

Diversidade & Inclusão nas Organizações

Os fatores que limitam o progresso e os que permitem avançar.



SOBRE O ESTUDO

Com base num estudo global do Grupo Cegos, com contributos de:

5,537
colaboradores

438
profissionais de RH

10
países na Europa, Ásia e América Latina

Organizações com mais de **50** colaboradores

IMPACTO NO LOCAL DE TRABALHO

A discriminação continua presente no dia a dia do trabalho:

66%

dos colaboradores já a experienciaram pessoalmente

84%

testemunharam-na a acontecer a outros

A discriminação prejudica o bem-estar e o espírito de equipa:



1 em cada 3 colaboradores afirma que afeta o ambiente de trabalho



9 em cada 10 profissionais de RH concordam

Principais comportamentos tóxicos identificados por profissionais de RH:



Comentários sexistas



Opiniões políticas ou sindicais fortes



Comentários racistas



Julgamentos baseados na aparência



COMPROMISSO VS. REALIDADE

Boas intenções, mas a implementação continua a falhar:

98%

dos profissionais de RH reconhecem a existência de discriminação no local de trabalho

81%

pretendem manter ou acelerar os esforços de Diversidade & Inclusão

24%

afirmam que tendências políticas ou sociais têm travado o progresso

42%

dos colaboradores veem o seu gestor como um verdadeiro aliado

59%

dos gestores receberam formação para lidar com vieses inconscientes

O QUE IMPULSIONA O PROGRESSO

Os três principais fatores para locais de trabalho inclusivos:



Política de tolerância zero



Liderança exemplar



Cultura inclusiva



Políticas de quotas apoiadas por:



64%

dos colaboradores

75%

dos profissionais de RH

GESTORES INCLUSIVOS: O QUE MAIS IMPORTA

As 4 principais soft skills a desenvolver (segundo os colaboradores):



ESCUITA ATIVA

45%

dos colaboradores

EMPATIA & RESPEITO

42%

dos colaboradores

TOLERÂNCIA

37%

dos colaboradores

ABERTURA AOS OUTROS

35%

dos colaboradores

O QUE ESTÁ EM FALTA?

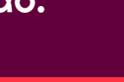
A liderança e a avaliação ficam muitas vezes aquém do esperado:



A cultura de apoio ativo ainda está apenas a começar (40% dos colaboradores)



Apenas 25% dos profissionais de RH afirmam que os gestores estão verdadeiramente envolvidos na resolução de conflitos de D&I



O acompanhamento do progresso continua a ser desvalorizado, apenas 10% dos colaboradores o mencionam

A inclusão constrói-se com ações, não apenas com intenções.

São necessárias ações consistentes, liderança visível e as competências certas para promover a confiança e a equidade. Gestores e profissionais de RH precisam de formação e orientação para impulsionar uma mudança real.

cegoc.pt

cegoc
Beyond Knowledge