



4CO
—

cappellano & carramenha
comunicação e
cultura organizacional



NOSSA JORNADA

Pesquisa e diagnóstico de Diversidade Saint-Gobain PPL & PCR
Categoria: Pesquisa | Prêmio Jatobá 2021

#Contexto

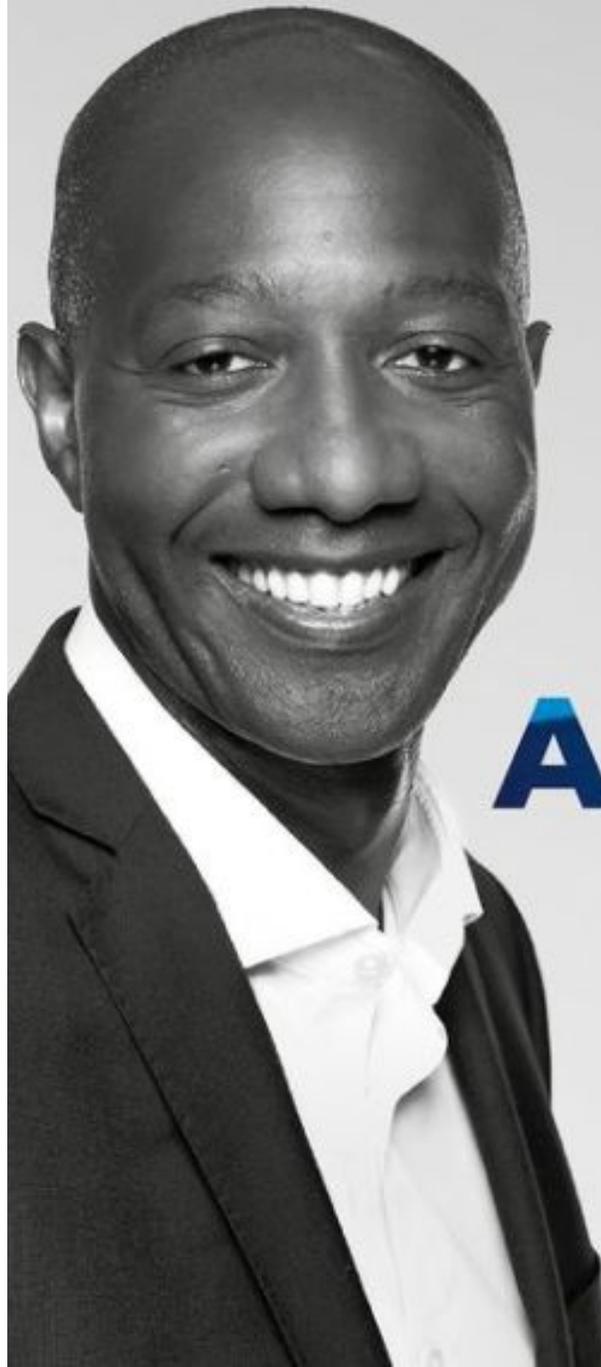
Criada como “*fábrica real*” em **1665** pelo rei Luís XIV, da França, o Grupo Saint-Gobain atualmente está presente em 70 países, conta com mais de 170 mil empregados e é **líder mundial** no mercado de construção civil.

Consciente do impacto de sua atuação, o Grupo lançou globalmente, juntamente com seu propósito de “**tornar o mundo um lugar mais bonito e sustentável**” para se viver, o compromisso com os temas de **Diversidade & Inclusão** em todas as suas operações.

No **Brasil**, **cada negócio** foi convocado a elaborar um plano de ação independente para garantir um ambiente mais diverso e acolhedor de acordo com as suas **singularidades**.

Os negócios de **Plásticos de Performance** (PPL) e **Cerâmicas & Refratários de Performance** (PCR) - que compartilham uma planta produtiva e a estrutura da diretoria de Recursos Humanos - optaram por iniciar esta jornada por meio de um **diagnóstico inédito e aprofundado** da demografia e vivência da Diversidade e da Inclusão entre seus empregados.

Os bons resultados em termos de participação e profundidade da análise de dados foram a **pedra fundamental** para a criação da **Nossa Jornada** - o plano de ação de Diversidade & Inclusão dos negócios de PPL e PCR do Grupo Saint-Gobain.

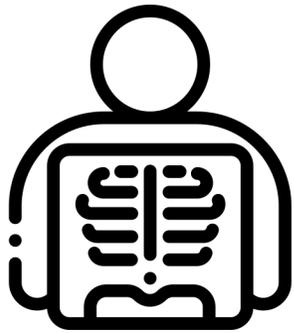


**MAKING
THE
WORLD
A BETTER
HOME**

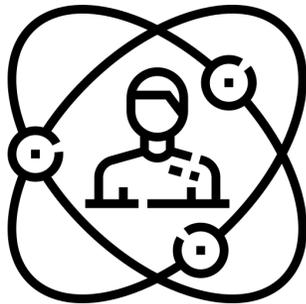
#Objetivos



A 4CO foi a consultoria escolhida realizar a primeira pesquisa sobre Diversidade e Inclusão dos negócios de PPL e PCR do Grupo Saint-Gobain, cujos **principais objetivos** eram:



#1 extrair uma radiografia atualizada em **caráter censitário** dos empregados inclusive com dados que ainda não faziam parte da base do RH, como autodeclaração de raça.



#2 mapear **vivências e percepções** dos empregados sobre o tema, entendido como um componente da Cultura Organizacional.

4co

cappellano & carramenha
comunicação e
cultura organizacional

#Estratégia



Referencial teórico e experiência prática foram as bases para a estratégia da pesquisa.

Pesquisa quantitativa



#1

extrair uma radiografia

Construção de um questionário online de acordo com metodologias reconhecidas em três grandes blocos:

1. **dados censitários:** gênero, raça, idade, escolaridade, cargos, salários, promoções e subsídio para desenvolvimento etc;
2. **hábitos, família e características pessoais:** naturalidade, religião, estado civil, horas dedicadas ao trabalho doméstico, número de filhos etc;
3. **percepções sobre Diversidade:** aspectos mais valorizados, opinião sobre Diversidade, vivência de preconceito e discriminação etc.

Pesquisa qualitativa



#2

mapear vivências e experiências

Aplicação do IMGD® – Índice de Maturidade da Gestão da Diversidade, metodologia qualitativa proprietária da 4CO, que avalia, em notas de 1 a 5, três dimensões:

1. **Visão:** considera o comprometimento e envolvimento com o tema junto à alta liderança
2. **Gestão:** avalia políticas, procedimentos, programas e comunicação que contribuam efetivamente para D&I
3. **Percepção:** qualifica a vivência dos grupos minorizados em relação ao ambiente organizacional e demais dimensões.

#Estratégia



Referencial teórico e experiência prática foram as bases para a estratégia da pesquisa.

Pesquisa quantitativa



#1

extrair uma radiografia

Construção de um questionário online de acordo com metodologias reconhecidas em três grandes blocos.

Pesquisa qualitativa



#2

mapear vivências e percepções

Aplicação do IMGD® – Índice de Maturidade da Gestão da Diversidade, metodologia qualitativa proprietária da 4CO, que avalia em notas de 1 a 5 três dimensões.



Comunicação clara e aplicação das melhores práticas de proteção de dados para conferir um ambiente seguro no qual os empregados pudessem expressar suas opiniões e vivências de forma sincera.



Capacidade de adaptação para driblar os impactos da virtualização do campo em decorrência da Covid-19. O isolamento social foi decretado na semana anterior ao início das entrevistas e grupos focais.

#Campo



Escuta ativa, análise de dados e estudos de documentos compuseram a fase de campo.



participação de **78%** dos empregados no questionário online.



20% dos empregados foram ativamente ouvidos por meio de entrevistas individuais e grupos focais. **100%** da alta liderança participou da frente qualitativa.



uso de recursos de acessibilidade em entrevistas com Pessoas com Deficiência.



análise de **40** documentos entre políticas, normas e materiais institucionais na metodologia ATD (Análise Técnica Documental).



realização de **130%** das entrevistas e grupos focais inicialmente programados para garantir acesso aos empregados da operação que não possuíam acesso às ferramentas de conferências virtuais.



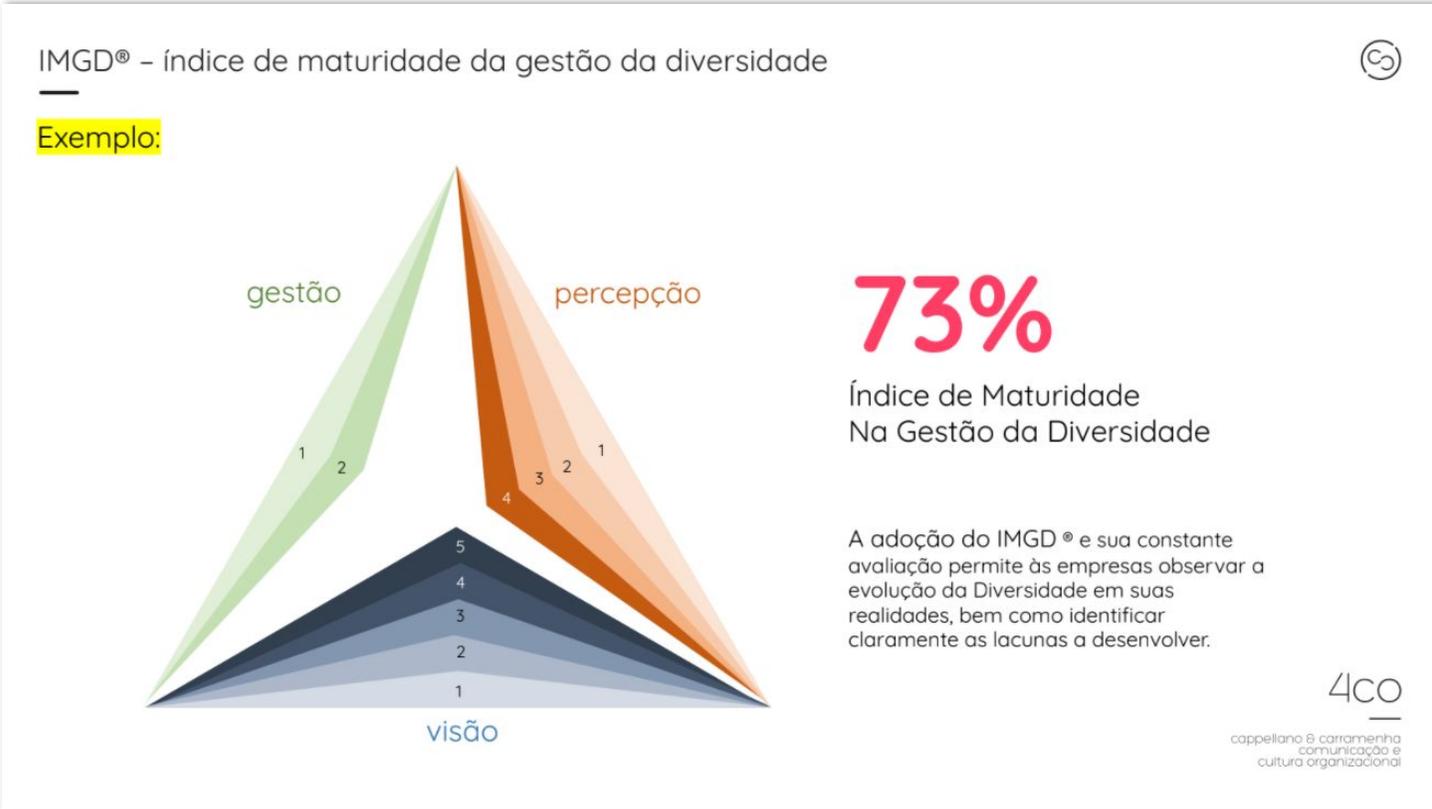
duas **equipes distintas** - uma dedicada a PPL e outra à PCR - foram a campo para garantir que as particularidades de cada negócio pudessem ser reportadas no relatório de diagnóstico.

4co

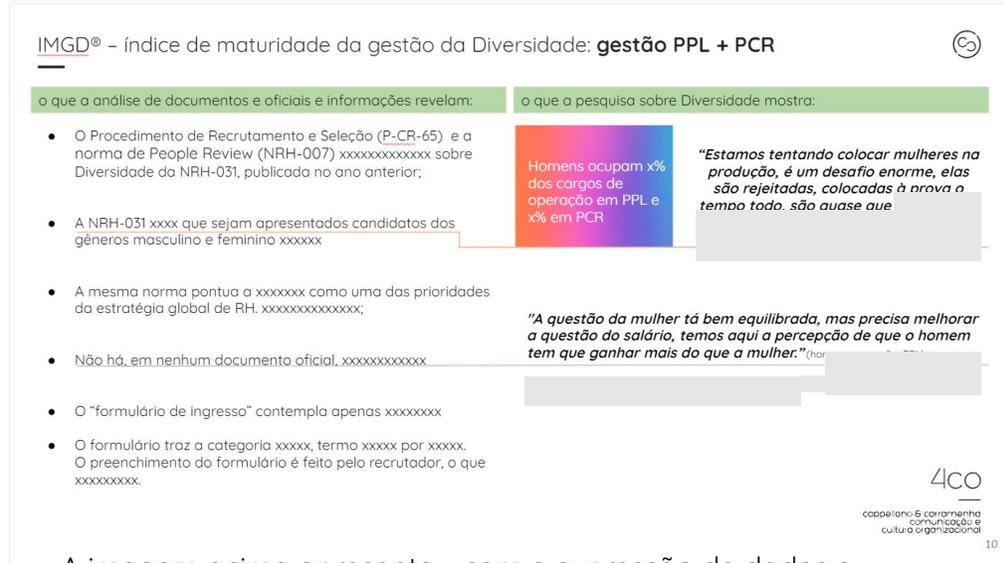
cappellano & carramenha
comunicação e
cultura organizacional

#Relatório

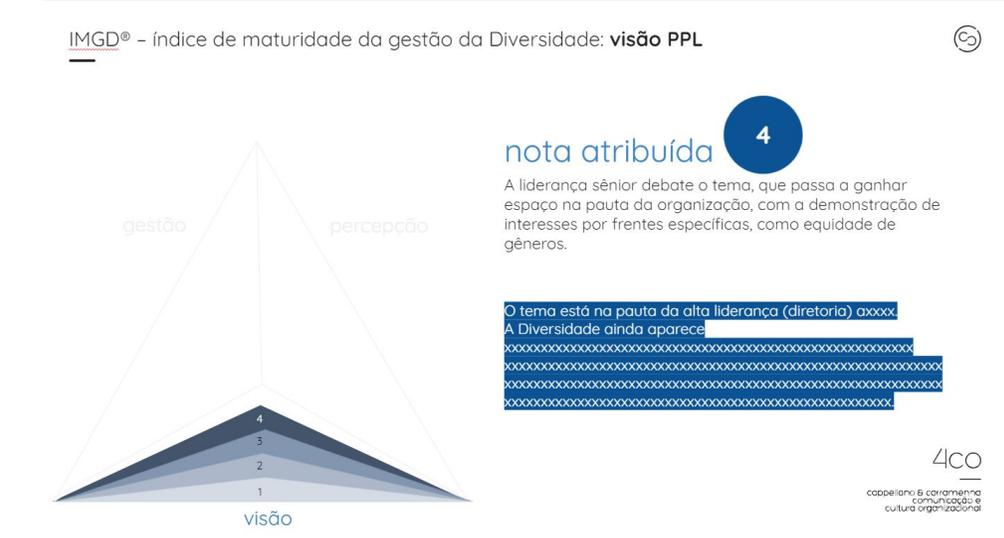
...e **qualitativos** pela aplicação do IMGD®.



Para cada negócio foi aferido um IMGD®. A dimensão de Gestão apresenta a mesma análise e nota, uma vez que a diretoria de Recursos Humanos é compartilhada. Para materializar esta entrega e, ao mesmo tempo, garantir o sigilo de informações confidenciais, a tela acima apresenta um IMGD® meramente ilustrativo.



A imagem acima apresenta - com a supressão de dados e informações sensíveis - uma pequena parte da análise da dimensão de Gestão da metodologia. Abaixo a abertura do capítulo da dimensão de Visão.

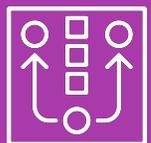


#FoiSóOComeço

O profundo e embasado diagnóstico foi uma ferramenta fundamental para:



com consciência do presente, estabelecer adequadamente indicadores para o futuro;



desenvolver um plano de ação coerente com a realidade dos negócios para atingir tais objetivos;



contextualizar o desafio dos líderes na jornada de capacitação para os diversos níveis da pirâmide hierárquica;



apoiar - pela leitura assertiva do cenário - tomadas de decisão ao longo da governança do plano de ação.



#Faloutáfalado

...**percepções da alta liderança** de PPL e PCR acerca do trabalho realizado pela 4CO coletadas em nossa pesquisa anual de satisfação com clientes.

“Entendo que escutar atentamente [é um valor praticado pela 4CO], esse é o papel e a grande riqueza do diagnóstico: mapear e verificar o tema Diversidade dentro da instituição. Isso foi a base e o começo do nosso trabalho.”

“O Grupo Saint-Gobain tem várias empresas e a 4CO atende várias delas, e vejo que nenhuma empresa é atendida da mesma forma que outra. A 4CO entende as diferenças de cada uma. Duas empresas ficam “debaixo” do mesmo RH e percebo que o atendimento é diferente para as duas. Tudo vem sob medida.”

“A 4CO presta muita atenção não só no que é dito, mas na forma que é dito também. Em momentos críticos, eles respondem prontamente, estão sempre próximos.”

“Está muito claro que procuramos a 4CO justamente por terem fit e muito conhecimento sobre o tema. No diagnóstico saímos de um modelo teórico e fomos para uma entrega prática”



4CO

cappellano & carramenha
comunicação e
cultura organizacional



NOSSA JORNADA

Pesquisa e diagnóstico de Diversidade Saint-Gobain PPL & PCR
Categoria: Pesquisa | Prêmio Jatobá 2021