

# Índice de Equidade do TRC

2023



# Sumário Executivo



Período de coleta: 13/09/2022 à 24/02/2023



Universo total: 96 respostas  
Respostas válidas: 79 respostas (82% de aproveitamento)



As empresas que participaram representam um total de 47.664 colaboradores

# Metodologia do Índice

## Índice de Equidade no TRC



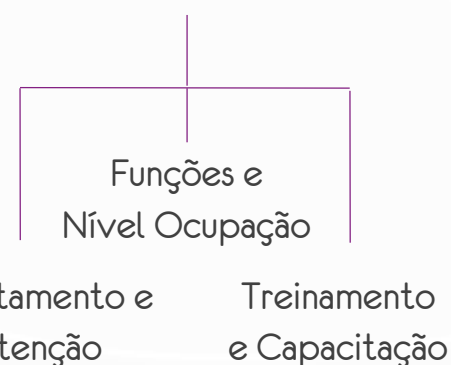
### Políticas e Culturas

### 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!

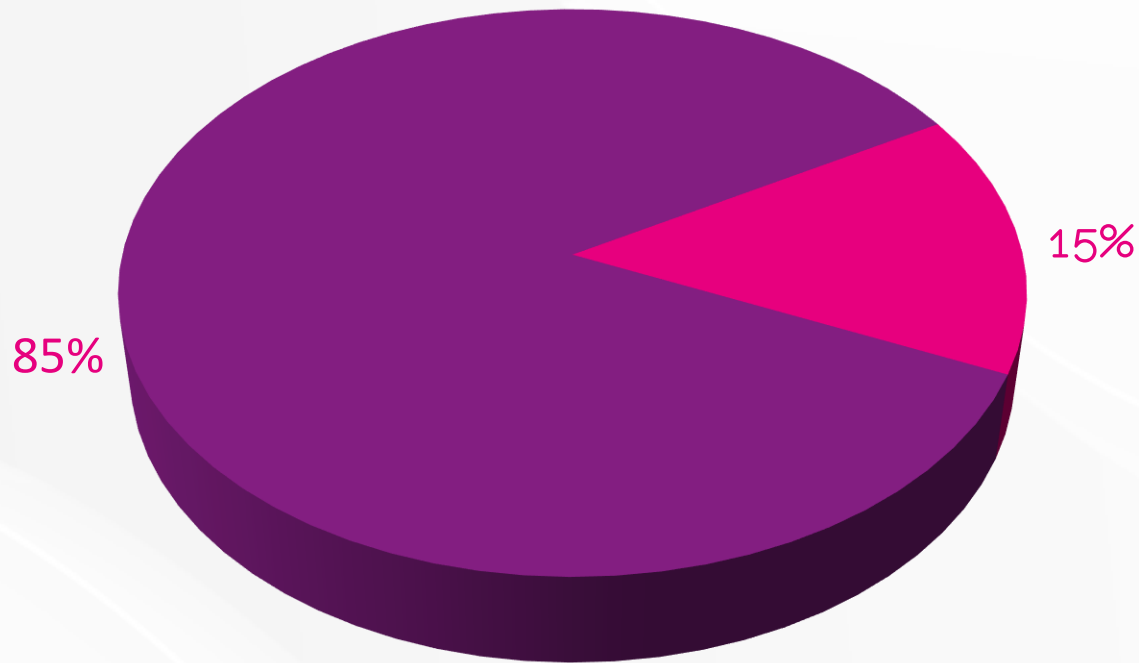


# Perfil das empresas



Proporção de Homens e Mulheres na empresa

■ Mulheres ■ Homens



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 Coordenação/Supervisão

2º Gerência

3º Diretoria

4º Conselho/Presidência/CEO

# 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.

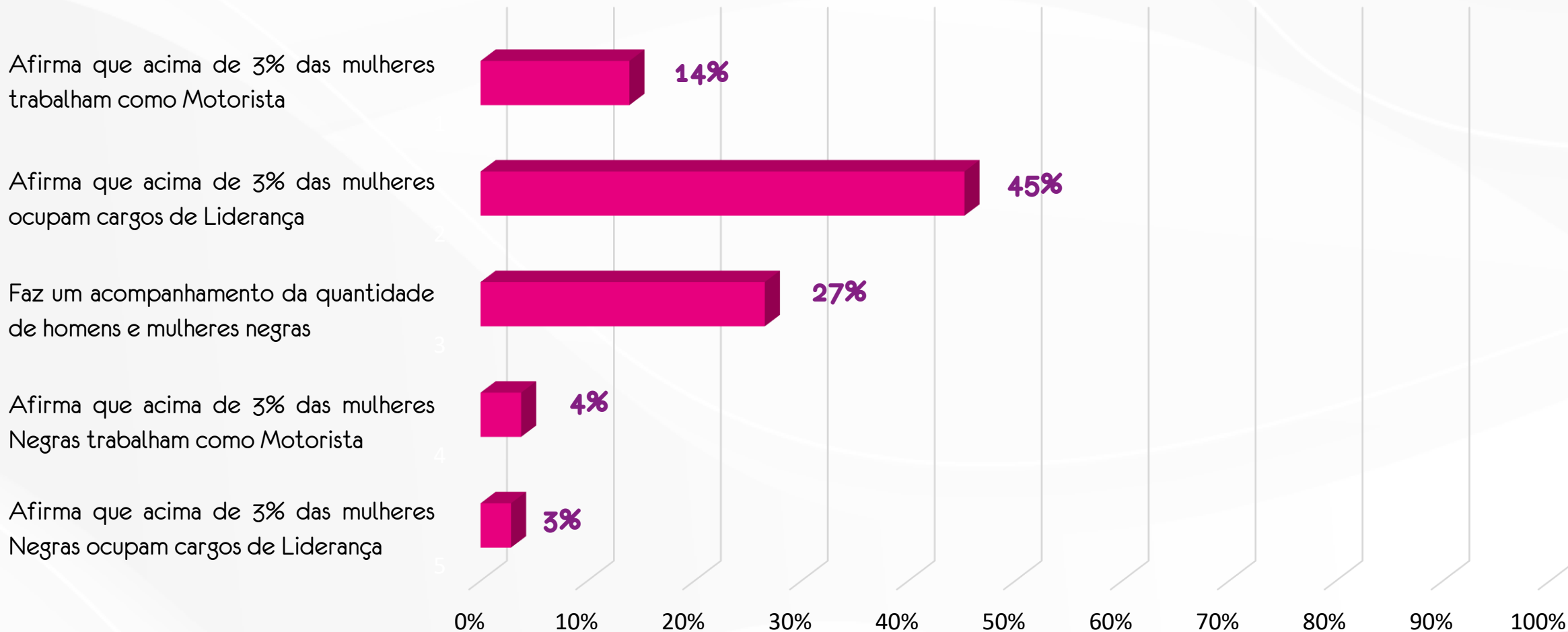




# Funções e Nível Hierárquico – Resultados 1/1

## Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



# 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 1/1



## Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

1 Possui uma estratégia de recrutamento para aumentar a contratação de mulheres



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



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



4 Contratou mulheres em cargos de liderança no último ano



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



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

# 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 1/1

## Ocupação e Liderança



Percentual de respostas afirmativas das Empresas

1 Investe na capacitação para exercício gerencial

78%

2 Flexibiliza o horário dos treinamentos para pessoas com responsabilidade parental

63%

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

84%

4 possui uma trilha de desenvolvimento periódico de capacitação

62%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

# 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.

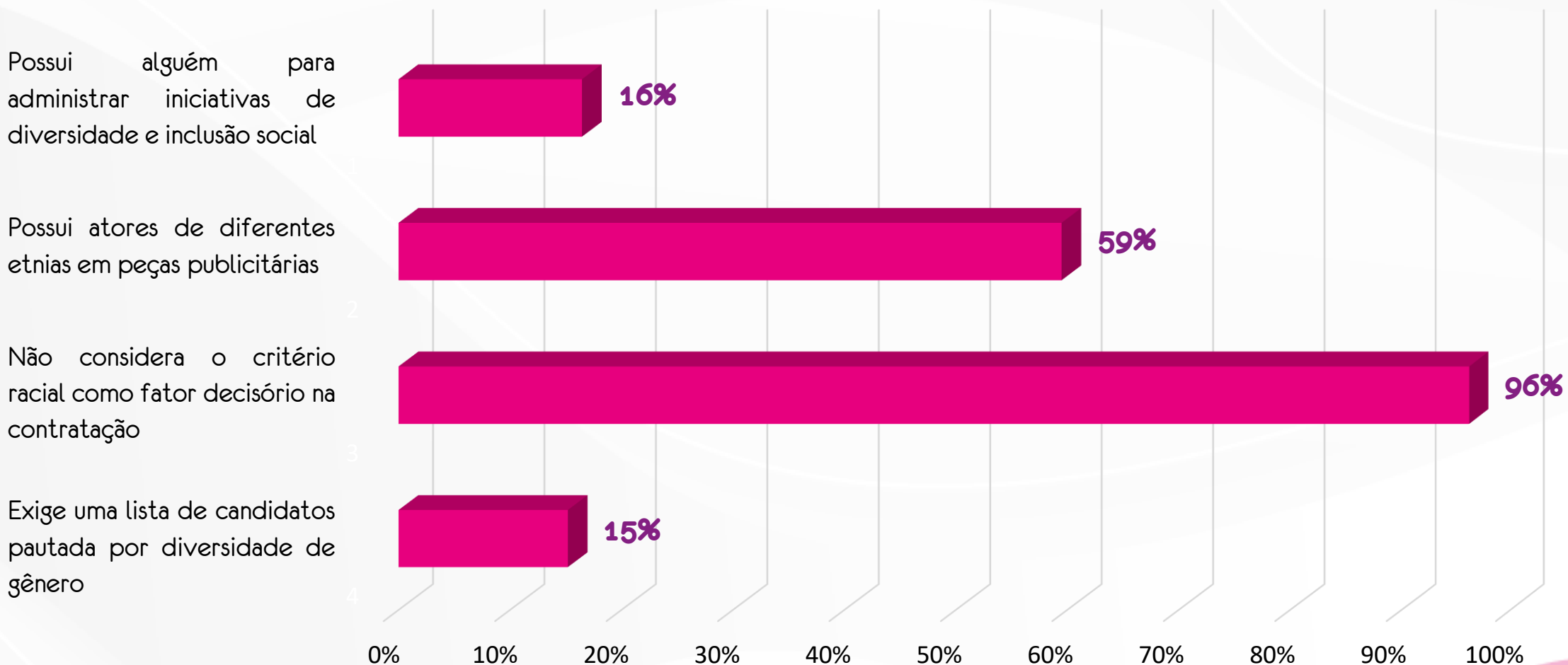


# Diversidade – Resultados 1/2



## Políticas e Culturas

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



# Diversidade – Resultados 2/2

## Políticas e Culturas



Percentual de respostas afirmativas das Empresas

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



Dentre as iniciativas mais citadas estão:

- Voz e Voz
- Mulheres no TRC
- Projetos de contratação para PCD
- Criação de Comitês de Diversidade

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

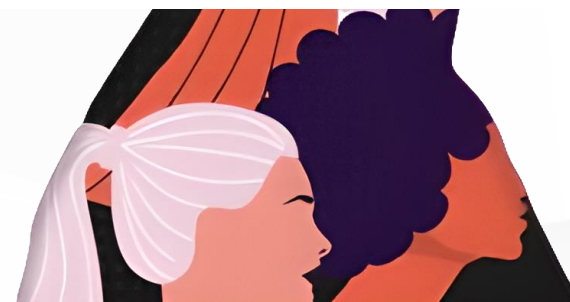
# Assédio

## 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!**



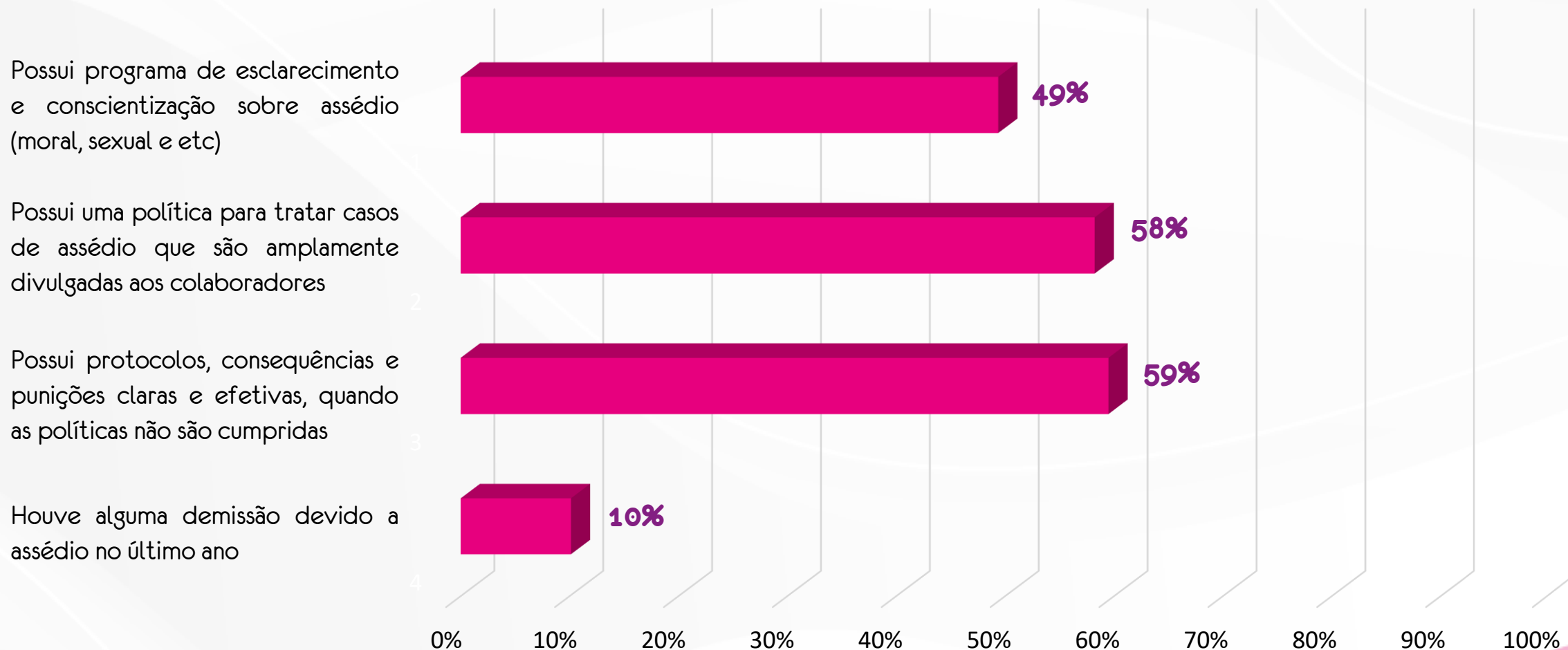


# Assédio – Resultados 1/1

## Políticas e Culturas



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!**

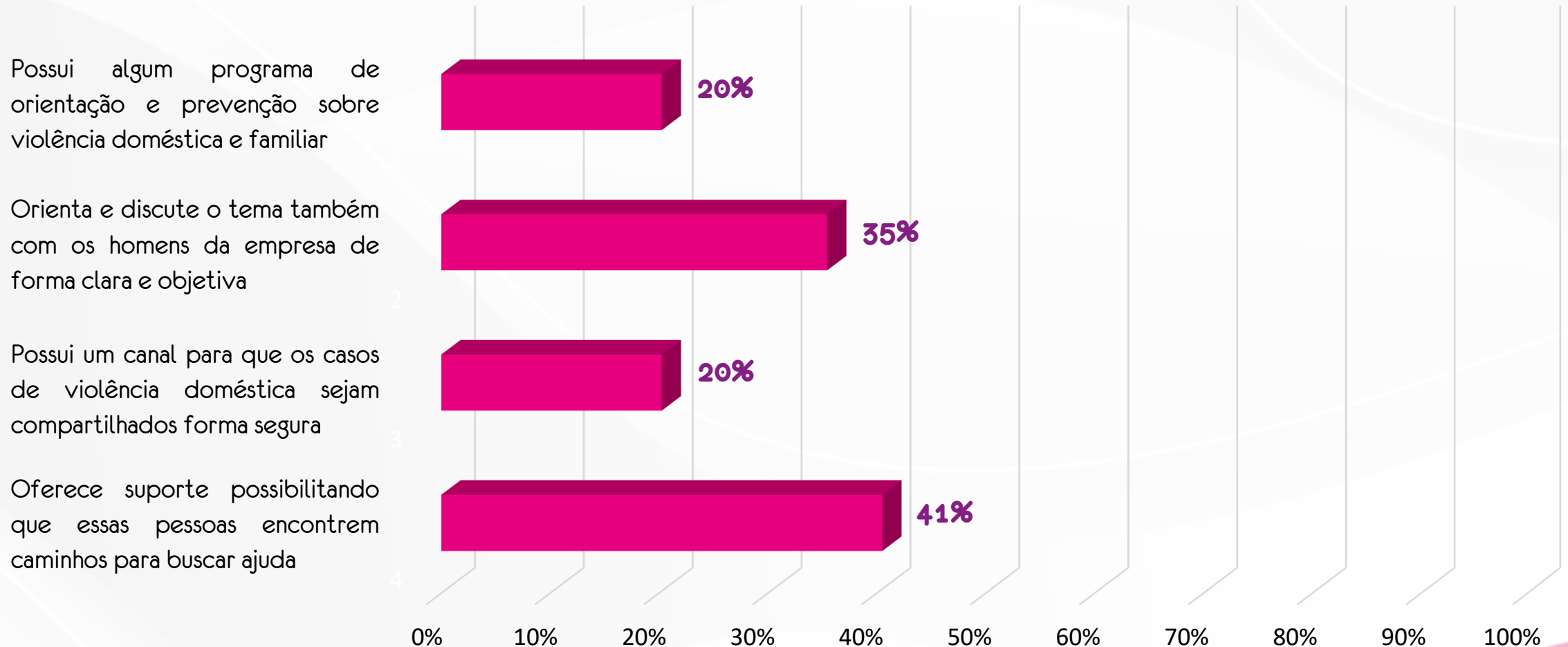


# Violência Doméstica – Resultados 1/1

## Políticas e Culturas



Percentual de respostas afirmativas das Empresas

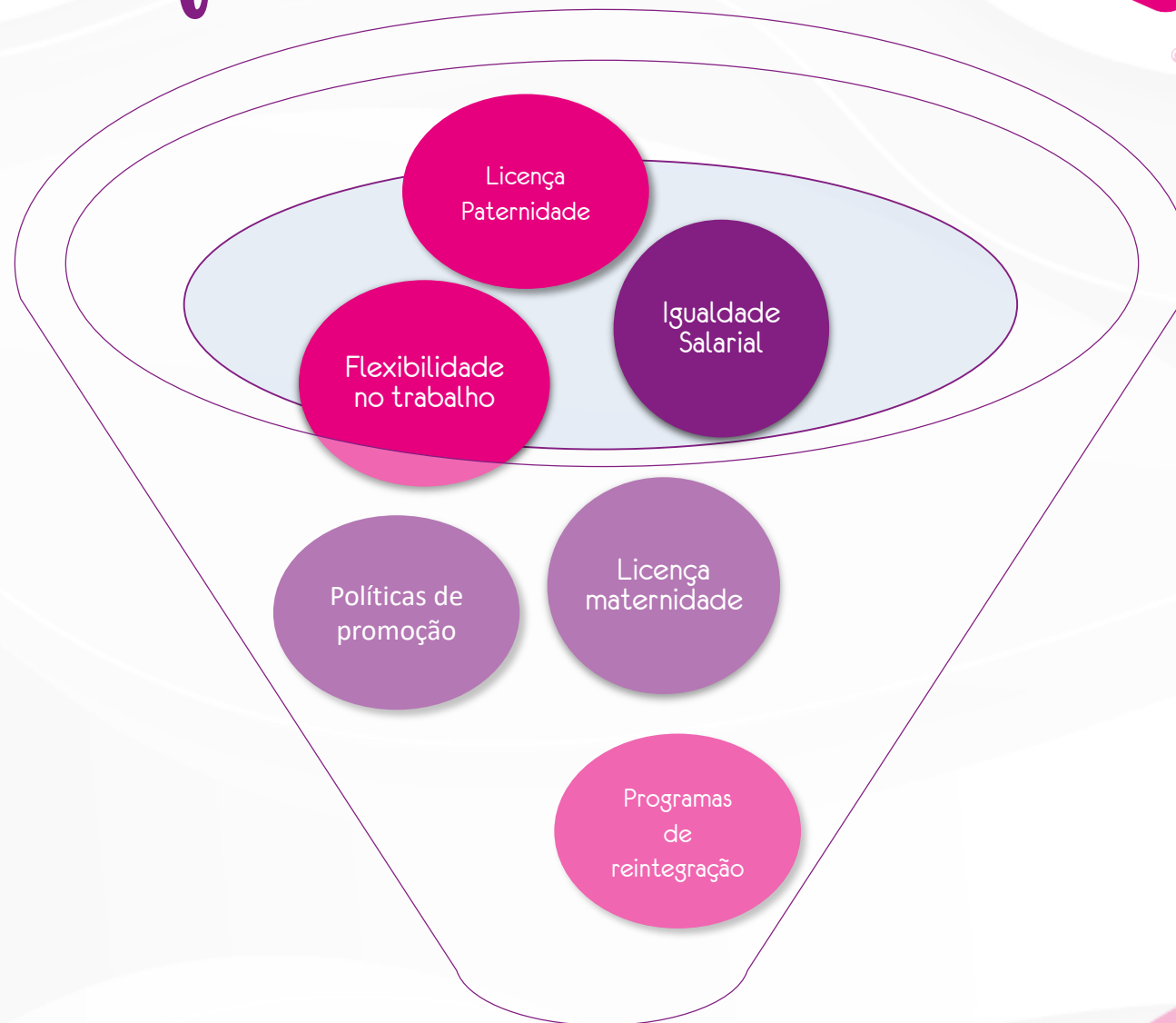


# Programas e Benefícios

## 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



Oferece licença maternidade além dos 4 meses exigidos



Dentre os prazos mais citados estão:

- 2 meses a mais
- 1 mês a mais
- Prazo definido por acordo individual

Oferece licença paternidade além dos 5 dias exigidos



Dentre os prazos mais citados estão:

- 15 dias
- 10 dias

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



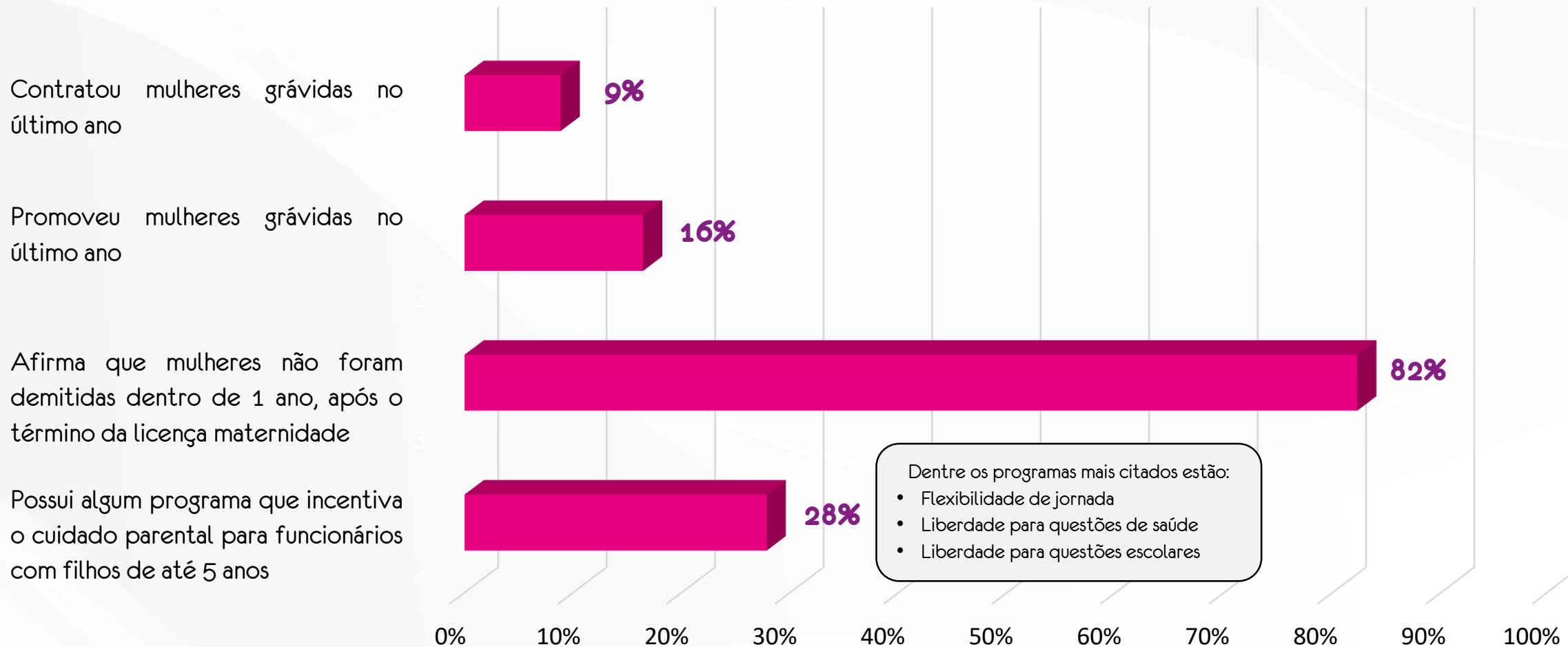
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

# Programas e Benefícios— Resultados 2/2

## Políticas e Culturas



Percentual de respostas afirmativas das Empresas



# Resultado Final – Média Geral



**37%**

**PRECISA REVER ALGUNS  
CONCEITOS!**



Para mais informações, entre em contato:

 [vezevoz@setcesp.org.br](mailto:vezevoz@setcesp.org.br)

 [www.vezevoz.org](http://www.vezevoz.org)

Idealização:



**SETCESP**



Realização:

