

PESQUISA DE DIVERSIDADE 2022

A 1ª edição da pesquisa de diversidade, realizada pelo Grupo Unis, traz o levantamento mais abrangente da instituição sobre diversidade e inclusão.



Introdução

A pesquisa de diversidade foi **um passo essencial para a estratégia e planejamento de nossas futuras ações**. A partir dos dados levantados serão criadas ações para que a nossa comunidade acadêmica seja mais diversa e proporcione um ambiente acolhedor e com mais segurança física e psicológica para todos os membros.

Visando o acolhimento, a empatia e respeito, a instituição busca a cada dia apoiar e construir práticas que gerem impactos positivos para todos os membros de nossa comunidade, em especial para as minorias que fazem parte do nosso time.

Juntos, iremos construir uma sociedade mais justa que irá impactar a história de muitas pessoas e o primeiro passo é olhar para os dados que mostram nossa realidade com transparência. Isso permitirá a construção de um futuro diferente.

Com esses propósitos, o núcleo de Diversidade, com o apoio do departamento de Recursos Humanos, e de outros núcleos da instituição, como o de Dados, Projetos e Jurídico, realizam a primeira edição da Pesquisa de Diversidade do Grupo Unis, **dividida em oito pilares:**

- 01.** Demografia
- 02.** Curricular
- 03.** Neurodiversidade
- 04.** Saúde e Bem-Estar
- 05.** Diversidade Étnico-Racial
- 06.** Diversidade de Gênero: Mulheridades
- 07.** Diversidade de Crença e Religião
- 08.** Diversidade de Ideias

A pesquisa foi realizada em um formulário anônimo, composta por 20 perguntas fechadas e 02 abertas, respondidas por meio do Google Forms, disponibilizado para todos os colaboradores de nossa instituição entre os dias **01 até 31 de agosto do ano de 2022**.

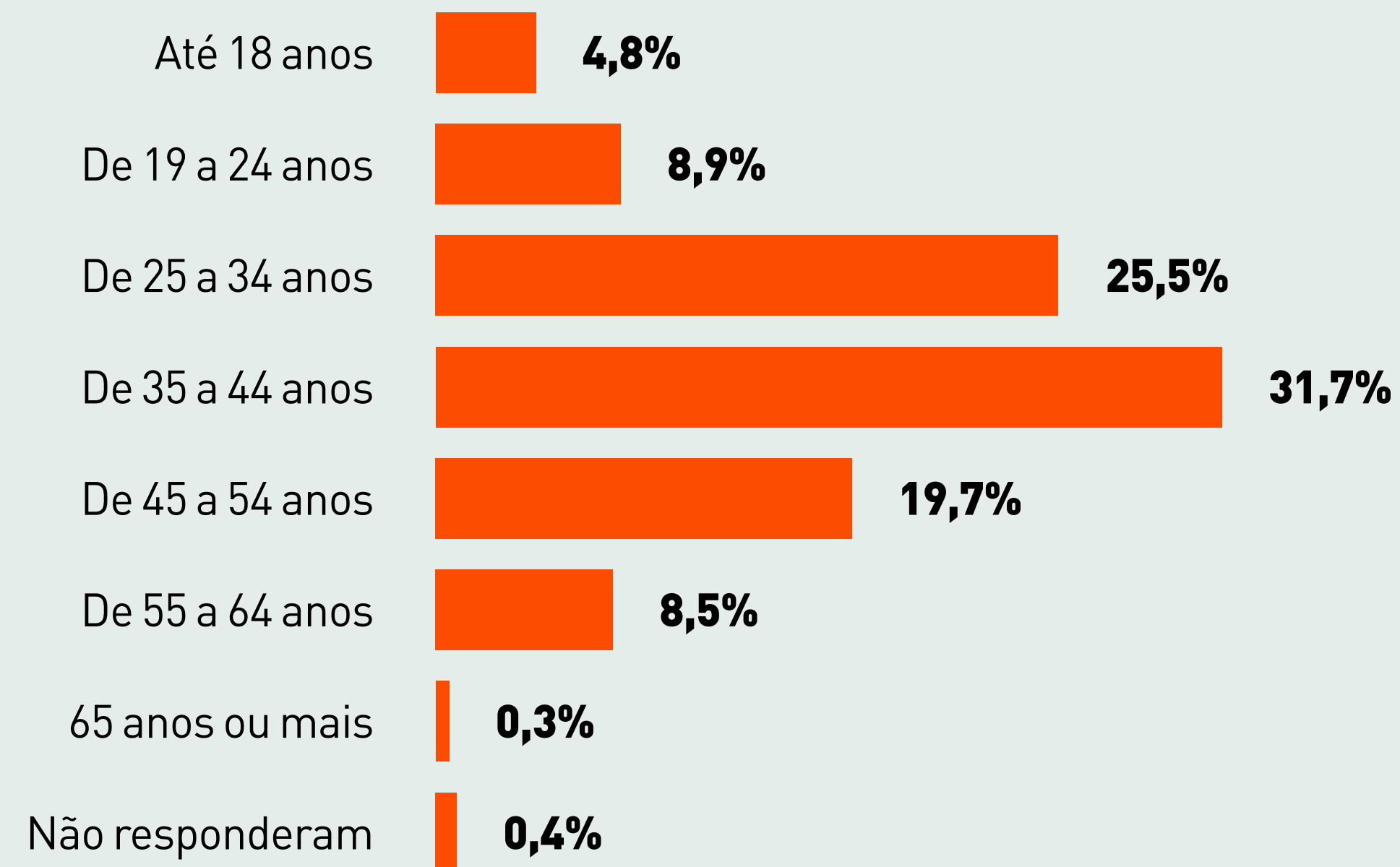
Participaram dessa iniciativa o corpo administrativo e docente, pertencentes às unidades de Educação Básica, Graduação, Pós-graduação e Mestrado, totalizando **483 respondentes**, uma amostra significativa diante de nosso quadro de colaboradores.

483 RESPONDENTES

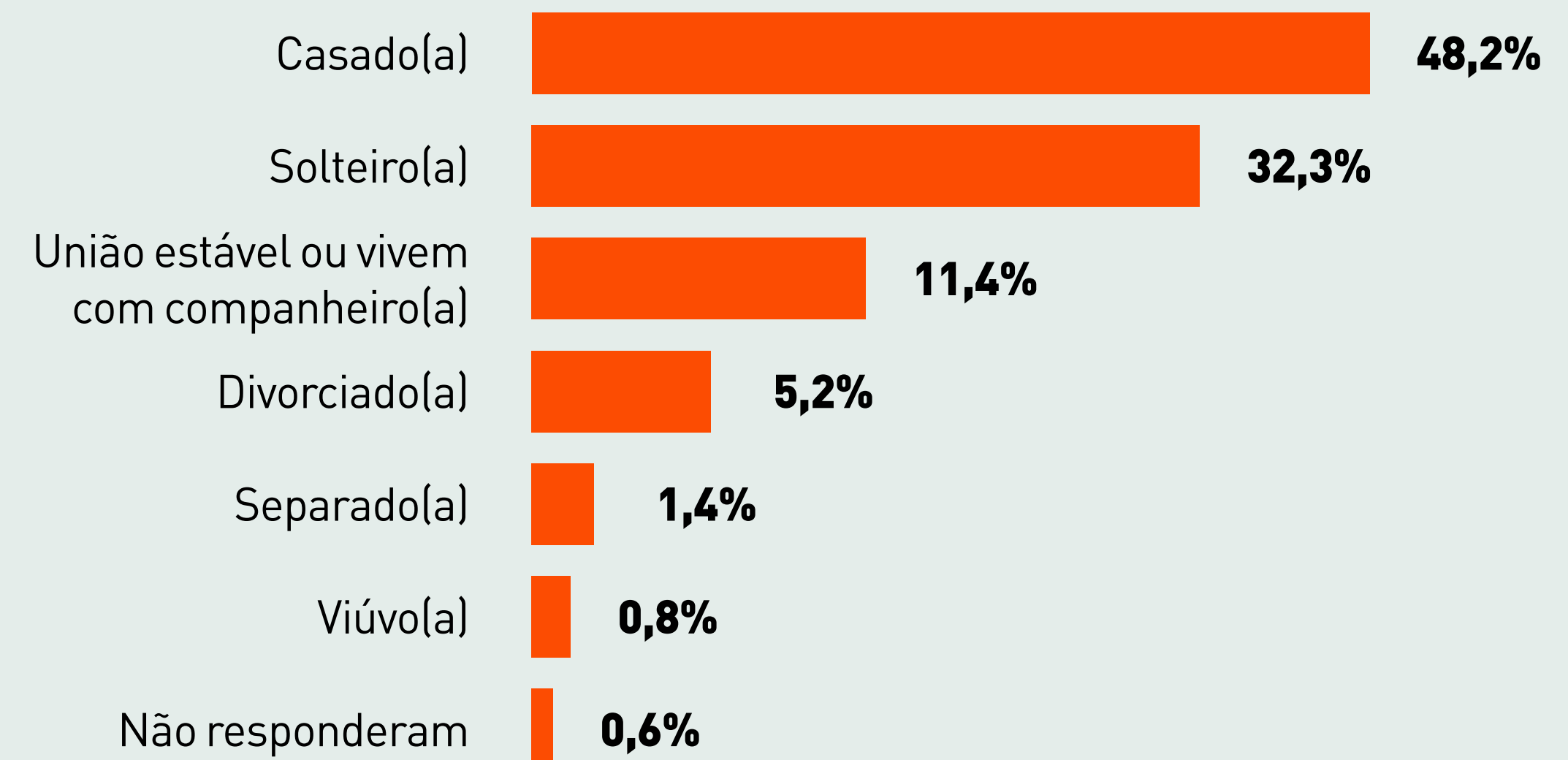
Professor(a)	171
Nível tático: Coordenador(a); Gerente; Gestor(a); Supervisor(a)	58
Auxiliar	49
Assistente	35
Profissionais Específicos: Advogado(a); Agente de Negócios; Bibliotecário(a); Biomédico(a); Cuidador (a); Designer Educacional; Intérprete De Libras; Inspetor De Alunos; Jardineiro(a); Médico(a) Veterinário; Monitor(a); Motorista; Pedagoga Institucional; Personal Training; Pedreiro; Prefeito(a) De Campus; Psicóloga Educacional; Psicopedagogo (a); Técnico em Seg. Do Trabalho; Recepcionista	28
Analista	25
Serviços Gerais	22
Estagiário(a)	19
Alta Gestão: Chefe De Gabinete; Diretor(a); Pró Reitor; Reitor; Superintendente; Vice Reitor	16

Prefiro não responder	12
Secretário(a) Adjunto(a), Geral ou Acadêmico(a)	8
Consultor(a)	8
Operador(a) De Call Center	7
Porteiro(a)	5
Tutor(a)	5
Analista e Professor(a)	4
Assessor(a)	4
Vigilante	4
Professor(a) e Tutor(a)	3

FAIXA ETÁRIA

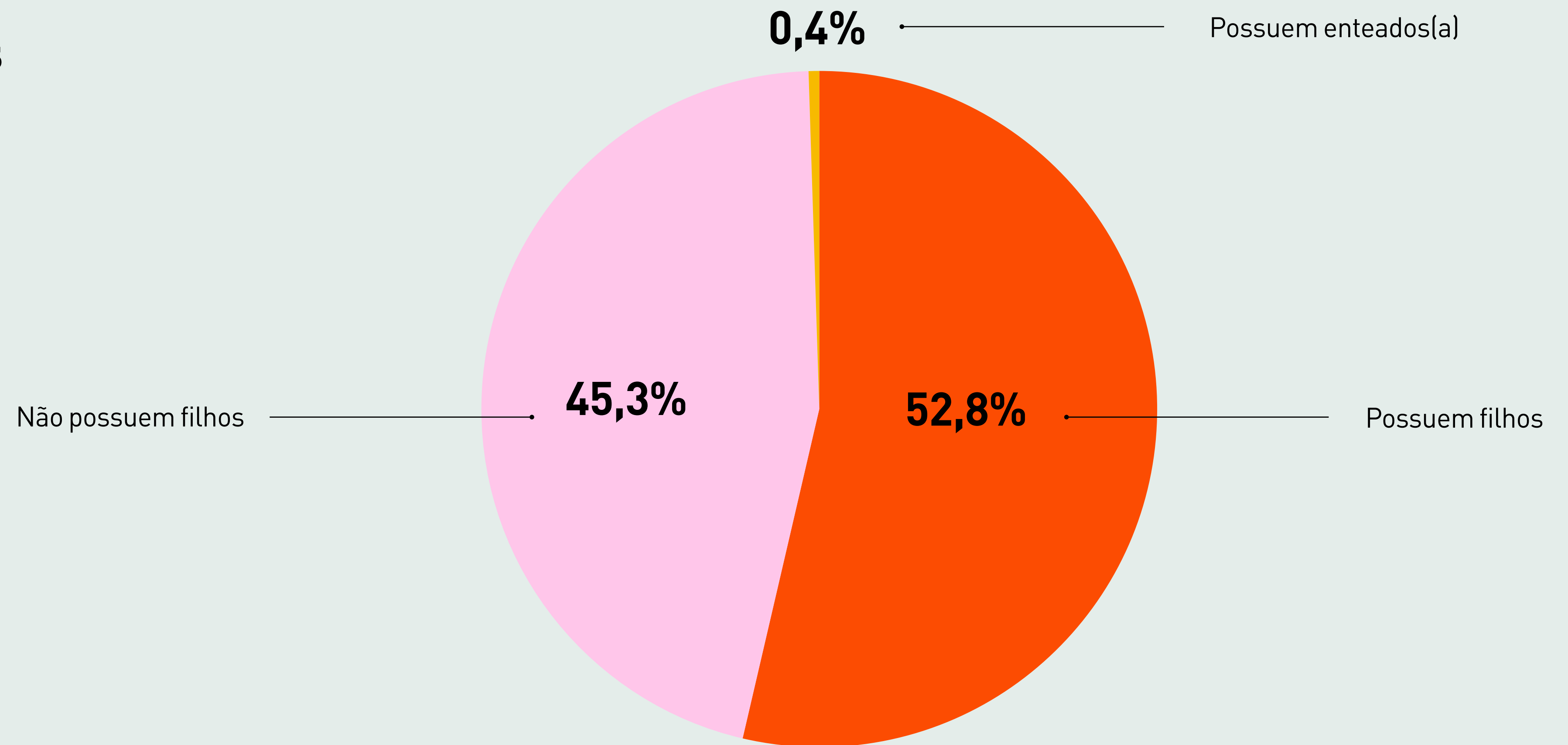


ESTADO CIVIL



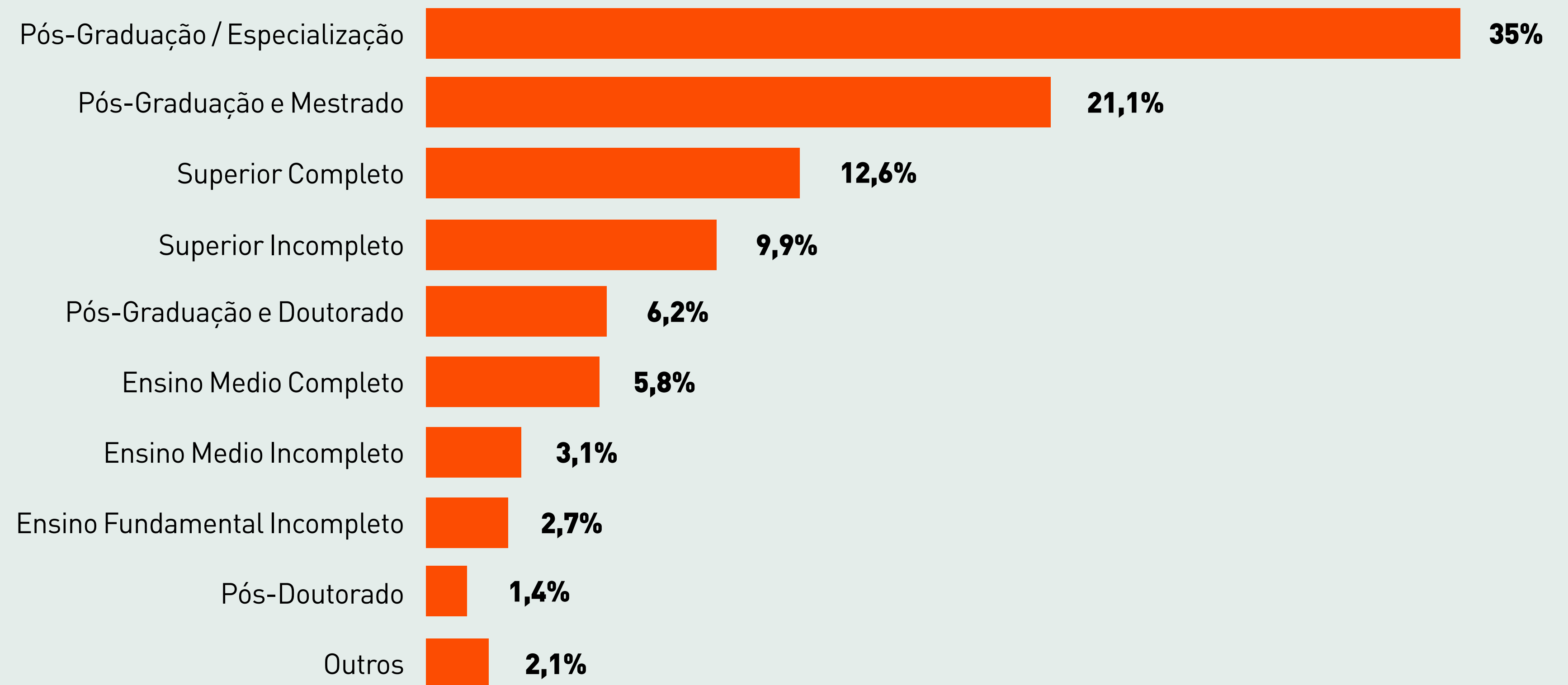
QUANTIDADE DE FILHOS

52,8% dos respondentes possuem filhos, 45,3% não possuem, 0,4% possuem enteados(a).



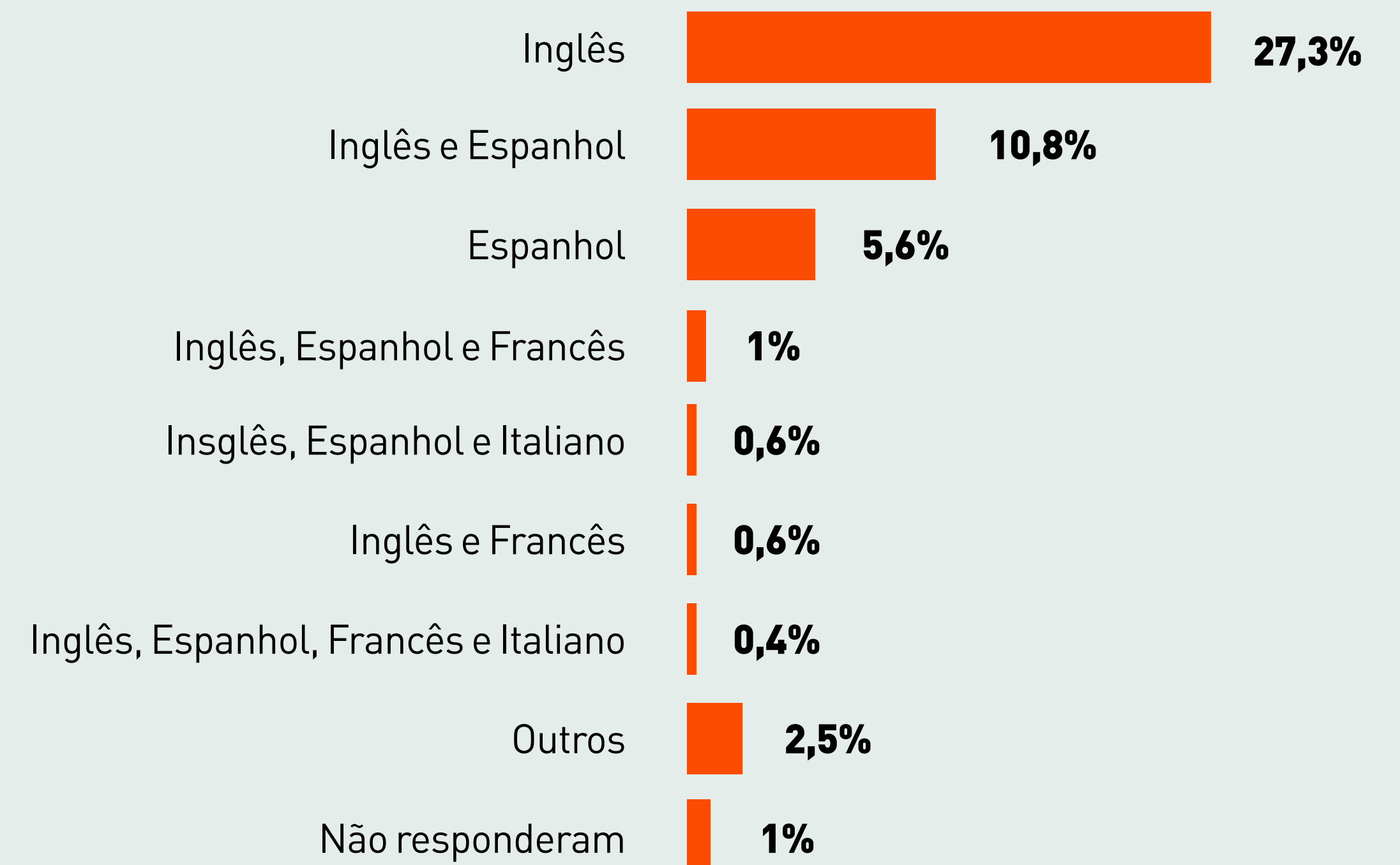
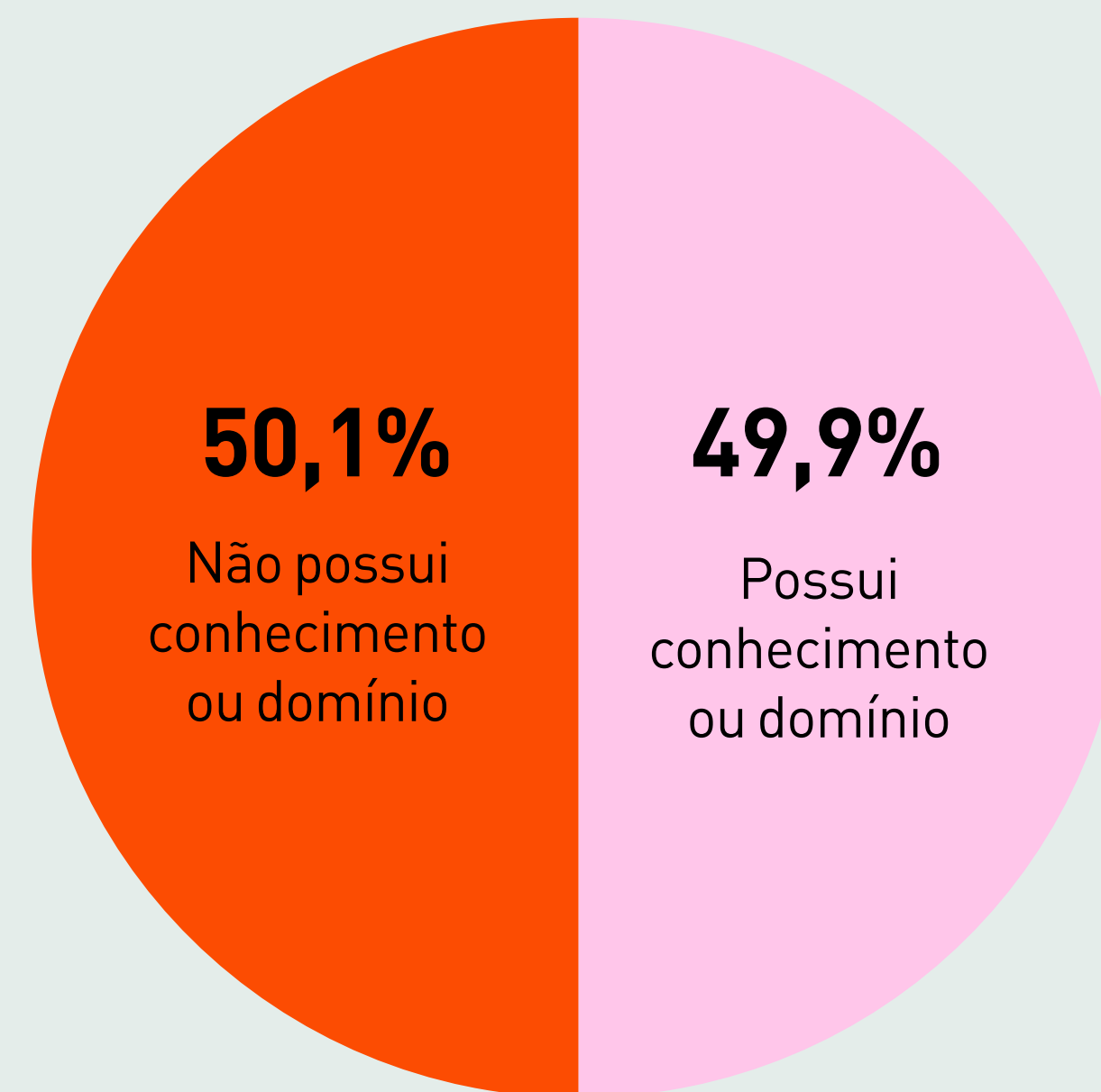
NÍVEL DE FORMAÇÃO ACADÊMICA

No que se refere à formação acadêmica, 76,3% possuem algum tipo de nível superior, enquanto que 21,5% ainda não possui formação superior.



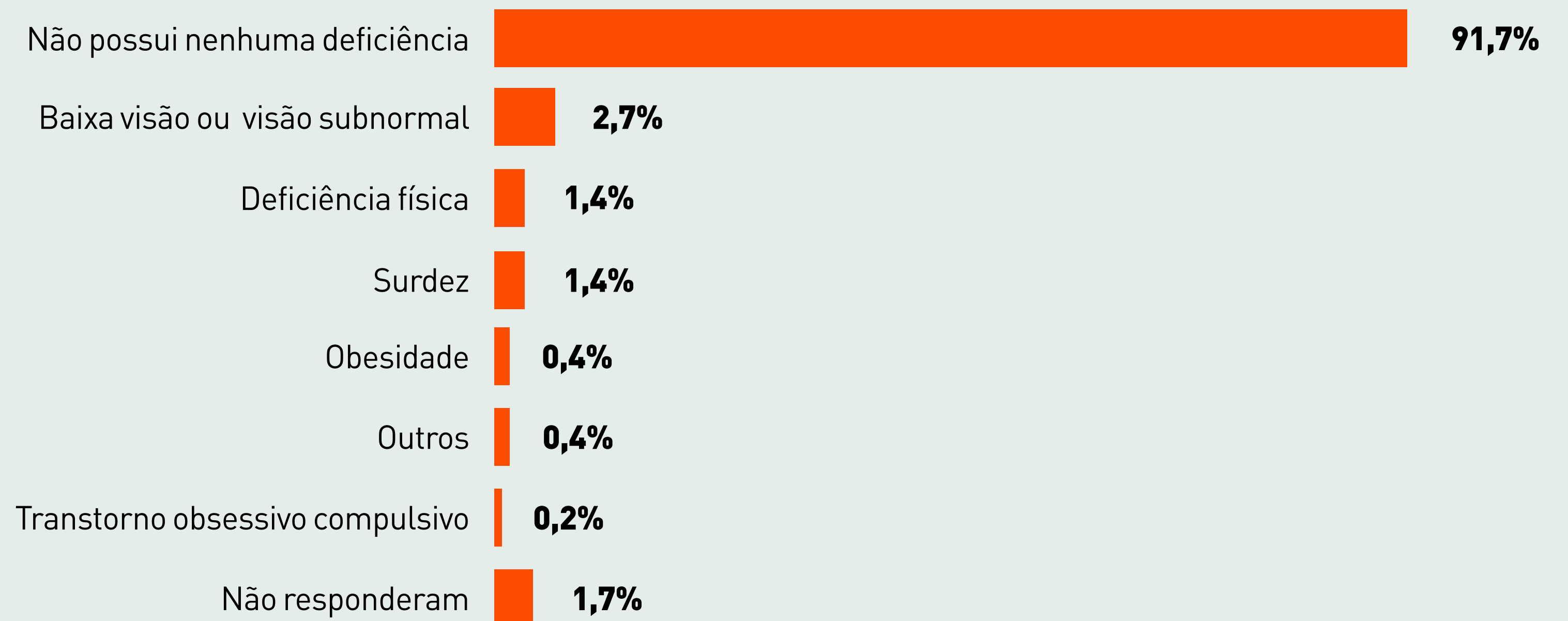
IDIOMA

Quanto ao idioma, 50,1% responderam não ter conhecimento ou domínio de outro idioma que não seja o português.



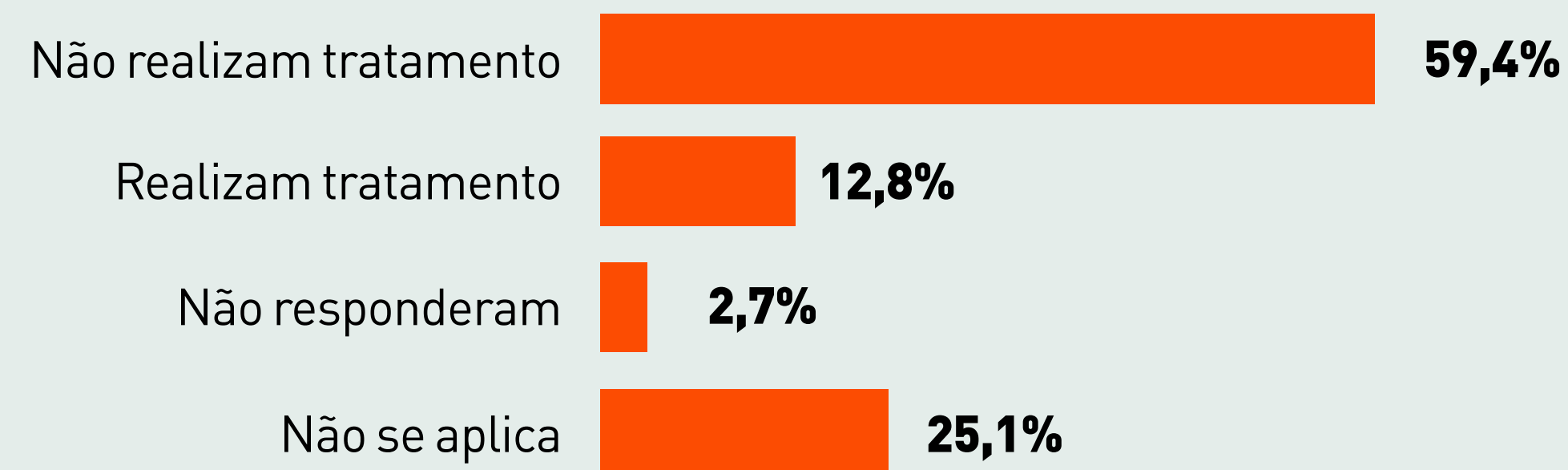
DIAGNÓSTICO

Dos respondentes, 91,7% declararam não possuir nenhuma deficiência/necessidade especial, 2,7% possuem baixa visão ou visão subnormal, 1,4% possuem deficiência física, 1,4% surdez, 0,4% obeso, 0,4% outros, 0,2% possuem Transtorno Obsessivo Compulsivo, 1,7% optaram por não responder



DIAGNÓSTICO

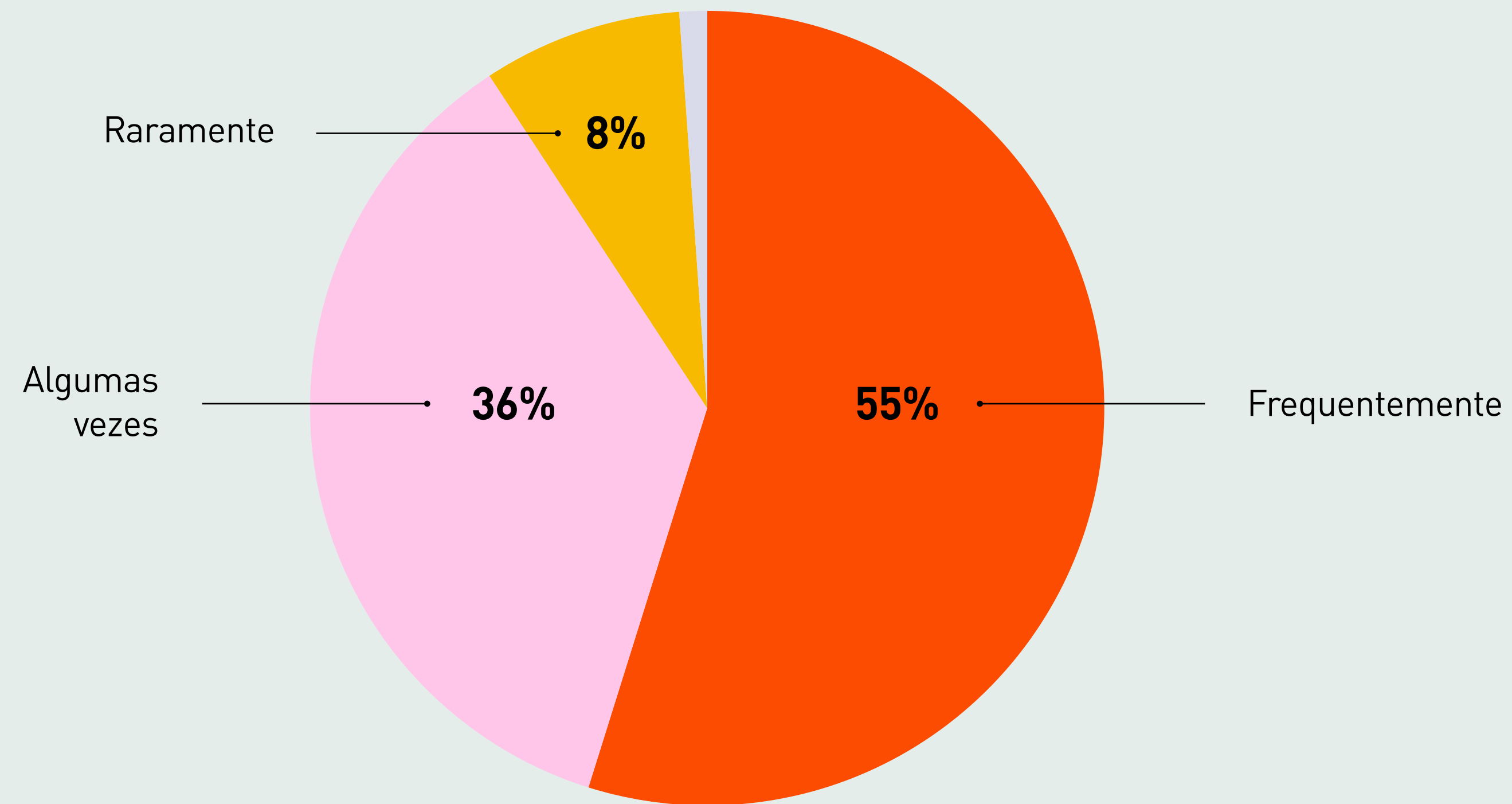
62,1% dos respondentes não possuem diagnóstico ou não se consideram com as neurodiversidades apresentadas na pergunta; 12,8% não possuem diagnóstico, porém se consideram com alguma das neurodiversidades apresentadas; 11,4% possuem um diagnóstico de ansiedade confirmado por um especialista, 2,3% possuem diagnóstico de depressão e ansiedade, 2% possuem TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade); 0,6% se considera com ansiedade, mas não possui um diagnóstico; 0,6% possui diagnóstico de depressão, 3,1% responderam outros, 5% preferiram não responder.



* Valores arredondados

EXAMES PREVENTIVOS

54,9% dos respondentes frequentemente se preocupam com a sua saúde, costumam fazer exames preventivos e adotam hábitos saudáveis, 35,8% algumas vezes, 8,1% raramente, 1,2% preferiram não responder.

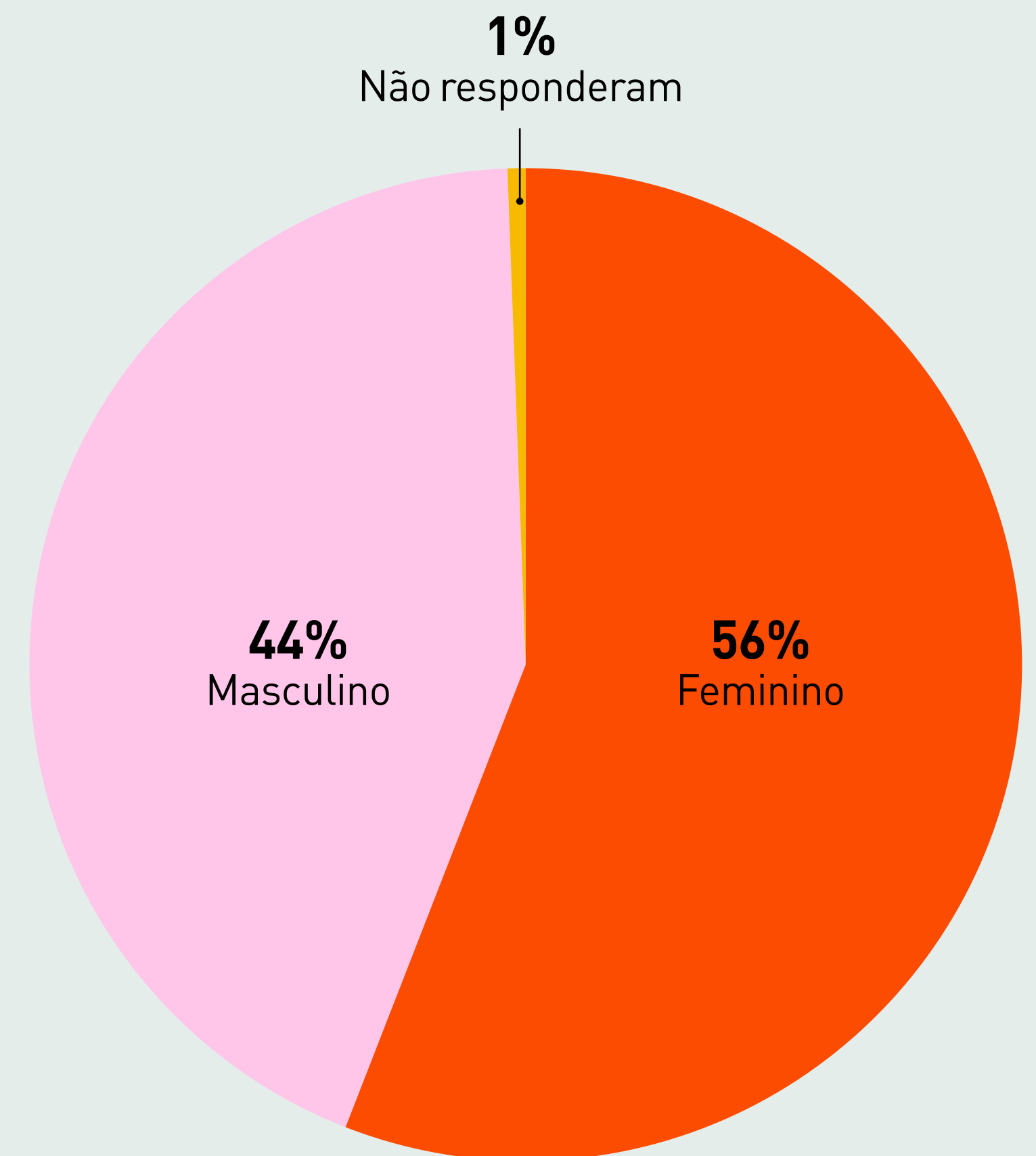
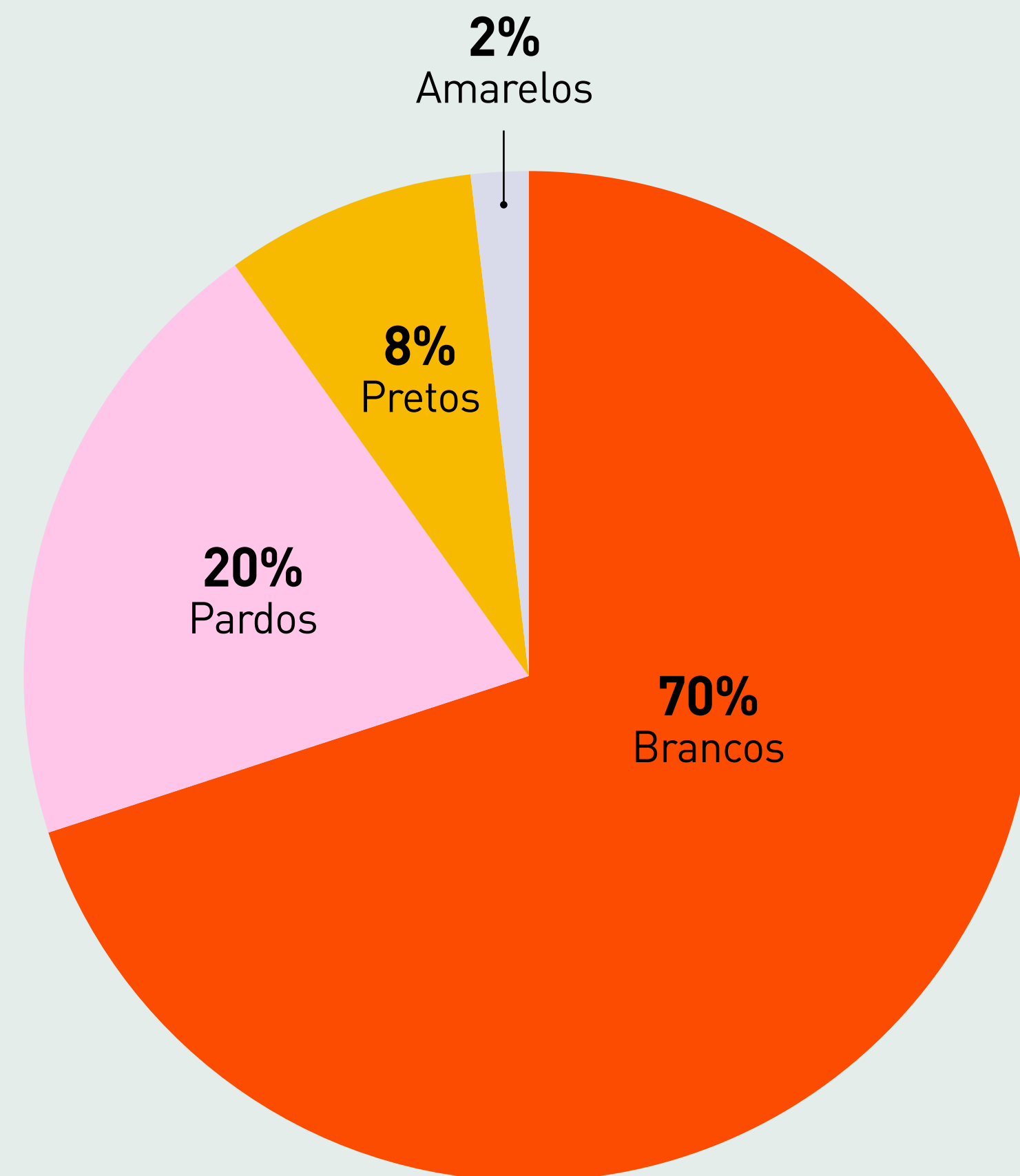


* Valores arredondados

DIVERSIDADE ÉTNICO RACIAL, GÊNERO E SEXUAL

Dos respondentes, 69,4% se autodeclararam brancos; 19,9% pardos, 7,9% pretos e 1,9% amarelos, 0,99% preferiram não responder.

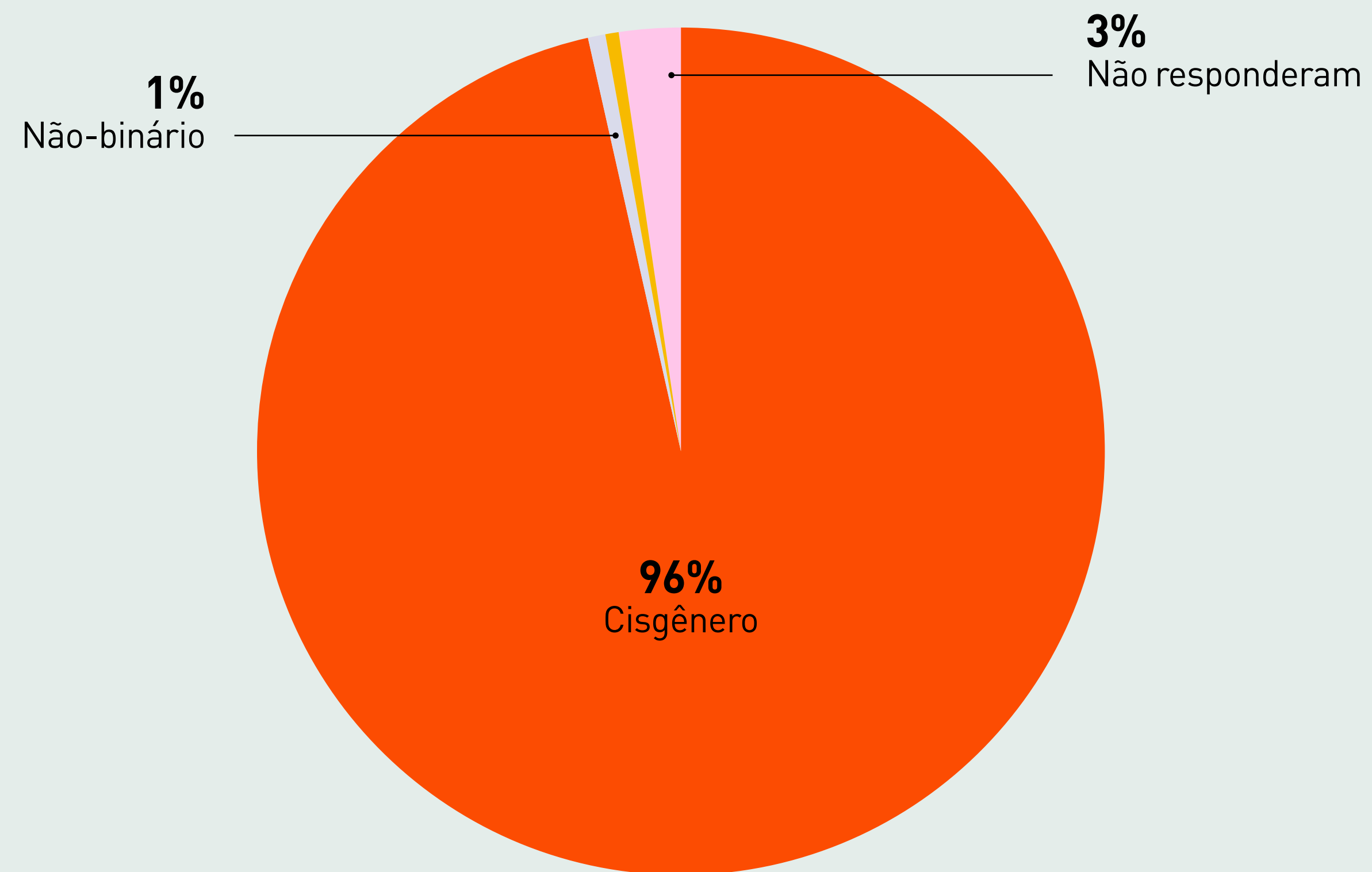
No que se refere ao gênero designado ao nascer, 55,9% dos respondentes declararam feminino, 43,5% masculino, e 0,6% optaram por não responder a pesquisa.



* Valores arredondados

IDENTIDADE DE GÊNERO

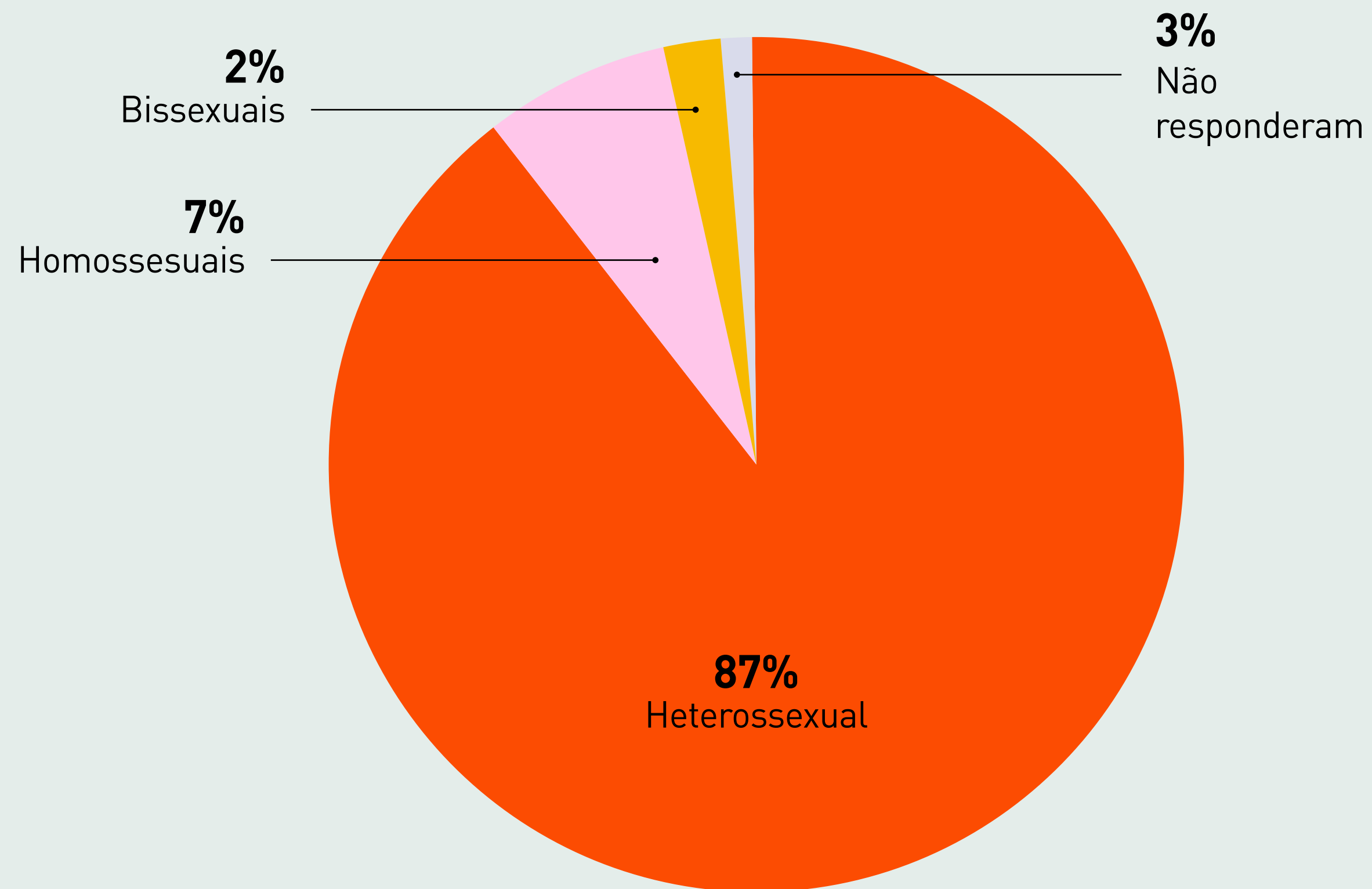
No que se refere a identidade de gênero (forma como a pessoa se sente em relação ao gênero), 96% dos respondentes declararam que se identifica com o sexo que foi designado ao nascer - Cisgênero; 0,6%, não se define nem como homem e nem como mulher - Não binário; 0,4% se identifica com outro gênero, diferente do que foi designado ao nascer - Transexual/ Transgênero; 2,5% preferiram não responder.



* Valores arredondados

ORIENTAÇÃO SEXUAL

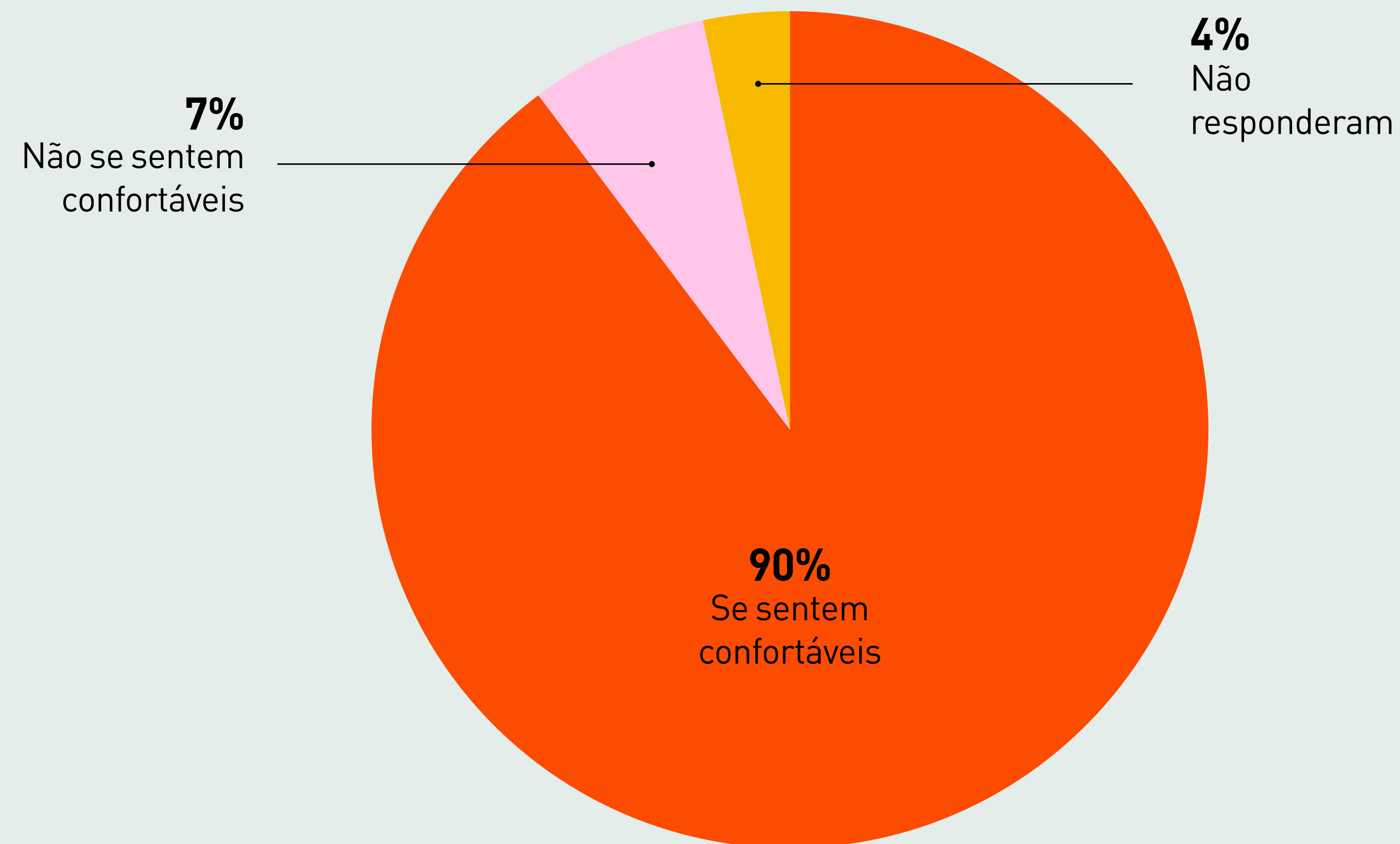
A orientação sexual (forma como são sentidas a afetividade e sexualidade) predominante é a heterossexual, representando 87%, 6,8% dos respondentes se declararam homossexuais, 2,1% bissexuais, 0,6% pansexuais, 0,4% estão questionando, 0,2% assexuais, 0,2% Queer, 2,7% preferiram não responder.



* Valores arredondados

CONFORTO PARA COMPARTILHAR A ORIENTAÇÃO SEXUAL

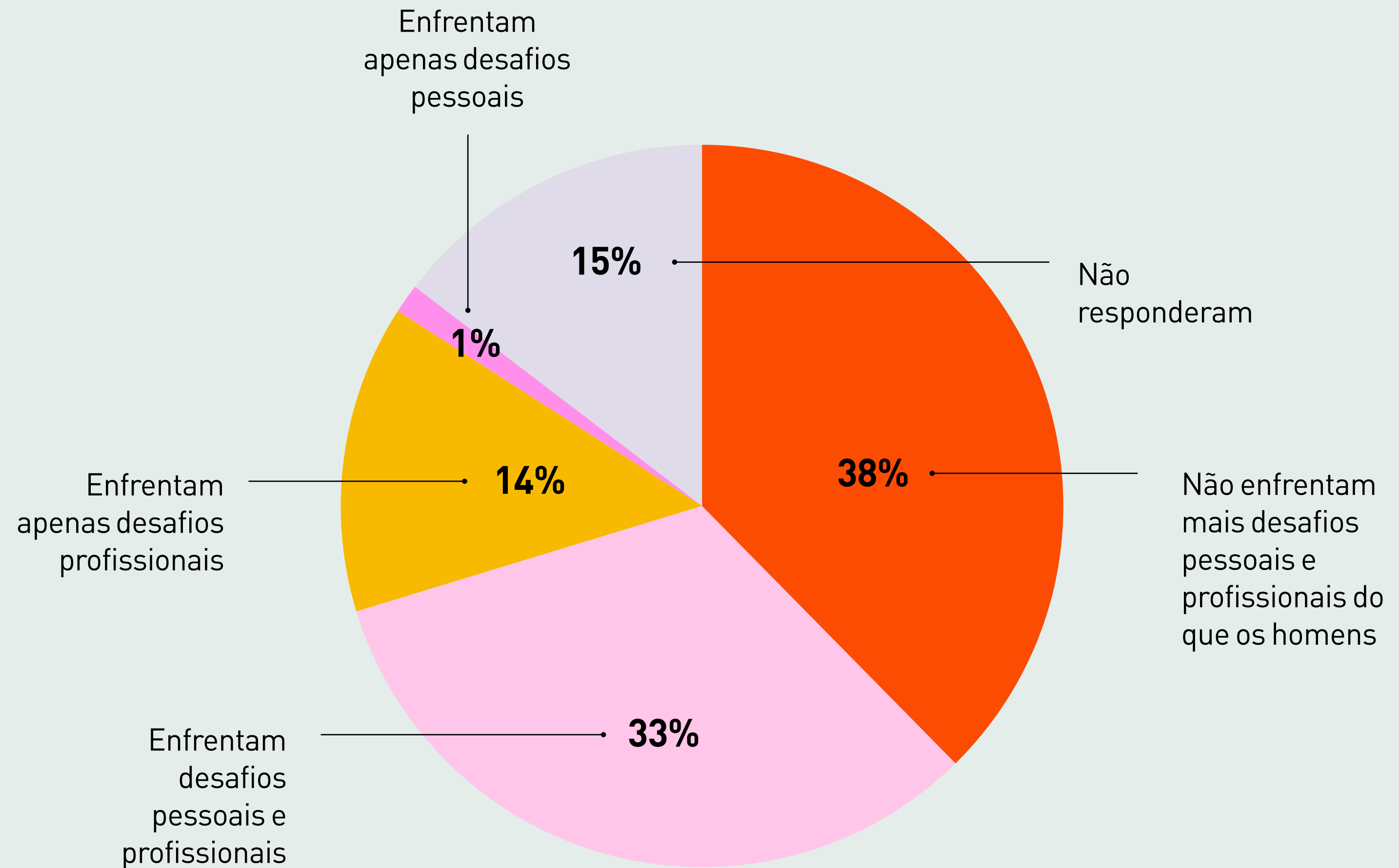
89,6% se sentem confortáveis em compartilhar a orientação sexual no trabalho, 6,8% não se sentem confortáveis, e 3,5% preferiram não responder.



* Valores arredondados

MULHERES E CARGOS DE GESTÃO

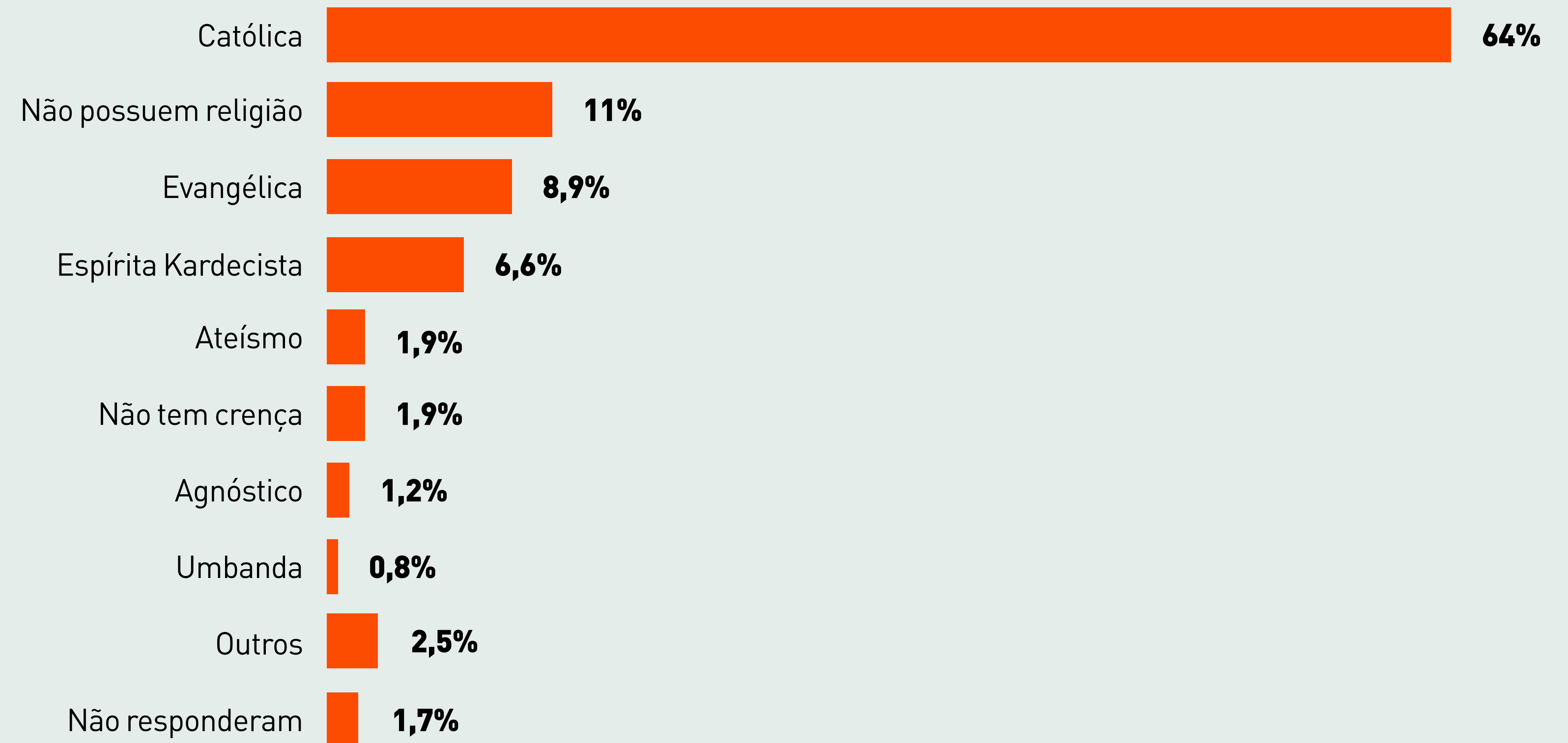
No que diz respeito à percepção dos respondentes sobre as mulheres que possuem um desejo de ocupar cargos de gestão no Grupo Unis, 37,7% acreditam que mulheres não enfrentam mais desafios pessoais e profissionais do que os homens, 32,7% acreditam que enfrentam desafios pessoais e profissionais, 13,7% acreditam que elas enfrentam apenas desafios profissionais, 1,2% acreditam que seja apenas desafios pessoais, e 14,7% preferiram não responder.



* Valores arredondados

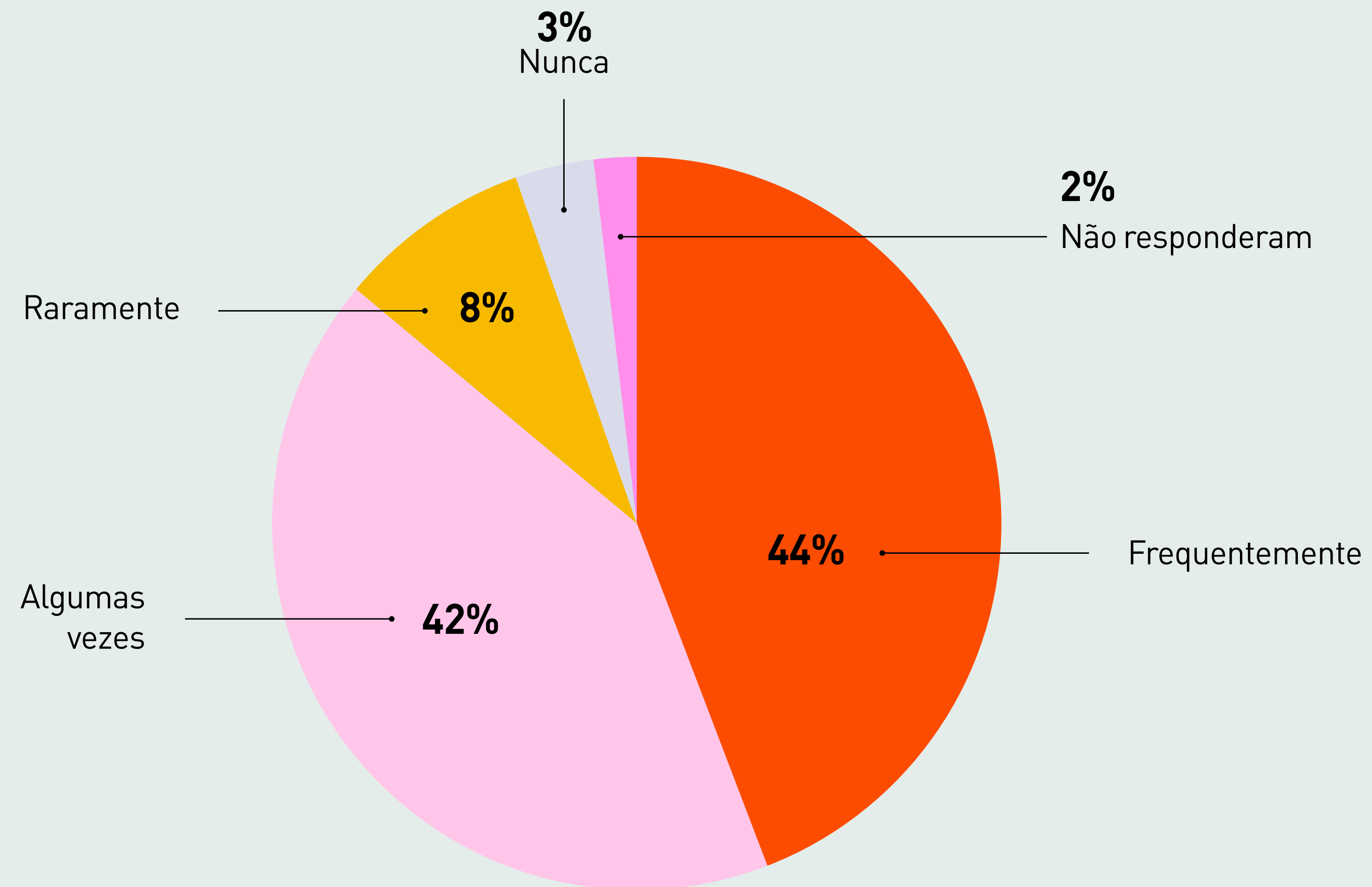
CRENÇA OU RELIGIÃO

Quanto à religião ou crença os respondentes estão distribuídos entre: católica (64%), acreditam em um ser superior mas não possuem religião (11%), evangélica (8,9%), espírita kardecista (6,6%), ateísmo (1,9%), não têm crença (1,9%), agnóstico (1,2%), umbanda (0,8%), outros (2,5%), preferiram não responder (1,7%).



LIBERDADE PARA EXPOR PENSAMENTOS

Os respondentes pontuaram a frequência com que sentem que possuem liberdade para expor seus pensamentos e ideias no ambiente de trabalho: 44,3% responderam frequentemente, 42,2% responderam algumas vezes, 8,5% responderam raramente, 3,5% responderam nunca, 1,9% preferiram não responder.



* Valores arredondados

PRÓXIMOS PASSOS

No Unis, alguns dos pilares também estão presentes em menor representatividade, diante disso, **decidimos focar nossas ações em 04 diversidades:**

01. Diversidade Étnico-Racial

Iremos propor ações afirmativas que aumentem e valorizem a diversidade étnico-racial dentro do Grupo Unis.

02. Diversidade Sexual

Trabalharemos para incluir a diversidade sexual de forma respeitosa, tendo tolerância zero para práticas preconceituosas e discriminatórias.

03. Diversidade de Gênero

Iremos promover a performance das mulheres em nossa organização, entendendo e valorizando a diferença significativa que elas trazem para o ambiente de trabalho e como contribuem fortemente para nossos resultados.

04. Pessoas com Deficiência

Além da sensibilização por meio do conhecimento, iremos reavaliar nossos espaços, buscando oferecer um ambiente mais diverso e inclusivo para toda a comunidade acadêmica.

PRÓXIMOS PASSOS

Além disso, estamos estrategicamente desenvolvendo ações visando o acolhimento, a empatia e respeito, para construir práticas que geram impactos positivos para todos os membros de nossa comunidade, em especial para as minorias que fazem parte do nosso time. **Essas são algumas das ações programadas para serem iniciadas:**

01.

Criação de um calendário para todas as pessoas terem acesso às datas simbólicas e, assim, cada unidade ter a liberdade de propor ações afirmativas.

02.

Criação da política de diversidade com o intuito de fomentar a inclusão de forma institucionalizada, buscando respeitar e valorizar as diferenças para transformar a realidade da nossa comunidade acadêmica.

03.

Realização de eventos, programas, projetos, campanhas e treinamentos para trabalharmos os pilares-foco e potencializar o ambiente diverso.

E O QUE APRENDEMOS COM ESSE RELATÓRIO?

Como mencionamos, o objetivo de compartilhar este relatório está mais atrelado ao nosso comprometimento em mudar os cenários que identificamos que precisam de melhorias, do que justificar uma ou outra ação já realizada internamente.

Dito isso, aqui vão alguns pontos de reflexão:

55,9% do nosso quadro é composto por mulheres, todavia, esse número não reflete a posição delas na liderança dos nossos times;

10,3% da nossa empresa se considera parte da comunidade LGBTQIA+;

69,4%% se considera branca, os outros 29,7% é diversificado, sendo 7,9% de pretos e 19,9% de pardos e 1,9% amarelos;

Temos profissionais de diversas áreas de graduação e **21,5% do time não é graduado**.

Com tudo o que pudemos ver aqui, temos muito trabalho pela frente e queremos institucionalizar nossas ações, visando nosso propósito: **empoderar gente para transformar realidades**.

Sempre partimos da premissa de que deveríamos contratar pessoas por qualificações e cobrá-las por resultados, independentemente de quem elas sejam. E, embora isso não seja uma mentira, percebemos que fica fácil se “esconder” por trás do jargão da meritocracia quando na verdade deveríamos ter políticas de diversidade e inclusão.

Nós devemos, sim, contratar pessoas por suas qualificações e cobrá-las por seus resultados, mas para sermos uma empresa que seja de fato inclusiva e diversa, é necessário também dar oportunidade àqueles que são privados em outros ambientes. Para além de buscar qualificação, devemos dar espaço para que essas pessoas tenham experiência e se qualifiquem.

Essa forma de pensar não é apenas para um ou outro item do relatório, mas para todos, afinal, quando falamos em inclusão, estamos falando de ter medidas direcionadas a indivíduos excluídos do meio social por diversos motivos, como algum tipo de deficiência, orientação sexual, gênero, cor da pele, religião entre outros.

Este relatório nos confrontou profundamente enquanto empresa e nos posicionou em um lugar de reflexão sobre como queremos crescer e sobre o time que queremos ter com a gente.

Sem hipocrisia alguma, ainda temos muito o que melhorar por aqui, mas esse é o ponto de partida para que possamos nos tornar uma empresa que vai além da fala.

Esperamos que essa autorreflexão possa te ajudar a olhar para dentro das suas ações enquanto colaborador também! **Vivemos em um mundo diverso, não existe espaço para falta de posicionamento.**



Felipe Flausino de Oliveira
Reitor do Grupo Unis



Idealização:

Nathália Marques

Criação e organização de conteúdo:

Diversidade Grupo Unis

Criação do conteúdo visual:

Atendimento: Raquel Eleutério

Redação: Gustavo Silva

Design: David Silva

Apoio:

Reitoria - Grupo Unis



Avenida Alzira Barra Gazzola,
650, Varginha, MG, Brazil
tel.: (35) 3219-5000