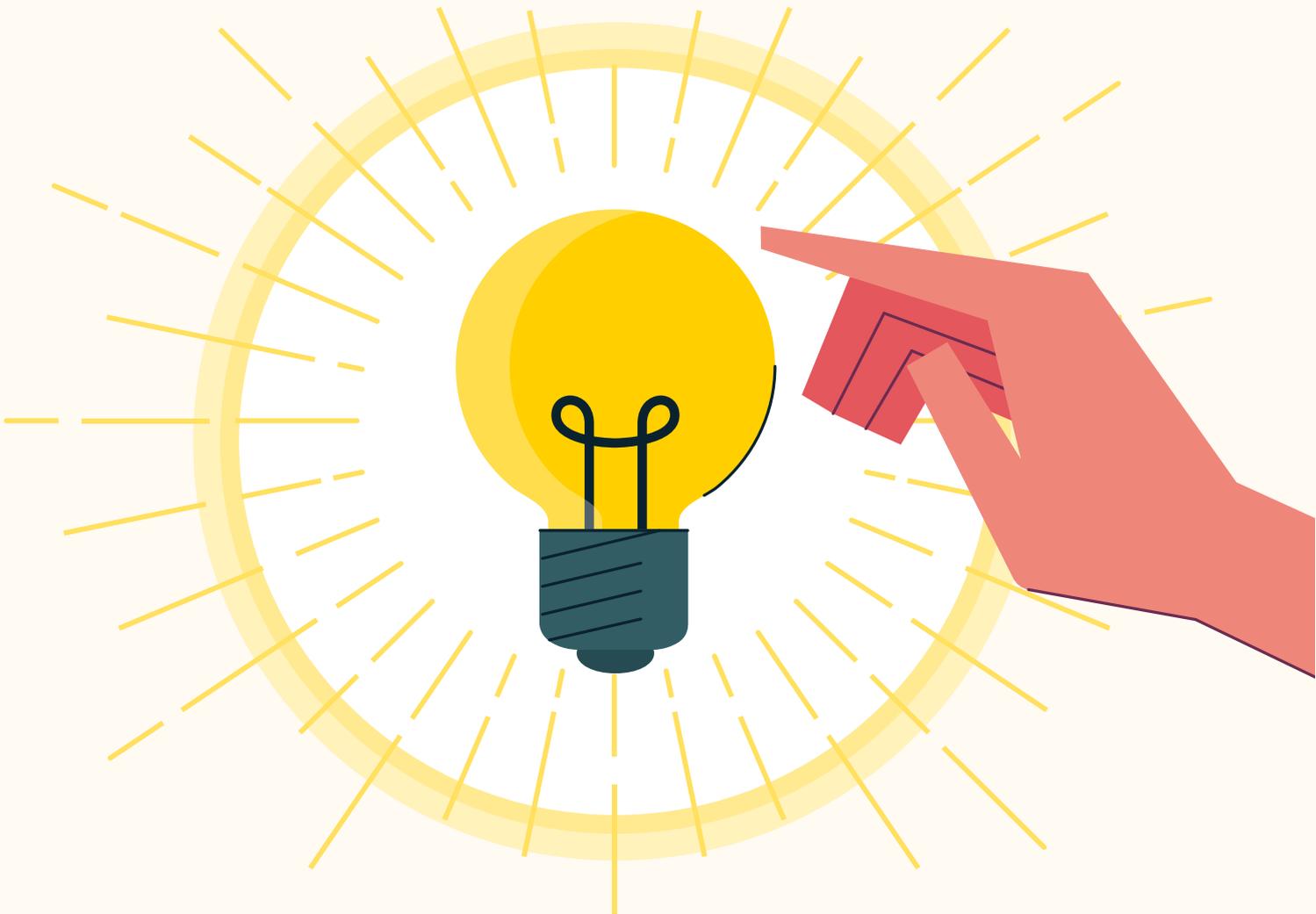




Curso Blended Learning: Diversidade e Inclusão

PERGUNTAS QUIZZES



This project is funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



Quiz inicial

QUIZ DE ENTRADA

- 1 Para começar a sua jornada de diversidade, nomeie todas as cores do arco-íris**
 - a) Vermelho, laranja, amarela, verde, azul, índigo (ou azul claro) e violeta (ou roxa)
 - b) Vermelho, branca, amarela, verde, azul índigo (ou azul claro) , preta e violeta (ou roxa)
- 2 Qual destes é o lema da UE?**
 - a) Unidos/as na diversidade
 - b) Europa para tod@s
 - c) Prosperidade e unidade
- 3 Qual é a esperança média de vida a nível global hoje?**
 - 50
 - 60
 - 70
- 4 Em quanto foi inferior aos dos homens o rendimento bruto por hora do trabalho das mulheres, em média, na UE?**
 - 14,8%
 - 7%
 - 22,7%
- 5 Quão comuns são as deficiências entre a população trabalhadora na UE? Uma pessoa em cada:**
 - Cinco
 - Sete
 - Dez
- 6 E pouco antes de entrar neste curso sobre enviesamento inconsciente e diversidade, consegue dizer-nos quantas nacionalidades diferentes estão representadas na sua organização?**

MÓDULO 1 - DIVERSIDADE HUMANA

DIVERSIDADE E INCLUSÃO SIGNIFICA

- 1** **Selecione a afirmação correta.**
- Apenas cumprir a lei.
 - Um projeto com um início e um fim.
 - Refletir a evolução da sociedade e, como tal, uma prioridade a ser integrada na estratégia global da organização.
 - Um pretexto para baixo desempenho ou qualificações mais baixas.
 - Uma renúncia aos valores e crenças individuais.
- 2** **Quais são as 3 maiores vantagens e benefícios de ter um ambiente de trabalho diverso e inclusivo?**
- Compromisso colaborador@s
 - Melhor comunicação
 - Inovação
 - Melhorias ao nível de imagem e marca
 - Empatia

MÓDULO 2 – ENVIESAMENTO INCONSCIENTE

- 1** **Os especialistas do cérebro estimam que a mente humana recebe 11 milhões de bits de informação por segundo através dos nossos sentidos. Desses 11 milhões de bits, quantos bits podemos processar conscientemente?**
- a) 40
 - b) 400
 - c) 4000
 - d) 4 milhões
- 2** **Em que parte do nosso cérebro é processado o hábito? Por favor, selecione a opção correcta.**
- Cérebro consciente lento
 - Cérebro inconsciente rápido
- 3** **Em que parte do nosso cérebro são processados os factos? Por favor, selecione a opção correcta.**
- Cérebro consciente lento
 - Cérebro inconsciente rápido
- 4** **Em que parte do nosso cérebro é processado o instinto? Por favor, selecione a opção correcta.**
- Cérebro consciente lento
 - Cérebro inconsciente rápido

- 5 Em que parte do nosso cérebro é processada a intuição?
Por favor, selecione a opção correcta.**
- Cérebro consciente lento
 - Cérebro inconsciente rápido
- 6 Em que parte do nosso cérebro são processados os dados?
Por favor, selecione a opção correcta.**
- Cérebro consciente lento
 - Cérebro inconsciente rápido
- 7 Em que parte do nosso cérebro é processada a lógica?
Por favor, selecione a opção correcta.**
- Cérebro consciente lento
 - Cérebro inconsciente rápido
- 8 Algumas pessoas são mais sábias, compreensivas ou conhecedoras do que outras e não têm enviesamentos inconscientes.**
- Verdadeiro
 - Falso

MÓDULO 3 – RECONHECER E ULTRAPASSAR OS NOSSOS ENVIESAMENTOS

- 1 Uma vez que tod@s temos preconceitos, tentar mudá-los é inútil**
- Verdadeiro
 - Falso
- 2 É importante abordar o Enviesamento Inconsciente dentro da organização.**
- Verdadeiro
 - Falso
- 3 Enviesamento Inconsciente pode prejudicar mesmo que seja involuntariamente.**
- Verdadeiro
 - Falso
- 4 Ligue a definição ao conceito certo.**
- In-grupo – Pessoas que parecem não ter algo em comum connosco ou que têm ideias diferentes.
 - Out-grupo – Pessoas que parecem ter coisas em comum connosco ou que têm ideias semelhantes.

5 Imagine que está a escolher uma pessoa para o seu próximo projeto. Para cada situação, por favor escolha o respetivo tipo de enviesamento presente.

SITUAÇÃO/ PENSAMENTOS	TIPO DE ENVIESAMENTO
“Ele é igual a mim quando eu comecei!”	
“Ela deve ser adequada para a nossa organização porque frequentou uma universidade muito prestigiada.”	
“Esta pessoa não se encaixa na organização. Conheci candidatos assim antes e foram sempre uma desilusão. “	
“Ela está desempregada há dois anos, deve ser uma pessoa muito preguiçosa que não gosta de trabalhar.”	
“Ela não está a atender o telefone! Provavelmente deve estar a tomar conta das crianças. É óbvio que ela não está tão disponível como disse que estaria!”	
"Perdi o meu primeiro jogo esta semana e sinto-me um falhado."	

Efeito Halo: Fenômeno que ocorre quando nosso cérebro presume que se alguém fez algo bem, ele ou ela deve ser bom em tudo.

Enviesamento de Confirmação: A tendência de pesquisar, interpretar, favorecer e relembrar informações de uma forma que confirme ou fortaleça as crenças ou hipóteses pessoais anteriores.

Enviesamento de Segurança: O enviesamento de segurança refere-se à tendência humana de evitar perdas. Muitos estudos mostraram que preferimos não perder dinheiro ainda mais do que preferimos ganhar dinheiro. Por outras palavras, o mau é mais forte do que o bom.

Enviesamento de Afinidade: Estudos mostram que respondemos positivamente às pessoas que nos parecem, falam e agem de maneira semelhante. Quando confrontado com imagens de pessoas diferentes de nós, em segundos nosso cérebro inconsciente torna-se ativo e alerta para o perigo potencial.

Enviesamento de Experiência: Quando temos muita experiência em uma determinada tarefa ou assunto, tendemos a pensar que nossas percepções são objetivamente verdadeiras.

Efeito Horn: Temos a tendência de julgar alguém menos eficiente se fizer algo errado. Por exemplo, um julgamento muito comum é associar ser uma pessoa sem abrigo à preguiça

MÓDULO 4 – CADEIA DA DISCRIMINAÇÃO

1 Escolha a sequência correcta para preencher os espaço em branco.

1. _____ = conjunto de crenças 2. _____ que criam uma imagem 3. _____ sobre as características de um grupo ou d@s seus membros

4. _____ implica uma avaliação- É uma

5. _____ baseada num julgamento pré-concebido de pessoas e grupos.

6. _____ é o comportamento dirigido a pessoas que são alvo dos nossos preconceitos.

1.Discriminação; 2.infundadas; 3.complexa; 4.preconceito; 5.ação;
6.discriminação

1.Estereótipos; 2.infundadas; 3.simplificada; 4.preconceito; 5.atitude;
6.discriminação

2 Ligue as palavras aos respectivos conceitos.

Estereótipo

Comportamento

Discriminacao

Sentimentos

Preconceito

Pensamentos

MÓDULO 5 – MICRO MENSAGENS

1 Uma micro mensagem ou micro desigualdade é:

- a) Um comportamento não intencional
- b) Uma crença
- c) Um pensamento racional e profundo

2 Quem é responsável pelo combate às micro mensagens?

- a) As organizações
- b) Líderes
- c) Tod@s nós

3 Uma vez que as micro mensagens são comportamentos pequenos e quase insignificantes, os impactos não são relevantes.

- Verdadeiro
- Falso

Obrigado pelo seu tempo.

Repostas

Quiz Inicial

P1

R Bom começo! As cores do arco-íris são vermelho, laranja, amarela, verde, azul, índigo (ou azul claro) e violeta (ou roxa). Além de ser um fenômeno natural maravilhoso, as cores do arco-íris muitas vezes simbolizam o orgulho e a diversidade das pessoas. As primeiras versões da bandeira do arco-íris foram exibidas no dia 25 de junho de 1978, para o desfile do Dia da Liberdade Gay de São Francisco.

P2

R “Unidos na diversidade”, o lema da União Europeia, começou a ser usado pela primeira vez em 2000. Ilustra a forma como a Europa se uniu, sob a forma da UE, para trabalhar pela paz e pela prosperidade, ao mesmo tempo que é enriquecida pelas muitas culturas, tradições e línguas diferentes do continente.

P3

R A esperança média de vida global é de cerca de 70 anos (embora seja um pouco maior para as mulheres e um pouco mais baixa para os homens). Este número é muito melhor do que a maioria das pessoas pensa. Isto significa também que, em muitos contextos, as pessoas trabalham mais tempo e passam mais tempo no trabalho do que os seus pares em anos anteriores.

Referência: Factfulness: Ten Reasons We're Wrong About the World - and Why Things Are Better Than You Think by Hans Rosling

P4

R No que nos diz a economia, o rendimento bruto das mulheres por hora foi, em média, 14,8 % inferior ao dos homens na União Europeia. Entre os Estados-Membros, o fosso salarial entre homens e mulheres variou 19,7 pontos percentuais, sendo o maior, com 22,7 % na Estónia.

Referência: Eurostat Estatísticas sobre diferenças salariais de género https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

P5

R Uma em cada sete pessoas entre a população empregada reporta dificuldades de atividade básica. Muitas empresas e organizações percebem que as pessoas com deficiência são produtivas e fiáveis que trazem benefícios para o local de trabalho. Para isso, uma entidade empregadora deve fornecer uma acomodação razoável - ajustes ou modificações que permitam à pessoa fazer o trabalho.

Referência: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics

P6

R Neste caso todas as respostas são consideradas corretas. O que pretendemos é apenas fazer pensar sobre a diversidade existente na sua organização e ajudar a perceber se tem consciência da mesma ou não. A maioria das organizações tem pessoas com diferentes origens étnicas. Ao mesmo tempo, é importante lembrar que tratar as pessoas como indivíduos é a chave para uma cultura inclusiva. Ter uma visão interseccional significa reconhecer que as pessoas podem ter múltiplas identidades que se sobrepõem, por exemplo, uma mulher LGBT de origem africana ou um homem cigano com uma deficiência. Desejamos-lhe uma viagem enriquecedora com o nosso curso!

MÓDULO 1**P1**

R Correto: Refletir a evolução da sociedade e, como tal, uma prioridade a ser integrada na estratégia global da organização.

P2

R Correto: Compromisso colaborador@s, Inovação, Empatia

MÓDULO 2**P1**

R A resposta certa é 40 bits. Isto significa que 99.9999% do nosso processamento cerebral é inconsciente.

P2

R Correto: Cérebro inconsciente rápido

P3

R Correto: Cérebro consciente lento

P4

R Correto: Cérebro inconsciente rápido

P5

R Correto: Cérebro consciente lento

P6

R Correto: Cérebro consciente lento

P7

R Correto: Cérebro inconsciente rápido

P8

R Falso – Toda a gente tem enviesamentos inconscientes. O que difere é o que cada um de nós considera ser “normal” ou “diferente” porque depende da nossa experiência de vida pessoal.

MÓDULO 3

P1

R Falso – Podemos neutralizar o impacto do enviesamento inconsciente, aumentando a nossa compreensão e consciência sobre as nossas preferências automáticas, e procurar mais informação de forma a racionalizar o nosso processo de tomada de decisão. É um trabalho de autoconhecimento que temos de encetar sozinhos.

P2

R Verdadeiro - O enviesamento inconsciente interfere com a nossa relação com nós próprios e com os outros através dos nossos comportamentos. Uma cultura inclusiva só pode ser alcançada ao trabalharmos nos processos organizacionais e comportamentos individuais..

P3

R Verdadeiro – Ao favorecermos inconscientemente pessoas que se parecem connosco, que estão mais próximas de nós ou que não parecem um risco, podemos, não intencionalmente, discriminar os outros.

P4

R in-grupo - Pessoas que parecem ter coisas em comum connosco ou que têm ideias semelhantes.

out-grupo - Pessoas que parecem não ter algo em comum connosco ou que têm ideias diferentes.

P5

R

SITUAÇÃO/ PENSAMENTOS	TIPO DE ENVIESAMENTO
“Ele é igual a mim quando eu comecei!”	Enviesamento de Afinidade
“Ela deve ser adequada para a nossa organização porque frequentou uma universidade muito prestigiada.”	Efeito Halo
“Esta pessoa não se encaixa na organização. Conheci candidatos assim antes e foram sempre uma desilusão. “	Enviesamento de Experiência
“Ela está desempregada há dois anos, deve ser uma pessoa muito preguiçosa que não gosta de trabalhar.”	Efeito Horn
“Ela não está a atender o telefone! Provavelmente deve estar a tomar conta das crianças. É óbvio que ela não está tão disponível como disse que estaria!”	Enviesamento de Confirmação
"Perdi o meu primeiro jogo esta semana e sinto-me um falhado."	Enviesamento de Segurança

MÓDULO 4

P1

R Correto: 1.Discriminação; 2.infundadas; 3.complexa; 4.preconceito; 5.ação; 6.discriminação

P2**R**

Estereótipo = Pensamentos

Preconceito = Sentimentos

Discriminação = Comportamento

MÓDULO 5**P1**

R Um comportamento não intencional

P2

R Tod@s nós - uma vez que é uma questão comportamental, é uma responsabilidade individual combater as micro desigualdades. Todos nós devemos ser responsabilizados por uma intervenção positiva!

P3

R Falso. Embora estes sejam micro comportamentos, alguns estudos indicam que são o problema maior a enfrentar dentro das organizações, devido ao seu impacto real no desempenho. Como diz Mary Rowe, a criadora da expressão das micro desigualdades, “como gotas de água, se estiverem isoladas não causam dano, mas gotas sem fim a cair no mesmo local podem ter efeitos profundos”.