



Índice de Equidade do TRC 2024



Metodologia do Índice

Índice de Equidade no TRC



Políticas e Culturas

Ocupação e Liderança

60%

40%

Esta seção avalia as políticas, os benefícios e os programas que contribuem para um ambiente de trabalho inclusivo.



Esta seção mede o compromisso da empresa em atrair, reter e desenvolver a carreira de mulheres nos diversos níveis e setores.

Aplicação de Resultado

ACIMA de 90%



VOCÊ É UMA INSPIRAÇÃO!



66% A 90%



ESTÁ NO CAMINHO CERTO!



51% A 65%



TEM INICIATIVA MAS PODE MELHORAR!



ATÉ 50%



PRECISA REVER ALGUNS CONCEITOS!



Sumário Executivo



Período de coleta: 08/01/2024 à 01/03/2024



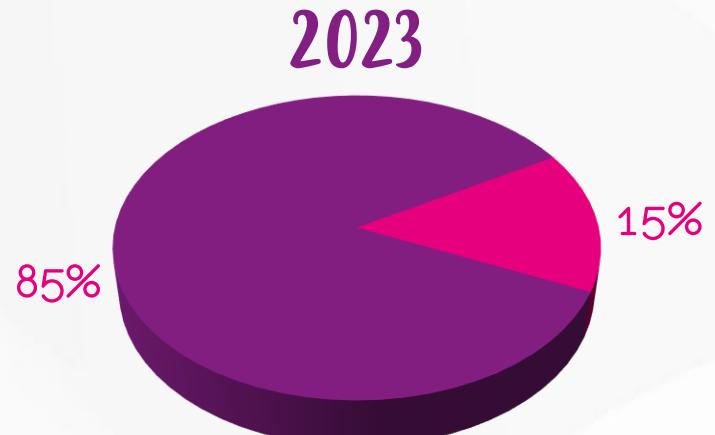
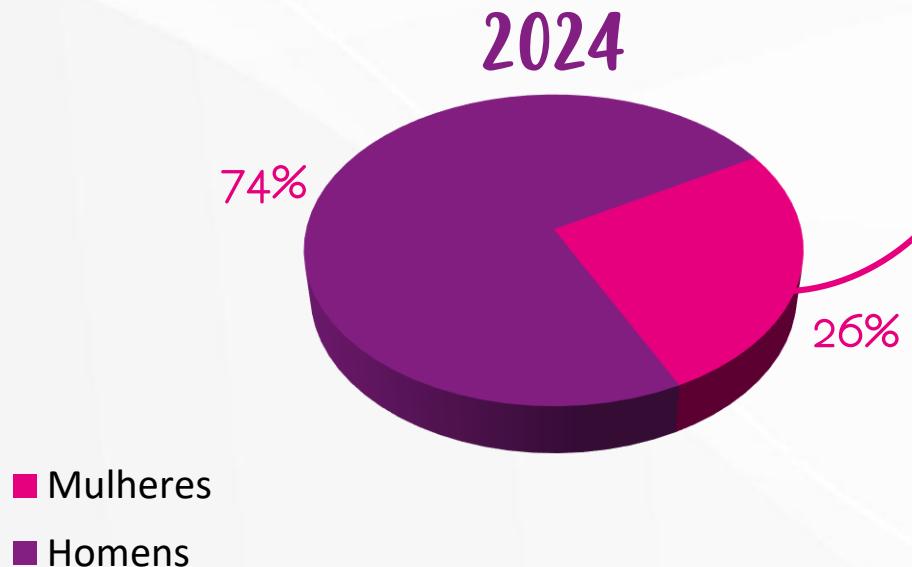
Universo total: 96 respostas
Respostas válidas: 86 respostas (90% de aproveitamento)



As empresas que participaram representam um total de 53.468 colaboradores

Perfil das empresas

Proporção de Homens e Mulheres na empresa



Em média de **TODAS** as mulheres que trabalham nas empresas:

3% das mulheres trabalham como **motorista**

E

3% das mulheres ocupam **cargos de liderança**

1º Gerência

2º Diretoria

3º Conselho/Presidência/CEO

Fonte: Dados coletados com base nas respostas fornecidas pelas empresas participantes da pesquisa.

Funções e Nível Hierárquico

Ocupação e Liderança

Dentro do contexto de equidade de gênero, é importante considerar a distribuição de funções e níveis hierárquicos entre homens e mulheres em uma empresa. Muitas vezes, as mulheres são sub-representadas em cargos de liderança e em áreas técnicas ou especializadas, o que pode perpetuar desigualdades salariais e limitar oportunidades de crescimento profissional.



Funções e Nível Hierárquico – Resultados

Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Afirma que acima de 3% das mulheres trabalham como Motorista



Afirma que dentro dos cargos de liderança, acima de 31% são ocupados por mulheres



Faz um acompanhamento da quantidade de homens e mulheres negras



Afirma que acima de 3% das mulheres Negras trabalham como Motorista



Afirma que acima de 3% das mulheres Negras ocupam cargos de Liderança



Recrutamento e Retenção

Ocupação e Liderança

O índice de equidade de gênero considera as políticas adotadas pelas empresas para garantir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Investir na igualdade de gênero também pode trazer benefícios para a empresa, como o aumento da diversidade de ideias e perspectivas, a melhoria do clima organizacional, a atração de talentos qualificados e a melhoria da imagem da empresa perante a sociedade.



Recrutamento e Retenção – Resultados

Ocupação e Liderança



Possui uma estratégia de recrutamento para aumentar a contratação de mulheres

Divulga planos de ação para aumentar a representação de mulheres na liderança

Afirma que as contratações são feitas sem que o gênero influencie na escolha

Contratou mulheres em cargos de liderança no último ano

Afirma que mulheres receberam uma promoção de cargo e/ou salário no último ano

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



Treinamento e Capacitação

Ocupação e Liderança

O treinamento e capacitação dos funcionários são fundamentais para o sucesso de qualquer empresa. Além de ajudar os funcionários a melhorar suas habilidades e conhecimentos, também pode contribuir para aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho.



Treinamento e Capacitação – Resultados 1/2

Ocupação e Liderança



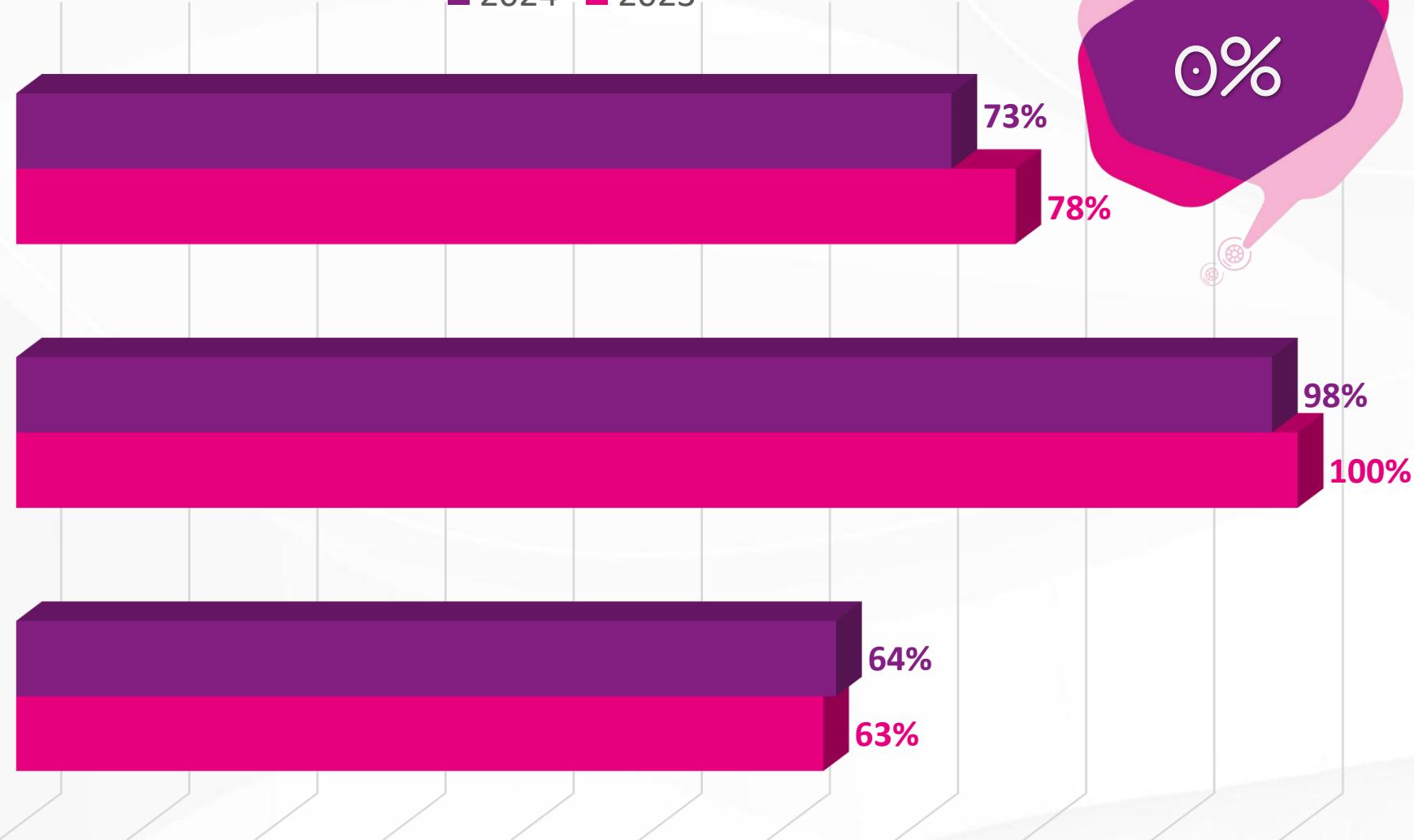
Investe na capacitação para exercício gerencial

Afirma que a capacitação é feita de forma igualitária

Flexibiliza o horário dos treinamentos para pessoas com responsabilidade parental

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

■ 2024 ■ 2023



Treinamento e Capacitação – Resultados 2/2

Ocupação e Liderança

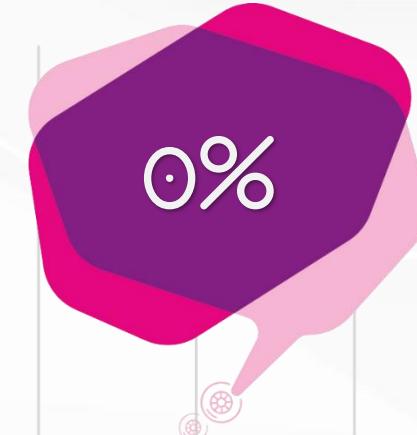
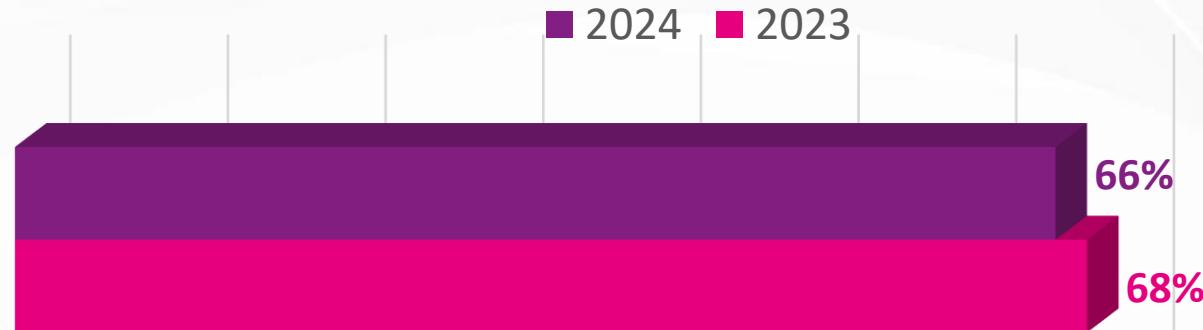


Flexibiliza a modalidade dos treinamentos para EAD(Online) para pessoas com responsabilidade parental

Investe em capacitação para todos os colaboradores de todos os níveis hierárquicos

possui uma trilha de desenvolvimento periódico de capacitação

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



Diversidade

Políticas e Culturas

A diversidade no ambiente de trabalho refere-se à variedade de diferenças individuais entre as pessoas que trabalham em uma organização. Essas diferenças podem incluir, mas não se limitam a, características como idade, gênero, etnia, orientação sexual, religião, origem social, habilidades e experiências.



Diversidade – Resultados 1/2

Políticas e Culturas



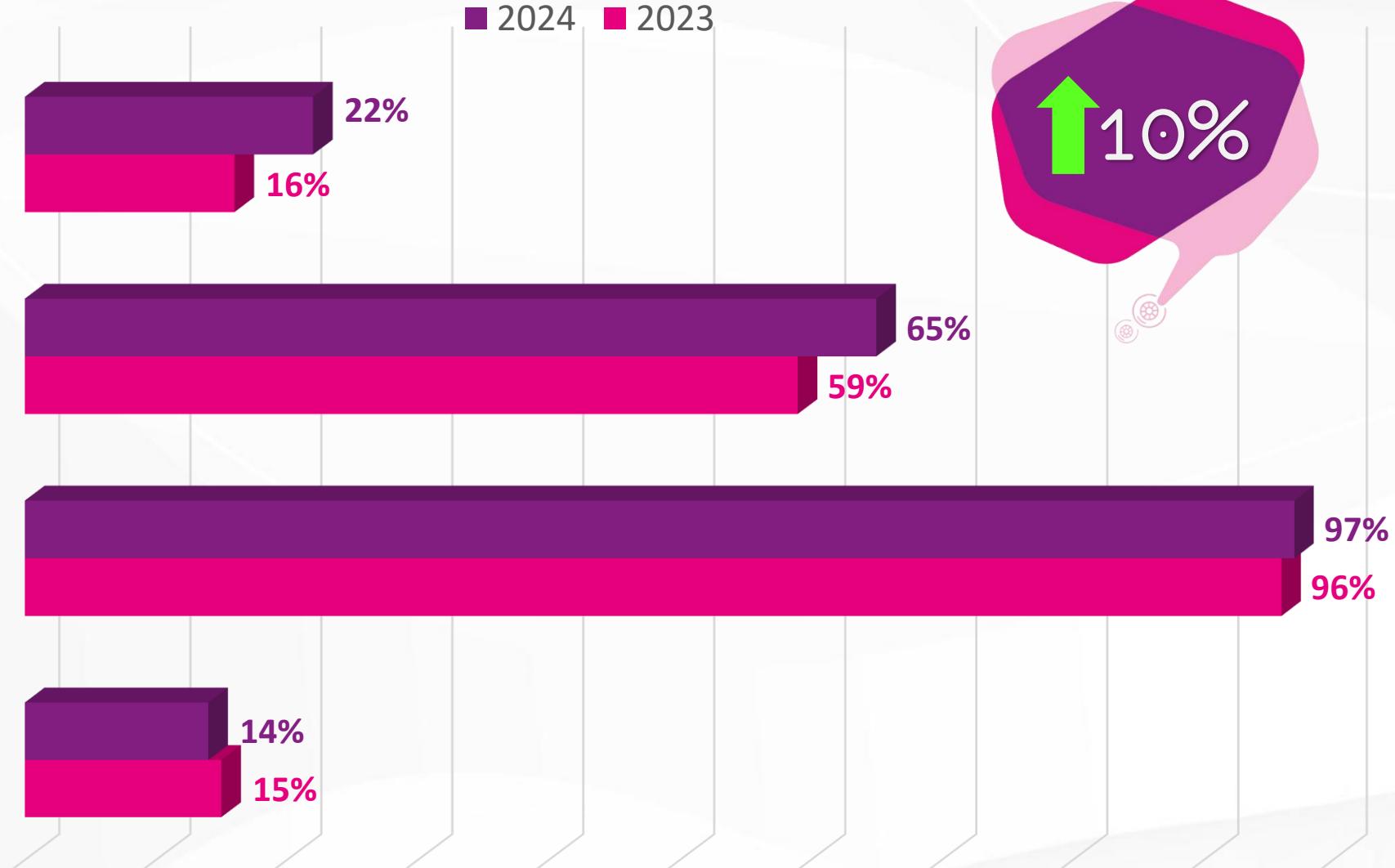
Possui alguém para administrar iniciativas de diversidade e inclusão social

Possui atores de diferentes etnias em peças publicitárias

Não considera o critério racial como fator decisório na contratação

Exige uma lista de candidatos pautada por diversidade de gênero

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



Diversidade – Resultados 2/2

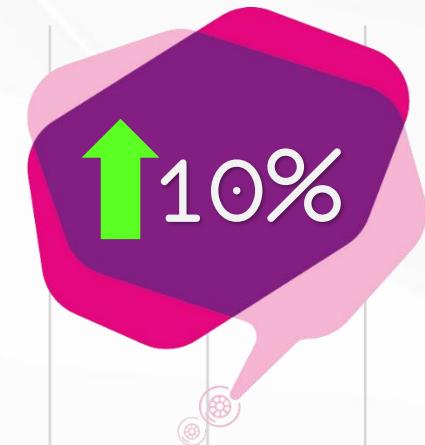
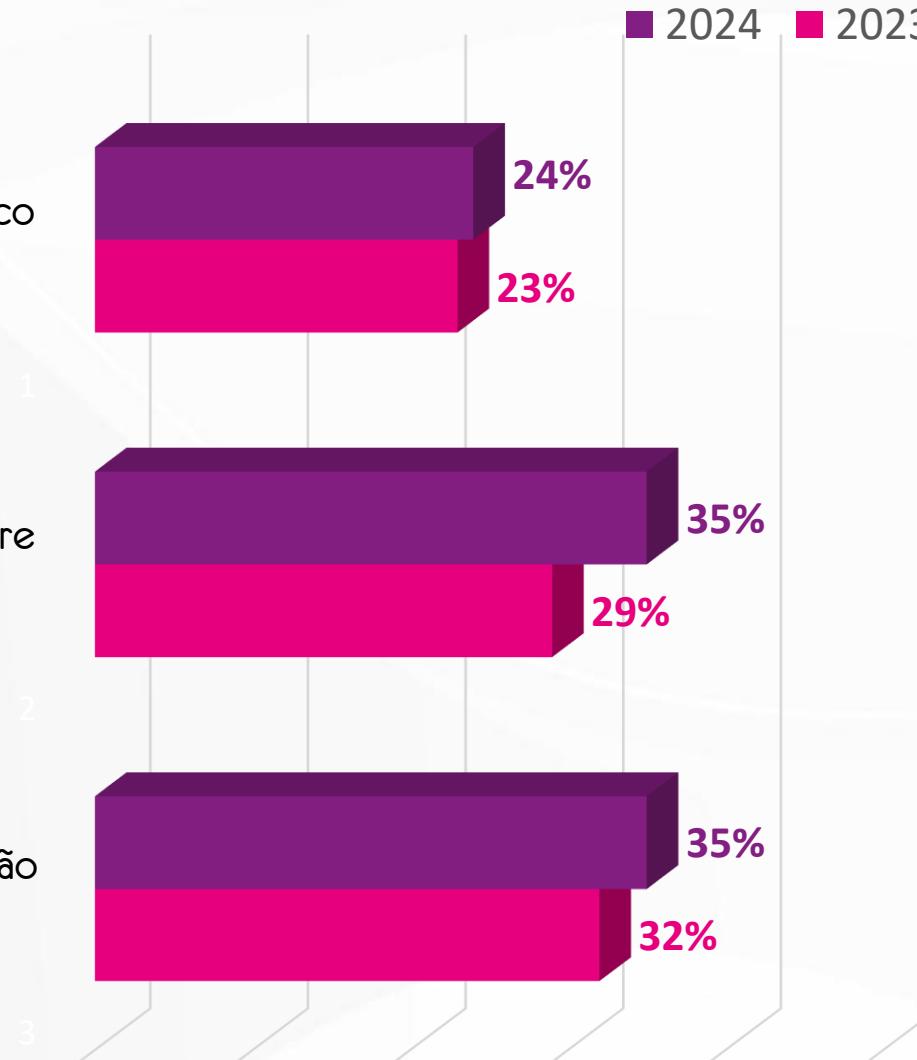
Políticas e Culturas

Possui um comitê/grupo específico responsável por ações de diversidade

É signatária de alguma iniciativa sobre diversidade e/ou inclusão

Desenvolve ou participa de alguma ação voltada à diversidade

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



Assédio

Políticas e Culturas

O assédio no ambiente de trabalho é uma forma de discriminação que pode ocorrer em diversas formas, como assédio moral, sexual ou psicológico. É uma violação dos direitos humanos e pode afetar negativamente a saúde mental e física dos funcionários. A conscientização e o apoio de todos os funcionários é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo.



Trabalho com respeito!



Assédio – Resultados

Políticas e Culturas

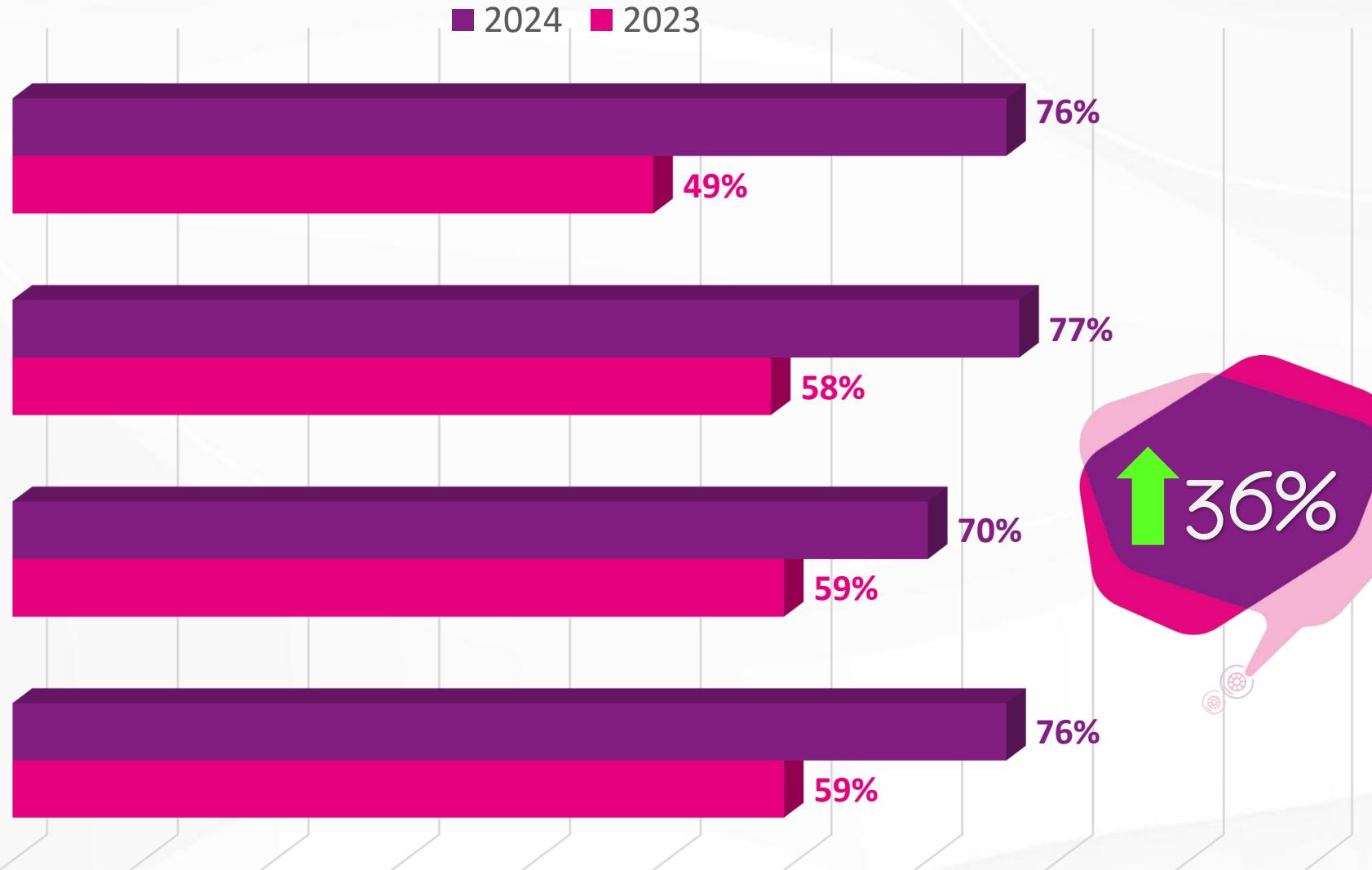
Possui programa de esclarecimento e conscientização sobre assédio (moral, sexual e etc)

Possui uma política para tratar casos de assédio que são amplamente divulgadas aos colaboradores

Possui protocolos, consequências e punições claras e efetivas, quando as políticas não são cumpridas

Possui um canal para reportar os casos, com sigilo e segurança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



Violência Doméstica

Políticas e Culturas

A violência doméstica é um problema sério que pode afetar o desempenho de trabalho e o bem-estar dos funcionários. As empresas têm um papel importante a desempenhar em ajudar a combater a violência doméstica, fornecendo suporte e recursos para os funcionários que possam estar enfrentando esse problema.



Estamos juntos nessa luta!

Violência Doméstica – Resultados

Políticas e Culturas

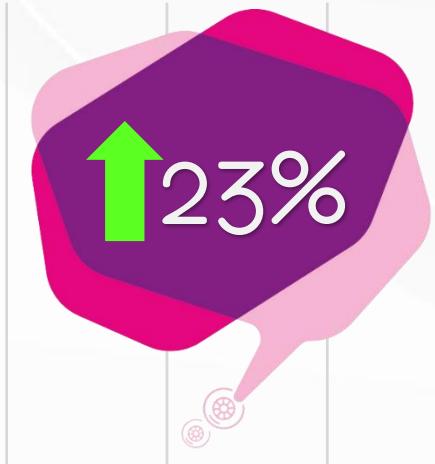
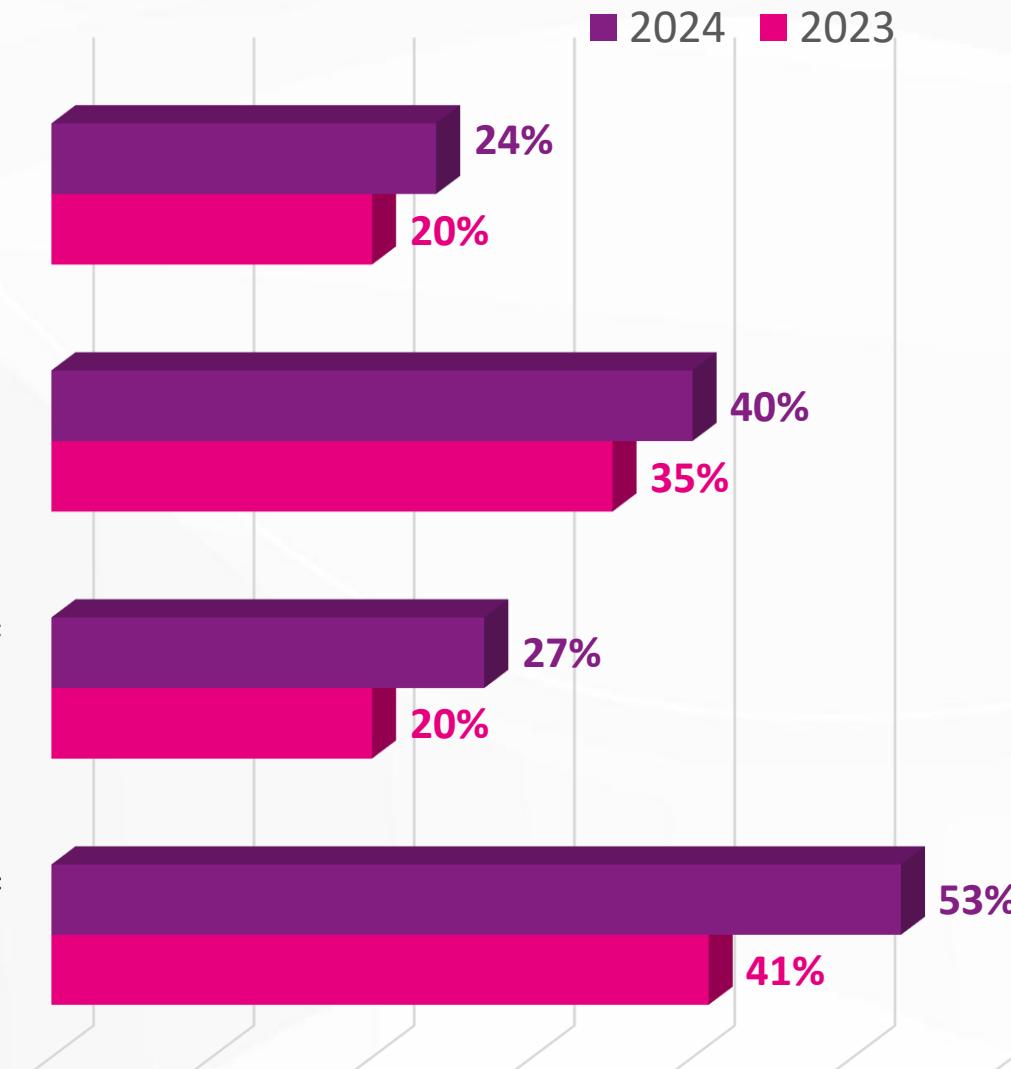
Possui algum programa de orientação e prevenção sobre violência doméstica e familiar

Orienta e discute o tema também com os homens da empresa de forma clara e objetiva

Possui um canal para que os casos de violência doméstica sejam compartilhados forma segura

Oferece suporte possibilitando que essas pessoas encontrem caminhos para buscar ajuda

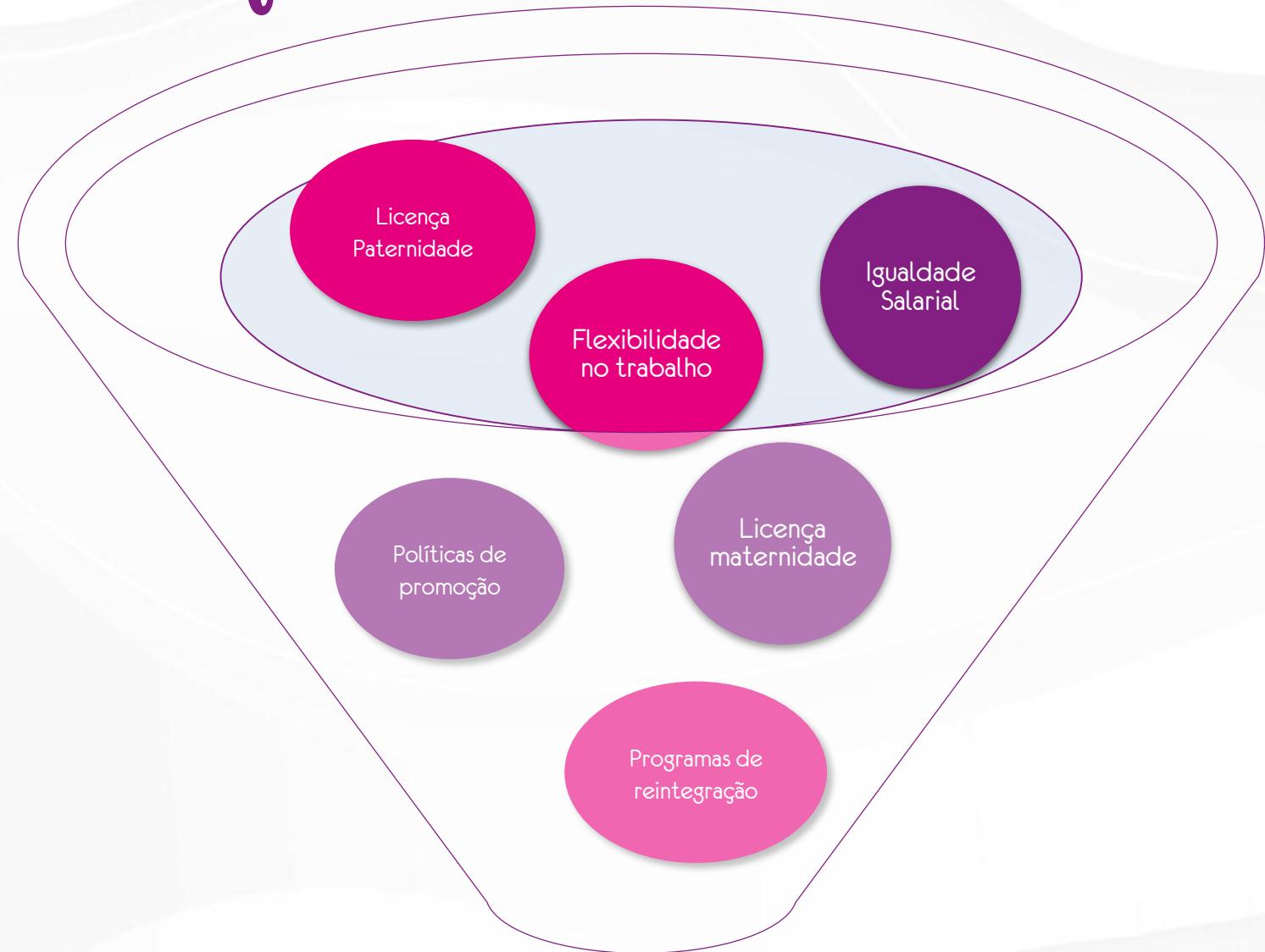
Percentual de respostas afirmativas das Empresas



Programas e Benefícios

Políticas e Culturas

Programas e benefícios que visam a equidade de gênero são políticas e práticas adotadas pelas empresas para promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.



Programas e Benefícios – Resultados 1/2

Políticas e Culturas

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Possui um local para que possa colher/armazenar o leite materno ou amamentar

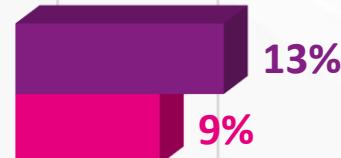
2024 2023



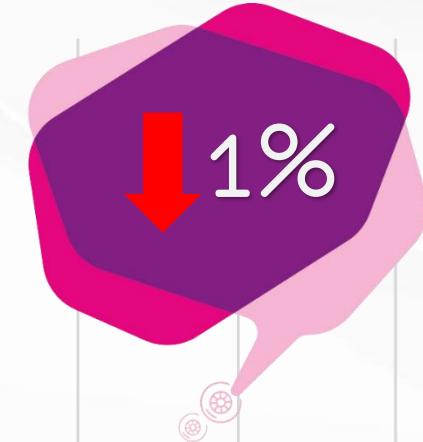
Oferece licença maternidade além dos 4 meses exigidos



Oferece licença paternidade além dos 5 dias exigidos



Possui um programa de reintegração para receber as mulheres após a licença maternidade



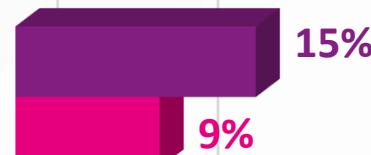
Programas e Benefícios – Resultados 2/2

Políticas e Culturas

Contratou mulheres grávidas no último ano

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

■ 2024 ■ 2023



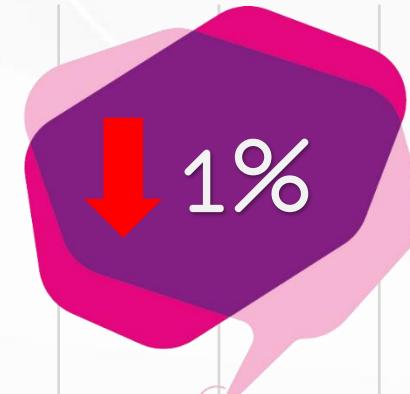
Promoveu mulheres grávidas no último ano



Afirma que mulheres não foram demitidas dentro de 1 ano, após o término da licença maternidade



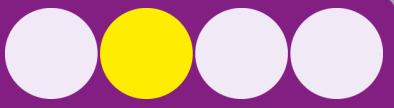
Possui algum programa que incentiva o cuidado parental para funcionários com filhos de até 5 anos



Resultado Final – Média Geral

2024
Índice de
Equidade
do TRC

Assédio



Diversidade



Funções e Nível
Hierárquico



Programas e
Benefícios



Recrutamento e
Retenção



Treinamento e
Capacitação



Violência Doméstica



Nota
40/100



PRECISA REVER
ALGUNS CONCEITOS!

Comparativo

2023



Nota
37/100



PRECISA REVER
ALGUNS CONCEITOS!

2024



Nota
40/100

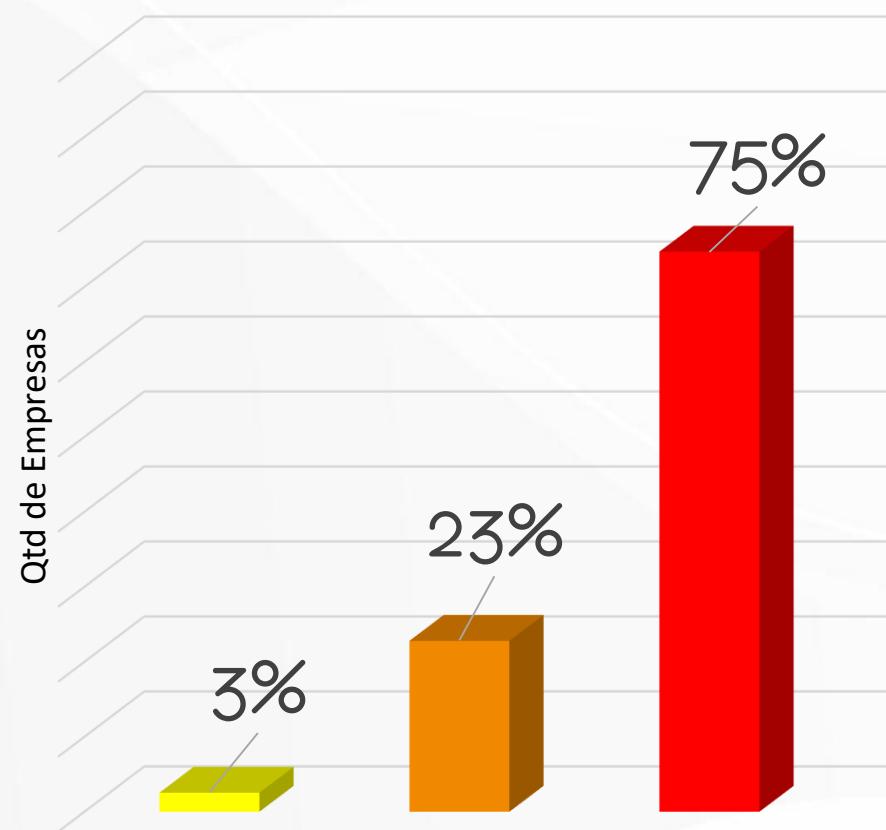


PRECISA REVER
ALGUNS CONCEITOS!

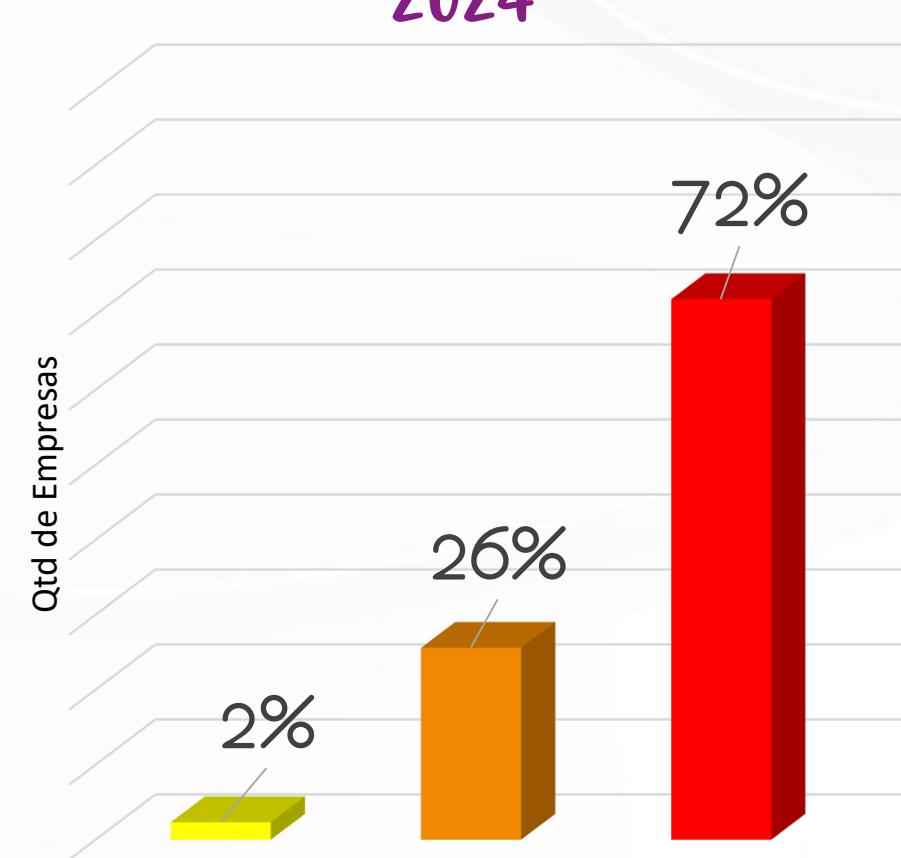
Distribuição das empresas por cada farol

2023

LEGENDA:



2024



OBRIGADO!

Iniciativa:



Parceria:

SETCESP



Realização:

IPTC