

# Resultados da Pesquisa: Preparo do RH em I&D





## Objetivo:

Investigar como a área de Recursos Humanos está preparada para atuar com Inclusão e Diversidade

# Público-alvo:

Profissionais de Recursos Humanos  
de diferentes segmentos de mercado

# Metodologia:

Roteiro de perguntas fechadas



# Amostra:

102 respondentes

# Instrumento de coleta de dados:

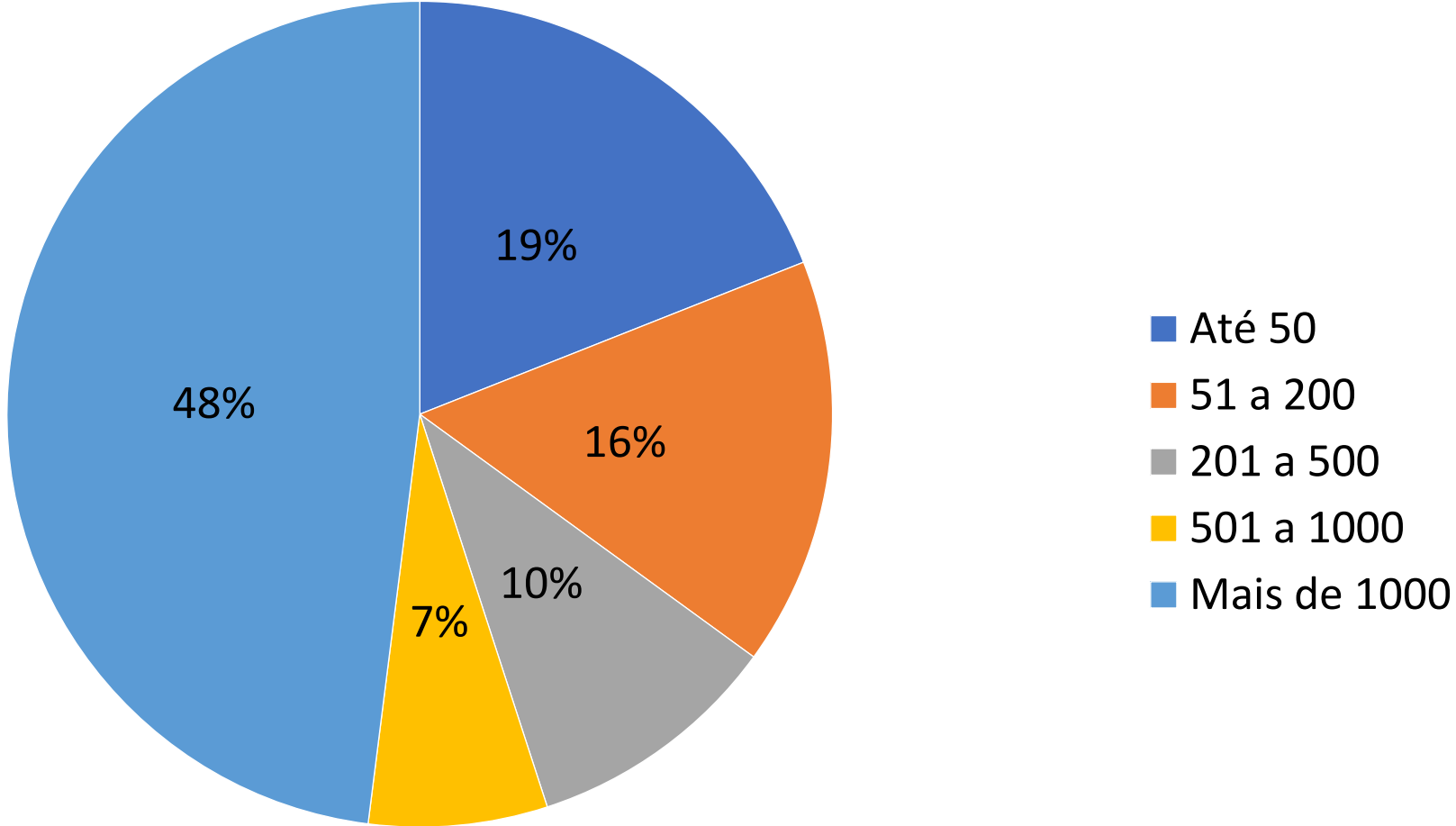
Questionário online Google Forms

# Período de aplicação:

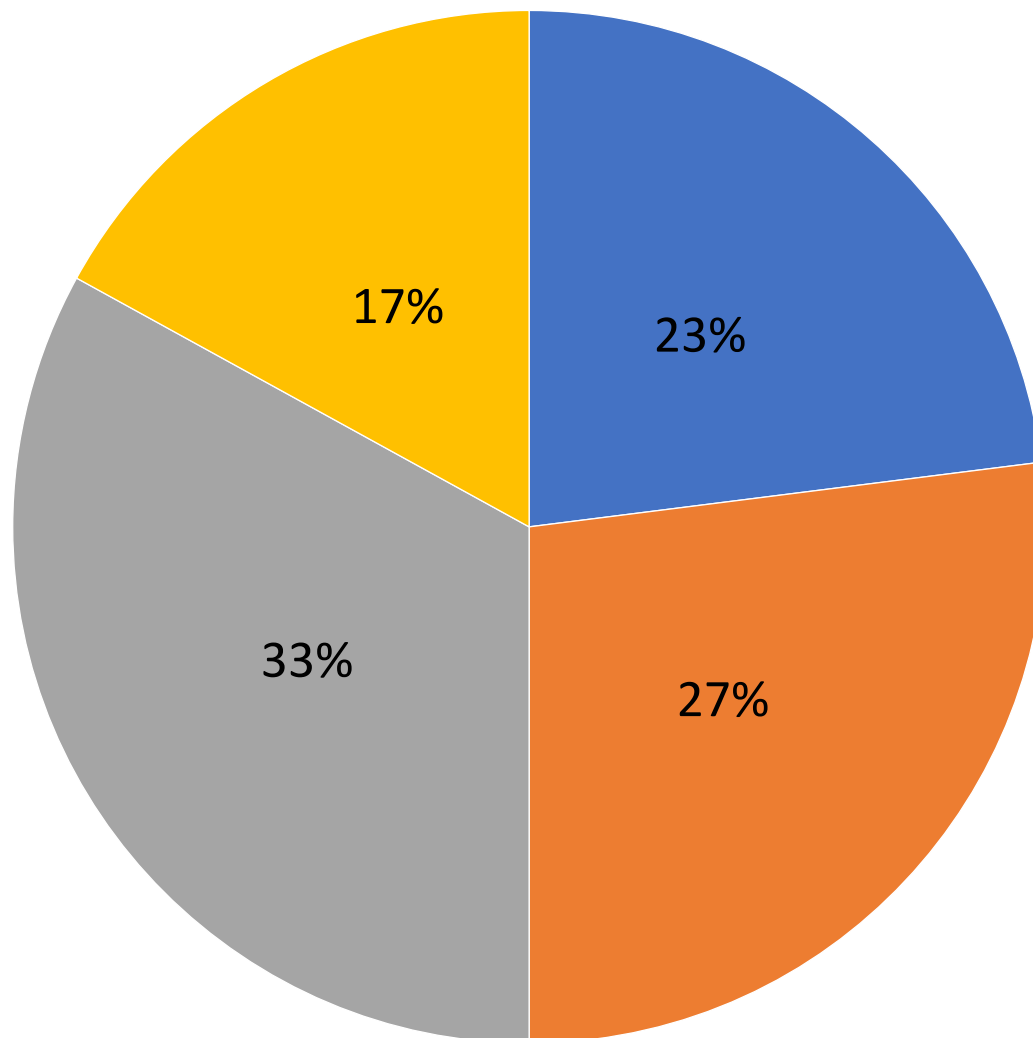
12/08 a 20/08 de 2020



# Quantos funcionários trabalham na sua organização?

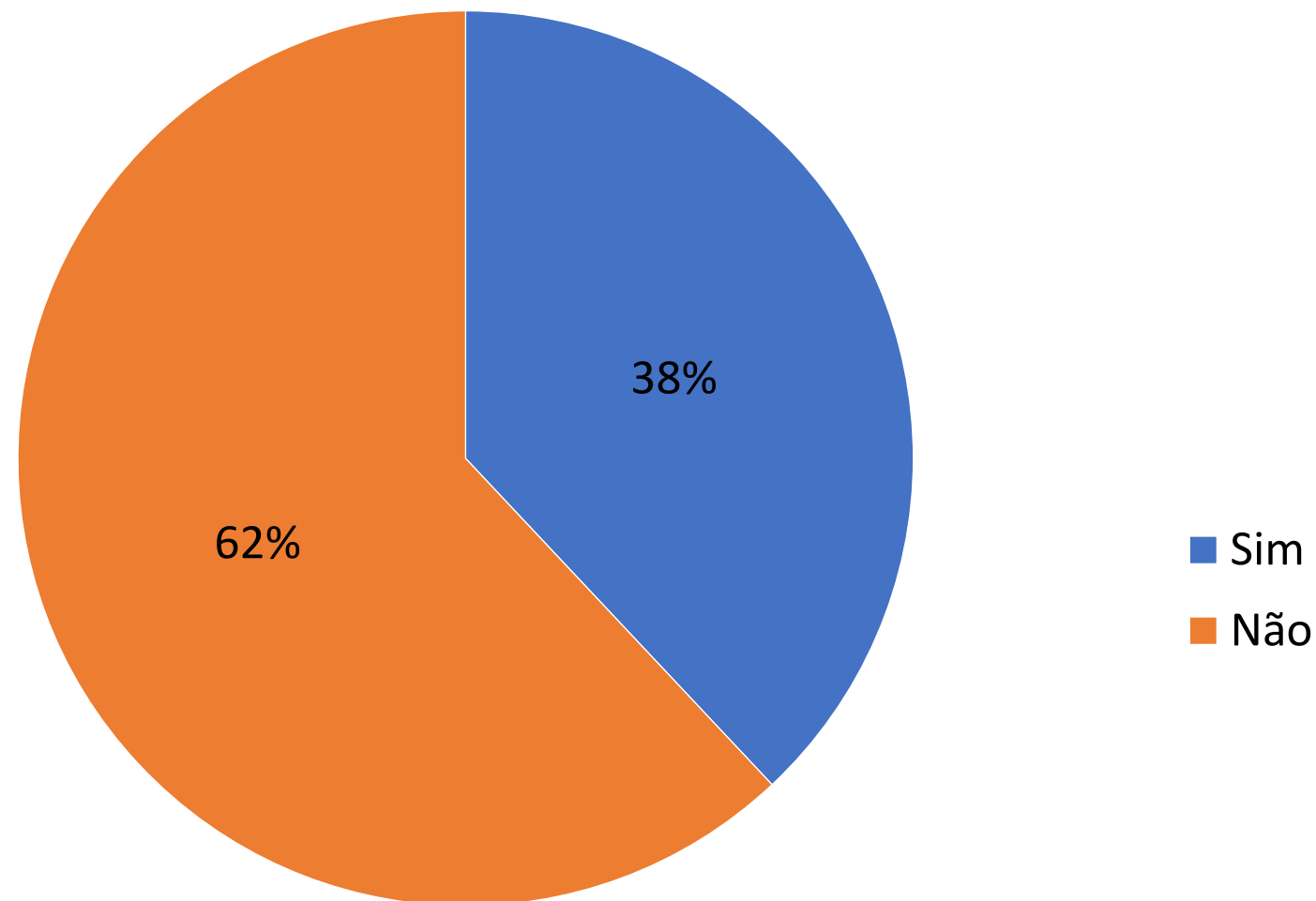


## Qual o estágio do tema inclusão e diversidade na sua organização?

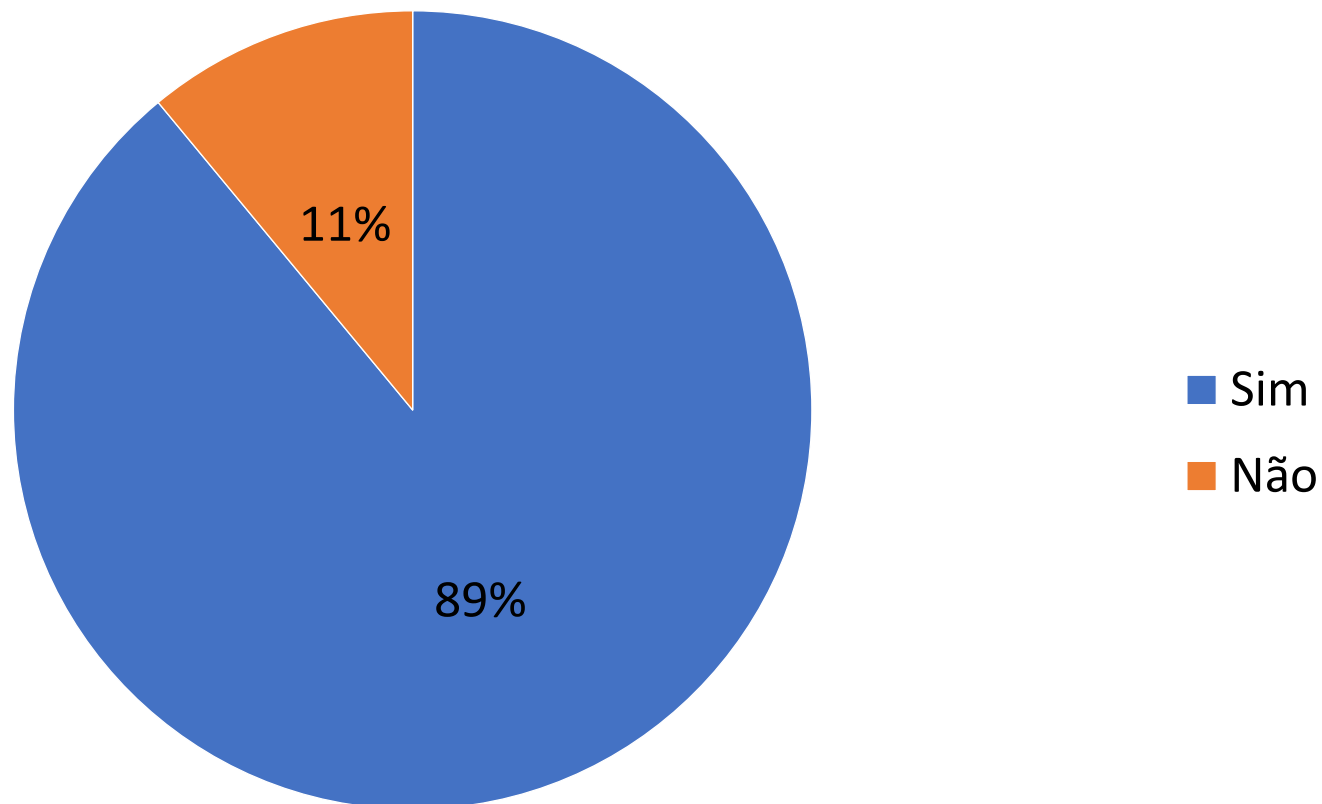


- A) O tema ainda não é discutido na organização
- B) Estamos em estágio inicial das discussões sobre o tema (0 a 2 anos)
- C) Promovemos ações internas e estamos evoluindo no tema (2 a 5 anos)
- D) Atuação em iniciativas sobre D&I (mais de 5 anos)

## Sua empresa tem uma política específica que embasa a atuação e comportamentos em inclusão e diversidade?

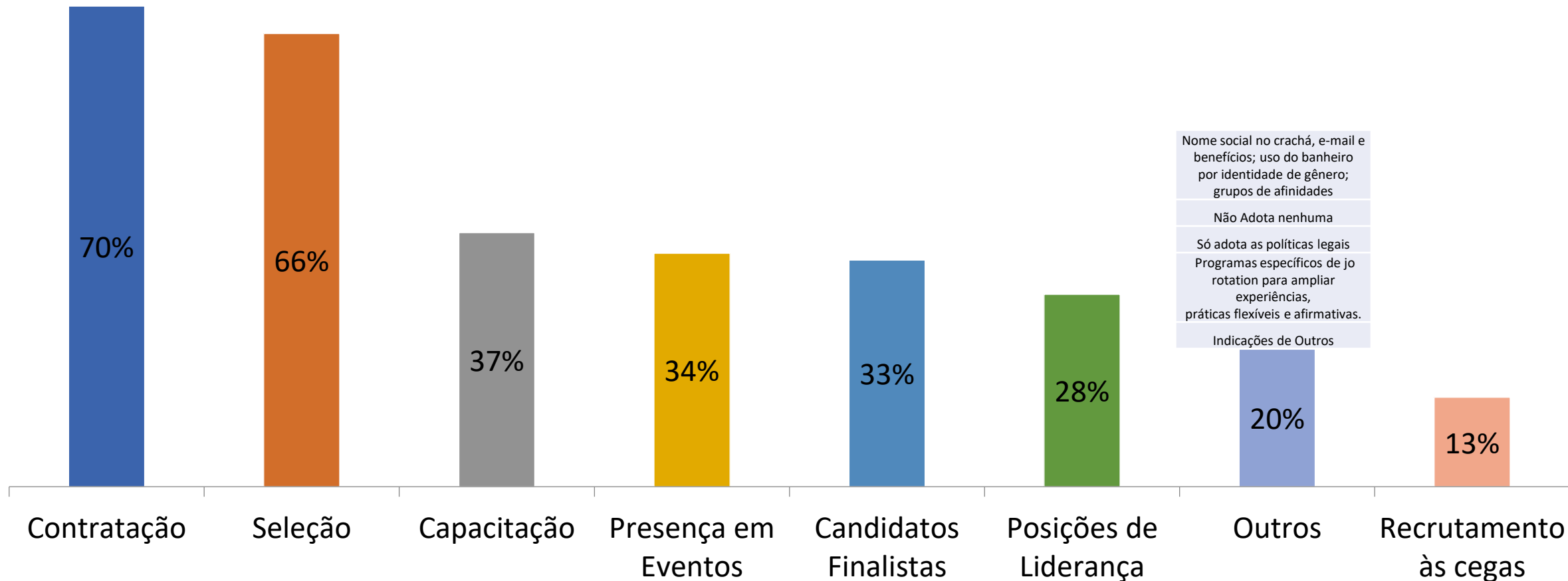


**A empresa segue a legislação nacional que combate a discriminação e se manifesta contrariamente a comportamentos que não promovem a igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com clientes, fornecedores e comunidade do entorno?**

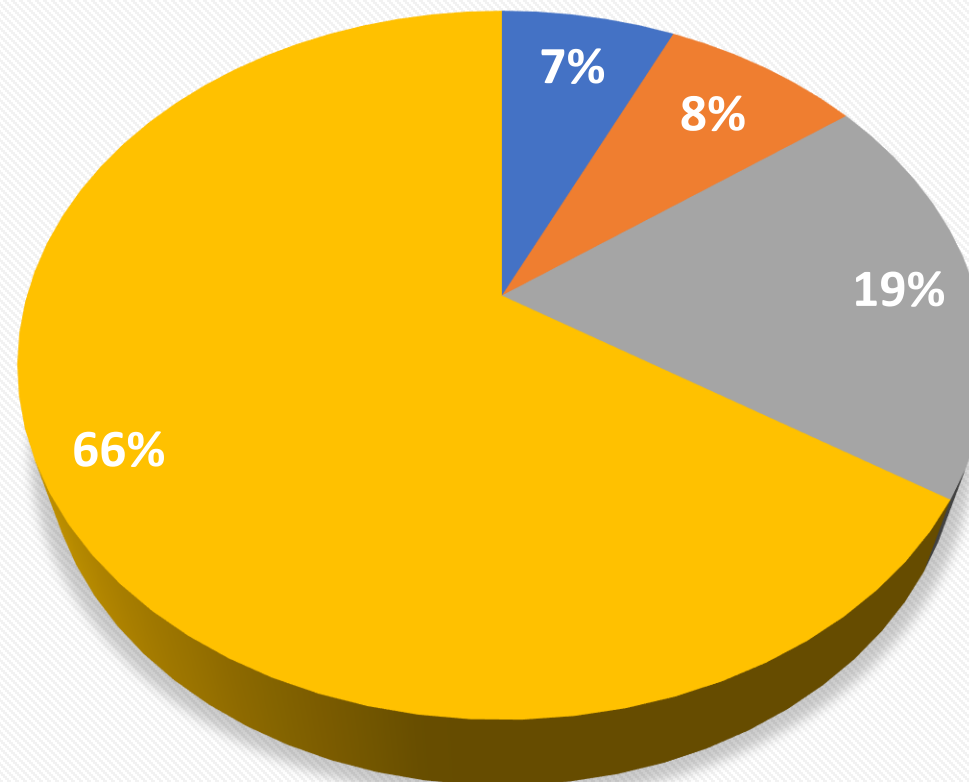




## Além das questões legais, a sua empresa adota ações afirmativas? Quais ações afirmativas o RH de sua empresa adota para as formas de diversidade?



## 6) Qual área lidera o tema de inclusão e diversidade na organização em que trabalha?

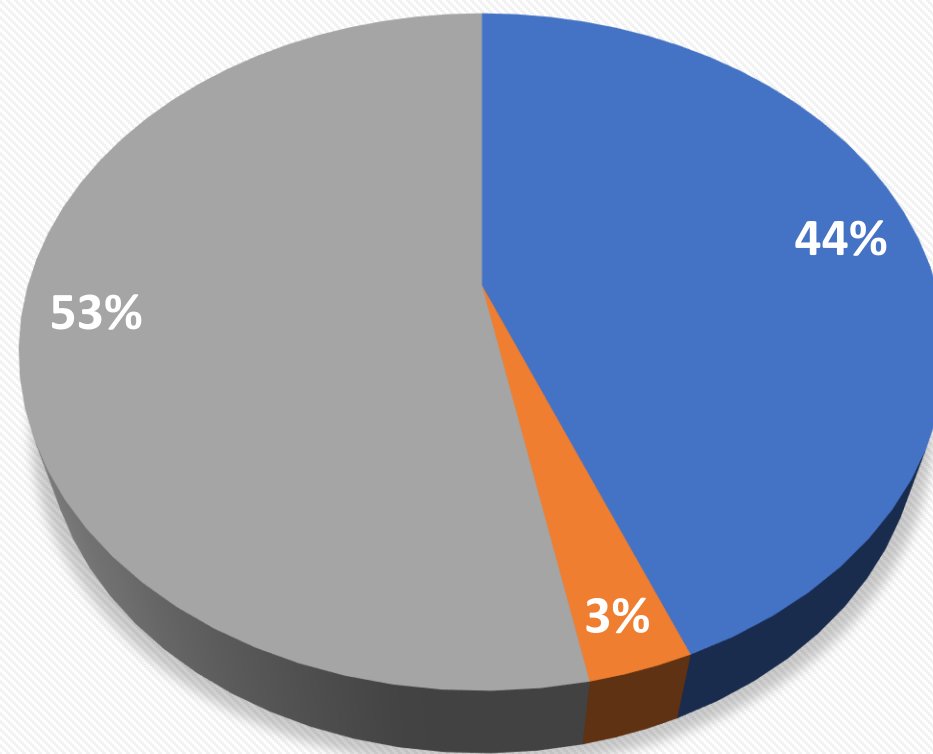


■ I&D ■ Não tem ■ Outros ■ RH

Outros: Liderança,  
Sustentabilidade,  
Comunicação, MKT, Eventos

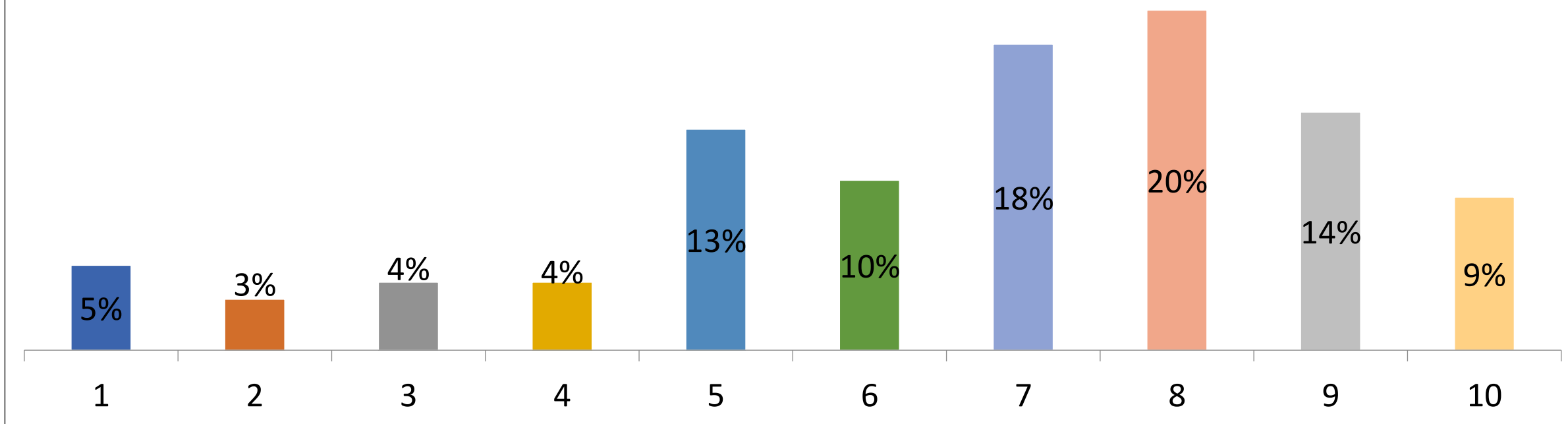
RH, pessoas, talento, etc

8) Durante a Pandemia, a sua empresa mudou estrategicamente suas práticas de inclusão?(Home office, Contratação, Recrutamento e seleção, Integração, Desligamento)



■ Não mudou ■ Mudou parcialmente ■ Mudou

# Na sua avaliação, de 1 a 10, quão preparados estão os profissionais de RH de sua empresa para falar sobre inclusão e diversidade?



**16%**

**61%**

9) De 1 a 10 como você avalia o preparo do RH/Comitê para abordar os temas de inclusão e diversidade na sua empresa?

MUITO RUIM

RUIM

REGULAR

BOM

MUITO BOM

38%

42%

49%

36%

67%

53%

46%

37%

52%

41%

50%

31%

48%

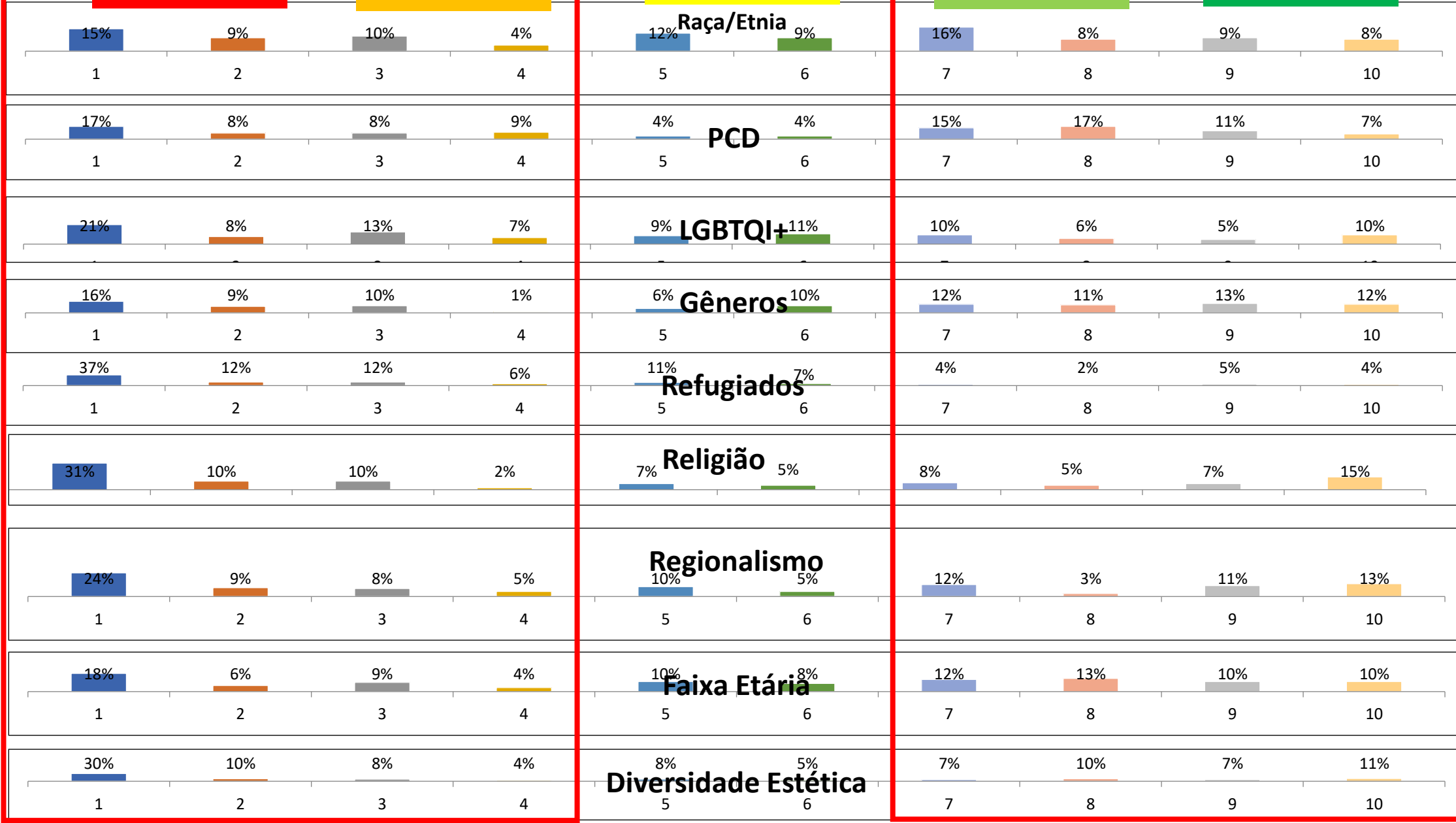
15%

35%

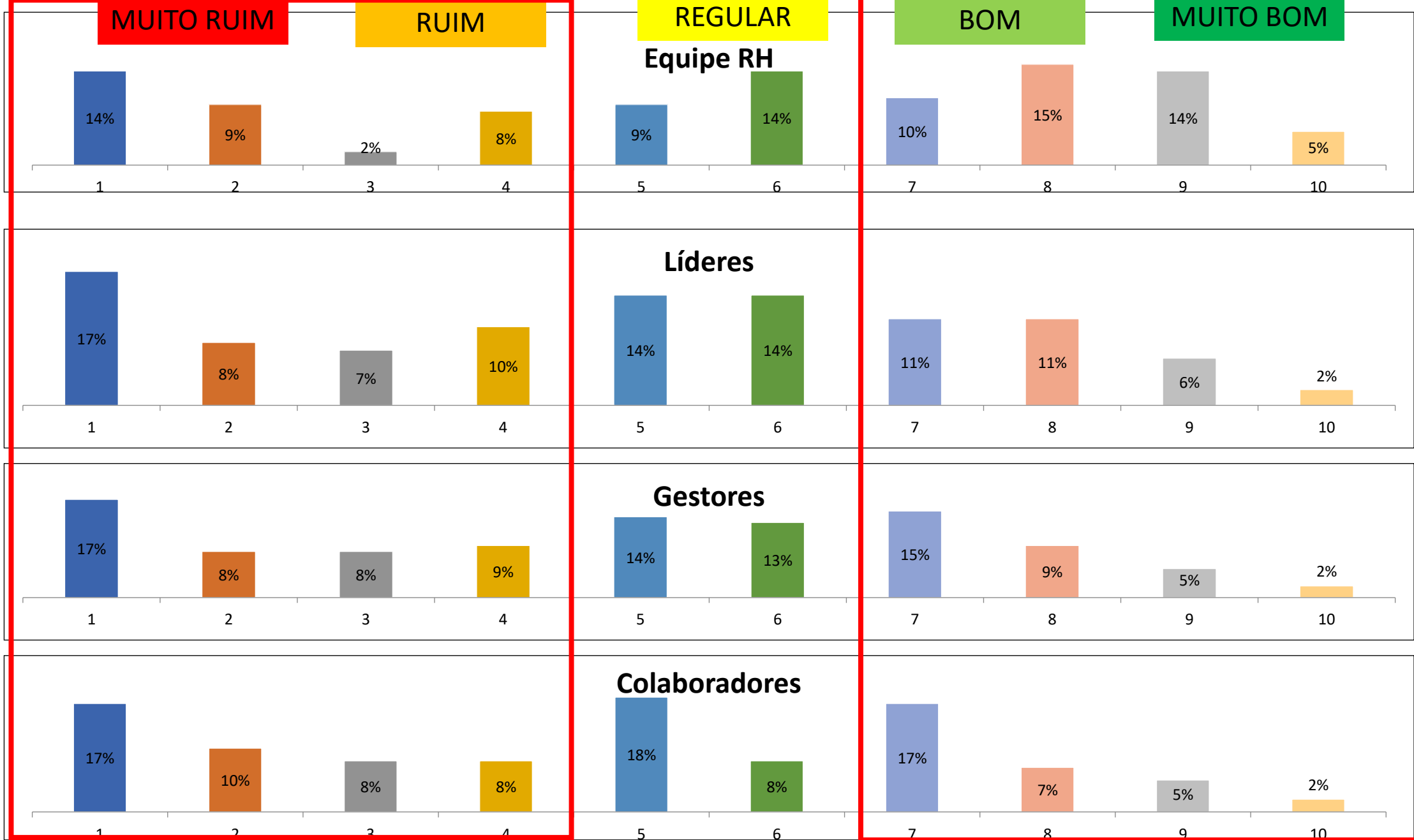
39%

45%

35%



10) De 1 a 10 como você avalia o resultado do preparo/treinamento que o RH/Comitê disponibiliza para os líderes/gestores/colaboradores, para abordarem os temas de inclusão e diversidade na sua empresa?



33%

44%

42%

30%

42%

31%

43%

31%

MUITO RUIM

RUIM

REGULAR

BOM

MUITO BOM

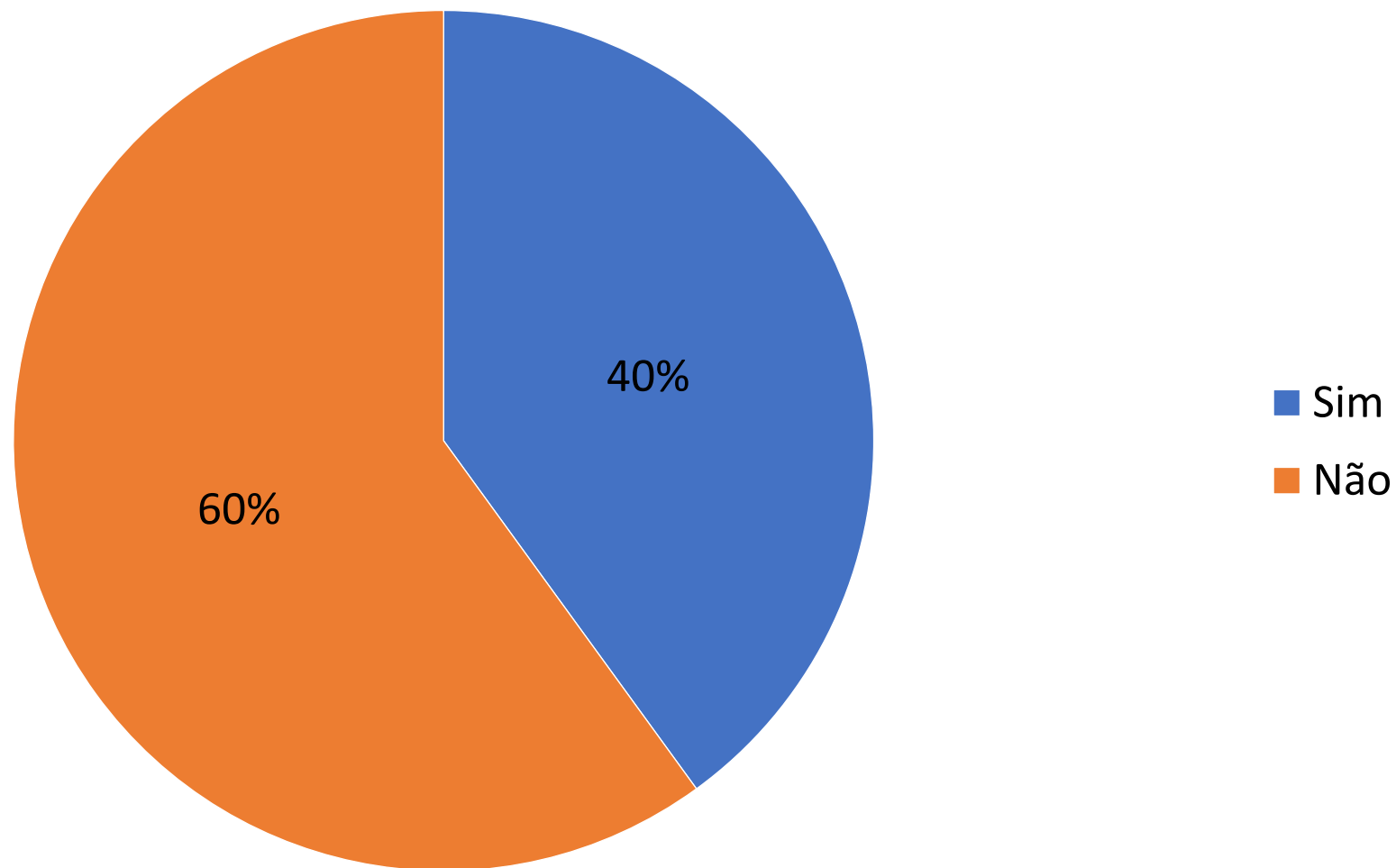
Equipe RH

Líderes

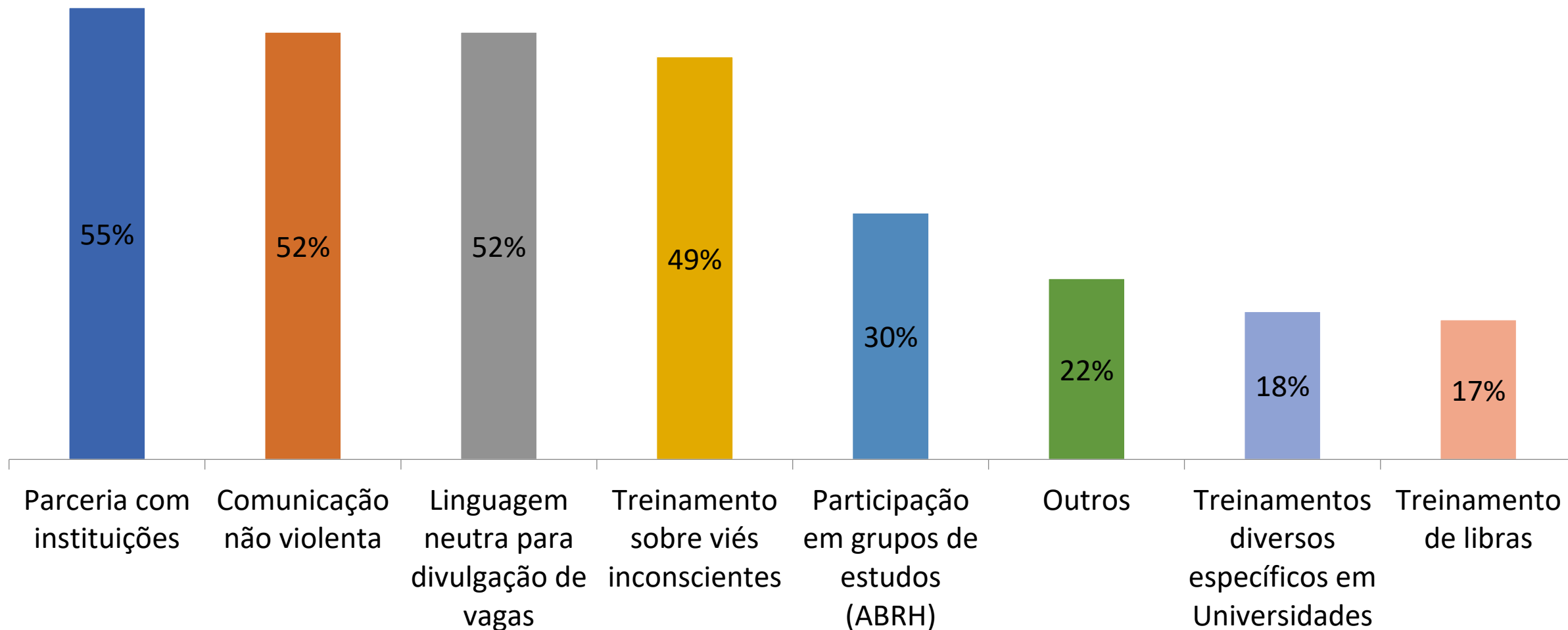
Gestores

Colaboradores

## A equipe de RH recebe consistentemente algum treinamento específico de D&I?

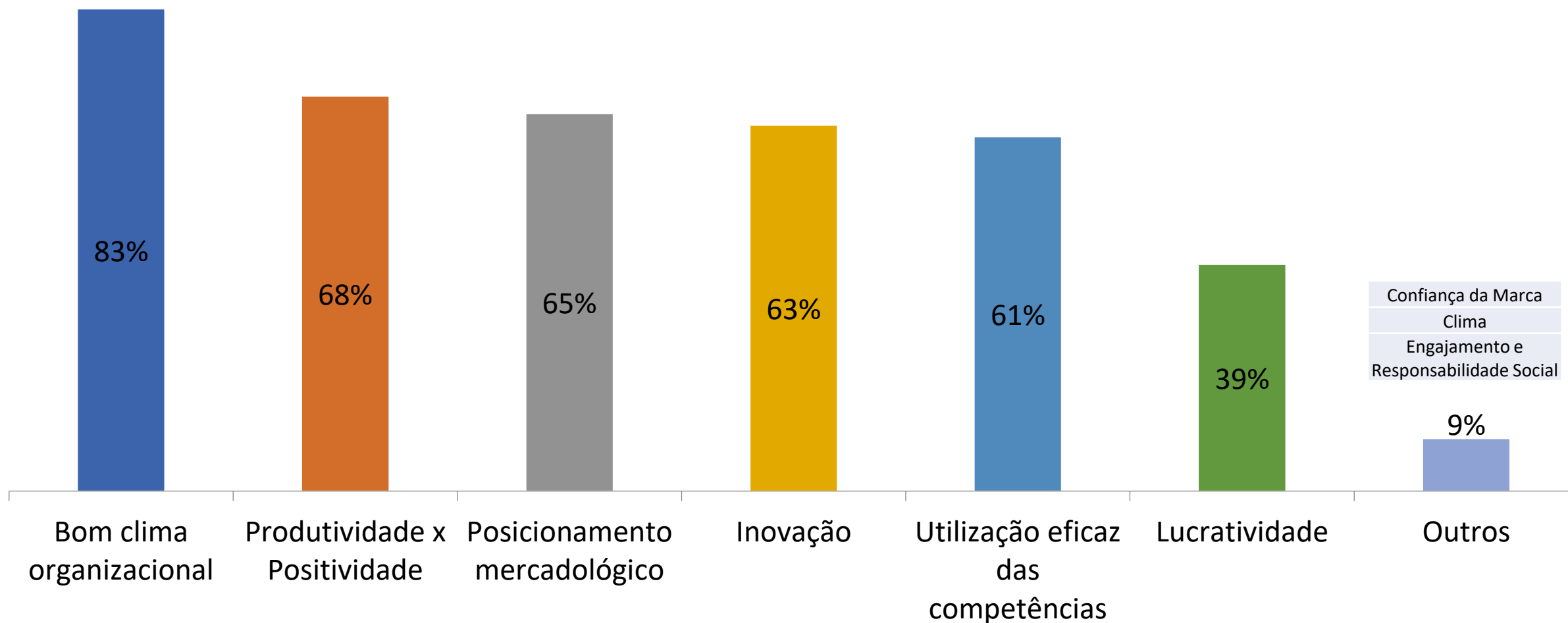


## Das práticas abaixo, quais sua empresa adota para preparar os profissionais (RH/Comitê/Colaboradores) para o tema de Inclusão e Diversidade?

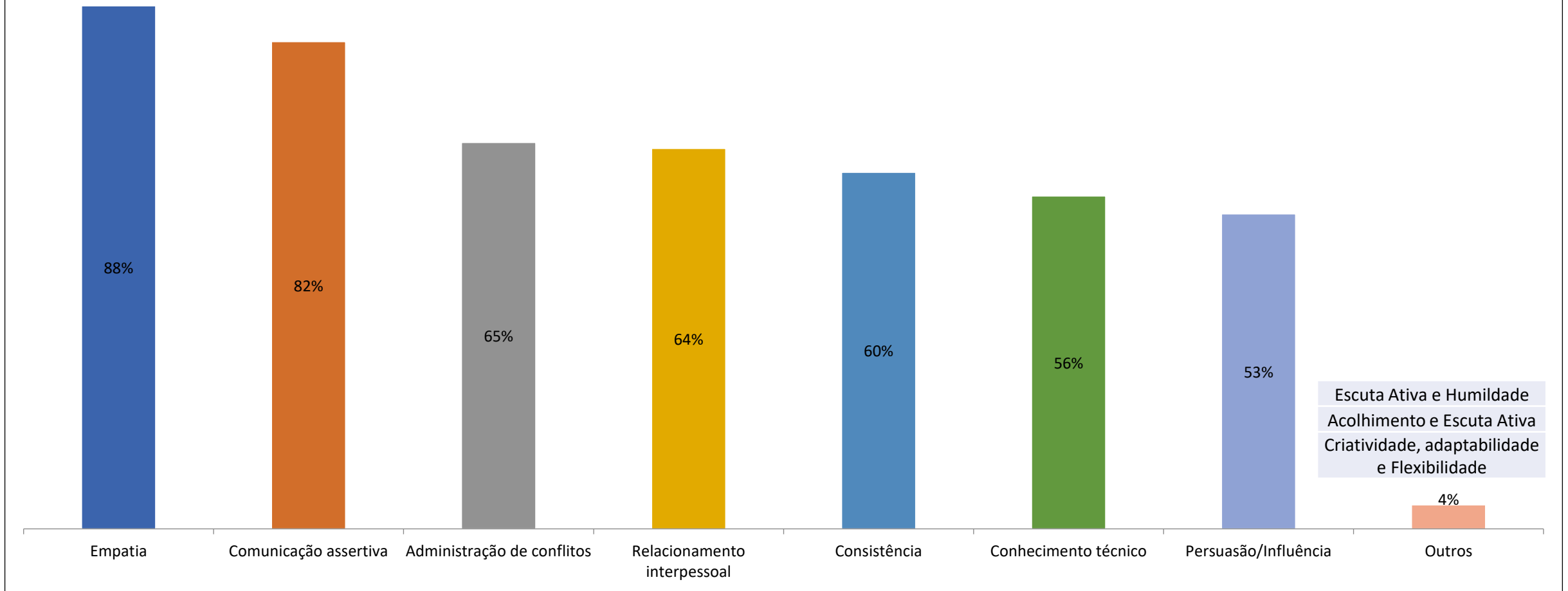




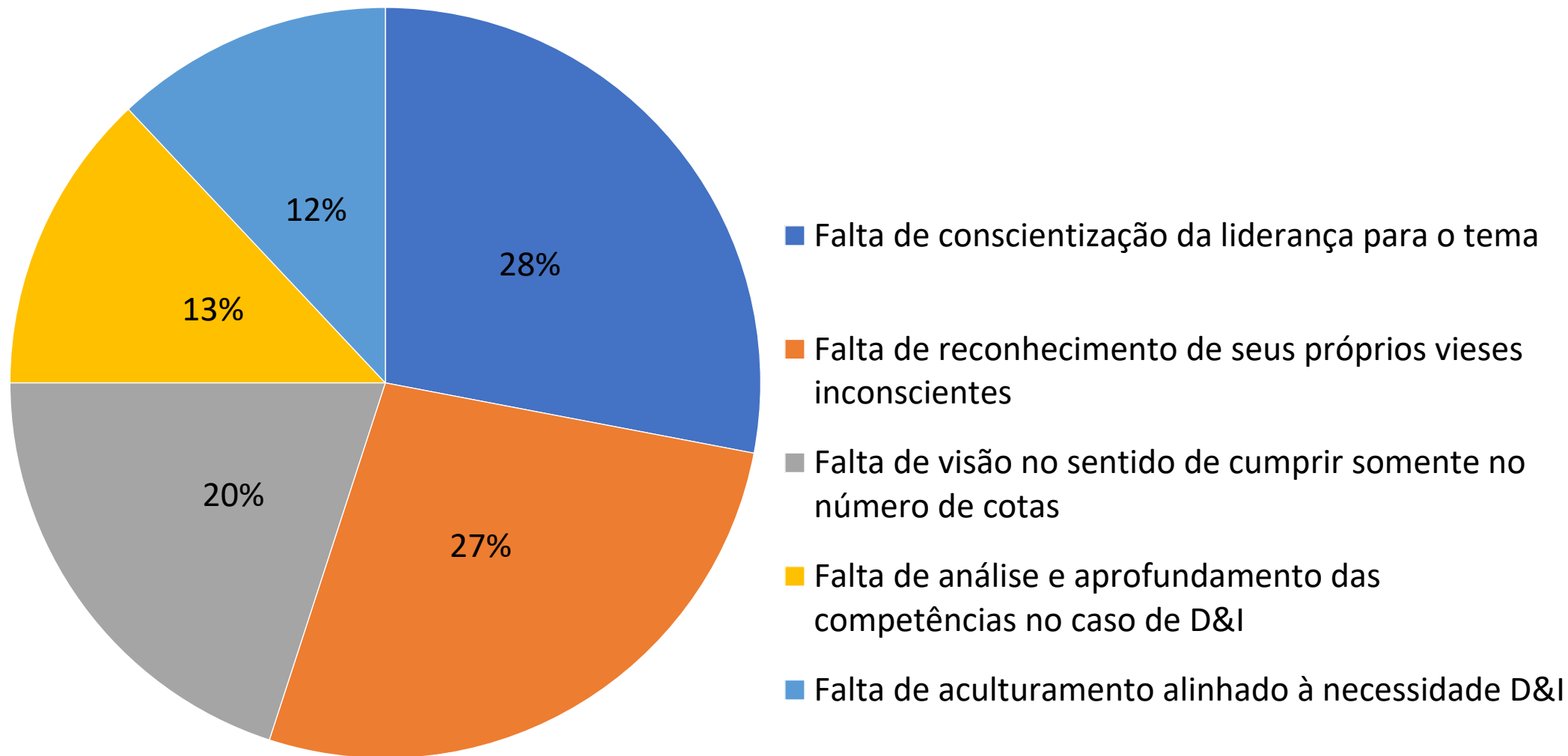
## Como RH, você busca entender como o ambiente diverso e necessidade de inclusão pode gerar mais resultado para sua empresa? Quais resultados?



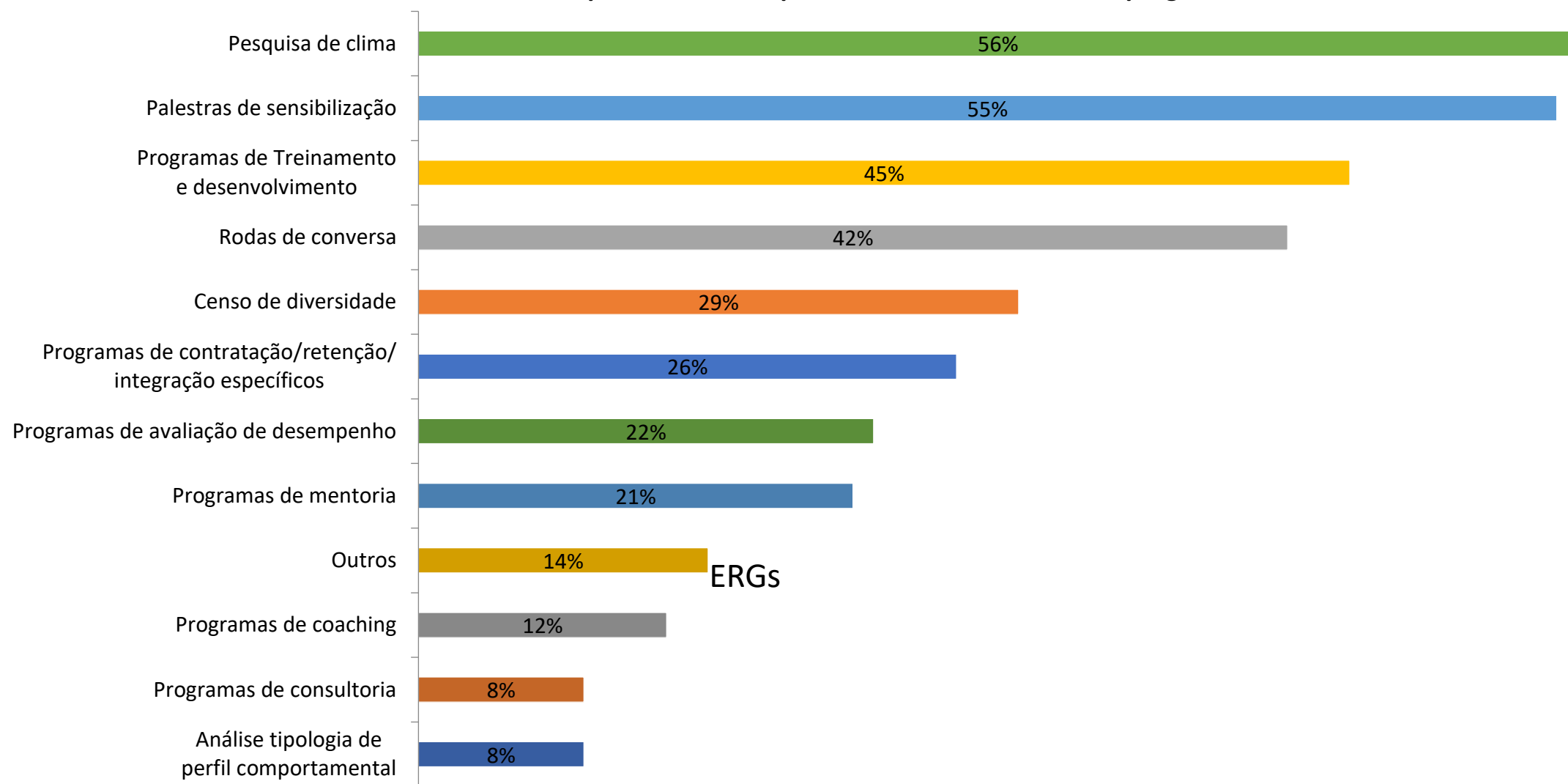
## Segundo seu ponto de vista quais são as competências que RH/Comitê de inclusão devem possuir para lidar com os diversos desafios apresentados dentro da organização?



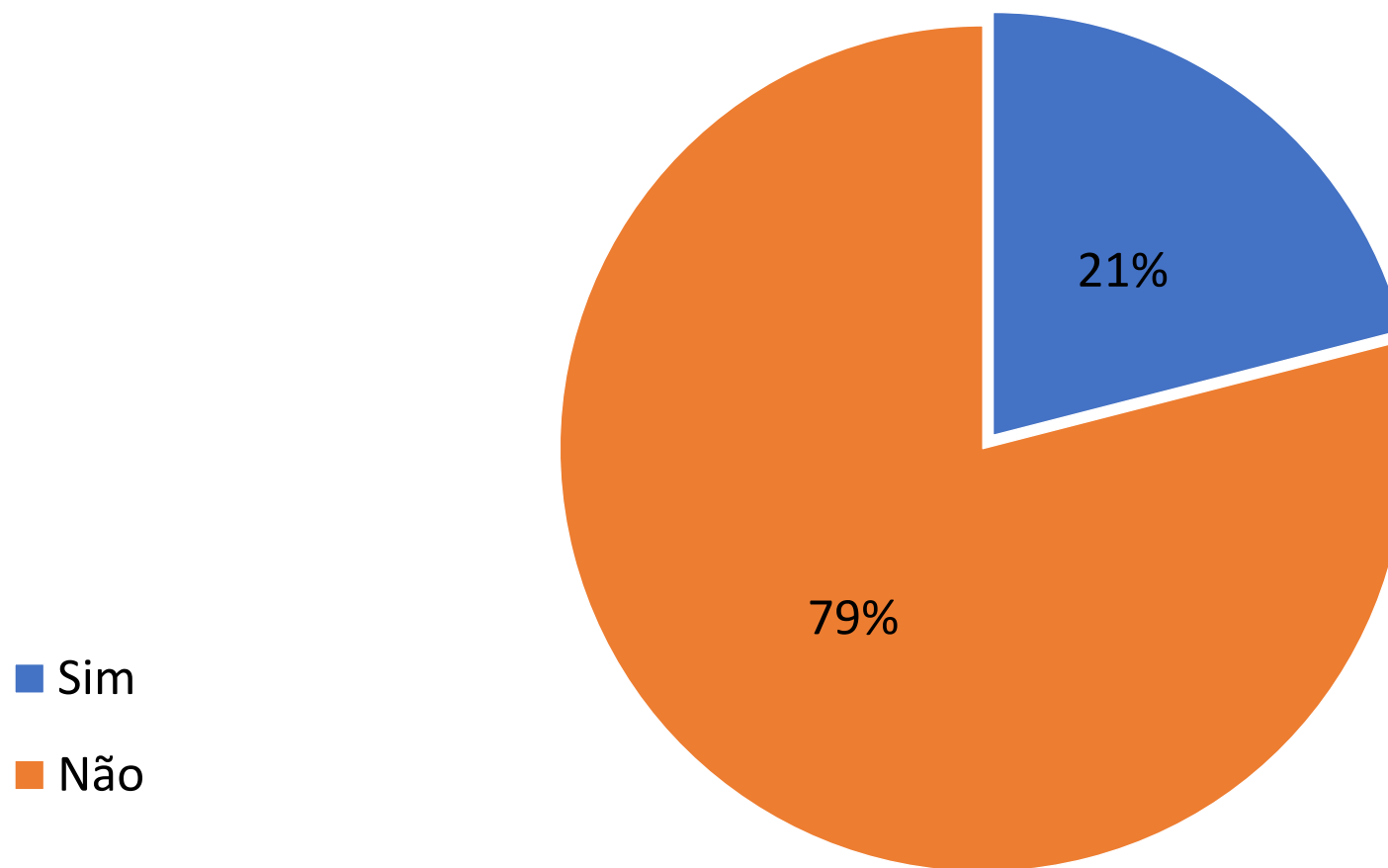
## Em sua opinião quais os erros mais comuns cometidos pelos responsáveis do RH para inclusão?



## Quais são as ferramentas utilizadas pelo RH/Comitê para cuidar dos interesses do programa de D&I?



## Sua empresa prioriza a D&I no processo de elaboração e execução do planejamento estratégico?



% pré definida de **mulheres para cargos de liderança** em todas as esferas, todos os países devem implementar a política de "**equal pay**" a fim de garantir equidade entre generos, assim como a política de "**parental leave**" dando aos homens a licença parental estendida.

Através de reuniões com o board e com as lideranças  
Com comunicação direta e assertiva a respeito das metas para toda a organização  
Corporativamente, com base nos indicadores apurados e práticas de mercado.

Desde 2019 D&I faz parte dos "pilares estratégicos" da empresa.

Desenvolvimento de mulheres para cargos liderança  
Iniciar atração para diversidade racial

Diversidade de Gênero, **meta na alta liderança** definida pelo Board.

### Em rodas de conversa

Metas anuais com percentual de mulheres em liderança até 2023 50% de executivas mulheres

Não são divulgados fica centralizada no dono

### Parte do **bonus do CEO**

Reunião trimestral

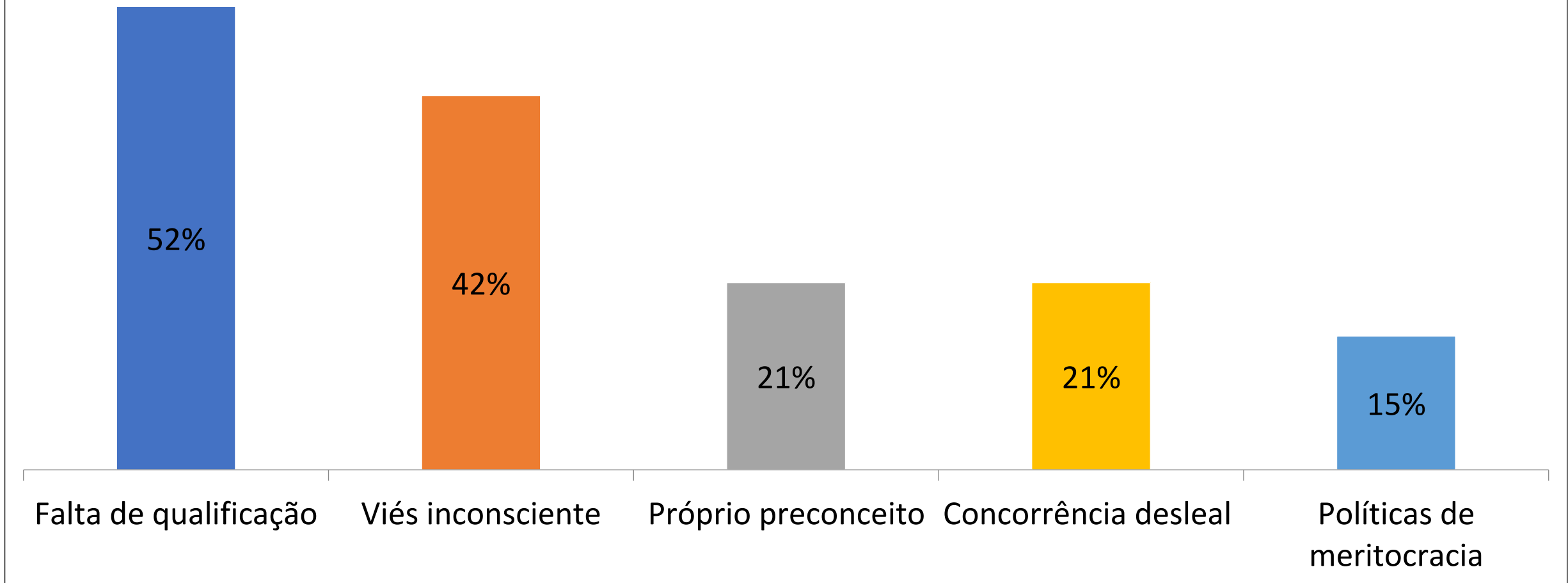
Reuniões ampliadas e Comunicação Interna

São divulgadas de maneira neutra, priorizando mais comportamentos frente às tarefas.

Será inserido pela primeira vez no plano de 2021

Temos metas globais e locais de diversidade. Além das metas das próprias frentes de diversidade (que são cross areas)

## Quais os maiores desafios que você encontra ao buscar profissionais para inclusão da diversidade?



## Compartilhe demais perspectivas e reflexões sobre o preparo dos profissionais de Recursos Humanos em sua empresa:

Serviço público

A alta **liderança precisa ser mais preparada**, conhecer mais o assunto de diversidade tanto quanto o RH. A alta liderança precisa entender seus próprios vieses, sem eles liderando o assunto o RH não consegue caminhar com nenhuma iniciativa que de fato mude os ponteiros.

A nossa matriz fica em uma cidade de cultura alemã, no extremo oeste de Santa Catarina e **o preconceito lá é muito forte**, as diferenças normalmente não são bem vistas...o ambiente é de agronegócio, que culturalmente já trás em si muitas questões introjetadas....

Atualmente a **diferença de acesso à tecnologia**

Como a empresa não foca na sua política a temática diversidade de inclusão, os profissionais de RH que estão capacitados para trabalhar com esses temas buscaram **individualmente essa capacitação**. Sem influencia direta da empresa.

Como o **tema ainda é embrionário** o RH ainda precisa se desenvolver muito.

D&I é a principal pauta de discussão, pois estamos desenvolvendo uma ferramenta para potencializar o match das empresas com públicos diversos de seus times atuais, independente de suas características.

É algo que tem que ser feito de maneira **constante e pontual**

É necessário trabalhar a **resiliência** frente às dificuldades e buscar parcerias.

Estamos buscando **ampliar conhecimento** sobre o tema D&I.

Falta apenas o **engajamento vindo de cima para baixo**, pois o RH têm conhecimento do tema e ótimas ideias.

No RH as equipes são muito distintas. Separadas por gerencias não tem **adoção de procedimento para DI que sejam conjuntos**.

Os mais **antigos são mais resistentes**

Os mais antigos são mais resistentes

Prepar é uma **ferramenta continua**

RH é humanizado com práticas de inclusão

Somos um grupo grande pessoas e aqui valeria dividir nos que estão dentro das frentes e os que são apenas apoiadores. o que sinto é que nos falta a consistência de garantir os treinaemtnos e discussões como um todo e não somente focado nas pessoas que estão diretamente na pauta. Só assim conseguiremos permear a organização toda. MAs em geral, sinto que estamos evoluindo a passos largos.

Temos a perspectiva de construção de uma Cultura Organizacional com base na inclusão e diversidade.

Time é diverso e engajado nos diferentes pilares de diversidade

Vejo que na questão D&I, o **etarismo é muito cruel e muito pouco abordado**. Empresas chegam a ponto de oferecer vagas de estagiários a executivos altamente experientes, dizendo que estão adotando práticas inclusivas. Balela! Estão destruindo carreiras a partir dos 50 anos. Uma violência das mais devastadoras, não apenas para o profissional, mas para toda a sociedade.