

Módulo 2: Estereótipos inconscientes



Índice

01 INTRODUÇÃO

Pequena introdução, onde os formandos podem aprender os principais conceitos e a sua relação com o local de trabalho

02 ATIVIDADES

Quatro atividades que visam aprofundar a compreensão dos formandos sobre os estereótipos inconscientes.

03 REFLEXÃO

Perguntas de reflexão sobre os tópicos abordados e os conhecimentos adquiridos pelos formandos durante a formação.

04 CONCLUSÃO

Breve resumo dos conhecimentos, aptidões e atitudes adquiridos durante a formação.

01. INTRODUÇÃO

Estereótipos inconscientes – como os combater.

Resultados de aprendizagem



- definir termos essenciais relacionados com os estereótipos inconscientes;
- compreender o efeito dos estereótipos inconscientes na comunicação e na colaboração entre colegas de trabalho;
- identificar exemplos de estereótipos inconscientes no local de trabalho;

Resultados de aprendizagem



- compreender o impacto emocional dos estereótipos inconscientes nos indivíduos e nas equipas;
- reconhecer e gerir as emoções no local de trabalho e implementar estratégias que promovam a inclusão e a diversidade;
- compreender como os estereótipos inconscientes e o seu impacto emocional se podem manifestar no local de trabalho e aprender a responder eficazmente a estas situações.

Tópicos da lição

Os seguintes tópicos são abordados nesta lição:

- introdução aos estereótipos inconscientes;
- estereótipos inconscientes no local de trabalho;
- estereótipos inconscientes nos RH.



Estereótipos inconscientes

O estereótipo inconsciente refere-se à tendência humana para formar opiniões sobre os outros com base em suposições, crenças ou atitudes aprendidas, das quais normalmente não temos consciência.

Trata-se de um fenómeno normal, uma vez que os nossos cérebros absorvem tanta informação que, naturalmente, procuramos formas eficientes de a gerir.

Estes atalhos mentais refletem os padrões que absorvemos ao longo das nossas vidas e, muitas vezes, espelham os estereótipos enraizados na nossa sociedade e na nossa cultura.

Estereótipos inconscientes

Existem diferentes tipos de estereótipos inconscientes:

- viés de confirmação;
- viés de atribuição;
- viés de disponibilidade;
- viés de afinidade.

- o viés de confirmação leva as pessoas a prestar mais atenção à informação que confirma as suas crenças e a ignorar a informação que as contraria.
- o viés de disponibilidade faz com que a informação lembrada com mais facilidade tenha um maior peso na tomada de decisão.



- o viés de atribuição faz com que as pessoas avaliem o comportamento e as circunstâncias daqueles que pertencem ao seu “grupo” de forma mais positiva (dando-lhes uma segunda oportunidade e o benefício da dúvida) e julguem as pessoas que não pertencem ao seu “grupo” com base em estereótipos, ignorando inadvertidamente as contribuições de pessoas de outras origens ou de grupos sub-representados.



- o viés de afinidade é a tendência para gravitar e desenvolver relações com pessoas que são mais parecidas conosco e que partilham interesses e antecedentes semelhantes. Isto leva as pessoas a investir mais energia e recursos naqueles que pertencem ao seu grupo de afinidade, deixando involuntariamente outras pessoas de fora.



Estereótipos

Os estereótipos são crenças que temos sobre grupos de pessoas.

Estas crenças são normalmente demasiado generalizadas, inexatas e persistentes, mesmo quando se provam erradas.

Podem ajudar-nos a tomar decisões rápidas sobre um grupo de pessoas, mas estão normalmente erradas quando aplicadas a pessoas específicas e podem levar-nos a atitudes preconceituosas.

Estereótipos no trabalho

Em locais de trabalho diversificados, os estereótipos inconscientes podem levar à marginalização de determinados grupos.

Os grupos marginalizados podem ser tratados de forma menos favorável devido aos estereótipos inconscientes.

Os trabalhadores de origens diversas podem sentir-se excluídos e pouco à vontade no ambiente de trabalho.

Estereótipos no trabalho

Os estereótipos inconscientes levam os trabalhadores a diminuir a sua produtividade.

A discriminação e os estereótipos inconscientes provocam *stress* nos trabalhadores.

O baixo envolvimento emocional, as doenças relacionadas com o *stress* e o aumento do absentismo são consequências dos estereótipos.

Estereótipos no trabalho

- esteja consciente dos seus estereótipos;
- mantenha-se aberto para receber e para dar *feedback*;
- não confie nos seus pensamentos imediatos ou intuições; tome decisões ponderadas;
- expanda o seu círculo social.



Estereótipos nos RH

Os estereótipos inconscientes afetam a gestão de talentos e as práticas de RH.

A tomada de decisão na seleção de candidatos pode ser influenciada por fatores não qualitativos.

Os recrutadores podem ignorar candidatos qualificados devido a estereótipos inconscientes.

Estereótipos nos RH

Fatores como o nome, a fotografia e o local de residência podem influenciar indevidamente a tomada de decisões.

O viés de afinidade conduz à formação de grupos de trabalho homogêneos, que se revelaram menos eficazes do que os grupos diversificados.

Os estereótipos definem os comportamentos sem reconhecerem as pessoas.

Lidar com estereótipos

- descubra que tipos de estereótipos inconscientes existem na sua equipa e qual a sua intensidade;
- identifique o estereótipo que tem mais impacte;
- incentive a sua equipa a reconhecer os estereótipos e motive-a a desafiá-los;
- incentive a sua equipa a conhecer-se melhor;



Lidar com estereótipos

- estabeleça regras básicas de comportamento;
- promova a assunção de responsabilidades;
- altere a forma como a equipa trabalha para que todos tenham a mesma quantidade de trabalho e a mesma oportunidade de participar.



02.

ATIVIDADES



Atividade 1: Introdução ao estereótipo inconsciente

Através desta atividade, começaremos a refletir sobre as nossas experiências de estereótipos inconscientes.

Instruções

Passo 1: os formandos reúnem-se em grupos de quatro.

Passo 2: coloque as seguintes perguntas aos formandos:

- alguma vez sentiu que foi tratado de forma injusta devido a alguma característica pessoal, como o género, a origem étnica ou a idade? Partilhe a sua experiência.
- alguma vez presenciou alguém a ser tratado de forma injusta ou diferente devido a uma característica pessoal?
- alguma vez fez um julgamento precipitado sobre alguém com base nas suas características pessoais, e descobriu que a sua perceção estava errada?

Instruções

- considera que é possível ser-se completamente objetivo ao julgar as pessoas ou todos temos estereótipos que influenciam os nossos julgamentos?
- alguma vez se encontrou numa situação em que decidiu com base na sua intuição ou pressentimento e descobriu posteriormente que não era a melhor decisão? O que considera que influenciou a sua decisão?

Instruções

Passo 3: cada formando deve apresentar as respostas às questões colocadas.

Passo 4: o formador deve incentivar os formandos a refletirem conjuntamente, dando a possibilidade de exporem as suas dúvidas sobre os estereótipos inconscientes.



Atividade 2: O viés de afinidade

Nesta atividade, observaremos como os estereótipos inconscientes influenciam o estabelecimento de relações pessoais e profissionais.

Instruções

Passo 1: cada formando deve escrever numa folha os nomes de seis pessoas em quem confia, escolhendo três pessoas do trabalho e três da sua vida pessoal.

Passo 2: o formando assinala as características que tem em comum com essas pessoas, em termos de idade, orientação sexual, religião, estado civil, género, formação, origem étnica, condição de ser mãe/pai e condição de ser portador de deficiência.

Instruções

Passo 3: cada formando deve verificar quantas características tem em comum com as seis pessoas que escolheu.

Passo 4: o formador deve fomentar a reflexão de cada formandos sobre os resultados obtidos, designadamente o nível de diversidade das pessoas da confiança do formando.

Passo 5: após o exercício, conduza um debate sobre o viés de afinidade e o seu impacte na diversidade e na cultura das organizações.



Atividade 3: Desafiar estereótipos

Nesta atividade, irá rever e desafiar as suas crenças estereotipadas.

Instruções

Passo 1: cada formando deve pensar num grupo de pessoas específico do seu ambiente de trabalho ou num grupo social.

Passo 2: numa folha de papel, cada formando deve escrever o maior número possível de crenças que tenha sobre este grupo de pessoas.

Instruções

Passo 3: cada formando deve partilhar uma das crenças da sua lista. Questione os restantes formandos:

- têm a mesma convicção ou pensam o contrário?
- tiveram experiências com pessoas deste grupo que refutam esta crença?

Instruções

Passo 4: conduza um pequeno debate para concluir esta atividade. Pode utilizar algumas das seguintes perguntas:

- como é que os nossos contactos ou interações limitados com pessoas do grupo estereotipado podem ter contribuído para as nossas crenças?
- como é que as nossas crenças estereotipadas podem limitar as oportunidades ou o potencial das pessoas do grupo estereotipado?
- como é que estes estereótipos afetam a diversidade e a inclusão globais da sua organização?



Atividade 4: Vamos mudar o nosso comportamento

Agora que sabemos o que é o estereótipo, é altura de pensar no que podemos fazer em relação ao mesmo.

Instruções

Passo 1: peça aos formandos para formem grupos de três a cinco formandos.

Passo 2: cada grupo, através de um *brainstorming*, deve identificar estratégias para mudar comportamentos estereotipados.

Passo 3: cada grupo deve apresentar o resultado do *brainstorming* aos restantes formandos.

Passo 4: o formador deve promover uma discussão sobre os resultados obtidos e sobre a sua aplicabilidade no local de trabalho.

Exemplos de estratégias

São exemplos de estratégias para alterar comportamentos estereotipados:

- a identificação dos pontos de vista estereotipados;
- a recolha informações individualizadas sobre as pessoas estereotipadas;
- a reflexão sobre exemplos que desafiam o estereótipo;



Exemplos de estratégias

- o exercício de colocar-se no lugar da pessoa estereotipada;
- a realização de atividades que permitam o aumento das suas interações sociais e profissionais com pessoas com diferentes características.



03. REFLEXÃO

O que é que aprendemos?



Qual é o *insight* mais importante que retira deste módulo?



Como é que vai aplicar o que aprendeu no seu local de trabalho?

04. CONCLUSÃO



O que é que sabemos agora?

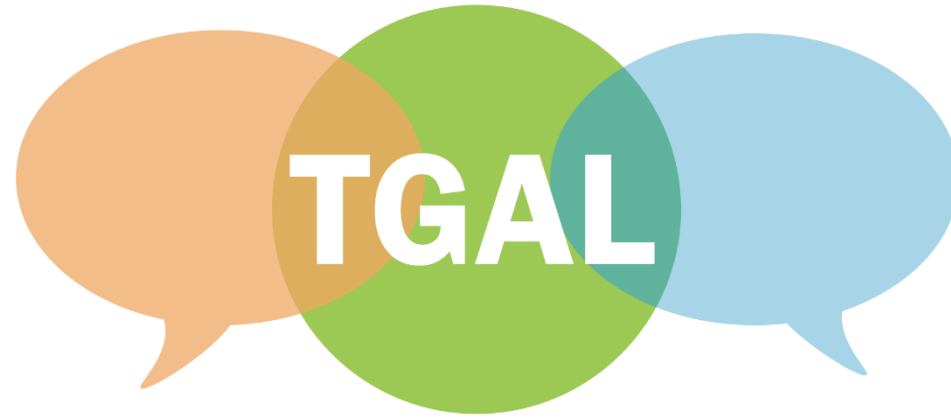
Explorámos os estereótipos inconscientes e os seus efeitos no nosso comportamento e compreendemos melhor como influenciam as nossas ações.

Descobrimos que os estereótipos resultam de crenças inconscientes sobre determinados grupos de pessoas que partilham características pessoais. Durante este processo, adquiriu conhecimentos sobre as suas próprias crenças estereotipadas.

Tem agora ideias e estratégias valiosas sobre como alterar proativamente o seu comportamento para evitar que os estereótipos influenciem o seu processo de tomada de decisão.

OBRIGADO





THINK GLOBAL ACT LOCAL DIVERSITY MANAGEMENT

