

# A POTÊNCIA DE UM PROGRAMA 100% INCLUSIVO

Como desenvolver e comunicar um processo seletivo de trainees focado exclusivamente em oportunidades para pretos e pardos.



Seek Together™

**Priscila Nicolau,**  
especialista de logística de  
transporte e líder do GAAN



# Sumário

- 1. CONTEXTO QUE ORIGINOU A ESTRATÉGIA ▶
- 2. ESTRATÉGIA ESCOLHIDA ▶
- 3. COMUNICAÇÃO DA DIVERSIDADE ▶
- 4. PERÍODO DO PROJETO ▶
- 5. INVESTIMENTO NO PROJETO ▶
- 6. EVIDÊNCIAS DE RESULTADOS ▶

# 1 Contexto da estratégia

Há mais de 30 anos, a Dow é referência em ID&E (Inclusão, Diversidade e Equidade) em suas instalações e nas comunidades nas quais está inserida. Um exemplo é o fomento às ERGs (Employee Resource Groups), aos Grupos de Afinidade formados por funcionários voluntários que facilitam questões de equidade racial e de gênero, inclusão de pessoas com deficiência, temas LGBTQIA+, entre outros.

Hoje, cerca de 63% dos funcionários e 99,5% dos líderes fazem parte das ERGs. A Dow também criou o cargo de Chief Inclusion Officer (CIO) em sua matriz, no qual está Karen Carter, mulher e negra. Além disso, conta com executivos para a área em todos os países onde atua, incluindo o Brasil.

Os grupos desenvolvem campanhas, ações e projetos que estimulam impactos positivos em toda cadeia de valor em que a Dow está presente, inspirando clientes, parceiros e organizações a atuarem por uma sociedade mais inclusiva.



**GAAN**  
GLOBAL AFRICAN AFFINITY NETWORK

## O que é o GAAN?

O **Global African Affinity Network** ou **GAAN**, como é conhecido, é um grupo de afinidade da Dow que trabalha para um ambiente mais equitativo dentro da empresa e nas comunidades ao redor dela. Seu principal objetivo é auxiliar na atração de talentos, bem como promover a capacitação e desenvolvimento dos funcionários negros, aumentando seu potencial de carreira.

## A hora de agir! Um passo além no combate ao racismo estrutural

Em resposta aos atos de racismo recentes, como a morte do norte-americano George Floyd, foi criado o Dow ACTs, compromisso global da companhia para endereçar questões de racismo estrutural e sistêmico e de inequidade racial, impactando positivamente as comunidades nas localidades onde atua, abordando desafios econômicos e educacionais, que podem ser barreiras para o sucesso da população negra.

Como parte do Dow ACTs e do trabalho do GAAN no Brasil, a área de RH da empresa criou um projeto inovador para atração de talentos negros aos programas de estágio e trainee. Mesmo que a inclusão não fosse novidade em seus processos seletivos, os candidatos selecionados para as etapas finais não refletiam, na prática, a visão da Dow sobre o assunto.

### Dados do IBGE sobre a população negra no Brasil:

**54% da população** brasileira é negra.

A chance de um negro **ser analfabeto é 5 vezes maior** que um branco.

Os negros representam **68% dos analfabetos** do país.

Somente **1 pessoa a cada 4 com ensino superior** é negra.

A cada **12 minutos, 1 pessoa negra é assassinada** no Brasil.

**75% da população carcerária** no Brasil é de pessoas negras.

## A jornada por um recrutamento mais inclusivo

Para assegurar a entrada de novos talentos diversos, a companhia revisitou seus programas de estágio (Jump to the Future) e trainee (Novos Caminhos) e, em 2020, lançou um novo formato de seleção com foco em inclusão racial para o programa de estágio, composta pelos seguintes passos:

**Crítérios Flexíveis:** Em 2019, a Dow começou a flexibilizar critérios de seleção para os programas de estágio e trainee, mas ainda sem o resultado esperado. No entanto, conversas com outras empresas e com o Ministério Público do Trabalho sobre processos inclusivos amadureceram.

**Programa de Estágio mais inclusivo:** Em 2020, a empresa flexibilizou processos que contribuiriam para a inclusão de candidatos que não teriam oportunidades ou pré-requisitos para determinadas vagas nos moldes de seleção do passado.

▼ **Sem exigência de inglês:** Esse foi um dos critérios abolidos, facilitando acesso a universitários que não tiveram possibilidade de cursar o idioma, principalmente entre as populações egressas do ensino público. A Dow se comprometeu a custear o curso do idioma aos candidatos aprovados.

▼ **Horários flexíveis para entrevistas:** Outro ponto importante foi considerar a disponibilidade dos candidatos. As lideranças das áreas ainda receberam treinamento sobre como fazer os filtros de seleção de acordo com os novos critérios.

▼ **Espectro mais amplo para os cursos:** A Dow passou a considerar outros cursos para as vagas disponíveis, dentro de áreas do conhecimento correlatas e, sempre que possível, não foram exigidas experiências profissionais anteriores.

▼ **Programa Trampolim:** Para fazer do programa de estágio mais do que um processo seletivo, mas um projeto profissional, com mentoria direcionada aos candidatos inscritos, que se autodeclararam pretos ou pardos. A ideia foi conectar os candidatos com profissionais pretos e pardos em cargos de liderança para estimulá-los durante as etapas.

▼ **Afro Presença:** A Dow patrocinou essa feira virtual. Organizada pelo movimento de mesmo nome com o apoio do Ministério Público do Trabalho, seu objetivo foi promover mais oportunidades de emprego para jovens negras e negros cursando a universidade. A empresa contou com um estande e participou de painéis, falando sobre processos seletivos inclusivos.

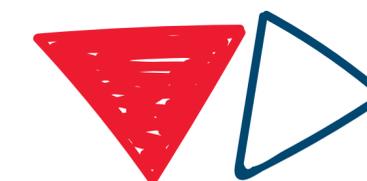
**Resultados já no estágio:** Os novos critérios adotados fizeram com que o processo para estágio ("Jump to the Future") já recebesse um número três vezes maior de candidatos que se declararam pretos e pardos, em comparação com o ano anterior.

**Surge o Potências Negras:** O bom desempenho do Jump to the Future e o aval do Ministério Público do Trabalho ajudaram a compor o cenário ideal para que a Dow criasse o programa Potências Negras em 2021.

## O primeiro programa de trainee da Dow exclusivo para negros e negras

A Dow criou o "Potências Negras", programa de seleção para *trainees* totalmente voltado para talentos pretos e pardos, com o objetivo de aplicar seus aprendizados em processos inclusivos. A ideia é que ele seja uma preparação para que profissionais recém-formados possam construir carreira dentro da empresa, assumindo cargos de liderança no futuro.

Entre diversas razões presentes em nosso panorama socioeconômico, a existência do programa encontra respaldo em dados de um estudo publicado em agosto de 2020 pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). Segundo o instituto, 36% dos jovens brancos na faixa etária próxima aos 21 anos estão estudando ou terminaram sua graduação. Entre negros, o percentual cai pela metade: 18%.



### Conheça mais sobre as ambições da Dow:



**Inovadora** – junto de seus clientes, criando materiais e soluções que transformam o mundo.



**Centrada no cliente** – realizando negócios por meio de todas as interações digitais e pessoais, de maneira fácil, agradável e eficaz.



**Inclusiva** – defendendo uma força de trabalho plural e diversa, para que isso reflita o mundo como um todo – é a coisa certa e mais inteligente a ser feita.



**Sustentável** – buscando impacto positivo para a sociedade e o planeta em tudo o que a companhia faz, bem como criando produtos e soluções que agreguem valor econômico pela sustentabilidade.

## 2 Estratégia Escolhida

Estruturado para o pilar “Talentos” do Dow ACTs, o “Potências Negras”, primeiro programa de trainee 100% focado em candidatos negros, recebeu esse nome por reunir conceitos da marca Dow, como confiança, transparência, empoderamento e responsabilidade.

O projeto foi desenvolvido ao longo do segundo semestre de 2020 pelos times de Comunicação, Recursos Humanos, Jurídico e pelo GAAN, o grupo de afinidade para inclusão racial da Dow.

Entre os critérios adotados pelo programa, estão a não exigência de inglês, a ausência de um limite de idade para os candidatos e o período amplo para a graduação, entre julho de 2017 e julho de 2020. Sobre experiência profissional, ficou estipulado que as pessoas tivessem pelo menos um ano e iniciativas de empreendedorismo também foram consideradas, um fator inédito como avaliação seletiva.

### ADVOCACY COMUNIDADE TALENTO

O que é o Dow ACTs?

**ACT, que significa ‘Agir’ em inglês, é a resposta da Dow aos acontecimentos ocorridos nos Estados Unidos, um compromisso global da empresa contra o racismo estrutural da sociedade. Ciente das diferenças sociais e culturais dos países onde a Dow atua, o ACT lidará com desafios específicos de cada um.**

O Dow ACTs reunirá investimentos, feitos pelos próximos 5 anos, fortalecendo iniciativas e práticas de inclusão racial na companhia e na sociedade a partir dos pilares: **Advocacy, Comunidade e Talentos.**

Esse compromisso se reflete em iniciativas, como a obtenção do **Selo de Diversidade Racial em Salvador, a Liderança da Dow na Aliança Toda Cor**, o programa de bolsa de estudos para alunos do **ProFis** e a seleção de projetos de inclusão racial no **Editais de Responsabilidade Social.**

### Inclusão além do processo seletivo

Acreditando que a inclusão vai além do processo seletivo, a Dow instituiu que candidatos poderiam circular dentro da sua área de atuação na empresa para acelerar seu crescimento, e contariam com mentoria junto aos membros do GAAN. A ideia é uma forma de assegurar que os selecionados possam desenvolver seu potencial para ocupar posições de liderança no futuro.

O Potências Negras também foi criado para inspirar e incentivar toda a cadeia de fornecedores, clientes e parceiros da Dow a eliminarem barreiras para talentos negros ocuparem mais posições no mercado formal de trabalho.

### Muitos times, um propósito

Embora outras duas grandes companhias já tivessem criado programas de atração de talentos com foco na inclusão racial, para a Dow, o lançamento do Potências Negras representou um marco no combate ao racismo estrutural em seu segmento. Principalmente em um país onde 54% da população brasileira se declara preta ou parda\* e apenas 18% do total de jovens estudantes no ensino superior são negros, número que cai para 9,3% em relação aos formados\*\*.

Além de reafirmar a cultura colaborativa que envolve todos os projetos desenvolvidos, o trabalho conjunto de diferentes áreas foi fundamental para que, ao lançar o programa, a Dow estivesse preparada para o posicionamento claro a favor da inclusão do início ao fim dos processos. Para isso, os times pensaram em estratégias que levassem em conta questões sensíveis à inclusão racial no Brasil, colocando em prática o real sentido de empresa inclusiva.

Principalmente ao construir o plano de comunicação do programa, com um documento de perguntas frequentes completo e a elaboração das mensagens-chave e das peças de comunicação interna e externa. Todos os elementos, visuais e de linguagem, foram desenvolvidos para gerar conexão, representatividade e empoderamento ao atrair talentos negros, além de educar a sociedade sobre a importância da inclusão racial, reafirmando os compromissos do Dow ACTs.

\*Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020

\*\*Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2020.



# 3 Comunicação da diversidade

O Potências Negras foi lançado em março de 2021 com vagas para a unidade de São Paulo (SP), para o complexo fabril de Aratu (BA) e para a operação em Santos Dumont (MG). Para preenchê-las foram estabelecidos os seguintes objetivos de comunicação:

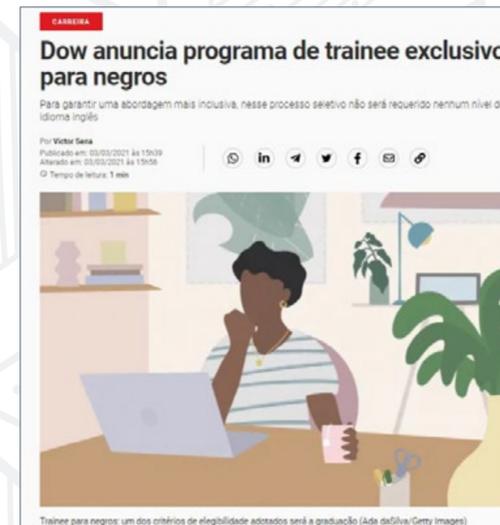
- Reforçar a área “Talentos” do compromisso Dow ACTs, garantindo a eliminação de barreiras na contratação de talentos negros.
- Atrair negros com grande potencial e posicioná-los como personagens das campanhas de comunicação para maior identificação do público-alvo.
- Inspirar candidatos a acreditarem em seu potencial por meio do call to action “Amplifique a potência que há em você.”
- Posicionar a Dow como empresa de ciência dos materiais comprometida em mudar o cenário racial do mercado de trabalho e combater o racismo estrutural.
- Conscientizar a sociedade sobre a importância de iniciativas de inclusão racial.

Para atingir esses objetivos, a campanha de divulgação foi desenvolvida em três frentes: imprensa, comunicação interna e mídia digital. Em todas elas, a estratégia de comunicação obedeceu ao planejamento de mensagens e temas, que foram divididos e direcionados às diferentes etapas do processo seletivo – lançamento, manutenção e resultados.

## IMPRENSA – compromisso com a diversidade

Foram realizadas ações de relacionamento com veículos de grande imprensa e cadernos especializados em RH e ID&E, tanto impressos quanto on-line.

PAUTA	FOCO
<b>Potências Pegras – o primeiro processo de trainee da Dow voltado para talentos negros(as).</b>	Relacionamento com imprensa, reforçando o compromisso com a diversidade, mostrando o trabalho do GAAN e conectando com o pilar Talent do Dow ACT's.
<b>Entrevista com porta-vozes Dow</b>	Objetivo do programa e a importância do processo para a Dow. Condução do processo seletivo e diferenciais do compromisso Dow ACTs.
<b>Divulgação a influenciadores</b>	Ações junto a influenciadores mapeados como relevantes para o tema.
<b>Depoimentos - apresentação dos jovens talentos selecionados</b>	Apresentar o resultado do processo de seleção. Como os processos da Dow estão cada vez mais inclusivos (contextualizando com Potências Negras e Jump to the Future). Expectativas e próximos passos.



**Dow anuncia programa de trainee exclusivo para negros e negras**

Entre os diferenciais do programa, estão uma mentoria com lideranças negras da companhia, a possibilidade de rotação profissional em diferentes áreas de atuação para acelerar o crescimento profissional e subsídio para curso de inglês

3 de março de 2021

**Construindo um legado.**

Programa de Trainee 2021 POTÊNCIAS NEGRAS

**VENHA FAZER PARTE DO NOSSO MUNDO!**

A Dow abre inscrições para o seu programa de trainee “Potências Negras”, focado exclusivamente na atração de talentos pretos e pardos. Cliente de que há muito trabalho a ser feito para superar centenas de anos de opressão sistemática, a empresa vem se empenhando para uma contribuição efetiva na agenda de combate ao racismo estrutural e em garantir inclusão racial dentro e fora da companhia, o que tem feito por meio do plano de ação denominado “ACT”, que significa “agir” em inglês, ao qual o programa está alinhado. As vagas serão preenchidas nas localidades em que a Dow atua: Bahia, Minas Gerais e São Paulo.

O “Potências Negras” busca desenvolver talentos pretos e pardos capazes de colaborar, inovar e de serem protagonistas na resolução dos desafios de negócios que a empresa apresenta. Para garantir uma abordagem mais inclusiva, nesse processo seletivo não será requerido nenhum nível do idioma inglês. A empresa também não determinou um limite de idade para os candidatos. Os critérios de elegibilidade adotados serão a graduação entre dezembro de 2016 e 2019 e que o candidato tenha pelo menos 1 ano de experiência profissional.

Atuando há mais de 90 anos no Brasil, produzindo inovações com base no valor das ciências químicas e ajudando a desenvolver soluções para os mais desafiadores problemas mundiais, a companhia acredita que a inclusão vai além do processo seletivo. Os candidatos selecionados terão a possibilidade de rotação profissional dentro da sua área de atuação para acelerar seu crescimento e contar com uma mentoria junto aos membros do grupo de afinidade iremo GAAN, com foco no empoderamento desses talentos. “Com esse programa, estamos nos comprometendo a assegurar que, uma vez que conquistem a oportunidade da vaga, os selecionados possam desenvolver todo seu potencial para que ocupem posições de liderança no futuro”, afirma Vanessa Grossi, diretora de Recursos Humanos para a Dow na América Latina.

“Queremos que as práticas de contratação eliminem quaisquer barreiras para talentos negros integrarem o mercado formal de trabalho e ocuparem espaços, bem como incentivar toda a cadeia de fornecedores, clientes e parceiros a fazer o mesmo,” explica a executiva.

Além da oportunidade de trabalhar em uma companhia que busca desenvolver soluções focadas no progresso mundial, serão oferecidos aos novos talentos benefícios como: salário alinhado às melhores práticas do mercado, programa de desenvolvimento pessoal e profissional com duração de dois anos, auxílio transporte ou estacionamento, subsídio para curso de inglês, assistência médica e odontológica, seguro de vida, vale refeição, dia livre de aniversário, horário flexível do trabalho, entre outros.

O programa Potências Negras representa uma evolução na agenda que vem sendo promovida consistentemente pela companhia nos últimos anos quanto a processos seletivos mais inclusivos para contribuir com mudanças concretas no mercado de trabalho. Recentemente, a Dow realizou processo seletivo para seu programa de estágio, que já contou com pré-requisitos flexibilizados. “As medidas de inclusão adotadas realmente provaram que esse é o caminho a seguir, pois dobramos o número de inscrições de talentos negros para o processo. Sem dúvida, a experiência foi um passo importante para que pudéssemos chegar na criação deste programa, que abriu portas adicionais, para além da seleção periódica de Trainee e Estágio”, finaliza Vanessa.

**ACT – Combate ao racismo: ações intencionais desenvolvidas pela Dow**

O ACT, que significa “agir” em inglês, foi pensado em resposta aos acontecimentos de racismo ocorridos nos Estados Unidos e é o compromisso global da Dow contra o racismo estrutural da sociedade. A companhia entende que há diferenças culturais e sociais entre os dois países e, por este motivo, o ACT Brasil já endereçar os desafios específicos no país.

Por meio do ACT, a Dow investirá, nos próximos 5 anos, em programas e ações para acelerar a mudança, fortalecendo as iniciativas e práticas de inclusão racial na companhia e na sociedade a partir desses três grandes pilares: **Advocacy, Comunidade e Talentos**. Como derivações desse compromisso, podemos citar algumas iniciativas como a obtenção do Selo de Diversidade Racial em Salvador, Liderança da Dow na Aliança Toda Cor, o programa de testes de estresse para alunos do ProInfo e a seleção de projetos focados em inclusão racial no Edital de Responsabilidade Social.

## COMUNICAÇÃO INTERNA – #OrgulhodeSerDow e funcionários engajados

As peças foram criadas para inserção na newsletter “Dow te Conecta”, com alcance local (Brasil), regional (América Latina) e global. O objetivo foi apresentar internamente avanços e benefícios do “Potências Negras” e encorajar funcionários a propagar seu lançamento para fora da empresa por meio da assinatura #OrgulhodeSerDow.

Além de engajar funcionários, essa etapa buscou despertar sentimento de pertencimento a uma companhia que busca fazer a diferença no combate ao racismo estrutural com programas focados em inclusão.

TEMA	FOCO
Lançamento do programa de trainee Potências Negras	Visão geral sobre o programa e os critérios de seleção em 2021.
	Convite aos funcionários a compartilharem a informação com possíveis candidatos, conectando com outras iniciativas para negros que já são funcionários Dow.
Jovens negros no mercado	Contexto geral de minorias no mercado de trabalho e relatos de funcionários negros sobre sua experiência na Dow.

## DOW CONNECT

No Dow Connect, a plataforma de comunicação interna da Dow, o time de Comunicação publicou três peças diferentes ao longo da campanha. O texto de apresentação do “Potências Negras” foi o mais acessado em março, resultando uma taxa de engajamento de 70%, quase três vezes maior do que o canal recebe em um mês.



Potências Negras: estão abertas as vagas para o primeiro programa de trainee da Dow exclusivo para talentos pretos e pardos

A short summary for your post.



110

Visualizações



70%

Engajamento

Dow Connect



Save the Date interno

## MÍDIA DIGITAL – indo direto ao ponto

Após análises profundas sobre público-alvo, a Comunicação da Dow segmentou as ações em mídias digitais de acordo com a região e perfil de cada vaga. Para atingir o público-alvo de diferentes formas, foram conduzidas ações como:

- Campanhas direcionadas a uma segmentação mais ampla de universidades.
- Redes sociais da companhia (Facebook, Instagram e LinkedIn).
- Grupos de empregos no Facebook, (ex: Grupo Seja Trainee, Trainee Brasil, Rede de Profissionais Negros, EmpregueAfro, NEABI Univesp e Em Pretos BR).
- Grupos de empregos do LinkedIn (ex: Rede de Profissionais Negros, EmPretos BR e AfroDin, Vagas Trainees e Estágios).
- Parceria com influenciadores digitais negros.
- Publicação de artigo no LinkedIn assinado por Javier Constante, presidente da Dow no Brasil e na América Latina, reafirmando o compromisso da Dow com a inclusão racial via o processo seletivo Potências Negras.
- Gravação e veiculação de vídeo com depoimento dos membros do GAAN responsáveis pelo projeto.
- Realização de live para os candidatos em parceria com a Cia de Talentos, empresa responsável pelo processo de seleção, com participação de Javier Constante, membros do GAAN e ex-trainees que hoje estão em cargos mais elevados dentro da companhia.

## 4 Período do projeto

O programa de trainee “Potências Negras” foi desenvolvido durante o segundo semestre de 2020, sendo a construção da campanha de comunicação entre fim de 2020 e início de 2021 e sua realização em março de 2021.

### 2020

#### JULHO A NOVEMBRO

- Times de RH, Comunicação, Jurídico e o GAAN desenvolvem o novo formato de programa em parceria com a Cia de Talentos.
- Início de planejamento das etapas do processo seletivo.
- Início das discussões sobre a campanha com o time de Comunicação.

#### DEZEMBRO

- Apresentação do plano de comunicação para as áreas internas.
- Criação da identidade visual do projeto.

### 2021

#### JANEIRO E FEVEREIRO

- Criação do plano de prevenção de crise (perguntas frequentes e mensagens-chave).
- Preparação das etapas do processo seletivo.
- Implantação dos novos sistemas.
- Produção das peças de comunicação.

#### MARÇO

- Lançamento oficial do programa “Potências Negras”.
- Início das inscrições para o processo seletivo em 1º de março.
- Campanha de comunicação no ar (todas as frentes de Comunicação).

#### ABRIL

- Encerramento das inscrições em 1º de abril.
- Início da triagem dos candidatos inscritos e aprovados na 1ª etapa.
- Balanço final dos resultados da campanha de Comunicação.

#### MAIO

- Continuidade do processo seletivo com os candidatos selecionados.

## 5 Investimentos do projeto

No total, foram investidos **R\$ 22.536,16** para o lançamento do programa de trainee “Potências Negras”. O valor foi dividido em:

- Campanhas digitais com influenciadores Spartakus e Pretitudes.
- Campanhas de tráfego e envolvimento em Facebook, Instagram e LinkedIn.
- Produção de peças e vídeo.

As campanhas de Imprensa e de Comunicação Interna, assim como os posts nas redes sociais da Dow, estavam inclusas no fee contratado junto à Agência Oribá, sem custo extra, portanto.

## 6 Evidências de resultados

Com o encerramento das inscrições para o programa “Potências Negras”, em 1º de abril, o saldo foi de 6.033 inscrições, sendo 81% dentro do perfil estabelecido (pretos ou pardos). Os resultados apontados demonstram que o projeto da Dow foi bem-sucedido. Tanto na atração de talentos, quanto no destaque alcançado na imprensa e no engajamento dos funcionários e na comunicação.

### Engajamento três vezes maior do que a média mensal do canal de Comunicação Interna

No Dow Connect, a plataforma digital de comunicação interna da Dow, o time de Comunicação publicou três peças diferentes ao longo da campanha. Publicado em 01/03, o texto de apresentação do “Potências Negras” foi o mais acessado em março, resultando uma taxa de engajamento de 70%, quase três vezes a mais do que o canal recebe como um todo no período de um mês.

O período da campanha contou com três publicações, sendo duas delas as mais acessadas da plataforma em março: “Potências Negras: estão abertas as vagas para o primeiro programa de trainee da Dow exclusivo para talentos pretos e pardos e Dow na Mídia: lançamento do programa Potências Negras é destaque na Exame”.



### Capa da Raça e destaque nos grandes portais

O “Potências Negras” foi destaque em veículos, como o portal da revista Exame e o G1, além de ser tema da matéria de capa da Revista Raça, uma das mais importantes publicações para a população negra do país. De 1º de março a 1º de abril de 2021, as ações com a imprensa resultaram em:



INSERÇÕES

**72**  
publicações

AUDIÊNCIA

**2.139.225**  
de pessoas atingidas

ROI

**R\$ 11.150.130**



### Reforço ao compromisso global na luta contra o racismo sistêmico

Em seu site global, periodicamente a Dow anuncia novos projetos e ações de combate ao racismo estrutural e na promoção da diversidade e inclusão racial. No mundo todo, a companhia se posiciona claramente em frentes de apoio à comunidade negra, principalmente em países onde o racismo é histórico, como nos EUA e no Brasil, identificando oportunidades para cumprir metas e compromissos, como o Dow ACTs.

*“Todas as ações desenvolvidas pela companhia até o momento são as primeiras de muitas em que fazemos nossa parte para lidar com o racismo sistêmico e a injustiça racial”.*

*Karen S. Carter, diretora global de Recursos Humanos e de Inclusão da Dow*

O Brasil segue como exemplo de uso de plataformas e recursos para promover mudanças em nível local. O sucesso do “Potências Negras”, em 2021, **no qual 100% das vagas foram preenchidas por talentos negros**, reflete a força da nossa.

*“Sabemos que o ódio, o preconceito e a divisão racial continuam entrelaçados na estrutura de nossa sociedade e condenamos essas ações nos termos mais fortes. Estamos juntos com nossa família, amigos, colegas e vizinhos para lutar por mudanças. Isso significa viver com orgulho os valores essenciais da Dow de Respeito pelas Pessoas e Integridade. Temos que ser aliados e devemos agir.”*

*Jim Fitterling, CEO global da Dow*



## Publicações em redes sociais da Dow

As redes sociais da Dow tiveram um papel importante, com resultados expressivos, na atração de talentos para o “Potências Negras”.

REDE	CLIQUES	ENGAJAMENTOS	IMPRESSÕES
FACEBOOK	5.474	6.528	265.103
INSTAGRAM	3.422	19.439	531.234
LINKEDIN	1.437	2.228	265.485

## Site de inscrições: + de 3 mil cliques recebidos

Com três peças diferentes, as campanhas de tráfego para o site de inscrições e engajamento com as publicações resultaram em mais de 3 mil cliques, mais de 18 mil interações e quase 1 milhão de impressões.

## O alcance dos influenciadores digitais

A parceria com **Spartakus** e **Pretitudes** para a campanha digital foi importante para gerar acessos e inscrições para o programa e engajar o público-alvo. Principalmente a segunda, que gerou mais **acessos ao site (1921)** e **159 inscrições**. O **CTR** (taxa de cliques) foi de **3.32%**, sendo a média de mercado de **3 a 5%**.



@spartakus



@pretitudes

**1. Liderança de projetos**

**2. Programa de idiomas**

**3. Mentoria com nosso Grupo de Afinidade**

**3 oportunidades do Programa de Trainee Potências Negras que você precisa conhecer!**

**E muito mais, amplifique a potência que há em você!**

**Construindo um legado.**

**Programa de Trainee Dow 2021 POTÊNCIAS NEGRAS**

**1 - Você se autodeclara preto(a) ou pardo(a)?**

**2 - Tem disponibilidade para viajar ou mudar de cidade?**

**3 - Se formou entre julho de 2017 e julho de 2020?**

**4 - Tem, no mínimo, um ano de experiência profissional? Estágio e empreendedorismo também contam, viu?!**

**Então, você pode participar do nosso programa. Inscreva-se e amplifique a potência que há em você!**

**Se sim, avance.**

**Programa de Trainee Dow 2021 POTÊNCIAS NEGRAS**



Seek Together™