



Índice de Equidade do TRC

2023



Sumário Executivo



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



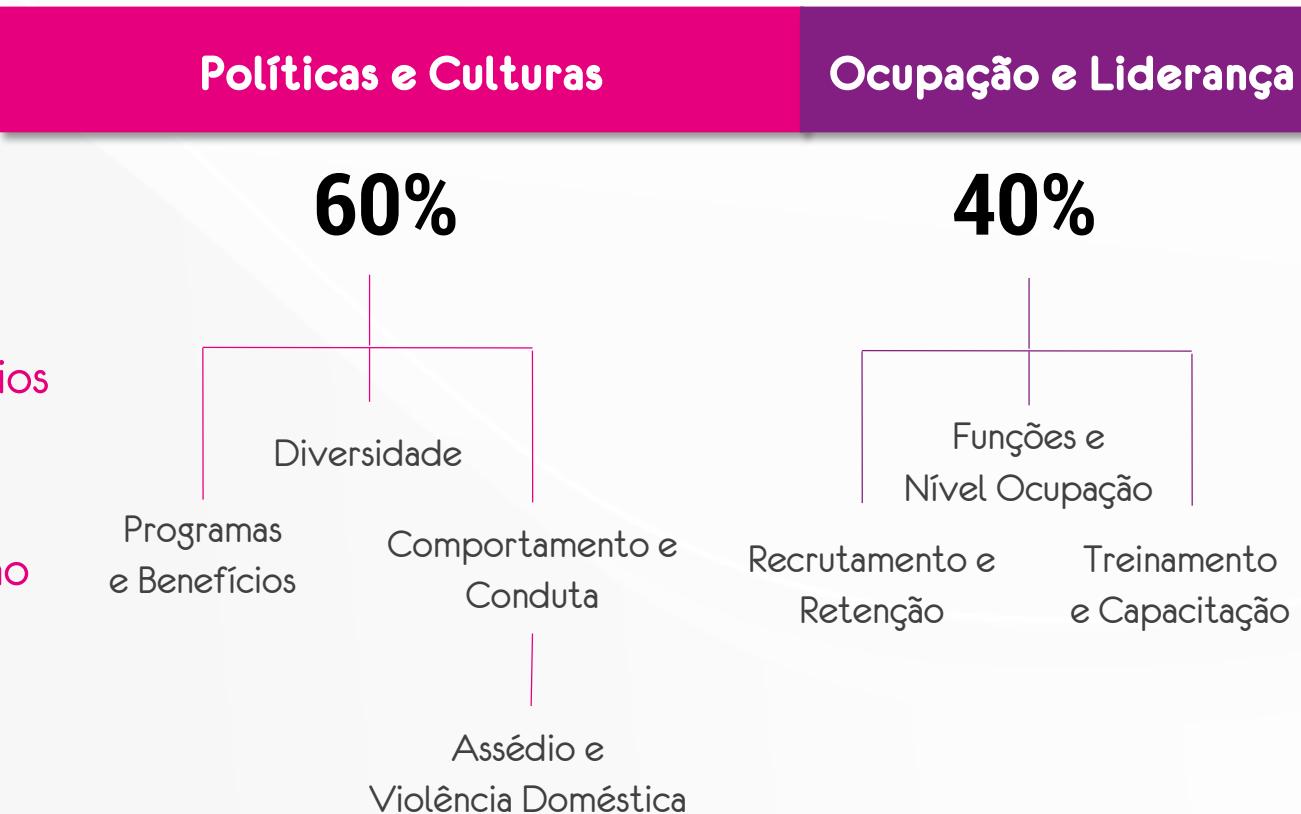
Universo total: 96 respostas
Respostas válidas: 79 respostas (82% de aproveitamento)



As empresas que participaram representam um total de 47.664 colaboradores

Metodologia do Índice

Índice de Equidade no TRC



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!

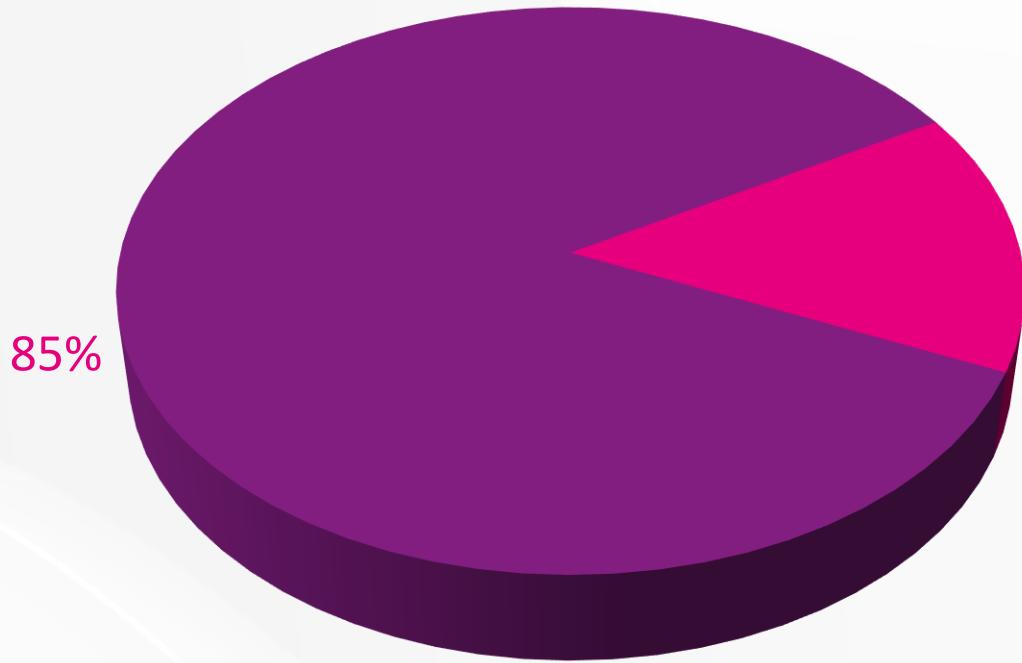


Perfil das empresas



Proporção de Homens e Mulheres na empresa

■ Mulheres ■ Homens



15%

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.

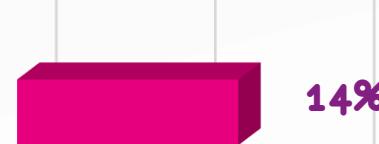


Funções e Nível Hierárquico – Resultados 1/1

Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Afirma que acima de 3% das mulheres trabalham como Motorista



14%

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



45%

Faz um acompanhamento da quantidade de homens e mulheres negras



27%

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



4%

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



3%

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

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

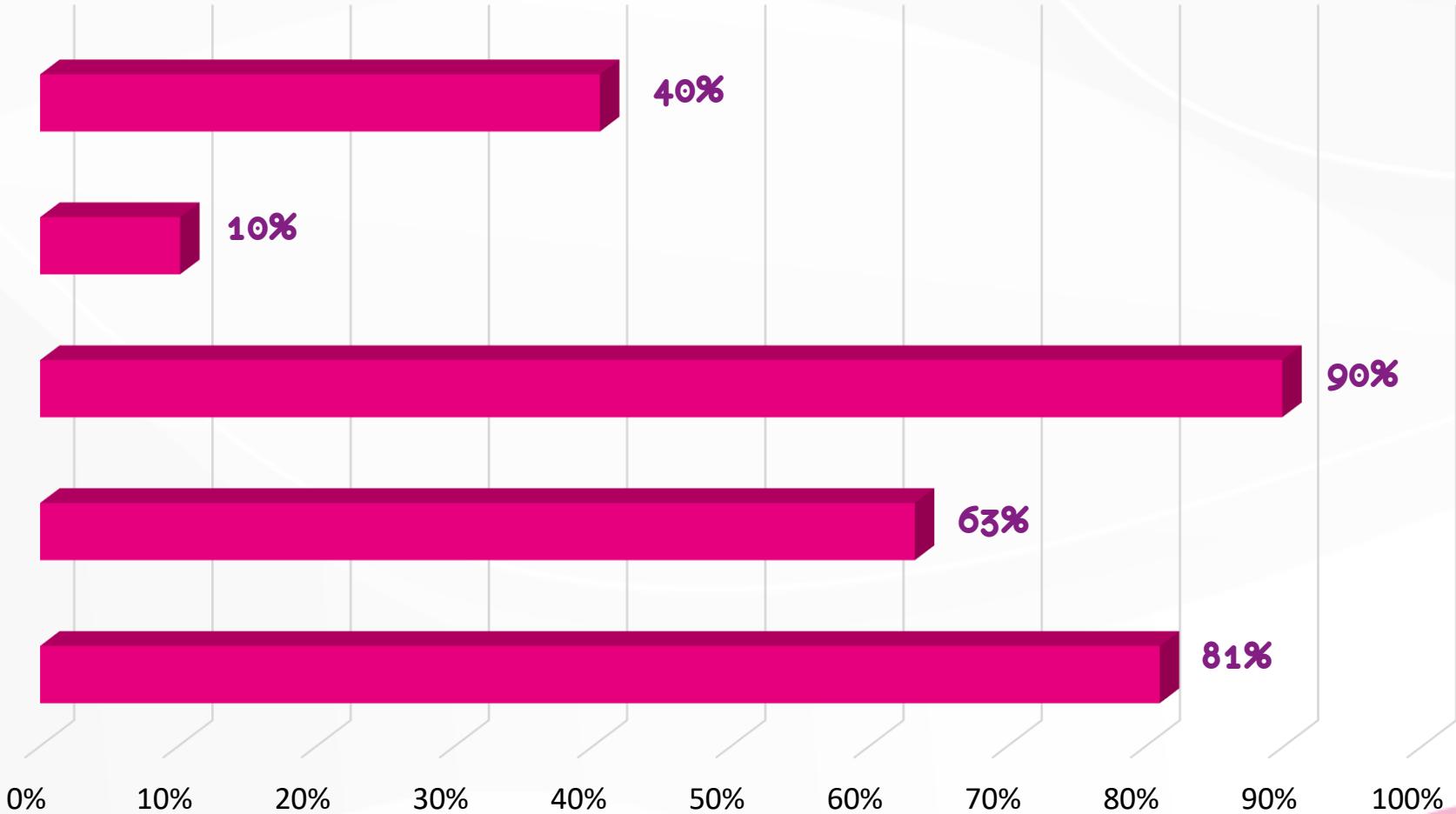
Possui uma estratégia de recrutamento para aumentar a contratação de mulheres

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



Treinamento e Capacitação

Ocupação e Liderança

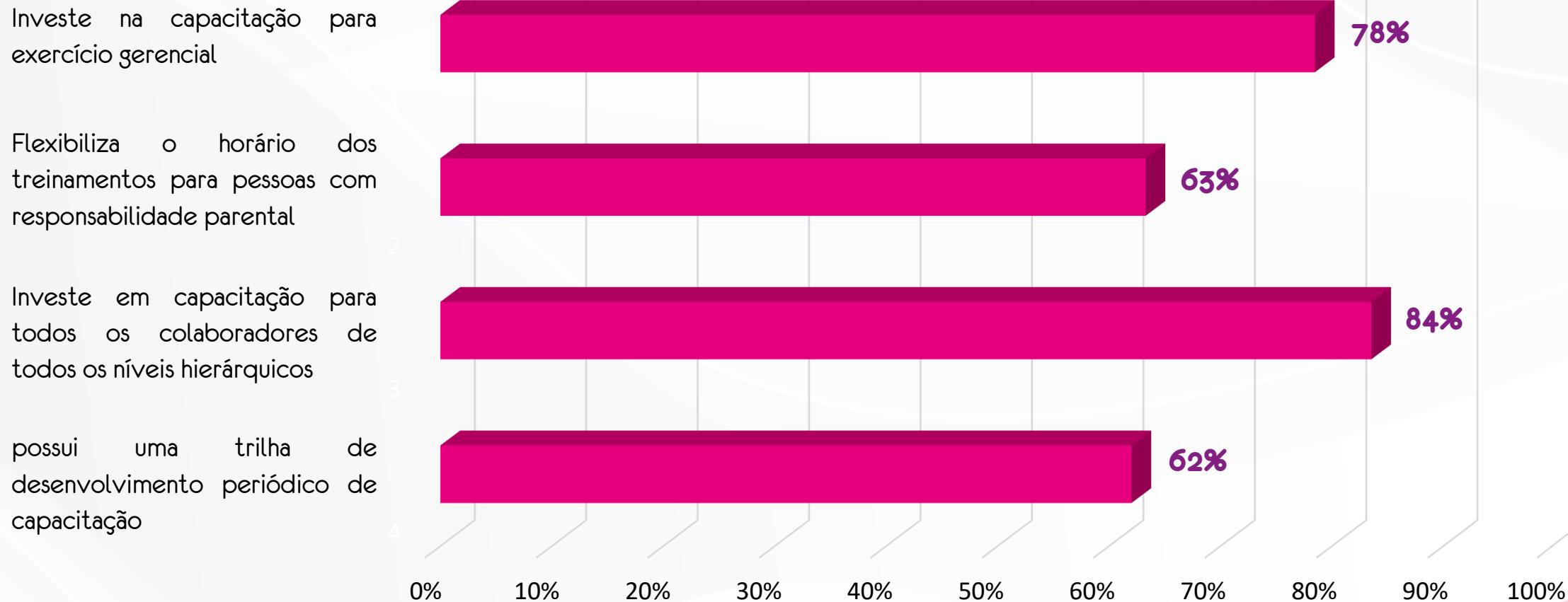
O treinamento e capacitação dos funcionários são fundamentais para o sucesso de qualquer empresa. Além de ajudar os funcionários a melhorar suas habilidades e conhecimentos, também pode contribuir para aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho.



Treinamento e Capacitação – Resultados 1/1

Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



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.



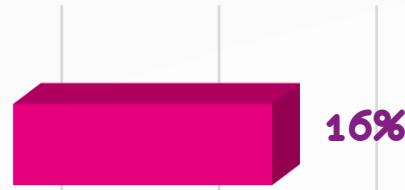
Diversidade – Resultados 1/2

Políticas e Culturas



Percentual de respostas afirmativas das Empresas

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



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

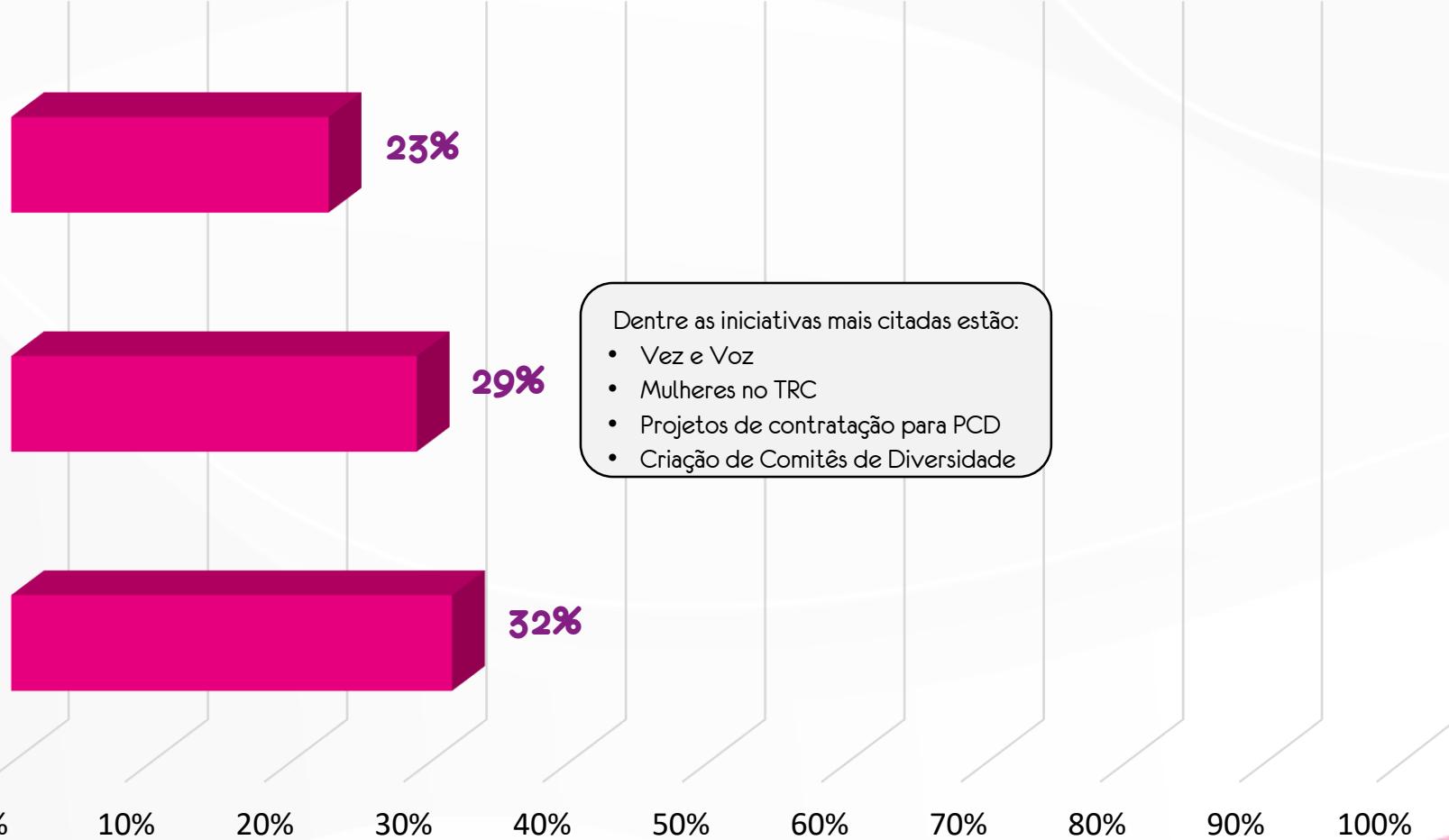
Diversidade – Resultados 2/2

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

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

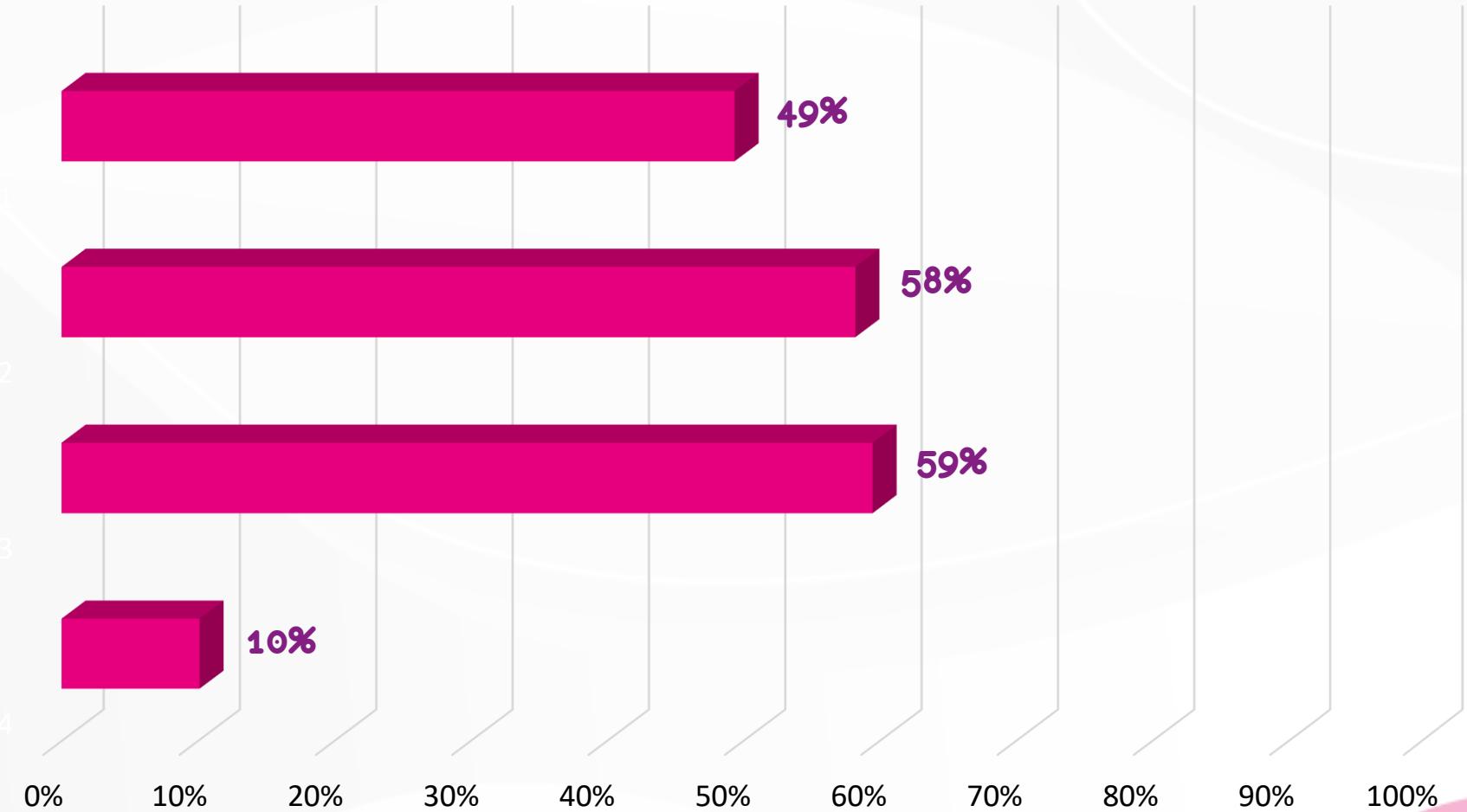
Possui programa de esclarecimento e conscientização sobre assédio (moral, sexual e etc)

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

Houve alguma demissão devido a assédio no último ano

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

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



20%

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



35%

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



20%

Oferece suporte possibilitando que essas pessoas encontrem caminhos para buscar ajuda



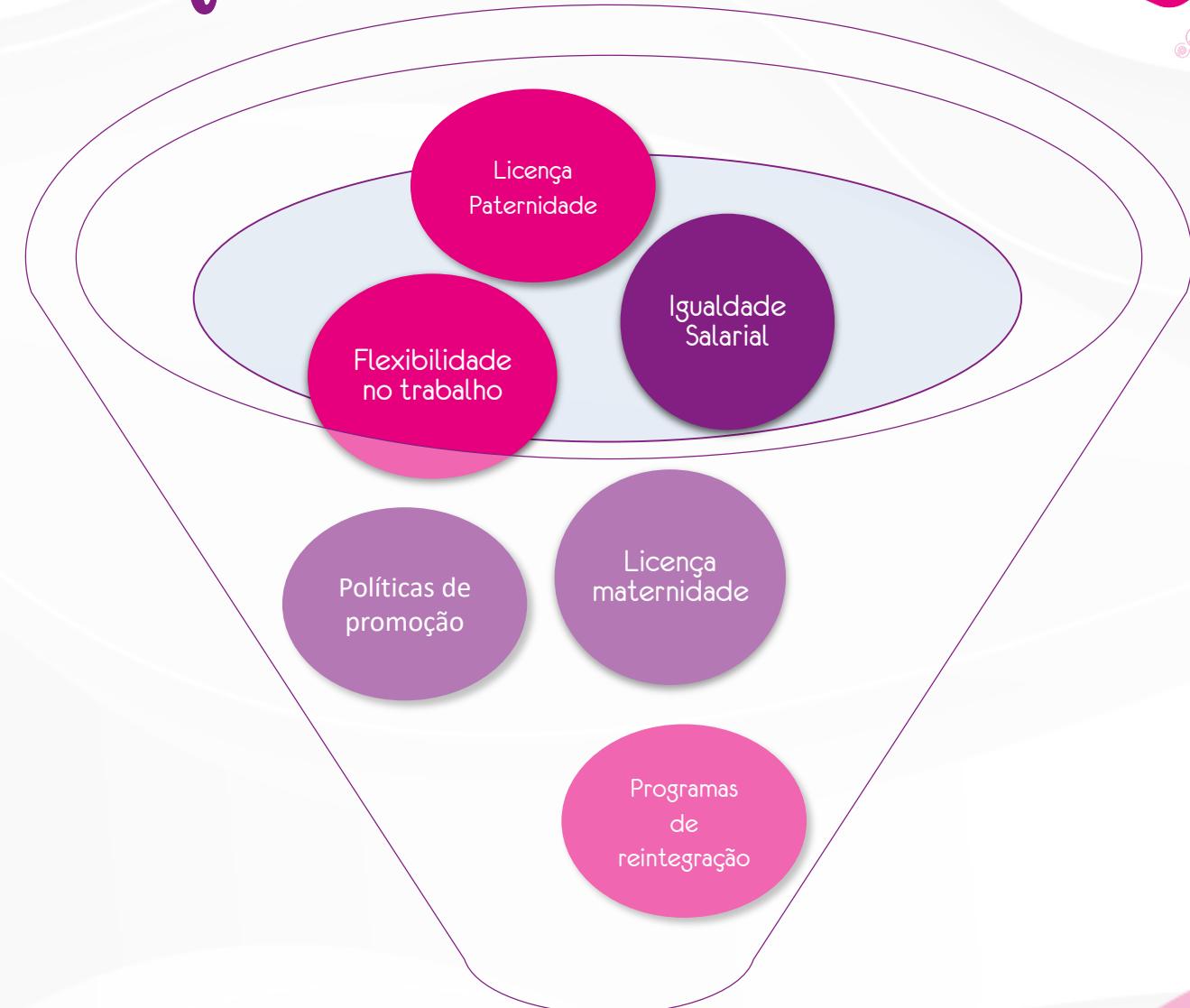
41%

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

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.



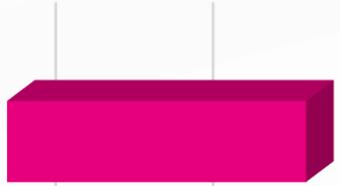
Programas e Benefícios – Resultados 1/2

Políticas e Culturas



Percentual de respostas afirmativas das Empresas

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



19%

Oferece licença maternidade além dos 4 meses exigidos



22%

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



9%

Dentre os prazos mais citados estão:
• 15 dias
• 10 dias

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



24%

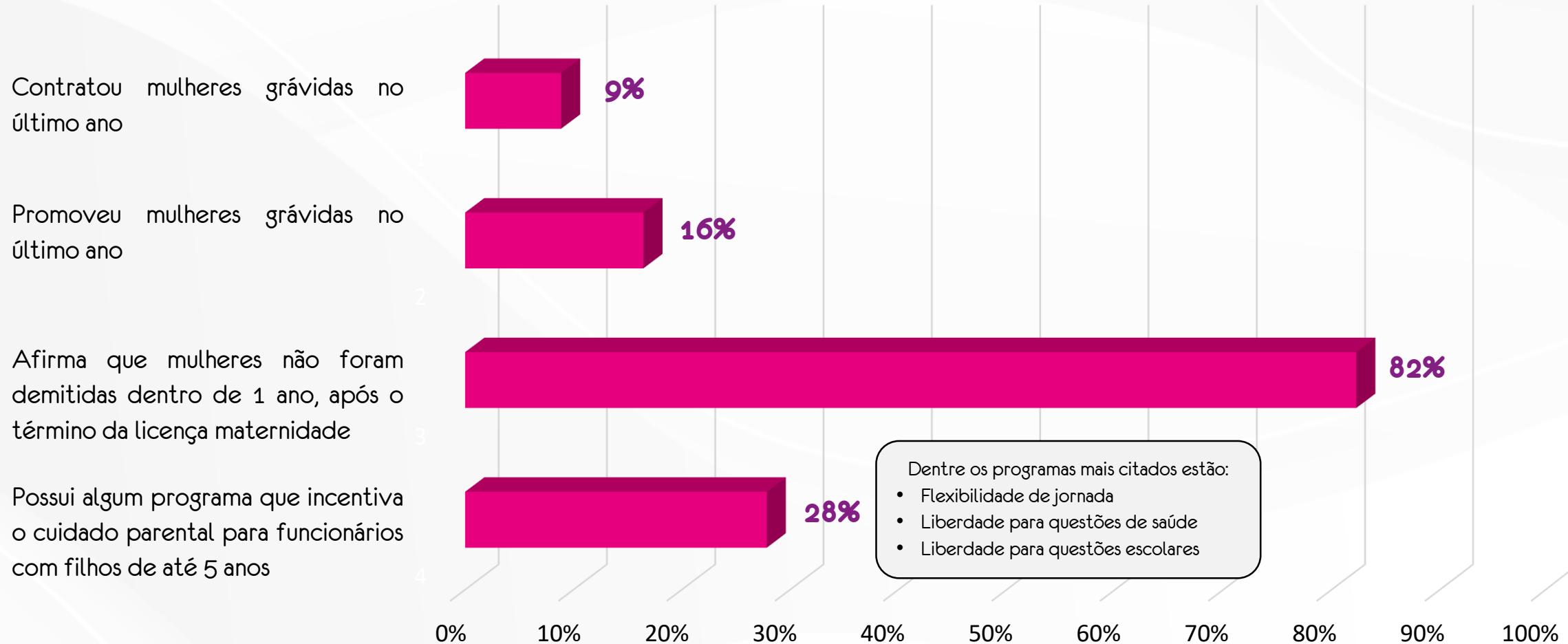
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

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

 www.vezevoz.org

Idealização:



SETCESP

Departamento
Prevenção
Violência

Treinamento e
Capacitação



Realização:

