

21 de julho de 2025

Edição 222



DIMENSÃO 2

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO



Em prosseguimento à sua atuação no **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da 7ª edição**, a SPDM comunica mais um avanço estratégico, em linha com o seu Plano de Ação, que prevê o atingimento de 9 dimensões até janeiro de 2026. Em um exercício de transparência, a cada meta cumprida, a instituição informa o progresso e o status da iniciativa. Após a divulgação das conquistas relativas às Dimensões 1 (Recrutamento e Seleção) e 4 (Políticas de Benefícios), a SPDM comuncia o cumprimento de uma nova e relevante etapa.

O presente marco está relacionado à **Dimensão 2** sobre a **Capacitação e Treinamento**. Por meio das ações estratégicas implementadas nesta dimensão, a instituição ampliou a visibilidade das disparidades existentes e, conseqüentemente, fortaleceu as iniciativas voltadas à diversidade e inclusão em toda a Instituição. Agora sendo possível identificar prioridades e direcionar esforços de capacitação com um olhar interseccional, promovendo treinamentos que considerem as diferentes experiências relacionadas a gênero e raça. Mensurar as horas de treinamento com esse recorte é essencial para garantir equidade no desenvolvimento profissional e na distribuição de oportunidades. Os principais motivos para essa mensuração se dão por meio de:

1. Identificar desigualdades no acesso à capacitação

A análise por perfil revela se determinados grupos — como mulheres ou pessoas negras e pardas — estão recebendo menos horas de treinamento, o que pode indicar barreiras estruturais ou culturais ao seu crescimento na instituição. Como parte do compromisso assumido, a empresa estabeleceu como meta a capacitação de membros do Comitê de Inclusão e Diversidade e das lideranças sobre os temas de gênero, raça, etnia e enfrentamento às discriminações.

2. Orientar políticas afirmativas

Com base em dados objetivos, é possível planejar ações de capacitação mais equitativas, priorizando grupos historicamente sub-representados e promovendo equilíbrio no acesso às oportunidades.

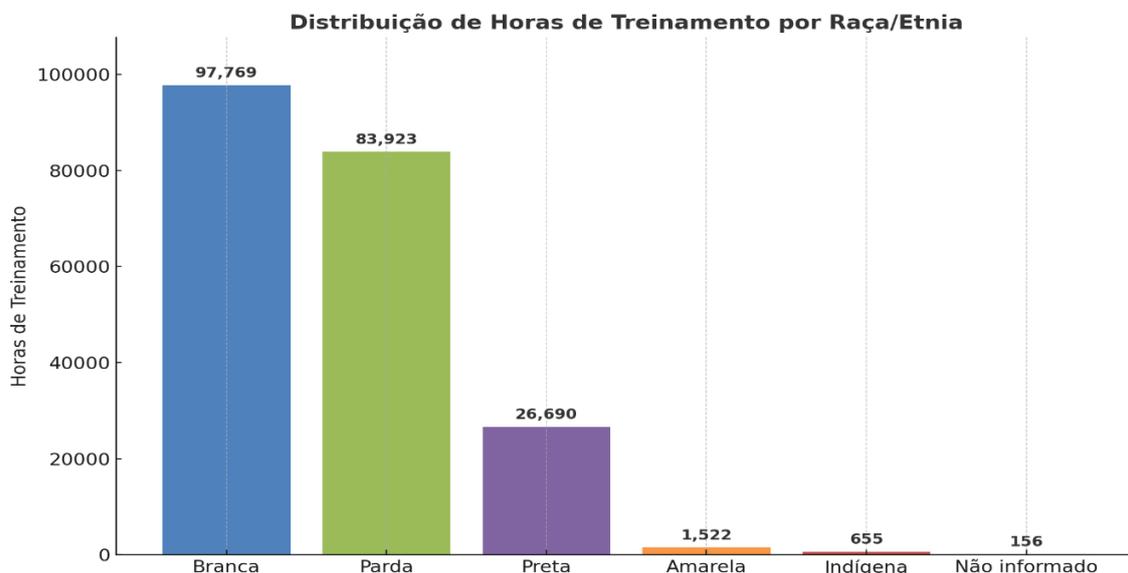
3. Promover a transparência

O recorte por gênero e raça reforça o compromisso institucional com a diversidade e inclusão, ao tornar visíveis os avanços e desafios por meio de dados concretos.

4. Avaliar os impactos das ações de Diversidade e Inclusão

O monitoramento contínuo permite verificar se as iniciativas estão alcançando todos os públicos de forma proporcional, ajustando estratégias sempre que necessário.

Dados de hora de treinamentos por Raça e Etnia acumulado de Janeiro a Maio de 2025



Os dados apresentados sobre horas de treinamento por raça e etnia, acumulados de janeiro a maio de 2025, evidenciam o compromisso da SPDM com a transparência e a equidade. Mais do que uma métrica, essa mensuração é uma ferramenta estratégica que nos permite identificar desequilíbrios, direcionar esforços e assegurar que o desenvolvimento profissional seja uma oportunidade equitativa para todos.



Ao adotar essa abordagem, a SPDM reintera seu compromisso com a equidade e a transformação social, alinhando suas práticas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com destaque para os ODS 5 (Igualdade de Gênero), ODS 8 (Trabalho Decente e crescimento Econômico) e ODS 10 (Redução das Desigualdades).