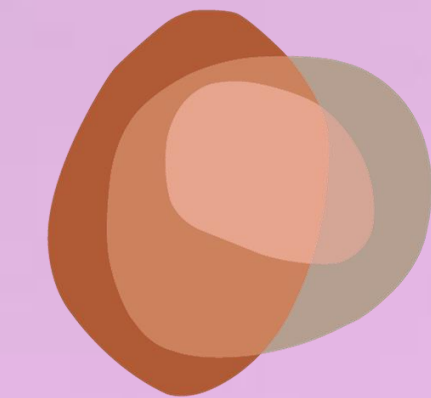


A close-up photograph of a hand holding a vibrant green leaf. The hand is positioned in the center-left of the frame, with the fingers gently gripping the stem of the leaf. The background is a soft, light purple gradient.

Travessia

ESTRATÉGIAS EM INCLUSÃO



Tendências

de D&I

2024



Introdução

Analisando os cenários para 2024, com a continuidade das agendas que tendem a ser inseridas no âmbito público, compartilhamos com vocês as 6 tendências na área de D&I para 2024.

2024 será um ano impulsionado por mais mudanças legislativas, que já vem ocorrendo desde 2023, e por mais envolvimento das lideranças para a transformação dos ambientes organizacionais e empresariais, inclusive para mitigar situações relacionadas a discriminação, assédio e violências a pessoas de grupos minorizados, e atender as normas e leis vigentes, inclusive relacionadas à equidade salarial.

As organizações, inclusive as empresas do setor privado, serão mais desafiadas para se comprometer efetivamente com mudanças que gerem de fato ambientes mais plurais, inclusivos, saudáveis e seguros para todos, inclusive para pessoas que integram os mais diversos grupos minorizados.

Vamos juntos para 2024?

Abs,

Equipe TRAVESSIA



Tendências de D&I

01

Estratégia de D&I e Governança Corporativa

Imprescindível que as pautas de D&I integrem a estratégia da organização, e, que para tanto, seja criada uma estrutura de governança corporativa, incluindo:

- Realização de censos demográficos;
- Criação de planejamento estratégico sobre D&I, com metas e indicadores;
- Criação de Comitê de D&I e estrutura de reporte;
- Criação e implementação de políticas e normas relacionadas à temática.



Tendências de D&I

02

Engajamento total da liderança, com treinamentos e metas

As pautas de D&I dependem do total comprometimento e engajamento das lideranças, que devem:

- ter letramentos e treinamentos periódicos;
- participar ativamente de projetos e ações de D&I, sendo patrocinadores deles;
- ser protagonistas da temática, devendo contribuir diretamente para a implementação da estratégia de D&I da organização, inclusive por meio de metas que influenciem bônus, participações etc.



Tendências de D&I

03

Pluralidade de pessoas em todos os níveis

Contratação e promoção de pessoas pertencentes a grupos minorizados em todos os níveis das organizações, incluindo cargos de liderança.



Tendências de D&I

04

Equidade Salarial

As pessoas que realizam as mesmas funções devem – por conta de leis e normas aplicáveis- ter a mesma remuneração. Mas a nova lei sobre equidade salarial, de 2023, ressalta que, havendo divergência de salários e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres dentro de uma funções iguais, a empresa será punida.

Logo mais **as empresas precisarão enviar os relatórios**, e se for o caso plano de adequação, implementando programas de diversidade e inclusão e de promoção do ingresso, permanência e ascensão das mulheres nas organizações.



Tendências de D&I

05

Famílias plurais

Atualmente observamos que as famílias são cada vez mais plurais, podendo ser compostas por pessoas casadas ou não, casais heterossexuais, gays, lésbicos, pessoas com diferentes identidades de gênero etc.

Em 2024, as organizações precisam adotar benefícios que incluam todos os tipos de pessoas e arranjos familiares.



Tendências de D&I

06

Transparência

Além da criação e implementação de programas de D&I, as organizações e empresas deverão dar mais transparência ao tema, indicando: projetos, ações, metas e demais atividades realizadas por elas.

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)

