

SALA DE REUNIÃO

Gameificação sobre equidade
entre homens e mulheres nas
organizações

quickguide

Realização



Apoiadores do FIS 13



Instituto C&A 25 anos



Grupo SOM@S | FIS 13

ALEXANDRE MIYAKE DA SILVA

DANIEL PEDRO DEL GELMO

EMMA DA CUNHA LIMA

ESTELA BLANCO ARAUJO

FELIPE SONCK FERRO

FERNANDA ROZMAN

GABRIELA ARENZANO CHAGAS

GABRIELA NOVAES BREPOHL

JONAS TORRALBA BATISTA

JULIE SARVASI ALVES DA COSTA

LUIZA NATIVIDADE

MIRIA RODRIGUES ALVARENGA DA SILVA

NATÁLIA OLIVEIRA CARDOSO DE SOUZA

PATRICK TRANJAN

PAULO CELSO SGUÁRIO COUTO ROCHA

VINÍCIUS ELIAS DE SOUZA

VITOR DAL PRA

Equipe FIS

FERNANDA CASSAB CARREIRA

MARIO PRESTES MONZONI NETO

RICARDO BARRETTO

VICENTE LOURENÇO DE GÓES

o. RESUMO

Jogadores: 8 a 10

Idade: 8 a 88

Tempo de Duração: aproximadamente uma (1) hora

1. PRIMEIRAS INSTRUÇÕES



Sugestão de fala para o facilitador: *"Nessas primeiras etapas vocês não poderão se comunicar entre si, até que seja dada a próxima instrução."*

2. PRÉ-JOGO: CONSTRUÇÃO DAS PERSONAGENS



Sugestão de fala para o facilitador: *"Cada um de vocês receberá uma personagem, que possui características, ambições e um jeito próprio de ser. Com base nas informações contidas nas cartas recebidas, fica a critério de vocês definir o nome que deverá ser escrito na etiqueta, o sexo e a aparência das personagens, que deverão ser apresentadas ao final do tempo. Vocês terão 2 minutos para isso."*



Sugestão de fala para o facilitador: *"Está na hora de vestir a camisa! A partir de agora você é sua personagem! Cada um de vocês incorporará a personagem que acabou de criar. Apresente-se para a mesa! Cole a etiqueta em si mesmo e nos conte: Quem é você? Conte-nos seu nome, sua história, suas características e incorpore seu gesto. Mas lembre-se: se atenha à ficha que lhe foi entregue. Caso desejem, as tabelas de espaço livre podem ser usadas para anotações!"*



Sugestão de fala para o facilitador: *"Fulano, você poderia começar se apresentando?"*

3. PRIMEIRA ETAPA: ALOCÇÃO DOS PERSONAGENS NO ORGANOGRAMA



Sugestão de fala para o facilitador: *"Bem-vindos! Vocês são colegas de trabalho da RVI (nós vamos lhes explicar o nome da empresa ao final do jogo, ok?). Como lhes foi informado, vocês decidirão a alocação dos cargos. A alocação ocorrerá em ordem hierárquica, do presidente aos gerentes. "*



Sugestão de fala para o facilitador: *"Vocês terão 5 minutos para decidir quem será o presidente. Ao final desse período, faremos uma votação. Todos podem votar, inclusive os que se candidataram ao cargo. Peço que os candidatos ao cargo levantem uma das mãos e levantem um dedo a cada voto que lhes for dado".*

(utilizar apenas caso haja empate na votação)



Sugestão de fala para o facilitador: *"A votação acabou. Houve um empate. Então, eu vou definir quem é o presidente, utilizando critérios sigilosos de nossa firma!"*



Sugestão de fala para o facilitador: *"Vocês terão 5 minutos para decidir quem serão os diretores. Depois, faremos votações para cada um dos cargos de diretoria. Todos podem votar, inclusive os que se candidataram ao cargo. Peço que os candidatos ao cargo levantem uma das mãos e levantem um dedo a cada voto que lhes for dado. Caso o candidato ao cargo não tenha nenhum outro concorrente, ele automaticamente assegura a vaga. Em caso de empate, o Presidente possui o "voto de Minerva".*



Sugestão de fala para o facilitador: *"Vocês terão 5 minutos para decidir quem serão os gerentes. Quando necessário, faremos uma votação para o cargo que tenha mais de um candidato. Peço que os candidatos ao cargo levantem uma das mãos e levantem um dedo a cada voto que lhes for dado. Em caso de empate, o diretor de RH possui o "voto de Minerva". Como vocês sabem, ao final um de vocês ficará desempregado."*

4. SEGUNDA ETAPA: DISTRIBUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO FIXA



Sugestão de fala para o facilitador: "Passou-se um ano. A pessoa que estava demitida desenvolveu e patenteou uma metodologia de distribuição de remuneração fixa que, na opinião do conselho da empresa, solucionaria o problema de remuneração da RVI. Por conta disso, ele foi contratado para implementar sua metodologia, assumindo o cargo de gerente de RH."

Colocar desempregado como gerente de RH



Sugestão de fala para o facilitador: "A metodologia é embasada na premissa de que quando conferido maior autonomia aos funcionários para decidirem seus salários, a distribuição acontece de forma mais justa e satisfatória a todos. Ficou definido então uma determinada quantia para cada nível hierárquico, a qual deverá ser utilizada integralmente:

- Presidência - 8 moedas
- Diretoria - 22 moedas. Os próprios diretores são responsáveis pela distribuição para cada um.
- Gerência – 18 moedas. Os próprios gerentes serão responsáveis pela distribuição para cada um."



Sugestão de fala para o facilitador: "Presidente, sua remuneração de 8 moedas. Parabéns"



Sugestão de fala para o facilitador: "Vocês têm 5 minutos para propor a remuneração fixa dos diretores. Ao final desse período, o Presidente decidirá qual a solução mais adequada."



Sugestão de fala para o facilitador: "Vamos estabelecer a remuneração fixa dos gerentes. Apenas os gerentes decidem. Temos um total de 18 para a gerência. Vocês têm 5 minutos para propor a remuneração fixa para o Diretor de RH. Ao final, o Diretor de RH vai distribuir a quantia em conflito, expondo os porquês que o levaram a tomar tal decisão."

5. DEBRIEFING



Sugestão de fala para facilitador: "Bom, chegamos ao final do jogo... Após muita discussão, construção de personagens e negociações calorosas vocês chegaram num acordo que será o quadro de funcionários da RVI – a Revelando Vieses Inconscientes! Observem o cenário final do organograma criado por vocês. Como estão distribuídos os perfis, os cargos, os salários... Estão satisfeitos? Os objetivos foram alcançados?"



Sugestão de fala para facilitador: "Voltando lá no começo do jogo, quando foram entregues as cartas de perfis: Que características definiram o sexo do seu personagem? Por quê?"

Facilitador lê o texto sobre viés e características: "As associações automáticas que fazemos entre características e gênero são construídas a partir de estereótipos sociais, que habitam nossos imaginários e que formam nosso julgamento de mundo. Ainda que não tenhamos consciência de muitos deles, eles se manifestam em nossas ações cotidianas. Por exemplo, quando pensamos em cientistas, a primeira imagem mental visualizada pela maioria das pessoas é a figura de u//m homem, mesmo que conscientemente acredita-se que os dois gêneros possam ser cientistas. Essas associações mentais são chamadas de vieses inconscientes e são importantes porque garantem agilidade para tomadas de decisões em diferentes âmbitos e facilitam a compreensão do mundo, inclusive em empresas. Vieses inconscientes podem, entretanto, contribuir para ações discriminatórias na medida em que aplicam visões estigmatizadas construídas sobre indivíduos, desconsiderando suas particularidades. "



Sugestão de fala para facilitador: "A partir disso, que vieses inconscientes puderam ser percebidos durante as falas?"

Observador expõe as anotações que fez e retoma argumentos e falas dos jogadores - SEM EXPOR NINGUÉM



Sugestão de fala para facilitador: "Depois da criação das personagens, vocês alocaram elas no organograma, em relação a esse momento..."




Sugestão de fala para facilitador: "Quais características foram mais importantes para a alocação nos cargos mais altos? Como ficou a distribuição de gênero e raça no organograma?"

5. DEBRIEFING

Observar e problematizar a distribuição de raça e de gênero nas duas etapas: na constituição das personagens e na alocação delas no organograma. Lembrando que a distribuição das peças que constituíam as personagens era de 50% tanto para raça quanto para gênero.

Questão extra: Caso o facilitador observe que uma área é composta apenas por um gênero, deve-se levantar o seguinte questionamento: *"Vocês perceberam que a área (nome da área) só está composta por (mulheres/homens)? Por que vocês acreditam que isso aconteceu?"*

 **Sugestão de fala para facilitador:** *"Gostaríamos agora de fazer algumas perguntas sobre a negociação para alocação dos cargos entre os jogadores"*


 **Sugestão de fala para facilitador:** *"Por detrás dos personagens, quais pessoas mais influenciaram na discussão? Qual o sexo delas?"*

 **Sugestão de fala para facilitador:** *"Houve uma postura diferente entre homens e mulheres?"*


 **Sugestão de fala para facilitador:** *"Como ficou o organograma ao olharmos as pessoas por detrás dos personagens?"*

Questão extra: Caso o presidente seja do SEXO MASCULINO, o facilitador pode fazer o seguinte questionamento: *"Caso a empresa tivesse licença paternidade obrigatória, haveria alguma mudança no desenrolar do jogo?"*


Facilitador lê o texto sobre viés e maternidade: *"Estudos mostram que características como sensibilidade, emoção, intuição e perseverança são mais comumente associadas a mulheres, sendo inclusive utilizadas no passado como justificativa para o posicionamento da mulher no espaço privado, e não no público ou no trabalho. Por sua vez, a lógica da organização do trabalho e, conseqüentemente das empresas, foi construída por homens e para homens. Além das características usualmente requeridas pelas empresas já estarem associadas à atributos associados ao gênero masculino tradicional, tais como agressividade e assertividade. A questão da maternidade se configura como mais um entrave que demanda adequação nos processos gerenciais, afetando principalmente as funcionárias mulheres, mesmo que seja uma questão igualmente presente na vida de ambos os sexos."*


 **Sugestão de fala para o facilitador:** *"Na distribuição da remuneração fixa...quais as características das personagens que foram levadas em consideração?"*


6. FINALIZAÇÃO

 **Sugestão de fala para o facilitador:** *"Bom, essa é realidade construída por vocês na RVI. Contudo no mundo real as coisas são um pouco diferentes. Um organograma na atual situação brasileira é estruturado da seguinte forma."*

Colocar cabeças em cima de personagens e apontar dados, para mostrar distribuição real da situação brasileira:

 **Sugestão de fala para o facilitador:** *" 89% dos CEOs de empresas são homens"*
Presidente: 1 homem branco;

 **Sugestão de fala para o facilitador:** *" Mulheres ocupam somente 13,3% do quadro executivo e 31,3% dos altos níveis de gerência "*
Diretoria: 3 homens brancos e 1 mulher branca
Gerência: 3 homens brancos, 1 homem negro e 1 mulher branca

 **Sugestão de fala para o facilitador:** *"Em relação a remuneração, mulheres ganham, em média, salários equivalentes a 74,5% do que recebem os homens em um mesmo nível hierárquico."*

Realocar salário dos personagens de acordo com realidade brasileira.
Homens recebem mais que mulheres em qualquer cargo hierárquico.
Diretoria:

homens: 6 quantias de remuneração fixa;
mulheres: 4 quantias de remuneração fixa.

Gerência:

homens brancos: 4 quantias de remuneração fixa;
homem negro: 3 quantias de remuneração fixa;
mulher: 3 quantias de remuneração fixa.

6. FINALIZAÇÃO



Sugestão de fala para o facilitador: *"Segundo estudo feito pela ONU, a equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho levará 81 anos para se concretizar. Que tal acelerarmos esse processo? Convidamos vocês a refletirem em torno de frases que completem esses três aspectos:"*

Haverá uma cartolina disponível na mesa que será dividida em três partes, em cada uma delas deverá ser registrado:



QUE PENA	QUE BOM	QUE TAL
problemas que existem e lamentamos.	percepção que emergiu durante a gameficação	atitude a ser tomada a partir de agora