

❖ DIVERSIDADE  
EQUIDADE INCLUSÃO

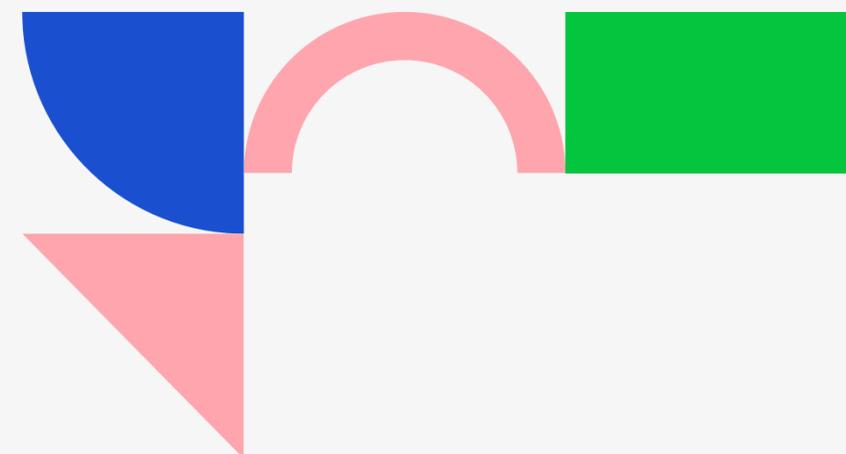
# Treinamentos em Diversidade

Diminuição de Comportamento  
Discriminatório em Ambiente Organizacional



# Objetivo

Discutir sobre o cenário atual e sobre as melhores práticas para a coleta de informações, desenho, construção e avaliação de Treinamentos em Diversidade em organizações.



# Sobre o que Falaremos?

<b>3</b>	TERMOS IMPORTANTES
<b>4</b>	TREINAMENTOS EM DIVERSIDADE (TD)
<b>5</b>	QUAL O CENÁRIO HOJE?
<b>7</b>	CASE - TREINAMENTOS DE VIESES IMPLÍCITOS
<b>10</b>	QUAIS SÃO AS MELHORES PRÁTICAS
<b>11</b>	REFERÊNCIAS



# Termos Importantes

## Comportamento Discriminatório

Refere-se à prática de tratamento diferenciado e injusto com base em características como raça, gênero ou orientação sexual. Essas práticas discriminatórias - como o racismo e o machismo - são legitimadas por meio de mitos que reforçam hierarquias sociais. Esses mitos são baseados em crenças compartilhadas, esterótipos e ideologias que justificam práticas que mantêm certos grupos em posições subordinadas e reprimem qualquer tipo de resistência. Três mecanismos contribuem para esse cenário:

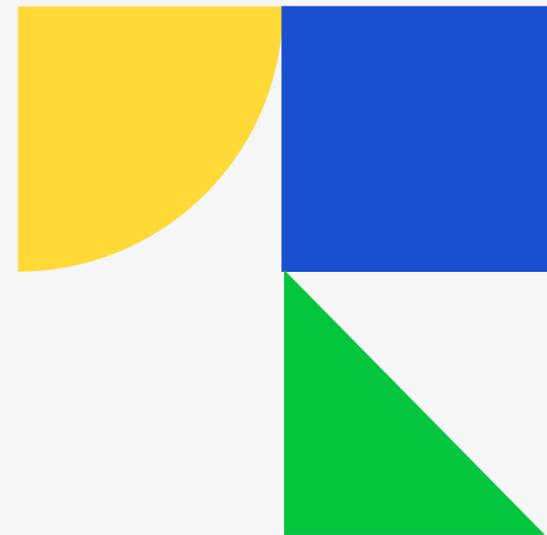
- **Discriminação Individual Agregada;**
- **Discriminação Institucional;**
- **Assimetria Comportamental.**



# Treinamentos em Diversidade (TD)

Programas voltados para promover interações intergrupais positivas, reduzir preconceitos e discriminações, e aprimorar as habilidades dos participantes para interagirem de forma eficaz com indivíduos de grupos considerados diversos. Comumente seus efeitos podem ser observados nos seguintes resultados de aprendizagem:

- **Cognitivo e “tomada de consciência”:** refere-se à medida em que os participantes adquirem conhecimentos (ex: quais são os tipos de racismo, o que significa cada letra da sigla LGBTQIA+ e outros);
- **Comportamental:** Envolve o desenvolvimento de habilidades dos participantes, que podem ser avaliadas por meio de autorrelatos, habilidades implicitamente identificadas ou comportamentos e resultados objetivos;
- **Atitudinal/Afetivo:** Captura mudanças nas atitudes dos participantes em relação à diversidade e autoeficácia, ou seja, suas crenças na capacidade de executar determinadas ações.
- **Reações dos Participantes:** Análise sobre como os participantes respondem aos TD.





# Qual é o cenário atual?

- Faltam estudos sobre TD no Brasil e na América Latina;
- Estudos internacionais dificilmente incluem informações sobre o conteúdo do treinamento ou justificativas acerca das estratégias empregadas no desenho, construção dos materiais instrucionais e instrumentos de avaliação (Devine & Ash, 2022);
- Os resultados dos TD podem ser influenciados pelos valores culturais dos países onde as empresas estão sediadas (Kawasaki & Zou, 2023);
- Os dados disponibilizados evidenciam que as intervenções possuem **curta duração**, com aplicação de **materiais autoinstrucionais** ou **vídeos curtos**;
- A eficácia aumenta quando há integração de TD com outras iniciativas de DEI nas organizações (Bezrukova et al., 2016; Devine & Ash, 2022; Wang et al., 2023);
- Muitas vezes, são desenhadas a partir de **preferências pessoais** dos instrutores, sem um desenho baseado em **teoria instrucional** ou em **evidências empíricas** sobre efetividade e retenção (Wang et al., 2023);

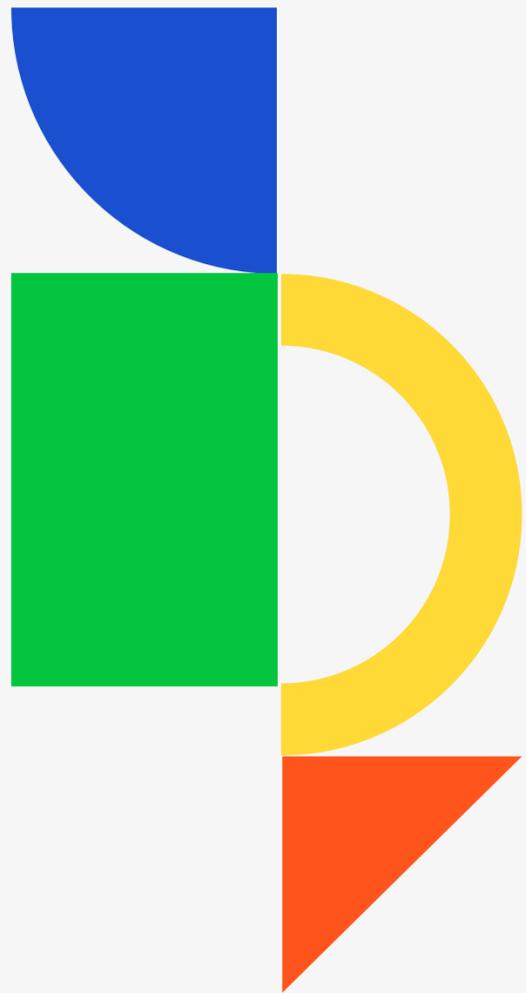




# Case

## O Impacto do Treinamento em Diversidade Orientado para Viés Implícito nas Crenças, Motivações e Ações de Policiais

- **Contexto:** Os departamentos de polícia dos EUA têm tentado abordar as desigualdades raciais na aplicação da lei com treinamento em diversidade. No entanto, há pouca avaliação sobre a eficácia de TD em modificar crenças, motivações e comportamentos dos policiais;
- **Objetivo:** O estudo testou um TD de um dia inteiro focado em viés implícito, com o objetivo de aumentar o conhecimento dos policiais sobre preconceitos, preocupações com viés e o uso de estratégias baseadas em evidências para mitigar preconceitos;
- **Participantes:** 3.764 oficiais de polícia, majoritariamente homens brancos;
- **Resultados:** O TD foi imediatamente eficaz em aumentar o conhecimento sobre vieses, preocupações com vieses e intenções de abordar os vieses. No entanto, os efeitos foram passageiros.
  - Embora o TD estivesse associado a um maior conhecimento por pelo menos um mês, ele não foi eficaz em aumentar duravelmente as preocupações ou o uso de estratégias (comportamentais).
- **Discussão:** Conclui-se que os TD, conforme praticados atualmente, têm pouca probabilidade de mudar o comportamento policial nos EUA. Sugere-se o melhor desenho de TD, seleção do público-alvo, instrumentos de avaliação adequados para o objetivo e a integração com outras políticas de DEI.



# Afinal de contas, quais são as melhores práticas?

- A importância da **Análise de Necessidade de Treinamento (ANT)** para o sucesso de TD;
  - Utilizar a tecnologia instrucional para desenhar TD que de fato funcionam, com objetivos bem definidos, público-alvo e instrumentos de avaliação que conversem com os resultados almejados;
- Evitar treinamentos de prateleira ou somente cognitivos - a não ser que seja o objetivo - para trabalhar comportamento, principalmente o discriminatório;
- Direcionar TD para pessoas socialmente conectadas nas organização;
- Monitorar com indicadores como Contratação, Retenção e Senso de Pertencimento;
- Aliar TD a uma política mais ampla de DEI.



# Referências

<b>1</b>	BEZRUKOVA, K., SPELL, C. S., PERRY, J. L., & JEHN, K. A. (2016). A META-ANALYTICAL INTEGRATION OF OVER 40 YEARS OF RESEARCH ON DIVERSITY TRAINING EVALUATION. PSYCHOLOGICAL BULLETIN, 142(11), 1227-1274. <a href="https://doi.org/10.1037/BUL0000067">HTTPS://DOI.ORG/10.1037/BUL0000067</a>
<b>2</b>	DEVINE, P. G., & ASH, T. L. (2022). DIVERSITY TRAINING GOALS, LIMITATIONS, AND PROMISE: A REVIEW OF THE MULTIDISCIPLINARY LITERATURE. ANNUAL REVIEW OF PSYCHOLOGY, 73(1), 403-429. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-psych-060221-122215">HTTPS://DOI.ORG/10.1146/ANNUREV-PSYCH-060221-122215</a>
<b>3</b>	KALINOSKI, Z. T., STEELE-JOHNSON, D., PEYTON, E. J., LEAS, K. A., STEINKE, J. A., & BOWLING, N. A. (2013). A META-ANALYTIC EVALUATION OF DIVERSITY TRAINING OUTCOMES. JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, 34(8), 1076-1104. <a href="https://doi.org/10.1002/job.1839">HTTPS://DOI.ORG/10.1002/JOB.1839</a>
<b>4</b>	KAWASAKI, S., & ZOU, X. (2023). A META-ANALYTIC EVALUATION OF DIVERSITY TRAINING OUTCOMES ACROSS CULTURES. SOCIAL AND PERSONALITY PSYCHOLOGY COMPASS, 17(5). <a href="https://doi.org/10.1111/spc3.12741">HTTPS://DOI.ORG/10.1111/SPC3.12741</a>
<b>5</b>	WANG, M. L., GOMES, A., ROSA, M., COPELAND, P., & SANTANA, V. J. (2023). A SYSTEMATIC REVIEW OF DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION AND ANTIRACISM TRAINING STUDIES: FINDINGS AND FUTURE DIRECTIONS. TRANSLATIONAL BEHAVIORAL MEDICINE, IBAD061. ADVANCE ONLINE PUBLICATION. <a href="https://doi.org/10.1093/tbm/ibad06">HTTPS://DOI.ORG/10.1093/TBM/IBAD06</a>
<b>6</b>	SIDANIUS, J. AND PRATTO, F. (1999). SOCIAL DOMINANCE: AN INTERGROUP THEORY OF SOCIAL HIERARCHY AND OPPRESSION. CAMBRIDGE: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.
<b>7</b>	LAI, C. K., & LISNEK, J. A. (2023). THE IMPACT OF IMPLICIT-BIAS-ORIENTED DIVERSITY TRAINING ON POLICE OFFICERS' BELIEFS, MOTIVATIONS, AND ACTIONS. PSYCHOLOGICAL SCIENCE, 34(4), 424-434. <a href="https://doi.org/10.1177/09567976221150617">HTTPS://DOI.ORG/10.1177/09567976221150617</a>

