e comunidade LGBTQIAP+**.

3

Preparação de um ambiente seguro e harmônico

Não basta contratar as pessoas, é importante que **elas se sintam representadas, seguras e confortáveis no ambiente de trabalho**.

1 Construção do manual de cultura

Nossa primeira iniciativa foi **tornar a diversidade um valor da empresa**, torná-la essencial em todo e qualquer colaborador.

No que diz respeito à diversidade e inclusão, temos os seguintes *Do's* e *Dont's*:

⚡ Promova a diversidade e empatia para um ambiente criativo, seguro e socialmente inteligente

- Tomo decisões em prol de grupos minorizados
- Promovo debates sobre diversidade
- Tenho humildade intelectual para aprender e ensinar
- Respeito e incentivo diferentes opiniões em discussões com o time.

⚡ Não toleramos nenhum tipo de preconceito ou discriminação.

- Fomento um ambiente diverso e respeitoso

⚡ Não toleramos assédio.

- Preze por um ambiente saudável e seguro

2 Intencionalidade no processo seletivo

Iniciamos a priorização de grupos minorizados no nosso processo seletivo.

Para atingir esse objetivo, tivemos algumas iniciativas:

- ⚡ **Reforçamos os acordos** com a liderança, donas das vagas, e garantimos que todos estivessem comprados com o firme propósito de trazer novas pessoas com diferentes contextos e vivências para assim **tornar nossa empresa um lugar mais diverso e inclusivo.**
- ⚡ **Ativamos o filtro de diversidade** da [gupy](#), pois dessa forma conseguiríamos ver facilmente as pessoas que faziam parte de algum grupo minorizado
- ⚡ **Divulgação de vagas em sites e grupos** focados em empregabilidade para grupos minorizados
- ⚡ **Sempre priorizamos pessoas de grupos minorizados** em nossas triagens e contratações, assim como abrimos vagas exclusivas para esses grupos

3 Preparação de um ambiente seguro e harmônico

- **No processo seletivo:**

- ⚡ **Inclusão de perguntas para sondar** o quão letrada e consciente cada candidata é em relação a **diversidade e inclusão**
- ⚡ **Reprovação direta de candidatos** que apresentem qualquer ponto negativo ou desinteresse em temas de diversidade e inclusão, ainda que o candidato seja excelente tecnicamente

- **Pós contratação:**

- ⚡ **Treinamentos e palestras em nossa reunião geral** onde já levamos discussões sobre diversos temas como racismo estrutural, homofobia, machismo, etarismo, autismo, dificuldades de grupos minorizados no mercado de trabalho entre outros temas
- ⚡ **Envio do livro “Pequeno manual antirracista”** em nosso kit onboard de novos colaboradores
- ⚡ **Grupo de estudos quinzenal** de materiais que falam sobre a luta contra o racismo
- ⚡ **Advertência e/ou desligamento** de colaboradores que cometam qualquer tipo de - *Don't* - preconceito, discriminação ou assédio dentro da Clarke

Nena Sales

nenac@clarke.com.br

71 99187-5152

