

# HRCS Rodada 8 Divulgação Preliminar dos Resultados

## Primeiras percepções sobre diversidade e inclusão

Obrigado a todos que participaram da 8ª Rodada do HRCS. Estamos avançando rapidamente para analisar os resultados e avaliar como as competências de RH estão evoluindo e como tais competências impulsionam o desempenho dos negócios.

Uma das áreas de interesse particular é o progresso feito em Diversidade e Inclusão, dado o foco recente em acelerar o progresso nesta área. Nossos dados iniciais sugerem que organizações em todo o mundo adotaram uma linha forte para lidar de forma direta e inequívoca com a discriminação e o assédio. Ao mesmo tempo, o objetivo mais amplo e o impacto resultante nos negócios dos esforços para se garantir que todos tenham oportunidades iguais de sucesso permanecem indefinidos.

HRCS <i>Diversidade Organizacional e Elementos de Inclusão</i>	Média Global
Os líderes da minha organização deixaram claro que o assédio não será tolerado nesta organização, independentemente de quem você seja.	4.4
Na minha organização, o assédio de qualquer tipo é levado a sério e tratado de forma adequada.	4.4
Caso eu tenha uma preocupação sobre assédio ou discriminação, sei onde e como relatá-la.	4.5
Pessoas de todas as origens têm oportunidades iguais de sucesso na minha organização.	4.1
Os líderes da minha organização enfatizam o valor da diversidade na criação de uma organização mais forte.	4.0
Parece de fato que todos estão no mesmo time dentro minha organização.	3.7
Existe uma atmosfera de confiança em minha organização.	3.8

Aprofundando-se no tema, os gestores de RH parecem ser melhores em promover a inclusão e valorizar explicitamente a diversidade do que os gestores que não são de RH. Ao mesmo tempo, os profissionais de RH são mais críticos do que os profissionais que não são de RH no que diz respeito a como os líderes empresariais seniores estão comunicando o imperativo empresarial para a diversidade e inclusão.

HRCS <i>Diversidade da Organização e Elementos de Inclusão por RH e Não-RH</i>	RH	Não-RH	Diferença
Meu gestor recebe e incentiva diferenças de opinião.	4.2	4.1	0.09
Meu gestor valoriza pessoas com talentos, habilidades e experiências diferentes.	4.3	4.2	0.06
Meu gestor enfatiza o valor da diversidade na criação de uma equipe mais forte.	4.2	4.1	0.05
Os líderes da minha organização enfatizam o valor da diversidade na criação de uma organização mais forte.	3.9	4.1	-0.17

Esperamos que essas e outras descobertas que lançaremos nos próximos meses ajudem os profissionais de RH e líderes de negócios a obter uma compreensão mais profunda de quais competências individuais de RH impulsionam o sucesso dos negócios e como as práticas de RH impactam a capacidade da organização em vencer no mercado.