



Questionário para o Guia de Mulheres na Liderança

Versão impressa

Instruções para preenchimento do questionário

1. Este questionário é composto por três grandes blocos: (a) dados de identificação da empresa; (b) questões de autoavaliação; e (c) dados demográficos.
2. No bloco de dados demográficos (e na questão 33 do bloco **Identificação de políticas, processos e práticas da empresa quanto à equidade de gênero**), se a empresa não tiver o monitoramento solicitado, basta escrever NT nas células referentes aos dados que ela não possui.
3. No campo do questionário acerca de políticas e práticas, o preenchimento é ainda mais simples: basta marcar as práticas ou políticas que a empresa possui. Caso não tenha nenhuma das alternativas, é só assinalar a opção que indica a ausência das práticas ou políticas listadas na pergunta. A empresa pode marcar mais de uma opção de resposta por pergunta, desde que não sejam excludentes.
4. Formulamos espaços para que a empresa que quiser especificar ou escrever sobre suas iniciativas possa fazê-lo. Isso **não** é obrigatório, e, caso a empresa não queira preencher, basta digitar NT nestes espaços. Deixamos perguntas abertas apenas com a intenção de gerar uma escuta real e conseguir mapear iniciativas inovadoras.
5. Neste questionário, não é necessário salvar as suas respostas para retomar o preenchimento mais tarde, pois ele faz isso automaticamente. Para que suas respostas sejam salvas automaticamente, é **imprescindível** que você preencha **sempre clicando no link** que a plataforma JotForm enviou para o seu **email**.
6. As respostas do questionário só serão **enviadas em definitivo** após apertar o botão "enviar respostas em definitivo".
7. Este questionário possui uma nota técnica, a qual contém mais informações acerca dos objetivos pretendidos pela pesquisa. Ela pode ser acessada a partir do seguinte link: <http://bit.do/Nota-tecnica>. Além disso, há um **glossário** explicando os termos utilizados aqui, disponível em: <http://bit.do/Glossario>.
8. Em caso de dúvida, por favor entre em contato com Cristiane Mano (cmano@abril.com.br) ou Ana Luiza Herzog (aherzog@abril.com.br). Agradecemos pela disposição em preencher esse questionário e temos certeza de que esse é o começo de uma interlocução que será bastante proveitosa.

Dados de identificação da empresa

■ Nome do grupo a que pertence a companhia (se houver):

■ A empresa é de controle:

- Público
- Privado

■ Se possui participação pública, qual o percentual?

■ A empresa é listada na BMFBovespa?

- Sim
- Não

■ Nacionalidade da empresa:

- Nacional
- Multinacional

■ Setor da empresa:

- Água e saneamento
- Alimentos e produção agrícola
- Bancos e instituições financeiras
- Bebidas e fumo
- Comércio atacadista
- Comércio exterior
- Comércio varejista
- Construção civil
- Consultorias
- Eletroeletrônica
- Energia elétrica
- Farmacêutica
- Materiais de construção e decoração
- Mecânica
- Metalurgia
- Mineração
- Papel e celulose

- Petróleo e gás
- Plásticos e borracha
- Química e petroquímica
- Serviços especializados
- Serviços médicos
- Siderurgia
- Tecnologia da informação
- Telecomunicações
- Têxtil, couro e vestuário
- Transportes e logísticas
- Veículos e peças
- Outro

■ Se preencheu "outro" na pergunta anterior, indicar qual:

■ Porte da empresa (com base no faturamento anual):

- Até R\$ 500 milhões
- De R\$ 500 milhões a R\$ 1 bilhão
- De R\$ 1 bilhão a R\$ 3 bilhões
- Acima de R\$ 3 bilhões

■ Localização (endereço completo) da matriz da empresa no Brasil:

■ Número total de colaboradores/as (incluindo celetistas, autônomos e terceirizados):

■ Possui relatório:

- Anual
- De sustentabilidade
- Anual e de sustentabilidade
- Não possui

■ Link do relatório mais recente (se houver relatório):

■ Ano-base do relatório mais recente (se houver relatório):

Dados de identificação da empresa

■ Nome do grupo a que pertence a companhia (se houver):

■ A empresa é de controle:

- Público
- Privado

■ Se possui participação pública, qual o percentual?

■ A empresa é listada na BMFBovespa?

- Sim
- Não

■ Nacionalidade da empresa:

- Nacional
- Multinacional

■ Setor da empresa:

- Água e saneamento
- Alimentos e produção agrícola
- Bancos e instituições financeiras
- Bebidas e fumo
- Comércio atacadista
- Comércio exterior
- Comércio varejista
- Construção civil
- Consultorias
- Eletroeletrônica
- Energia elétrica
- Farmacêutica
- Materiais de construção e decoração
- Mecânica
- Metalurgia
- Mineração
- Papel e celulose

- Petróleo e gás
- Plásticos e borracha
- Química e petroquímica
- Serviços especializados
- Serviços médicos
- Siderurgia
- Tecnologia da informação
- Telecomunicações
- Têxtil, couro e vestuário
- Transportes e logísticas
- Veículos e peças
- Outro

■ Se preencheu "outro" na pergunta anterior, indicar qual:

■ Porte da empresa (com base no faturamento anual):

- Até R\$ 500 milhões
- De R\$ 500 milhões a R\$ 1 bilhão
- De R\$ 1 bilhão a R\$ 3 bilhões
- Acima de R\$ 3 bilhões

■ Localização (endereço completo) da matriz da empresa no Brasil:

■ Número total de colaboradores/as (incluindo celetistas, autônomos e terceirizados):

■ Possui relatório:

- Anual
- De sustentabilidade
- Anual e de sustentabilidade
- Não possui

■ Link do relatório mais recente (se houver relatório):

■ Ano-base do relatório mais recente (se houver relatório):

Identificação de políticas, processos e práticas da empresa quanto à equidade de gênero

Introdução à autoavaliação de equidade de gênero

1. Estratégias para identificar barreiras à equidade de gênero (internas e externas)

■ Em termos gerais, a empresa identifica e busca eliminar possíveis barreiras à promoção da equidade de gênero? Se sim, por meio de quais das estratégias abaixo?

- ☐ Sim, a empresa identifica e busca eliminar possíveis barreiras à promoção da equidade de gênero
- ☐ Sim, e a empresa detectou o tema a partir de um estudo de materialidade e elaborou suas políticas ou práticas gerais de promoção da equidade de gênero ou está projetando como endereçar a questão a partir dele
- ☐ Sim, e a empresa realiza censo ou monitoramento de diversidade de gênero no quadro de funcionários
- ☐ Sim, e a empresa realiza pesquisas internas de percepção de seus/suas funcionários/as para se avaliar com relação à equidade de gênero
- ☐ Sim, e a empresa realiza auditorias internas do sistema de avaliação e promoção de colaboradores/as, incluindo a avaliação da disparidade de gênero das promoções
- ☐ Sim, e a empresa instalou um processo de engajamento com partes interessadas (que abrange um ou vários grupos de partes interessadas) de forma estratégica para diminuir riscos e identificar oportunidades de inovação e melhoria na questão da equidade de gênero
- ☐ Não, a empresa não identifica ou busca eliminar possíveis barreiras à promoção da equidade de gênero

Práticas ou políticas de comprometimento externo com a equidade de gênero

Práticas ou políticas de promoção externa da equidade de gênero (como causa)

2. Reconhecimento de suas ações em favor da equidade de gênero

■ A empresa recebeu algum prêmio ou reconhecimento de suas ações em favor da equidade de gênero?

- ☐ Sim
- ☐ Não

■ Se sim, indique quais:

- ☐ Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça (Governo Federal)
- ☐ Prêmio WEPs
- ☐ Melhor Empresa para Você Trabalhar
- ☐ Catalyst Awards
- ☐ Guia Exame de Sustentabilidade
- ☐ Outros

- Se marcou "outros", liste quais prêmios foram recebidos e em que ano:

3. Assinatura de compromissos voluntários

- A empresa é signatária de algum compromisso voluntário em prol da equidade de gênero?

- Sim
- Não

- Indique quais:

- ☐ Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU)
- ☐ Pacto Global da ONU
- ☐ Outros

- Liste quais outros compromissos voluntários a empresa assinou:

4. Práticas para divulgação do posicionamento da empresa em prol da equidade

- Quais dessas ações e políticas de relacionamento com o público externo a empresa encampa em prol da equidade de gênero?

- ☐ As lideranças da empresa se posicionam publicamente sobre equidade de gênero e valorização da diversidade
- ☐ A empresa investe em projetos sociais relacionados a equidade de gênero
- ☐ A empresa participa de comitês externos (grupos que possuem representantes de outras empresas, representantes de ONGs, de movimentos sociais por exemplo) que promovem políticas de equidade de gênero
- ☐ A empresa participa de iniciativas do poder público ligadas à promoção da equidade de gênero
- ☐ A empresa participa ativamente de fóruns multistakeholders para exercer influência em políticas públicas que promovam a equidade de gênero
- ☐ A empresa promove o empreendedorismo feminino, orientando, capacitando ou reconhecendo publicamente empresárias mulheres
- ☐ A empresa possui outras políticas de relacionamento com o público externo em prol da equidade de gênero
- ☐ A empresa não possui política de relacionamento externo em prol da equidade de gênero

Práticas ou políticas de promoção da equidade de gênero na publicidade da empresa

5. Práticas e políticas de representação visual em prol da equidade de gênero

■ Sobre suas peças publicitárias:

- ☐ A empresa possui política específica para a representação visual da diversidade e da equidade de gênero em suas peças publicitárias ou política que preveja a divulgação de pautas em prol da equidade de gênero em sua publicidade
- ☐ A empresa possui política ou previsão em código de conduta que preveja a proibição da utilização de conteúdo sexista ou contrários aos valores de equidade entre os gêneros em suas peças
- ☐ A empresa realiza análise prévia de peças publicitárias para verificar a conformidade com a política da empresa contrária à publicidade de conteúdo sexista ou que afronte valores de equidade entre os gêneros
- ☐ A empresa possui uma política genérica sobre a não utilização de propaganda que coloque pessoas em situação preconceituosa ou desrespeitosa
- ☐ A empresa possui outras políticas ou práticas relacionadas à propaganda e equidade de gênero
- ☐ A empresa não possui política relacionada a propaganda e equidade de gênero

Práticas ou políticas de relacionamento com fornecedores e com a cadeia de valor

6. Gestão da cadeia de valor em prol da equidade de gênero

■ A empresa possui quais destas práticas ou políticas de gestão da cadeia de valor em prol da equidade de gênero?

- ☐ A empresa estimula seus fornecedores a implementar políticas e práticas de promoção da equidade de gênero e/ou a adotarem práticas inclusivas, além de buscar conscientizar sobre a importância dessas
- ☐ A empresa estimula que seus fornecedores também gerenciem suas cadeias de suprimentos no que diz respeito ao tema da equidade de gênero
- ☐ A empresa sensibiliza e capacita seus gestores de compras para que compreendam e incorporem questões de gênero em suas decisões e avaliações
- ☐ A empresa tem política de rescisão de vínculo com parceiros que cometem violações à equidade de gênero ou direitos básicos das mulheres durante a prestação do serviço
- ☐ A empresa possui outras políticas de gestão de cadeia de valor em prol da equidade de gênero
- ☐ A empresa não possui política de gestão de cadeia de valor em prol da equidade de gênero

Práticas ou políticas de relacionamento com as partes interessadas - stakeholders

7. Grau de engajamento de partes interessadas para criação da estratégia pró equidade de gênero

■ A empresa usa o método de engajamento de partes interessadas (stakeholders) de forma estratégica para diminuir riscos e identificar oportunidades de inovação e melhoria na questão da equidade de gênero?

- ☐ Sim, a empresa instalou um processo de engajamento com partes interessadas (stakeholders) de forma estratégica para diminuir riscos e identificar oportunidades de inovação e melhoria na questão da equidade de gênero
- ☐ Sim, e esse processo de engajamento é monitorado por indicadores-chave de desempenho (KPIs), incluindo seu desempenho quanto à equidade de gênero
- ☐ Sim, e os resultados do engajamento são analisados de forma sistemática, interpretados e relatados à alta administração

- ☐ Sim e a empresa busca influenciar e inspira partes interessadas (seus stakeholders) para a não discriminação, inserção e ascensão de mulheres em seus quadros
- ☐ Não, a empresa não possui este tipo de engajamento, ao menos não com o objetivo de formular uma estratégia pró equidade de gênero

Práticas, procedimentos e políticas de promoção interna da equidade de gênero

Instâncias ou órgãos da empresa que influenciam na promoção da equidade de gênero

8. Comitê de equidade de gênero

- A empresa possui área ou instância (como um comitê, por exemplo) responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade de gênero?
 - ☐ Sim, a empresa possui
 - ☐ Sim, trata-se do comitê de diversidade
 - ☐ Sim e essa área ou instância é liderada por mulheres
 - ☐ Sim e a empresa possui orçamento próprio para essa instância
 - ☐ Não, mas a empresa garante um orçamento mínimo para seus programas de equidade de gênero
 - ☐ Não, a empresa trata das questões atinentes a equidade de gênero à medida que surgem necessidades

Divulgação e canais internos de interlocução em prol da equidade

9. Monitoramento do ambiente laboral e canais de interlocução

- Como a empresa realiza o monitoramento do ambiente laboral para elaborar sua estratégia de aculturação em prol da equidade de gênero na empresa?
 - ☐ A empresa realiza censos para levantamento de dados acerca do público interno considerando questões atinentes à equidade de gênero e demandas específicas advindas dos gêneros
 - ☐ A empresa realiza pesquisas visando medir o nível de satisfação dos/as colaboradores/as quanto ao relacionamento com seus superiores e tratamento provido pelos colegas de trabalho
 - ☐ A empresa realiza pesquisas de clima, tendo como um de seus objetivos monitorar a equidade de gênero dentro do ambiente de trabalho
 - ☐ A empresa possui monitoramento de garantia de igualdade de oportunidades que acompanha o percurso de ascensão das colaboradoras mulheres desde sua entrada até cargos de liderança
 - ☐ A empresa possui outros processos de monitoramento do ambiente laboral em prol da equidade de gênero
 - ☐ A empresa ainda não tem um processo de monitoramento em prol da equidade de gênero

Práticas ou políticas internas de aculturação da alta liderança para a equidade de gênero

10. Agenda e dinâmica da alta liderança e a equidade de gênero

- A promoção da equidade de gênero é tema presente na agenda e dinâmica da alta liderança da empresa?

Como isso se manifesta?

- ☐ A empresa insere este tema na agenda/pauta da alta liderança da empresa
- ☐ A empresa identifica lideranças formais para a promoção da equidade de gênero
- ☐ São levados à alta liderança os resultados de processo formal de autoavaliação que inclui questões relacionadas à equidade de gênero
- ☐ A empresa inclui na avaliação de executivos seu desempenho nos KPIs relacionados a questões de gênero
- ☐ A empresa possui treinamento obrigatório de diversidade para a liderança
- ☐ A empresa possui treinamento facultativo de diversidade para a liderança
- ☐ A empresa possui programa obrigatório de treinamento específico sobre bias (vieses) e preconceitos de gênero para a liderança
- ☐ A empresa possui programa facultativo de treinamento específico sobre bias (viéses) e preconceitos de gênero para a liderança
- ☐ A empresa avalia periodicamente seus processos de governança, ajustando-os de acordo com as análises relacionadas aos impactos na equidade de gênero
- ☐ A empresa possui outras políticas neste sentido.
- ☐ A promoção da equidade de gênero não é tema da agenda e dinâmica da alta liderança da empresa

■ Se a empresa possui outras políticas neste sentido, indicar quais:

Práticas ou políticas internas de aculturação e combate ao preconceito de gênero

11. Identificação do estágio de maturação que o aculturação sobre o tema do preconceito e discriminação contra a mulher atingiu na empresa

■ Quais destas práticas ou políticas a empresa possui para combater a cultura do preconceito contra a mulher e subestimação de sua capacidade?

- ☐ A empresa possui política ou menção em código de conduta ou documento equivalente que proíba o constrangimento ou discriminação de colaboradores/as em razão do seu gênero
- ☐ A empresa realiza campanhas internas de conscientização (seminários e fóruns, entre outros) para aumentar a compreensão de seus/suas colaboradores/as sobre a importância de valorização da mulher
- ☐ A empresa usa as informações de seu censo interno para subsidiar o planejamento de ações afirmativas com foco na valorização das colaboradoras mulheres
- ☐ A empresa estimula a criação de grupos de afinidade internos para reduzir preconceitos, desconstruir estereótipos e combater a discriminação com base em gênero
- ☐ A empresa possui programa de conscientização todos os seus níveis hierárquicos a fim de envolvê-los e gerar compreensão e comprometimento em relação a equidade de gênero e diversidade
- ☐ A empresa possui treinamento obrigatório de diversidade
- ☐ A empresa possui treinamento facultativo de diversidade
- ☐ A empresa possui programa de treinamento obrigatório sobre bias (viéses) e preconceitos de gênero
- ☐ A empresa possui programa de treinamento facultativo sobre bias (viéses) e preconceitos de gênero
- ☐ A empresa possui outras políticas ou práticas para combater a cultura do preconceito contra a mulher e a

subestimação de sua capacidade

☐ A empresa não tem políticas ou práticas e trata das questões atinentes ao tema à medida que surgem necessidades

Práticas ou políticas de equidade de gênero inseridas na estratégia da empresa

12. Equidade de gênero na estratégia da empresa

■ Sobre políticas internas de equidade de gênero e inserção destas na formulação da estratégia da empresa:

☐ A empresa possui um plano de sucessão estratégico que leva em consideração princípios de tratamento isonômico entre os gêneros e atingimento da equidade de gênero

☐ A empresa tem procedimentos de avaliação de gestão de oportunidades relacionados a seus impactos nas questões de gênero

☐ A empresa tem procedimentos de remuneração variável relacionados a seus impactos nas questões de gênero

☐ A empresa inclui nas decisões estratégicas de compra, investimento ou financiamento a variável cumprimento dos direitos das mulheres ou equidade de gênero da empresa que será contratada ou objeto de investimento

☐ A empresa busca incluir as políticas internas de equidade de gênero de outra(s) maneira(s) na formulação da estratégia da empresa

☐ A empresa busca incluir a equidade de gênero de outra(s) maneira(s) na formulação da estratégia da empresa

☐ A empresa não crê que a questão da equidade de gênero tenha que ser tratada no âmbito estratégico, mas sim pela diretoria de recursos humanos

☐ A empresa não busca incluir a equidade de gênero na formulação da estratégia da empresa por outros motivos

Práticas ou políticas em prol da inclusão, capacitação e ascensão de mulheres

Práticas ou políticas relativas em prol da equidade de gênero no recrutamento e na contratação

13. Uso de apresentação da vaga para recrutar mulheres

■ A empresa adota quais das seguintes políticas de equidade de gênero em relação ao recrutamento de pessoas?

☐ A empresa descreve as habilidades e competências requeridas para a vaga de forma neutra sem associá-las a um gênero e sem reforçar estereótipos de gênero associados a habilidades, cargos e profissões

☐ A divulgação de vagas de trabalho prevê e informa sobre sistema prévio de avaliação cega de currículos

☐ A empresa utiliza linguagem inclusiva quando anuncia suas vagas

☐ A empresa deixa claro seu compromisso com a equidade de gênero quando da divulgação da vaga

☐ A empresa, em seu anúncio, divulga a existência de ações afirmativas para mulheres na seleção de candidatos/as para a vaga

☐ A empresa busca diversificar as formas de anunciar as vagas, buscando atingir o público de mulheres

- ☐ A empresa não adota políticas de equidade de gênero em relação ao recrutamento de pessoas
- ☐ A empresa adota outras políticas de equidade de gênero em relação ao recrutamento de pessoas.

■ Se a empresa adota outras políticas de equidade de gênero em relação ao recrutamento, indicar quais:

14. Meios de controle de equidade de gênero no processo de recrutamento

■ A empresa adota quais das seguintes políticas de equidade de gênero em relação à seleção de pessoas para um cargo?

- ☐ O processo de seleção de pessoas realizado pela empresa possui meios para garantir a transparência em relação aos critérios utilizados
- ☐ As decisões tomadas quando do processo de seleção de pessoas são justificadas formalmente ou documentadas
- ☐ A empresa monitora a proporção de homens e mulheres que são contratados
- ☐ A empresa proíbe expressamente, em sua política de promoção da equidade de gênero, a não-contratação de mulheres baseada em seu estado civil ou condição reprodutiva
- ☐ A empresa possui ação afirmativa com percentual mínimo determinado para contratação de mulheres
- ☐ A empresa possui outra(s) política(s) específica(s) de equidade de gênero em relação à seleção de pessoas a um cargo
- ☐ A empresa não possui política específica de equidade de gênero em relação à seleção de pessoas a um cargo

Práticas ou políticas relativas a capacitação e treinamento

15. Processos para capacitação, tipos de capacitação e retenção de talentos femininos

■ Quais dessas políticas ou processos para capacitação e treinamento a empresa possui?

- ☐ A empresa explicita a equidade de condições entre mulheres e homens no que diz respeito a acesso a treinamentos e bolsas (em sua política de promoção da equidade de gênero ou outro meio)
- ☐ A empresa estimula a participação de colaboradoras em programas de capacitação e treinamento
- ☐ A empresa possui programa de capacitação específico para mulheres elaborado a partir de pesquisa/censo sobre as necessidades de desenvolvimento
- ☐ A empresa oferece treinamentos às colaboradoras que estimulam o desenvolvimento profissional, além das atividades que elas exercem naquele momento
- ☐ A empresa realiza programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de mulheres para assumir postos não tradicionalmente ocupados por mulheres
- ☐ A empresa oferece um programa ou espaço ou incentivo para momentos de compartilhamento de experiências entre suas lideranças femininas e as colaboradoras mais jovens
- ☐ A empresa documenta e avalia as melhorias no trabalho alcançadas por meio de seus programas de capacitação
- ☐ A empresa possui outra(s) política(s) ou processo(s) de captação e treinamento direcionada(s) por gênero
- ☐ A empresa não possui política de captação e treinamento direcionada por gênero

Práticas ou políticas de ascensão de mulheres

16. Cargos que promovem diversidade, inclusão e ascensão de mulheres

■ A empresa criou algum desses cargos específicos para promoção da equidade de gênero e da diversidade em todos os níveis hierárquicos?

- ☐ Sim
- ☐ Não

■ Se sim para a pergunta anterior, qual cargo ou quais cargos foram criados?

- ☐ Analista de RH especialista em equidade de gênero e raça
- ☐ Diretoria de equidade
- ☐ Gerência de equidade
- ☐ Outros

■ Se marcou "outros" na pergunta anterior, listar quais:

17. Práticas ou políticas que promovem a ascensão de mulheres

■ Quais dessas políticas gerais ou ações de estímulo à promoção de mulheres a empresa possui?

- ☐ A empresa divulga amplamente e em variados meios de comunicação interna suas ações de estímulo à promoção de mulheres, de modo que todas colaboradoras possam ter acesso a elas
- ☐ A empresa monitora se suas funcionárias mulheres estão tendo acesso ou sendo cotadas para as tarefas ou atribuições que geram visibilidade (típicos por hot jobs que propulsionam carreiras)
- ☐ A empresa monitora a promoção de colaboradores/as para verificar possíveis problemas e barreiras quanto à ascensão de mulheres em seu quadro hierárquico
- ☐ Os/as profissionais da empresa responsáveis pela promoção de colaboradores/as são treinados em temas de equidade de gênero
- ☐ A empresa se assegura de que tanto homens quanto mulheres sejam considerados/as no planejamento sucessório para cada papel-chave do processo decisório ou para as lideranças das equipes
- ☐ A empresa possui programa de identificação de lideranças femininas ou a empresa possui prêmio para lideranças femininas que se destacaram no ano ou iniciativa similar
- ☐ A empresa possui metas para reduzir a diferença na proporção entre cargos ocupados por homens e mulheres em seus cargos de gerência e executivos
- ☐ A empresa possui outras políticas desse tipo
- ☐ A empresa não possui política específicas para ascensão de mulheres

■ Se a empresa possui outras políticas desse tipo, listar quais:

18. Métricas de ascensão de mulheres

- Quais destas métricas ou monitoramentos relativos à ascensão de mulheres a empresa possui?
 - ☐ Monitoramento do percurso de carreira das mulheres ao longo do tempo
 - ☐ Monitoramento dos números relativos ao retorno de mulheres após o cumprimento da licença-maternidade/licença-adoção
 - ☐ Métricas para aferir ascensão financeira de colaboradoras
 - ☐ Métricas para correlacionar seus índices de performance e a presença de mulheres
 - ☐ Outras
 - ☐ A empresa não possui métricas ou monitoramento de ascensão de mulheres
- Se marcou "outras" na pergunta anterior, listar quais:

Práticas ou políticas gerais relativas à capacitação de mulheres para liderança

19. Práticas ou políticas específicas de capacitação de mulheres para liderança

- A empresa possui quais das seguintes ações relativas a programas de incentivo à liderança feminina?
 - ☐ A empresa possui práticas não formalizadas de incentivo à liderança feminina
 - ☐ A empresa oferece programa/ações de incentivo à liderança feminina apenas a cargos específicos ou à potenciais lideranças femininas que tenham sido identificadas
 - ☐ A empresa oferece programa/ações de incentivo à liderança feminina à todas as suas colaboradoras
 - ☐ A empresa promove ações de intercâmbio de experiências entre mulheres em altos cargos de liderança e outras em posições hierarquicamente menos elevadas, com o objetivo de expor as atitudes, competências e habilidades que as líderes desenvolveram para ascender
 - ☐ A empresa promove networking entre as colaboradoras da empresa
 - ☐ As redes de networking feminino da empresa são formalmente estabelecidas
 - ☐ A empresa oferece treinamento de desenvolvimento de habilidades de liderança específico para mulheres
 - ☐ As práticas ou o programa de incentivo à liderança feminina são explicitamente alinhados ao planejamento de sucessão da empresa
 - ☐ A empresa possui outras ações nesse sentido
 - ☐ A empresa não desenvolve ações relativas a programas de incentivo à liderança feminina.
- Se a empresa possui outras ações nesse sentido, listar quais:

20. Programa de coaching

- A empresa possui quais das seguintes políticas ou ações relacionadas a programas de coaching?
 - ☐ A empresa possui programa de coaching
 - ☐ A empresa oferece o programa de coaching apenas a cargos específicos
 - ☐ O programa de coaching é pensado tendo em vista gaps de habilidades e necessidades de crescimento profissional dos/as colaboradores/as

- ☐ O coaching está formalmente ligado ao plano de desenvolvimento de carreira dos/as treinados/as (coachees)
- ☐ Os coaches do programa são pessoas externas à empresa (external coaching)
- ☐ Os coaches do programa são colaboradores/as da empresa (internal coaching)
- ☐ A empresa incentiva a participação de mulheres no programa de coaching
- ☐ A empresa possui programa de coaching específico para mulheres
- ☐ A empresa não possui programa de coaching
- ☐ A empresa não possui programa de coaching específico para mulheres

21. Monitoramento de resultados do programa de coaching

■ A empresa possui quais destas práticas relativas ao monitoramento e accountability de programas de coaching?

- ☐ A empresa possui programa de coaching, mas não realiza monitoramento sobre sua efetividade
- ☐ A empresa possui processos formais de monitoramento do coaching
- ☐ A empresa monitora a qualidade do relacionamento entre o/a coach e os/as treinados (coachees)
- ☐ A empresa possui processos de obtenção de feedback sobre os programas de coaching por meio de múltiplas fontes e métricas
- ☐ A empresa possui monitoramento para avaliar a retenção dos envolvidos, bem como se os/as colaboradores/as envolvidos/as em programas de coaching estão alcançando seus objetivos na carreira
- ☐ A empresa monitora se mulheres estão tendo acesso aos programas de coaching
- ☐ A empresa monitora se mulheres estão conseguindo promoções e desenvolvendo suas carreiras após programas de coaching
- ☐ A empresa estabelece objetivos formais e os comunica para o programa de coaching
- ☐ A empresa se assegura de que eventuais relatos com resultados dos programas de coaching sejam divulgados e discutidos entre colaboradores/as de todos os níveis, inclusive por líderes sêniores
- ☐ A empresa possui um cargo responsável pelos mecanismos de accountability dos programas de coaching ou possui responsáveis formais pelo programa
- ☐ Não aplicável (A empresa não possui programas de coaching)

22. Programa de mentoring

■ A empresa possui quais das seguintes políticas relacionadas a programas de mentoring?

- ☐ A empresa incentiva informalmente o relacionamento de mentoring entre seus/suas colaboradores/as
- ☐ A empresa possui programa formalizado de mentoring
- ☐ A empresa oferece o programa de mentoring apenas a cargos específicos
- ☐ A empresa se assegura de que a nomeação dos mentores é diretamente ligada às necessidades de desenvolvimento de habilidades dos/das mentees
- ☐ O mentoring está formalmente ligado ao plano de desenvolvimento de carreira dos/das mentees
- ☐ A empresa possui programa de mentoring virtual

- ☐ A empresa possui programa de peer-to-peer mentoring (entre pessoas do mesmo nível hierárquico)
- ☐ A empresa possui programa de mentoring específico para mulheres
- ☐ A empresa possui treinamento relacionado ao mentoring
- ☐ A empresa possui outras políticas relativas ao programa de mentoring
- ☐ A empresa não possui programa de mentoring

■ Se a empresa possui outras políticas relativas ao programa de mentoring, listar quais:

23. Programa de sponsorship

■ A empresa possui quais das seguintes políticas ou práticas relacionadas a programas de sponsorship?

- ☐ A empresa possui programa formalizado de sponsorship
- ☐ O programa de sponsorship é oferecido a cada ponto de transição de carreira dos/as colaboradores/as
- ☐ A empresa incentiva a participação de mulheres no programa de sponsorship
- ☐ A empresa determina que mulheres sêniores ingressem como mentoras no programa de sponsorship
- ☐ A empresa possui programa de sponsorship específico para mulheres
- ☐ A empresa possui treinamento específico para os/as sponsors participantes do programa relativo a temas de equidade de gênero
- ☐ A empresa promove o networking e a apresentação de mulheres de níveis hierárquicos menos elevados a líderes seniores da empresa por meio de encontros periódicos para que o sponsorship informal se estabeleça naturalmente
- ☐ O programa de sponsorship fornece feedback aos/as sponsoreds acerca de suas qualidades e necessidades de desenvolvimento pessoal em habilidades de liderança
- ☐ A empresa possui outras políticas relativas ao programa de sponsorship
- ☐ A empresa não possui programa formal de sponsorship

■ Se a empresa possui outras políticas relativas ao programa de sponsorship, listar quais:

Práticas ou políticas relativas à avaliação de desempenho

24. Avaliação de desempenho das colaboradoras

■ Como a empresa avalia o desempenho de suas colaboradoras?

- ☐ A empresa realiza a avaliação de desempenho de maneira sistemática, pelo menos uma vez ao ano
- ☐ A empresa realiza a avaliação de desempenho estabelecida formalmente e que utiliza os mesmos critérios e métodos de atribuição de valor tanto para homens como para mulheres
- ☐ A empresa realiza a avaliação de desempenho estabelecida formalmente mas utiliza critérios e métodos de atribuição de valor que levam em consideração diferenças biológicas entre homens e mulheres
- ☐ A empresa realiza a avaliação de desempenho por meio de critérios estabelecidos caso a caso pelo/a avaliador/a

- ☐ A empresa disponibiliza os resultados da avaliação de desempenho individualmente a cada avaliado
- ☐ A empresa condiciona a remuneração variável de alguns colaboradores/as à avaliação de desempenho
- ☐ A empresa condiciona a promoção de colaboradores/as à resultados da avaliação de desempenho
- ☐ A empresa realiza avaliação de desempenho 360°
- ☐ A empresa realiza de outra forma a avaliação de desempenho de seus colaboradores
- ☐ A empresa não realiza avaliação de desempenho de seus/suas colaboradores/as

25. Monitoramento de resultados das avaliações de desempenho em prol da equidade de gênero

■ A empresa possui alguma das práticas abaixo relacionadas à avaliação de desempenho?

- ☐ A empresa monitora os resultados da avaliação de desempenho em relação ao gênero dos/das avaliados/as
- ☐ A empresa realiza a avaliação de mulheres que tenham tirado licença maternidade com base na replicação dos resultados do ano anterior ou fazendo avaliação proporcional
- ☐ A empresa possui procedimentos formais e claros de aumento salarial atrelados aos índices de desempenho
- ☐ A empresa realiza avaliação de desempenho para colaboradores/as que trabalham em meio período separadamente da avaliação feita para colaboradores/as que trabalham em período integral, por critérios específicos e adequados, com o objetivo de observar mais precisamente sua contribuição e seu valor à organização
- ☐ As pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho recebem treinamento específico sobre bias (viéses), estereótipos e preconceitos de gênero no ambiente de trabalho
- ☐ A empresa possui outro(s) tipo(s) de monitoramento de resultados das avaliações de desempenho em prol da equidade de gênero
- ☐ A empresa não possui monitoramento de resultados das avaliações de desempenho em prol da equidade de gênero

Retenção de mulheres na gerência intermediária

26. Monitoramento do índice de turnover de mulheres que ocupam gerência intermediária

■ A empresa monitora e avalia o índice de demissões voluntárias de colaboradoras mulheres que ocupam cargos de gerência intermediária ou equivalente ou estejam prestes a ocupá-lo?

- ☐ Sim
- ☐ Não

27. Motivação do índice de turnover de mulheres que ocupam gerência intermediária

■ A empresa tem processos para detectar os motivos de eventuais altos índices de turnover de mulheres nesse nível hierárquico?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Presença de mulheres em diretorias e conselhos

28. Políticas ou práticas específicas para ascensão de mulheres à diretoria

■ Quais das seguintes políticas ou ações a empresa possui em relação à ascensão de mulheres a cargos de diretoria (ou vice-presidências)?

- ☐ Equidade de gênero é um critério no processo de nomeação de diretores (ou VP's)
- ☐ A empresa possui meta ou cota que visa a equilibrar o número de homens e mulheres em suas diretorias (ou vice-presidências)
- ☐ A empresa não possui cotas nem pretensões de pleno equilíbrio numérico no curto e médio prazos, mas possui metas de ascensão de mulheres aos cargos de diretoria (ou VP's)
- ☐ A empresa não possui tais políticas, por acreditar que ações afirmativas não têm base meritocrática
- ☐ A empresa não possui tais políticas por outros motivos

■ Se a empresa possui meta ou cotas para mulheres na diretoria (ou vice-presidências), qual o percentual mínimo de cada gênero estabelecido pela meta ou cota e para qual lapso temporal?

29. Políticas ou práticas específicas para nomeação de mulheres em conselhos de administração

■ Quais das seguintes políticas e ações a empresa possui em relação à participação de mulheres em conselhos de administração?

- ☐ O regimento do conselho de administração inclui princípios e orientações vinculados à promoção da equidade de gênero dentro do próprio conselho
- ☐ Equidade de gênero é um critério no processo de nomeação do conselho de administração
- ☐ A empresa possui meta ou cota de percentual mínimo que visa equilibrar o número de homens e mulheres em seu conselho de administração
- ☐ A empresa não possui tais políticas, por acreditar que ações afirmativas não têm base meritocrática
- ☐ A empresa não possui tais políticas por outros motivos

■ Se a empresa possui cotas ou metas para mulheres em seu conselho de administração, qual o percentual mínimo estabelecido pela meta ou cota e qual o tempo de duração previsto para medida?

Políticas de equidade de gênero na remuneração e políticas salariais

30. Práticas ou políticas gerais para a equidade de gênero na remuneração

■ A empresa apresenta quais das políticas de equidade de gênero na remuneração abaixo?

- ☐ A empresa monitora satisfação salarial na empresa e relaciona estes índices com o gênero dos/as monitorados/as
- ☐ A empresa divulga amplamente e em variados meios de comunicação interna sua política salarial (dá publicidade aos valores de remunerações fixas e variáveis), de modo que todos/as colaboradores/as possam ter acesso a elas

- ☐ A empresa possui procedimentos formais e claros de aumento salarial
- ☐ A empresa possui métricas de monitoramento de equiparação salarial entre homens e mulheres
- ☐ A empresa possui comitê que analisa a remuneração variável dos/as colaboradores/as e investiga eventuais discrepâncias
- ☐ A empresa tem metas para diminuir a variação proporcional entre o maior e o menor salário
- ☐ A empresa possui outra(s) política(s) de equidade de gênero na remuneração
- ☐ A empresa não possui política de equidade de gênero na remuneração

Políticas para a inclusão de mulheres em postos tradicionalmente masculinos

31. Inclusão de mulheres em postos usualmente ocupados por homens

- Há alguma política específica ou ação de estímulo à promoção de mulheres a cargos que são normalmente pouco ocupados por mulheres na empresa?
 - Sim
 - Não

- Se sim, listar quais:

Políticas demissionais e tratamento equitativo de gênero

32. Políticas demissionais para monitoramento dos desligamentos de mulheres

- A empresa possui quais destas políticas em relação à demissão de colaboradoras?
 - ☐ A empresa realiza entrevistas de desligamento com colaboradores/as que deixaram a empresa para saber quais foram os motivos desta decisão
 - ☐ A empresa possui registro das justificativas dos desligamentos voluntários ou involuntários
 - ☐ Os registros das justificativas dos desligamentos são analisadas por gênero
 - ☐ A empresa utiliza avaliações baseadas em competências técnicas para tomada de decisão sobre demissões
 - ☐ A empresa dá acesso ao/à colaborador/a a informações que balizaram o processo demissional involuntário, como forma de propiciar o desenvolvimento profissional da pessoa demitada
 - ☐ A empresa monitora os índices de demissão em relação ao gênero dos/as colaboradores/as
 - ☐ A empresa não monitora desligamentos com direcionamento específico para questões de gênero
 - ☐ A empresa não monitora desligamentos

32. Motivações dos pedidos de demissão de colaboradoras

- Se a empresa monitora os índices e motivos de demissão, quais são as motivações mais indicadas pelas colaboradoras mulheres (numerar de acordo com as motivações mais indicadas, utilizando 1 para a mais indicada, e 9 para a menos indicada, de acordo com o monitoramento e percepção do RH)?

Motivação	Frequência da motivação (1-9)
Ir para outra empresa	
Abrir negócio próprio	
Dedicação à família	
Problemas de relacionamento	
Problemas de saúde	
Falta de flexibilidade no trabalho	
Burnout/estresse	
Outros motivos para sair do mercado de trabalho	
A empresa não monitora motivações para a demissão	

Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

34. Jornada de trabalho e o respeito à vida privada das colaboradoras

■ A empresa adota quais das seguintes medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal quanto à jornada de trabalho de seus/as colaboradores/as?

- ☐ A empresa possui políticas estabelecidas e divulgadas para a realização de horas extras
- ☐ A empresa compensa as horas extras de todos/as os/as colaboradores/as, incluindo gerentes e executivos/as, de forma regular e registrada (banco de horas)
- ☐ A empresa realiza o pagamento de todas as horas extras mas não as evita
- ☐ A empresa comunica a necessidade de realização de horas extras com antecedência e respeita a disponibilidade de seus/as colaboradores/as
- ☐ A empresa evita horas extras, mas não as controla em cargos de gerência intermediária para cima
- ☐ A empresa mantém programas de respeito e limites com relação ao trabalho remoto fora do horário de trabalho
- ☐ A empresa analisa caso a caso as demandas dos/as colaboradores/as
- ☐ A empresa possui outras medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal quanto à jornada de trabalho de seus/as colaboradores/as
- ☐ A empresa não possui medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal quanto à jornada de trabalho de seus/as colaboradores/as

35. Trabalho remoto e o respeito à vida privada

■ Quanto às comunicações com os/as colaboradores/as e o método de trabalho remoto:

- ☐ A empresa realiza comunicações com os/as colaboradores/as fora do horário da jornada de trabalho em

função da natureza dos negócios da empresa e isso é compreendido e praticado sem questionamentos

- ☐ A empresa realiza comunicações com os/as colaboradores/as fora do horário da jornada de trabalho mas esta prática é mal recebida pelos colaboradores
- ☐ A empresa realiza comunicações com os/as colaboradores/as fora do horário da jornada de trabalho com anuência tácita de seus colaboradores, que preferem a flexibilidade do trabalho remoto e compreendem.
- ☐ É solicitada autorização para o/a colaborador/a para realizar este tipo de comunicação após o horário de trabalho
- ☐ A empresa possui outra política ou prática neste sentido
- ☐ A empresa analisa caso a caso, não tem prática sobre o tema

Flexibilidade de trabalho e carreira

Práticas e políticas de trabalho flexível

36. Tipos de jornadas ou arranjos contratuais flexíveis de trabalho

■ Quais das políticas ou práticas de jornada de trabalho flexível abaixo a empresa adota?

- ☐ A empresa adota informalmente práticas de jornada trabalho flexível
- ☐ A empresa possui política formal de jornada de trabalho flexível de meio período
- ☐ Flextime: permite variação de horário na chegada e na saída do trabalho
- ☐ Teletrabalho: trabalho realizado de outro lugar que não as instalações da empresa, normalmente de casa.
- ☐ Jornadas com redução de dias/horas: funcionários/as podem trabalhar um número menor de dias por semana, ou um número menor de horas por dia
- ☐ Cargo compartilhado: duas pessoas voluntariamente compartilham as responsabilidades de trabalho de um cargo de tempo integral
- ☐ Arranjos contratuais sazonais: funcionários/as trabalham em tempo integral ou parcial por menos de seis meses durante o ano
- ☐ A empresa possui outras políticas de jornada de trabalho flexível
- ☐ A empresa não possui política de trabalho flexível

■ Se a empresa possui outras políticas de jornada de trabalho flexível, listar quais:

37. Destinação das jornadas flexíveis de trabalho

■ Como e a quem a empresa destina práticas relativas às políticas de jornada de trabalho flexível?

- ☐ A empresa concede políticas de jornada de trabalho flexível apenas para mulheres
- ☐ A empresa concede políticas de jornada de trabalho flexível apenas para mulheres que voltaram de licença-maternidade
- ☐ A empresa oferece políticas de jornada de trabalho flexível apenas para pais/mães que voltaram de licença maternidade/paternidade
- ☐ A empresa concede políticas de jornada de trabalho flexível apenas para cargos específicos

- ☐ A empresa concede políticas de trabalho flexível para todos seus/suas colaboradores/as, independentemente da comprovação de demandas específicas
- ☐ A empresa possui outros critérios para concessão de jornada de trabalho flexível
- ☐ A empresa não possui políticas de jornada de trabalho flexível

38. Critérios de cada empresa para a concessão de jornadas flexíveis

■ Como se dá o processo de concessão de políticas de trabalho flexível (se houver) para os/as colaboradores/as? Há algum tipo de avaliação para esse tipo de concessão? Há algum outro tipo de requisito para a concessão além dos elencados na questão anterior?

39. Monitoramento das práticas de jornada flexível de trabalho

- A empresa possui quais destas práticas relativas ao monitoramento de políticas de trabalho flexível?
 - ☐ A empresa monitora a qualidade do relacionamento de colaboradores/as que utilizam políticas de trabalho flexível com seus/suas superiores imediatos/as
 - ☐ A empresa monitora, em equipes que possuem colaboradores/as que utilizam políticas de trabalho flexível, questões de comunicação, quantidade de trabalho, distribuição do trabalho, coordenação e comunicação dentre os membros do time
 - ☐ A empresa possui processos de obtenção de feedback sobre as políticas de trabalho flexível
 - ☐ A empresa monitora se mulheres que usufruem de políticas de trabalho flexível estão conseguindo promoções e desenvolvendo suas carreiras
 - ☐ A empresa possui outra prática ou política de monitoramento de políticas de trabalho flexível
 - ☐ A empresa não possui política de monitoramento de políticas de trabalho flexível

Práticas relativas a funções de cuidado (para com filhos e família)

40. Práticas ou políticas relativas a funções de cuidado com a família

- Como a empresa lida com as funções de cuidado de seus/as colaboradores para com a família, em termos de concessão de benefícios e apoio?
 - ☐ A empresa facilita o acompanhamento da saúde dos filhos de suas colaboradoras/es (consultas médicas)
 - ☐ A empresa fornece às colaboradoras cheque-mãe (valor extra dado à colaboradora mulher que terá filhos)
 - ☐ A empresa oferece licença-paternidade, remunerada e/ou compulsória, de período igual ou superior a 20 dias
 - ☐ A empresa oferece a seus/suas colaboradores/as a licença-adoção
 - ☐ A empresa tem mecanismos que garantem que a licença parental seja integralmente cumprida por seus/suas colaboradores/as
 - ☐ A empresa fornece auxílio creche ou a empresa oferece instalações para o cuidado de crianças de 4 meses a 6 anos de idade
 - ☐ A empresa possui espaço específico para amamentação de filhos de colaboradoras

- ☐ A empresa considera demandas dos papéis familiares dos/as colaboradores/as quando agenda viagens e programas de educação e treinamento
- ☐ A empresa oferece serviço de transporte de filhos de colaboradores/as da escola até a empresa, ou trajetos similares
- ☐ A empresa prevê, em suas políticas de viagem, que os filhos menores de 6 anos acompanhem seus pais (mulheres e homens) nas viagens de trabalho
- ☐ A empresa promove campanhas internas de sensibilização sobre a importância da divisão das tarefas domésticas e sobre a paternidade responsável
- ☐ A empresa possui outra(s) prática(s) específica(s) sobre o tema
- ☐ A empresa analisa caso a caso, não tem prática específica sobre o tema

Discriminação de gênero e assédio contra mulheres

41. Práticas ou políticas contra discriminação de gênero e assédio contra mulheres

■ Quais dessas políticas a empresa adota contra discriminação de gênero, assédio moral ou assédio sexual a colaboradoras?

- ☐ A empresa possui canal de relacionamento que possibilita a realização de denúncias e reclamações, como ouvidoria (preferencialmente com a proteção do anonimato)
- ☐ A empresa possui um processo de acompanhamento ou sindicância, acompanhada de mecanismo de feedback, para as reclamações ou denúncias veiculadas pelo canal de ouvidoria ou relacionamento
- ☐ A empresa garante sigilo e que não haverá represálias àqueles que apresentarem reclamações ou denúncias veiculadas pelo canal de relacionamento ou órgão específico para avaliar denúncias sobre discriminação de gênero e/ou assédio sexual
- ☐ A empresa aborda em seus treinamentos quais tipos de condutas podem ser consideradas assédio moral e sexual, bem como discriminação de gênero, exemplificando-as
- ☐ A empresa inclui e avalia a questão da discriminação de gênero e do assédio sexual dentro de seus procedimentos de gestão de riscos estratégicos e reputacionais
- ☐ A empresa possui métricas para avaliar o sucesso de seus programas contra a discriminação de gênero e o assédio sexual
- ☐ A empresa possui outras políticas contra a discriminação de gênero, assédio moral ou assédio sexual
- ☐ A empresa não possui política contra discriminação de gênero, assédio moral ou assédio sexual contra colaboradoras

■ Se a empresa possui outras políticas contra a discriminação de gênero, assédio moral ou assédio sexual, listar:

Mulheres e interseccionalidades

42. Sobre mulheres e interseccionalidades (cor, raça, deficiência, orientação afetiva e identidade de gênero), responda abaixo:

- A empresa adota práticas e políticas de inclusão e ascensão que considerem vulnerabilidades específicas das mulheres de etnias não brancas? Se sim, quais?
- A empresa adota práticas e políticas de inclusão e ascensão que considerem vulnerabilidades específicas das mulheres de orientação afetiva não heterossexual? Se sim, quais?
- A empresa adota práticas e políticas de inclusão e ascensão que considerem vulnerabilidades específicas das mulheres trans? Se sim, quais?
- A empresa adota práticas e políticas de inclusão e ascensão que considerem vulnerabilidades específicas das mulheres com deficiência física ou intelectual? Se sim, quais?

Dados demográficos

Instruções para preenchimento dos dados demográficos

1. Preencher com os dados do último exercício da empresa.
2. O responsável pelo preenchimento deverá escrever NT nas células que pedem dados que a empresa não tem ou não monitora.
3. De acordo com o critério utilizado pelo IBGE, a nomenclatura "negro" se refere a pessoas pretas + pessoas pardas. Se a empresa separa os dados quantitativos de pessoas pretas e pardas, ela deve somá-los e inseri-los neste questionário como "pessoas negras".

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as, de acordo com nível hierárquico, gênero, e etnia (Caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o numero total de colaboradores):

	Homens brancos	Homens negros	Total de homens	Mulheres brancas	Mulheres negras	Total de mulheres	Total de colaboradores
Conselho							
Diretoria							
Gerência							
Cargos técnicos							
Trainees							
Aprendizes							
Estagiários/as							

■ Preencher com a quantidade de colaboradoras, de acordo com nível hierárquico, gênero e faixa etária:

	Mulheres < 30 anos	Mulheres 30-50 anos	Mulheres > 50 anos	Total de mulheres
Conselho				
Diretoria				
Gerência				
Cargos técnicos				
Trainees				
Aprendizes				
Estagiários/as				
Total				

■ Preencher com a quantidade de colaboradores, de acordo com nível hierárquico, gênero e faixa etária:

	Homens < 30 anos	Homens 30-50 anos	Homens > 50 anos	Total de homens
Conselho				
Diretoria				
Gerência				
Cargos técnicos				
Trainees				
Aprendizes				
Estagiários/as				
Total				

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as, de acordo com o vínculo de colaboração, gênero e cor/etnia (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o número total de colaboradores/as):

	CLT	Pessoa jurídica	Terceirizados/os	Outros
Homens brancos				
Homens negros				
Total de homens				
Mulheres brancas				
Mulheres negras				
Total de mulheres				

Para o preenchimento da pergunta a seguir, considerar as seguintes definições:

Flextime: permite variação de horário na chegada e na saída do trabalho

Teletrabalho: trabalho realizado de outro lugar que não as instalações da empresa, normalmente de casa

Arranjos contratuais sazonais: funcionários/as trabalham em tempo integral ou parcial por menos de seis meses durante o ano

Jornada com redução de dias/horas: colaboradores/as podem trabalhar um número menor de dias por semana, ou um número menor de horas por dia

Semanas de trabalho comprimidas: a carga de trabalho correspondente ao trabalho em tempo integral é condensada dentro de um período menor do que cinco dias

Cargo compartilhado: duas pessoas voluntariamente compartilham as responsabilidades de trabalho de um cargo de tempo integral

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as, de acordo com a jornada de trabalho (ou utilização de políticas de trabalho flexível), gênero e cor/etnia (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o número total de colaboradores/as):

	Homens brancos	Homens negros	Total de homens	Mulheres brancas	Mulheres negras	Total de mulheres
Jornada integral						
Meio período						
Flextime						
Teletrabalho						
Arranjos cont. sazonais						
Jornada com red. dias/horas						
Sem. de trabalho comprimidas						
Cargo compartilhado						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores, de acordo com a jornada de trabalho (ou utilização de políticas de trabalho flexível), gênero, e tipo de cargo:

	Homens na diretoria	Homens no conselho	Homens na média gerência	Outros colaboradores	Total de homens
Jornada integral					
Meio período					
Flextime					
Teletrabalho					
Arranjos cont. sazonais					
Jorn. c/ red. de dias/horas					
Sem. de tr. comprimidas					
Cargo compartilhado					

■ Preencher com a quantidade de colaboradoras, de acordo com a jornada de trabalho (ou utilização de políticas de trabalho flexível), gênero, e tipo de cargo:

	Mulheres na diretoria	Mulheres no conselho	Mulheres na média gerência	Outras colaboradoras	Total de mulheres
Jornada integral					
Meio período					
Flextime					
Teletrabalho					
Arranjos cont. sazonais					
Jorn. c/ red. de dias/horas					
Sem. de tr. comprimidas					
Cargo compartilhado					

■ Preencher com os valores (em R\$) de salário médio na empresa, por nível hierárquico, gênero, e cor/etnia (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o número total de colaboradores/as). Não considerar remuneração variável:

	Homens brancos	Homens negros	Total de homens	Mulheres brancas	Mulheres negras	Total de mulheres
Diretoria						
Gerência						
Cargos técnicos						
Produção						
Trainees						
Aprendizes						
Estagiários/as						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as por nível educacional mais avançado que já cursou, gênero e cor/etnia (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o número total de colaboradores/as):

	Homens brancos	Homens negros	Total de homens	Mulheres brancas	Mulheres negras	Total de mulheres
Ensino fundamental						
Ensino médio						
Ensino superior						
Pós-graduação lato sensu						
Mestrado/MBA						
Doutorado						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as por nível educacional mais avançado que já cursou, gênero e faixa etária:

	Ensino fundamental	Ensino médio	Ensino superior	Pós-graduação lato sensu	Mestrado/MBA	Doutorado
Homens < 30 anos						
Homens 30-50 anos						
Homens > 50 anos						
Total de homens						
Mulheres < 30 anos						
Mulheres 30-50 anos						
Mulheres > 50 anos						
Total de mulheres						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as, de acordo com a jornada de trabalho (ou utilização de políticas de trabalho flexível), gênero e cor/etnia (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o numero total de colaboradores/as):

	Contratações	Desligamentos voluntários	Desligamentos involuntários
Homens < 30 anos			
Homens 30-50 anos			
Homens > 50 anos			
Total de homens			
Mulheres < 30 anos			
Mulheres 30-50 anos			
Mulheres > 50 anos			
Total de mulheres			

■ Preencher com a quantidade de colaboradores que deixaram a empresa voluntariamente no último exercício, de acordo com principais motivos para a saída, gênero e tipo de cargo:

	Homens na diretoria	Homens no conselho	Homens na média gerência	Outros colaboradores	Total de homens
Ir para outra empresa					
Abrir negócio próprio					
Dedicação à família					
Problemas de relacionamento no trabalho					
Problemas de saúde					
Falta de flexibilidade no trabalho					
Burnout e/ou estresse					
Outros motivos para sair do mercado de trabalho					
Outros					

■ Preencher com a quantidade de colaboradoras que deixaram a empresa voluntariamente no último exercício, de acordo com principais motivos para a saída, gênero e tipo de cargo:

	Mulheres na diretoria	Mulheres no conselho	Mulheres na média gerência	Outras colaboradoras	Total de mulheres
Ir para outra empresa					
Abrir negócio próprio					
Dedicação à família					
Problemas de relacionamento no trabalho					
Problemas de saúde					
Falta de flexibilidade no trabalho					
Burnout e/ou estresse					
Outros motivos para sair do mercado de trabalho					
Outros					

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as, de acordo com tempo de permanência na empresa, gênero e raça/etnia (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de cor/raça, indicar apenas o numero total de colaboradores/as):

	Menos de 1 ano	De 1 a 2 anos	De 3 a 5 anos	De 6 a 10 anos	De 11 a 15 anos	16 anos ou mais
Homens brancos						
Homens negros						
Total de homens						
Mulheres brancas						
Mulheres negras						
Total de mulheres						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as capacitados/as ou treinados/as, de acordo com o tipo de capacitação ou treinamento, gênero e cor/raça (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de cor/raça, indicar apenas o numero total de colaboradores/as):

	Homens brancos	Homens negros	Total de homens	Mulheres brancas	Mulheres negras	Total de mulheres
Curso de idiomas						
Graduação oferecida pela						
Pós-graduação oferecida pela empresa						
Coaching oferecido pela						
Mentoring						
Sponsorship						
Treinamento de diversidade						
Treinamento de vieses inconscientes						
Outras capacitações ou treinamentos						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores capacitados ou treinados, de acordo com o tipo de capacitação ou treinamento, gênero e tipo de cargo:

	Homens na diretoria	Homens no conselho	Homens na média gerência	Outros colaboradores	Total de homens
Curso de idiomas					
Graduação oferecida pela empresa					
Pós-graduação oferecida pela empresa					
Coaching oferecido pela empresa					
Mentoring					
Sponsorship					
Treinamento de diversidade					
Treinamento de vieses inconscientes					
Outras capacitações ou treinamentos					

■ Preencher com a quantidade de colaboradoras capacitadas ou treinadas, de acordo com o tipo de capacitação ou treinamento, gênero e tipo de cargo:

	Mulheres na diretoria	Mulheres no conselho	Mulheres na média	Outras colaboradoras	Total de mulheres
Curso de idiomas					
Graduação oferecida pela empresa					
Pós-graduação oferecida pela empresa					
Coaching oferecido pela empresa					
Mentoring					
Sponsorship					
Treinamento de diversidade					
Treinamento de vieses inconscientes					
Outras capacitações ou treinamentos					

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as, de acordo com gênero e cor/raça, com dados relativos ao último exercício da empresa (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de cor/raça, indicar apenas o numero total de colaboradores/as):

	Homens brancos	Homens negros	Total de homens	Mulheres brancas	Mulheres negras	Total de mulheres
Tiveram filhos						
Tiraram licença maternidade/paternidade						
Tiraram licença maternidade/paternidade estendida						
Retornaram do trabalho após o término da licença maternidade/paternidade						
Retornaram da licença maternidade/paternidade e ainda estavam empregados no mesmo ano						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores, de acordo com gênero e tipo de cargo, com dados relativos ao último exercício da empresa:

	Homens na diretoria	Homens no conselho	Homens na média gerência	Outros colaboradores	Total de homens
Tiveram filhos					
Tiraram licença maternidade/paternidade					
Tiraram licença maternidade/paternidade estendida					
Retornaram do trabalho após o término da licença maternidade/paternidade					
Retornaram da licença maternidade/paternidade e ainda estavam empregados no mesmo ano					

■ Preencher com a quantidade de colaboradoras, de acordo com gênero e tipo de cargo, com dados relativos ao último exercício da empresa:

	Mulheres na diretoria	Mulheres no conselho	Mulheres na média gerência	Outras colaboradoras	Total de mulheres
Tiveram filhos					
Tiraram licença maternidade/paternidade					
Tiraram licença maternidade/paternidade estendida					
Retornaram do trabalho após o término da licença maternidade/paternidade					
Retornaram da licença maternidade/paternidade e ainda estavam empregados no mesmo ano					

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as em relação ao estado civil, por gênero e cor/raça (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de cor/raça, indicar apenas o numero total de colaboradores/as):

	Solteiro/a	Casado/a	Casado/a com companheiro/a do mesmo sexo	Casado/a com companheiro/a do sexo oposto	Divorciado/a	Viúvo/a
Homens brancos						
Homens negros						
Total de homens						
Mulheres brancas						
Mulheres negras						
Total de mulheres						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as em relação ao estado civil, por gênero e tipo de cargo:

	Solteiro/a	Casado/a	Casado/a com companheiro/a do mesmo sexo	Casado/a com companheiro/a do sexo oposto	Divorciado/a	Viúvo/a
Homens na diretoria						
Homens no conselho						
Homens na média gerência						
Outros colaboradores						
Total de homens						
Mulheres na diretoria						
Mulheres no conselho						
Mulheres na média gerência						
Outras colaboradoras						
Total de mulheres						

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as em relação ao número de filhos, por gênero e tipo de cargo:

	Nenhum filho	1 filho	2 filhos	3 filhos	4 filhos ou mais
Homens na diretoria					
Homens no conselho					
Homens na média gerência					
Outros colaboradores					
Total de homens					
Mulheres na diretoria					
Mulheres no conselho					
Mulheres na média gerência					
Outras colaboradoras					
Total de mulheres					

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as relativa a cada categoria acerca da avaliação das oportunidades da empresa, em relação a gênero e cor/raça (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de cor/raça, indicar apenas o número total de colaboradores) :

	Avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens	Não avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens
Homens brancos		
Homens negros		
Total de homens		
Mulheres brancas		
Mulheres negras		
Total de mulheres		

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as relativa a cada categoria acerca da avaliação das oportunidades da empresa, em relação a gênero e tipo de cargo:

	Avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens	Não avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens
Homens na diretoria		
Homens no conselho		
Homens na média gerência		
Outros colaboradores		
Total de homens		
Mulheres na diretoria		
Mulheres no conselho		
Mulheres na média gerência		
Outras colaboradoras		
Total de mulheres		

■ Preencher com a quantidade de integrantes do conselho de administração, por gênero, cor/raça e faixa etária (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o número total de colaboradores):

	< 30 anos	30-50 anos	> 50 anos
Homens brancos			
Homens negros			
Total de homens			
Mulheres brancas			
Mulheres negras			
Total de mulheres			

■ Preencher com a quantidade de integrantes do conselho de administração, por gênero e tipo de formação (considerar graduação):

	Homens	Mulheres
Direito		
Engenharia		
Economia		
Administração		
Outros		

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as em relação ao número de filhos, por gênero e tipo de cargo:

	Nenhum filho	1 filho	2 filhos	3 filhos	4 filhos ou mais
Homens na diretoria					
Homens no conselho					
Homens na média gerência					
Outros colaboradores					
Total de homens					
Mulheres na diretoria					
Mulheres no conselho					
Mulheres na média gerência					
Outras colaboradoras					
Total de mulheres					

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as relativa a cada categoria acerca da avaliação das oportunidades da empresa, em relação a gênero e cor/raça (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de cor/raça, indicar apenas o número total de colaboradores) :

	Avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens	Não avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens
Homens brancos		
Homens negros		
Total de homens		
Mulheres brancas		
Mulheres negras		
Total de mulheres		

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as relativa a cada categoria acerca da avaliação das oportunidades da empresa, em relação a gênero e tipo de cargo:

	Avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens	Não avaliaram a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens
Homens na diretoria		
Homens no conselho		
Homens na média gerência		
Outros colaboradores		
Total de homens		
Mulheres na diretoria		
Mulheres no conselho		
Mulheres na média gerência		
Outras colaboradoras		
Total de mulheres		

■ Preencher com a quantidade de integrantes do conselho de administração, por gênero, cor/raça e faixa etária (caso a empresa não tenha monitoramento pelo recorte de raça, indicar apenas o número total de colaboradores):

	< 30 anos	30-50 anos	> 50 anos
Homens brancos			
Homens negros			
Total de homens			
Mulheres brancas			
Mulheres negras			
Total de mulheres			

■ Preencher com a quantidade de integrantes do conselho de administração, por gênero e tipo de formação (considerar graduação):

	Homens	Mulheres
Direito		
Engenharia		
Economia		
Administração		
Outros		

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as com deficiência, de acordo com nível hierárquico, gênero, e tipo de deficiência:

	Diretoria	Gerência	Cargos técnicos	Trainees	Aprendizes	Estagiários /as	Total
Homens com deficiência física							
Homens com deficiência intelectual							
Total de homens com deficiência							
Mulheres com deficiência física							
Mulheres com deficiência intelectual							
Total de mulheres com deficiência							

■ Preencher com a quantidade de colaboradores/as trans na empresa, de acordo com nível hierárquico e identidade de gênero:

	Diretoria	Gerência	Cargos técnicos	Trainees	Aprendizes	Estagiários /as	Total
Homens trans (identificam-se com o gênero masculino)							
Mulheres trans (identificam-se com o gênero feminino)							

■ A empresa autoriza a divulgação das respostas que apresentou neste questionário, caso venha a ser escolhida como um dos destaques do Guia de Mulheres na Liderança?

- ☐ Sim, a empresa autoriza a divulgação de suas respostas
- ☐ Não, a empresa não autoriza a divulgação de suas respostas

Enviar respostas em definitivo