

Orientações para grupos de afinidade

—
2024



**O que é um
grupo de
afinidade?**

**Quais impactos
de grupos de
afinidade?**



Conceito

- É um grupo de colaboradores de uma organização que se unem, voluntariamente, no seu local de trabalho com base em interesses, questões, vínculos ou históricos em comum.
- No que se refere à D&I, o grupo de afinidade é composto por colaboradores de uma organização que pertencem a grupos minorizados da sociedade, são aliados a eles ou, ainda, têm curiosidade em aprender sobre temas de D&I.



Impactos

- **Ampliação e disseminação de conhecimento:** Com sessões de aprendizado mais focadas dentro dos GAs, é possível ampliar e disseminar conhecimento sobre diversos temas relacionados à DE&I;
- **Senso de pertencimento:** Os GAs são um espaço acolhedor para que pessoas de grupos minorizados possam discutir temas que são relevantes a eles, apoiar a empresa na construção e aprimorando de programas de DE&I, criando conexão entre as pessoas e aumentando senso de pertencimento;





Impactos

- **Ambiente seguro e retenção de talentos plurais:** Os Gas ajudam a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e aumentam o engajamento dos funcionários, promovendo a troca de experiências e suporte mútuo. Eles também contribuem para a retenção de talentos diversos e a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva;
- **Aprimoramento de habilidades:** Os GAs permitem a troca de informações, conhecimento e realização de ações que fazem com que seus membros possam interagir com líderes, e aprimorar habilidades interpessoais, incluindo comunicação, inteligência emocional e liderança;



A photograph of two women sitting on a sofa in a room filled with various indoor plants. The woman on the left has Down syndrome and is looking towards the woman on the right. The scene is bathed in a warm, golden light. In the top right corner, there is a small, stylized logo consisting of two overlapping circles, one light blue and one light orange.

Quem pode participar?



Quem pode participar?

- Pessoas interessadas em aprender e contribuir
- Pessoas dos grupos minorizados
- Pessoas aliadas de grupos minorizados
- Entusiastas de D&I



Como funciona um GA?



Funcionamento

- A estruturação de um grupo de afinidade (GA) varia de acordo com a organização e cultura de cada empresa ou escritório, mas geralmente o GA desenvolve a sua própria agenda e determina a sua missão e os seus objetivos;
- Há, normalmente, uma pessoa líder, podendo ter ou não *Sponsors*;
- A participação dos colaboradores é voluntária, podendo os seus membros ser eleitos ou indicados;
- As reuniões são realizadas em intervalos determinados pelos membros.



Objetivos dos GAs



Objetivos

- Unir pessoas com propósitos semelhantes, promovendo espaços seguros de troca, inclusive de conhecimento;
- Dar voz a pessoas de grupos minorizados;
- Estimular a pauta e ampliar perspectivas dentro da organização;
- Trazer o senso da cultura de DE&I para o negócio;
- Viabilizar projetos de DE&I, incluindo ações, eventos, treinamentos;
- Avaliar potenciais soluções e trazer direcionamento nas prioridades estratégicas relacionadas ao programa de DE&I.

Recomendações



Recomendações

1. Definição de Objetivos e Estrutura

- Estabelecer Propósito: com a definição de objetivos dos grupos de afinidade;
- Apoio da Liderança: com o compromisso e apoio da liderança, para que os grupos tenham legitimidade e recursos necessários para as ações que poderão realizar;
- Governança: com regras a respeito de funcionamento, objetivos, responsabilidades, estrutura de reporte, se houver;

2. Formação e Estrutura Organizacional

- Voluntariado e Liderança: com a identificação de funcionários interessados que possam liderar e participar dos grupos de afinidade, por meio de processos de seleção com base em critérios objetivos;
- Recursos e Suporte: com o fornecimento de recursos, como tempo dedicado durante o expediente, orçamento para atividades e treinamentos, e acesso a ferramentas de comunicação e colaboração.



Recomendações

3. Criação e Lançamento dos Grupos

- Planejamento Estratégico: com a elaboração de um plano detalhado que inclua a missão, visão, objetivos específicos, e plano de atividades, com responsabilidades;
- Comunicação e Divulgação: com anúncio sobre formação dos grupos por meio de canais internos de comunicação para garantir que todos os funcionários estejam cientes e possam participar, podendo ser usadas reuniões, eventos, intranet para potencializar a iniciativa;

4. Engajamento e Manutenção

- Eventos e Atividades: com eventos, workshops, e reuniões regulares para manter os participantes engajados e proporcionar oportunidades de networking e desenvolvimento profissional;
- Feedback Contínuo: para identificar áreas de melhoria e ajustar as atividades e planos de ação, conforme necessário;



Recomendações

5. Medição de Impacto e Sucesso

- Avaliação de Resultados: com métricas para avaliar o impacto dos grupos de afinidade, como índices de satisfação dos funcionários, retenção de talentos diversos, e progresso em objetivos de diversidade e inclusão;
- Relatórios e Transparência: com a publicação de relatórios periódicos sobre as atividades e conquistas dos grupos de afinidade para manter a transparência e mostrar o impacto positivo na organização.



Pontos de atenção

Grupos de afinidade não são espaços:

- Para protagonizar histórias individuais;
- De problematizações e críticas sem proposição de soluções;
- para criar “*kumbaya moment*” – rodas de conversas abertas, para todos, sem definição de um propósito ou uma estratégia pode ter um efeito bastante negativo;
- Para exposição negativa de pessoas; a vergonha é um grande obstáculo para uma mudança real. Quando pedimos às pessoas que enfrentem verdades duras sobre tópicos como preconceito implícito, a vergonha não apenas atrapalha; pode explodir a ponte que você espera cruzar; prefira conversas privadas para trazer tópicos necessários, mas que podem ser muito sensíveis;
- De fazer declarações performáticas; se você quer levar um tema, leve, mas com fundamento, evidências e proposta de solução.



Case

Como prática recomendada, os grupos de afinidade eficazes também se concentram no alinhamento estratégico e em um propósito distinto. Eles fazem isso declarando claramente seu objetivo e missão e como isso se relaciona com a estratégia DEI da empresa; desenvolver um estatuto que detalha os objetivos estratégicos do grupo; elaboração de planos anuais que delineiem iniciativas para conduzir o plano estratégico; definir quem responde pelas iniciativas e como os membros do grupo as apoiam; estabelecer métricas para avaliar o impacto de iniciativas e programas; solicitar feedback e analisar essas métricas; e, em seguida, fazer ajustes nas metas e iniciativas do grupo.



<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/effective-employee-resource-groups-are-key-to-inclusion-at-work-heres-how-to-get-them-right>



O que fazemos em relação a criação ou acompanhamento de GAs?



01

Apoio para processo de seleção de integrantes, inscrição e lançamento dos Gas.



02



Apoio na estruturação de governança dos GAs.



03

Acompanhamento das reuniões para que os grupos possam criar missão, objetivos, responsabilidades, e plano de ação inicial.



04

Realização de letramentos para equalização de conhecimentos relacionados a temas de DE&I.



05

Apoio na proposição de ações, projetos, metas, de forma a alcançar os resultados esperados.



Dúvidas?

Travessia



ESTRATÉGIAS EM INCLUSÃO

www.travessiainclusao.com.br

Alameda dos Maracatins, 780 sala 804
São Paulo – SP

contato@travessiainclusao.com.br

11 98605-0735

11 94519-3902

 [linkedin.com/company/projeto-travessia](https://www.linkedin.com/company/projeto-travessia)

 [facebook/projetotravessia](https://www.facebook.com/projetotravessia)

 [@travessia.inclusao](https://www.instagram.com/travessia.inclusao)