

A diversidade de gênero tem se mostrado como uma potente arma na estruturação do [sucesso das empresas](#).

Nesse viés, este texto irá apresentar as principais formas de garantir um ambiente de trabalho que promova a **diversidade de gênero**, e, por consequência, gera o crescimento da empresa.

Vale ressaltar que a diversidade de gênero não significa a simples exigência da proporção de 50/50 entre homens e mulheres em todos os trabalhos da empresa.

Ela significa, no entanto, que todos os papéis, em todos os níveis da empresa, devem ter uma representação justa de ambos os gêneros.

COMO GARANTIR UMA EQUIPE DIVERSIFICADA



À medida que uma empresa adota o caminho para uma contratação diversa, é

imprescindível a realização de mudanças para garantir a equidade.

A seguir, serão apresentadas os passos para que isso aconteça:

1. FALE SOBRE O VALOR DA DIVERSIDADE

Por vezes, o simples anúncio acerca do foco para uma contratação e promoções diversas, por si, não se configura como a forma mais efetiva de abordar a temática na empresa.

Nesse sentido, o ideal é que o assunto seja abordado com os(as) responsáveis pela contratação, principalmente no trato ao motivo do respeito e promoção da diversidade na força de trabalho.

Além disso, faz-se necessária a comunicação dos [benefícios dessa diversidade no tocante à cultura corporativa como um todo](#).

Nesse ponto, as discussões sobre o assunto e a percepção sobre uma **real mudança** podem levar um tempo.

Por isso, é ideal que a temática seja abordada com frequência, para que seja aplicada de acordo com sua importância para aquele ambiente de trabalho.

2. USE UMA LINGUAGEM NEUTRA DE GÊNERO NAS DESCRIÇÕES E POSTAGENS DE TRABALHO

Nota-se que o uso de adjetivos importam quando se trata de atrair diversidade de gênero à uma vaga de emprego.

Nesse sentido, o ideal é que estas descrições de trabalho e postagens de trabalho tenham a linguagem neutra para atrair candidaturas diversas e, por conseguinte, garantir um **ambiente mais plural** de trabalho.

Além disso, em outro texto no blog do BVA Advogados, o assunto sobre linguagem neutra de gênero no local de trabalho foi abordado em sua totalidade.

Acesse o conteúdo, aqui

3. FAÇA A ANÁLISE DO PROGRAMA DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Para tornar uma empresa o mais atraente possível, é necessário extinguir qualquer

desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam as mesmas posições.

Para que esse quesito seja analisado, os critérios trazidos pela CLT acerca da equiparação salarial devem ser tomados como base.

Ou seja, nos termos do artigo 461, § 1º da CLT, ambos(as) os(as) funcionários(as) analisados(as) devem:

- a)** Ter o(a) mesmo(a) empregador(a)
- b)** Trabalhar na mesma localidade
- c)** Exercer a mesma função
- d)** Trabalhar na mesma época
- e)** Ter igual produtividade e igual perfeição

Além disso, a análise sobre os direitos trabalhistas destes(as) trabalhadores(as) deve ser realizada mediante a assessoria de um(a) advogado(a) especializado(a).

Para a assessoria sobre os direitos trabalhistas assim como a **diversidade de gênero** nas empresas, [entre em contato com a nossa equipe](#).