



Mineração e inclusão: É hora de ir além das palavras

Indicadores WIM Brasil - Ano 4



Imagem da cedida por: Nexa

Índice

03	Carta aberta
04	Principais destaques
05	Perfil das respondentes
06	Governança
16	Representatividade
22	Desenvolvimento feminino e carreira
28	Retenção
35	Conclusão
36	Apêndices



Carta aberta às empresas do setor de **Mineração**

Prezado(a)s Líderes do Setor de Mineração,

Nos últimos quatro anos, o **Women in Mining Brasil (WIM Brasil)** tem monitorado a evolução da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) no setor de mineração. Desde a nossa fundação em 2019, temos trabalhado para promover uma indústria mineral mais diversificada e acolhedora, e nosso Relatório de Indicadores de 2024 reflete esse compromisso. Este relatório, fruto de pesquisa com organizações parceiras, oferece um panorama atualizado e destaca tanto os avanços quanto as oportunidades de melhoria.

É encorajador ver que há iniciativas em curso que valorizam não apenas a inclusão feminina, mas também a diversidade em termos de raça, etnia, gerações, pessoas com deficiência e a comunidade LGBTQIA+. No entanto, os resultados indicam que ainda existe um considerável potencial para aprimoramentos.

Embora muitas empresas tenham adotado ações voltadas para DEI, notamos uma preocupante diminuição na porcentagem de empresas com Programas de DEI estruturados e na divulgação formal dessas iniciativas.

O **WIM Brasil** é impulsionado pelo envolvimento e esforço de profissionais de diversas áreas do setor mineral, comprometidos em integrar DEI não apenas nas discussões, mas como um valor intrínseco às empresas. Enquanto essa integração não se torna espontânea, continuaremos a apoiar, de forma proativa e planejada, as companhias mineradoras e seus fornecedores na criação de ambientes de trabalho que sejam não apenas diversos e inclusivos, mas também seguros para todos.

Estamos sempre em busca de parcerias e trocas de conhecimento que possam impulsionar a transformação que desejamos ver. Com isso em mente, convidamos todos a lerem o Relatório de Indicadores **WIM Brasil de 2024** e a refletirem profundamente sobre como podemos acelerar a mudança dentro do setor mineral.

Acreditamos que, unidos, podemos alcançar nossos objetivos de forma mais rápida e eficiente, criando um setor de mineração que seja exemplo de diversidade e inclusão para todos.

Atenciosamente,
Diretoria WIM Brasil



Imagem cedida por: BHP

Novidade

Você notará que neste relatório, iremos dividir as análises em “todos os respondentes” e “empresas de mineração”, para que possamos ver as realidades das respostas dos diferentes perfis de empresas.

Pontos-chave

Estamos no quarto ano monitorando a evolução e analisando o panorama do setor.

Embora tenhamos notado progressos constantes ao longo dos anos, há um grande questionamento sobre o ritmo de transformação que o setor vem experimentando.

Somente com o foco em alterações estruturais e na revisão de políticas e processos, podemos gerar um impacto positivo substancial e sustentável no setor de mineração.

Em relação à **representatividade**, observou-se um aumento na razão de mulheres para homens, acompanhado de uma queda no turnover em comparação aos anos anteriores.

Conforme identificado em anos anteriores, o setor de mineração tem adotado ações voltadas para Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI). Contudo, percebeu-se uma importante diminuição na porcentagem de empresas com **Programas de DEI estruturados**, o que acende um sinal de alerta para o setor de uma forma geral. Adicionalmente, o investimento em ações sustentáveis, como políticas e procedimentos apresentou uma nova queda este ano. O WIM Brasil acredita que somente ao investir em ações estruturantes haverá uma mudança real em nosso setor.

Foi possível ver o impacto das mineradoras no total de **investimentos sociais** feitos pelo setor com o foco no desenvolvimento de mulheres. É necessário que o restante do mercado (fornecedores) adote políticas similares para garantirmos a evolução sustentável de todos os aspectos.

Embora as empresas tenham aumentado a representatividade feminina, observou-se uma queda nas **promoções de mulheres**, o que demanda atenção.

No que tange à **participação em programas de desenvolvimento de lideranças**, observou-se um aumento na participação feminina, confirmando a tendência observada no ano anterior.

A inclusão efetiva requer que as mulheres tenham oportunidades reais de crescimento e ascensão dentro das empresas.

Houve uma queda importante na participação das mulheres em Conselhos administrativos.

Observou-se um aumento, ainda que leve, na **satisfação das mulheres** em comparação com o ano de 2023.

Vale ressaltar que é essencial não apenas incentivar o crescimento e a valorização das mulheres, mas também garantir que elas tenham o apoio necessário para realizar suas funções de maneira tranquila e segura.

Perfil dos respondentes

Ao longo dos anos, percebemos que os participantes das pesquisas tendem a ser de escalões superiores da hierarquia organizacional.

2021

16
empresas

TOP 3 Cargos de Respondentes da Pesquisa

1. Gerente ou Analista
2. Supervisor(a)/Coordenador(a)
3. Diretor(a)

2023

33
empresas

TOP 3 Cargos de Respondentes da Pesquisa

1. Gerente
2. Diretor(a)
3. Supervisor(a)/Coordenador(a)

2022

34
empresas

TOP 3 Cargos de Respondentes da Pesquisa

1. Gerente
2. Diretor(a)
3. Supervisor(a)/Coordenador(a)

2024

50
empresas
(15 novas no processo)

TOP 3 Cargos de Respondentes da Pesquisa

1. Diretor(a)
2. Gerente
3. Supervisor(a)/Coordenador(a)

Porte



Categoria

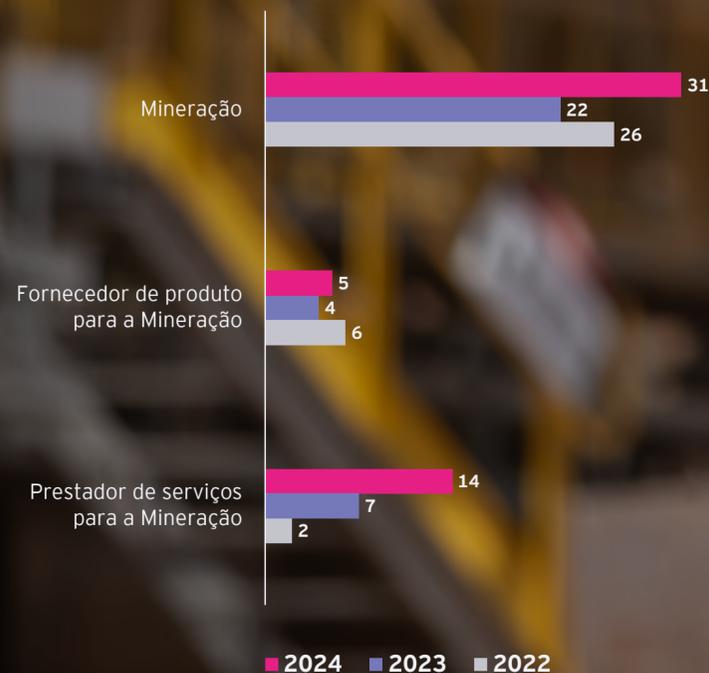


Imagem cedida por: Hochschild



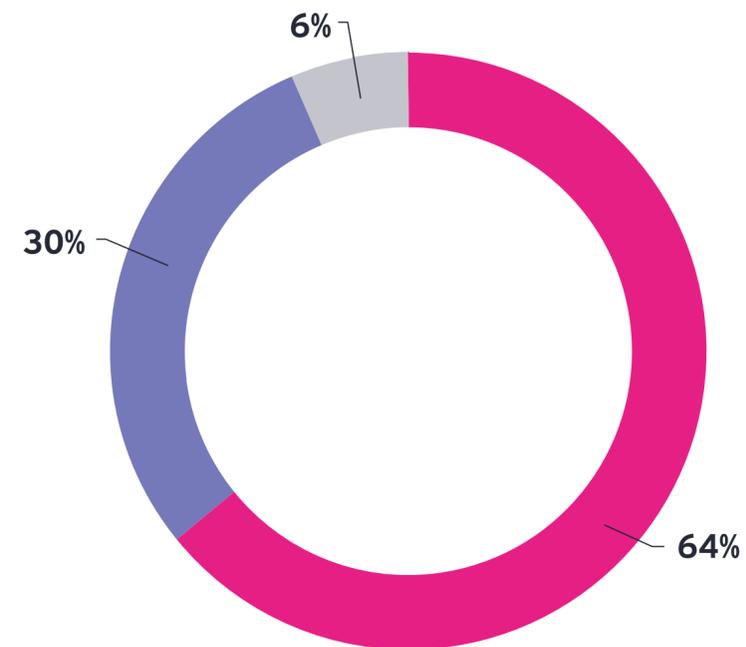
Imagem cedida por: Kinross

Governança

Programas de Diversidade e Inclusão

Categoria: Todos os Respondentes

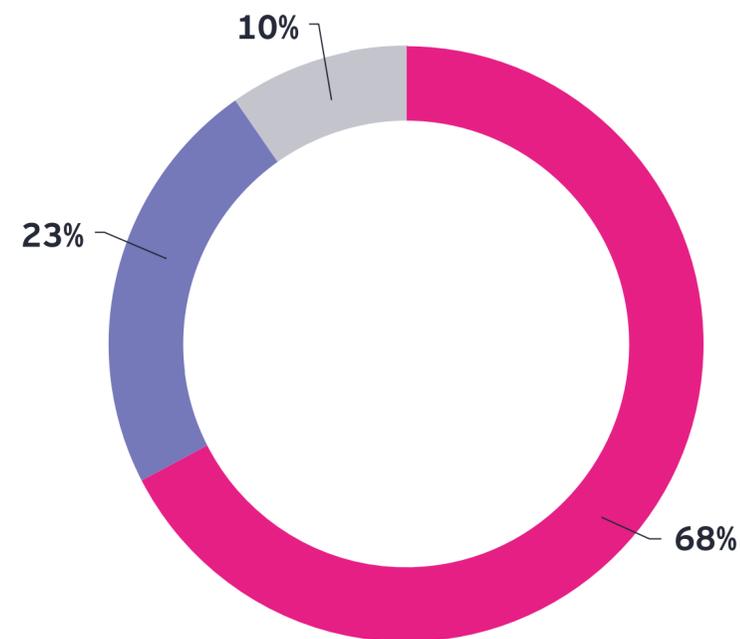
94%
das empresas possuem programa de DEI, seja ele formalizado ou não, 3 pontos percentuais a menos quando comparado com o ano de 2023.



■ Existente e formalizado ■ Existente e não formalizado ■ Não existente

Categoria: Empresas de Mineração

90%
das empresas possuem programa de DEI, seja ele formalizado ou não, 7 pontos percentuais a menos quando comparado com o ano de 2023.



■ Existente e formalizado ■ Existente e não formalizado ■ Não existente

Ao dividirmos as respostas entre “todos os respondentes” e “empresas de mineração”, entendemos que as empresas de mineração ainda apresentaram um percentual menor em possuírem um programa de DEI.



Imagem cedida por: AngloGold Ashanti

Programas de Diversidade e Inclusão

Categoria: Todos os Respondentes

Minha organização comunica publicamente seu compromisso com diversidade, equidade e inclusão, bem como seus objetivos, metas e ações sobre o assunto.



Minha organização possui ou realiza periodicamente um censo de diversidade.



Minha organização analisa e monitora a remuneração de todos os empregados e empregadas, segmentando por gênero, área de atuação e nível hierárquico, com o objetivo de garantir remuneração equitativa.



Categoria: Empresas de Mineração

Minha organização comunica publicamente seu compromisso com diversidade, equidade e inclusão, bem como seus objetivos, metas e ações sobre o assunto.



Minha organização possui ou realiza periodicamente um censo de diversidade.



Minha organização analisa e monitora a remuneração de todos os empregados e empregadas, segmentando por gênero, área de atuação e nível hierárquico, com o objetivo de garantir remuneração equitativa.



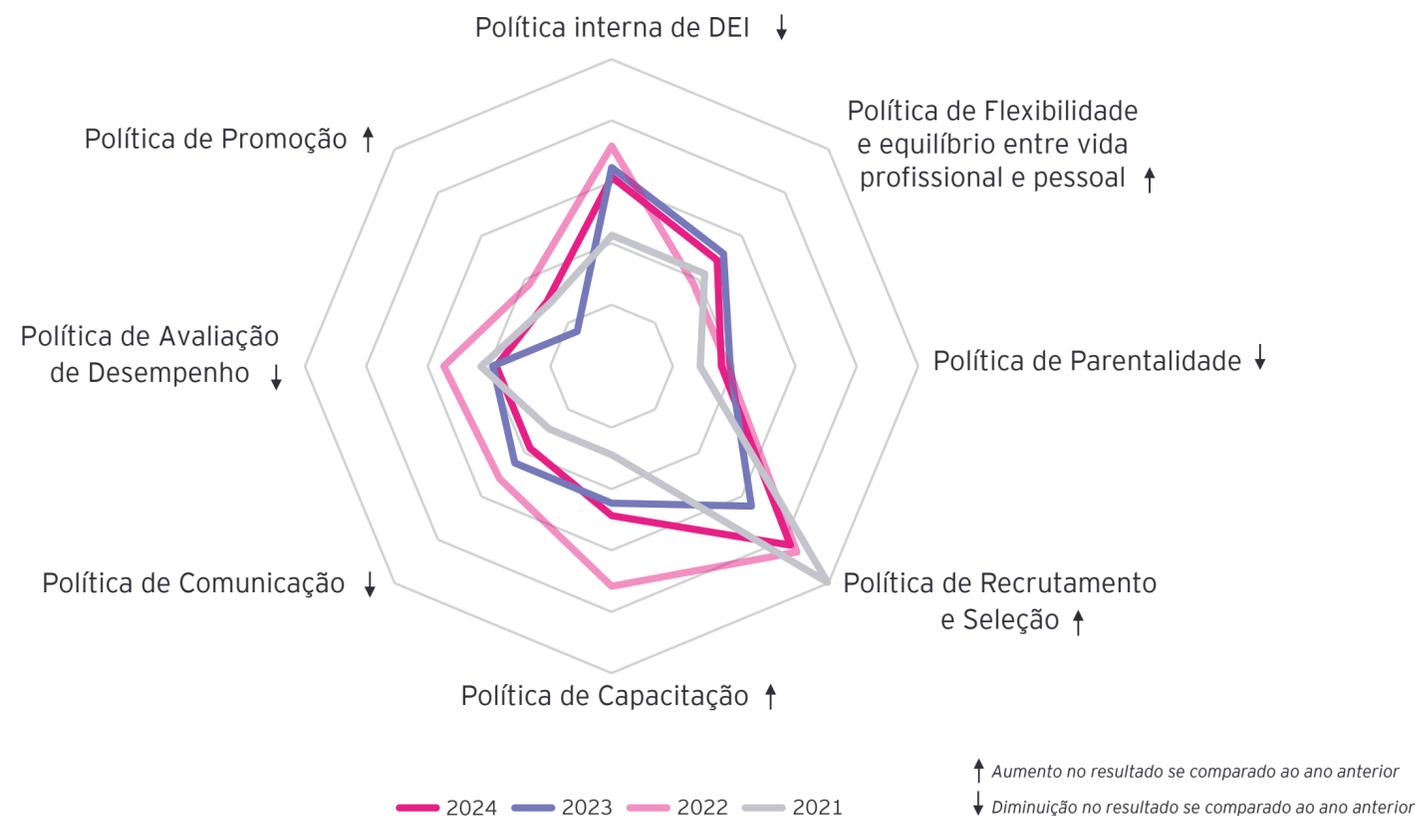
Ao analisarmos em detalhes as ações de Diversidade e Inclusão promovidos pelas mineradoras, percebemos que o compromisso público e ações estruturantes, como a análise de remuneração é maior nas mineradoras, ou seja, podemos entender que eles auxiliam no aumento dos valores de todos os respondentes.



Imagem cedida por: Samarco

Políticas DEI

Políticas existentes relacionadas à Diversidade, Equidade e Inclusão



Pelo segundo ano consecutivo, observa-se uma diminuição nas políticas voltadas para Diversidade e Inclusão. Esse resultado evidencia uma necessidade crítica de investir e expandir nossos esforços para além de iniciativas isoladas.

É necessário destacar a urgência de revisar e fortalecer as políticas existentes, visto que, salvo as relacionadas

à recrutamento e seleção, capacitação e promoção, todas as demais apresentaram uma queda na pesquisa deste ano.

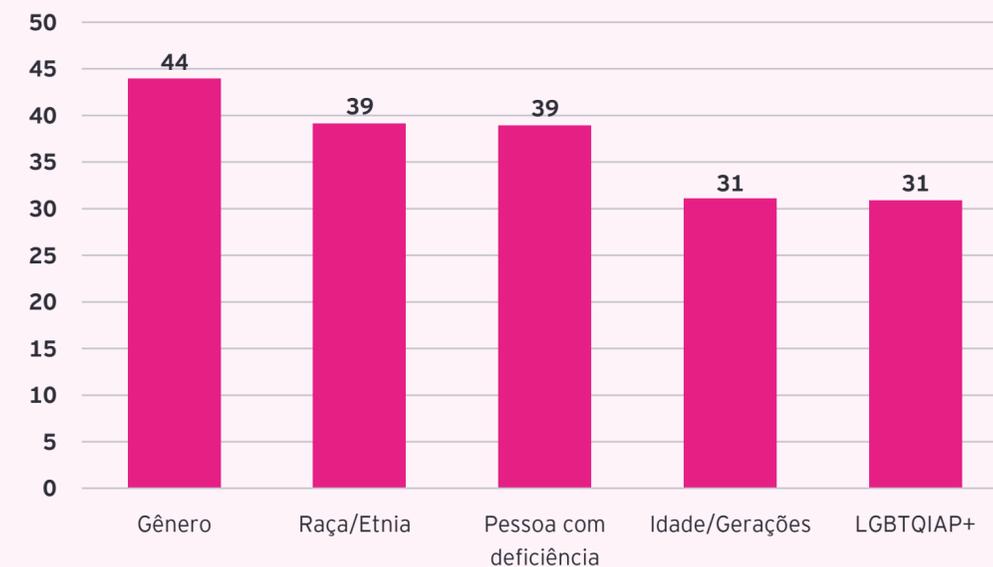
As empresas precisam trabalhar as ações estruturais e políticas para uma Diversidade e Inclusão sustentável ao longo dos anos.

Dimensões da diversidade de políticas e processos internos

Analisando mais a fundo a análise anterior e levando em conta as políticas e processos internos vigentes que englobam aspectos de diversidade, equidade e inclusão, podemos identificar com **quais dimensões da diversidade essas medidas estão conectadas:**

Total de empresas respondentes: 50

Quantidade de empresas nas dimensões da diversidade que se relacionam¹



Levando em consideração que as empresas adotam políticas e procedimentos que incorporam aspectos de DEI, elas se engajam com as cinco dimensões mencionadas ao lado, priorizando principalmente as questões de **Gênero, que correspondem a 24% do total**

das dimensões. Em seguida, as categorias de **Raça/Etnia e Pessoas com Deficiência, cada uma com uma representatividade de 21%.** As dimensões de **Idade/Gerações e LGBTQIAP+ somam, coletivamente, 34% do total.**

¹ Cada empresa pode se relacionar com mais de uma dimensão

Treinamentos DEI

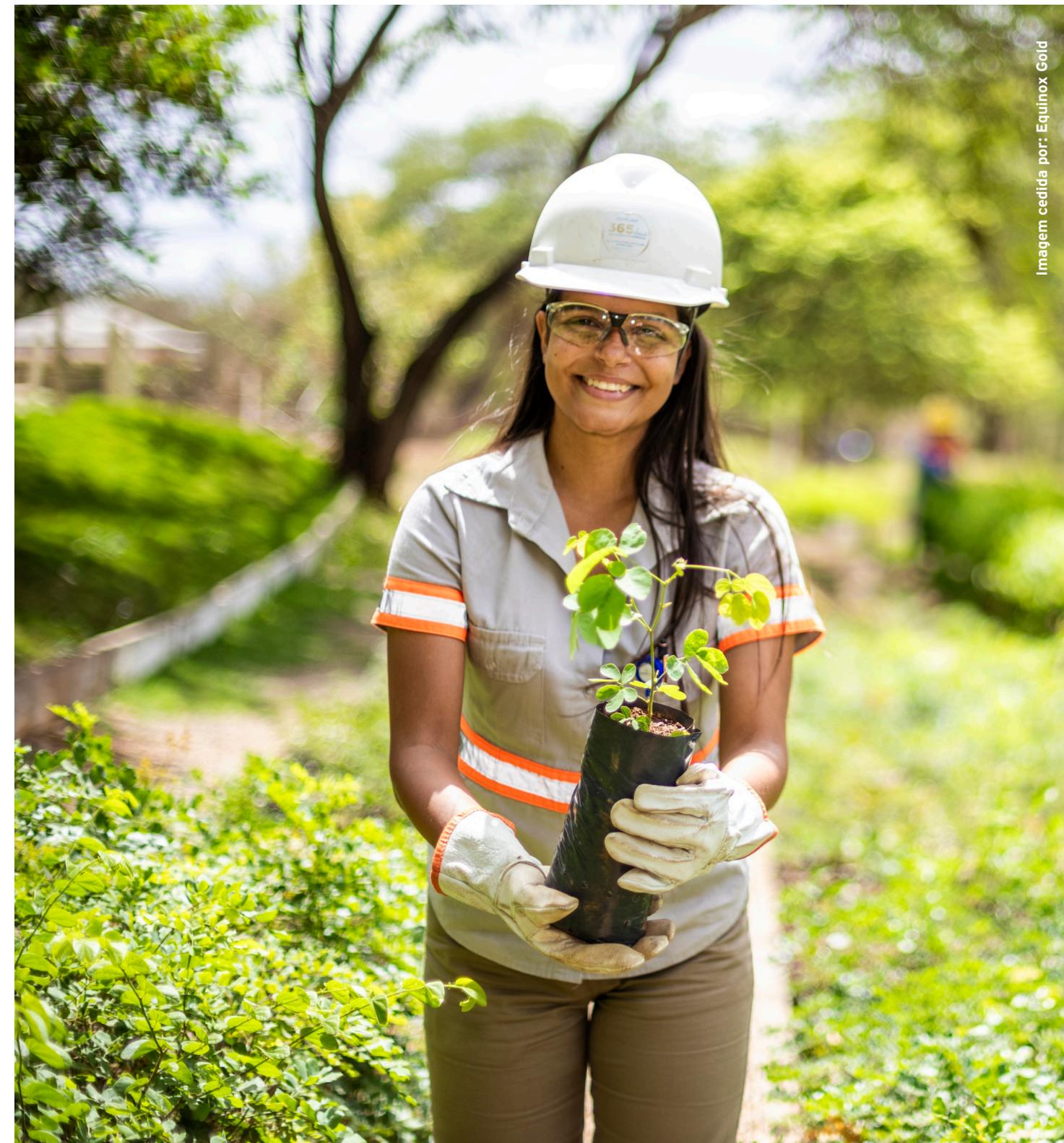
Treinamentos oferecidos¹



Observando os **tipos de treinamentos relacionados à DEI** ofertados pelas empresas, percebemos uma melhora significativa quando comparado ao ano anterior. Somente a capacitação relacionada ao gerenciamento de equipes diversas e inclusivas, com apenas 1 ponto percentual, diminuiu do ano passado para este ano.

Conscientização de vieses inconscientes se manteve inalterada. As demais sofreram aumento, que em alguns casos foi de mais de 50 pontos percentuais.

¹ Público considerados Líderes e Demais Colaboradores





Treinamentos para liderança em aspecto de DEI

Quem está sendo treinado em aspectos de Diversidade e Inclusão?



Ao analisar os níveis de liderança que recebem capacitação, a fim de entender o nível de investimento das empresas em temas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), nota-se que a alta gerência têm recebido apoio considerável nesse quesito e que os gerentes tendem a ser os mais beneficiados com essa iniciativa.

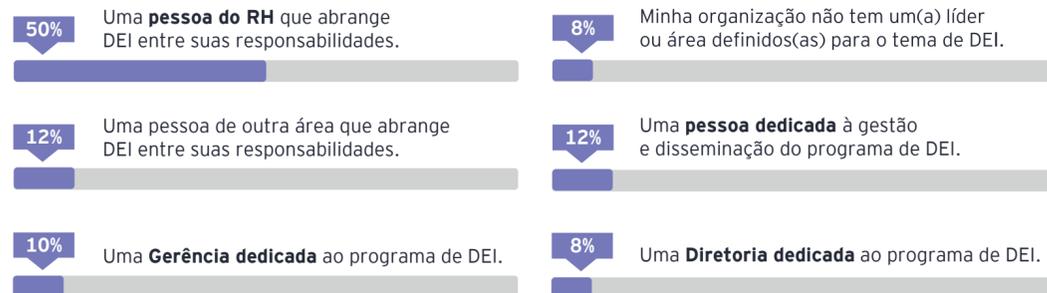
A gestão, a disseminação e a supervisão dos programas

A responsabilidade pela gestão e disseminação do programa de DEI está mais **atribuída ao setor de Recursos Humanos ou pessoas dedicadas ao Programa**. Atualmente, essa configuração representa 80% dos respondentes.

Quando observamos a **supervisão primária e a autoridade de decisão**, o padrão se altera: entre 2021 e 2023,

registrou-se um crescimento de 11 pontos percentuais na participação ativa do RH e da Liderança Sênior. No entanto, de 2023 para 2024, notou-se uma **redução de 7 pontos percentuais nesse envolvimento**. Caso a gestão de RH ou a Liderança Sênior não assumam esse papel, essa obrigação recai sobre o Conselho de Administração, Jurídico e Compliance ou para a área de Responsabilidade Social.

Responsável pela gestão e disseminação do programa de DEI



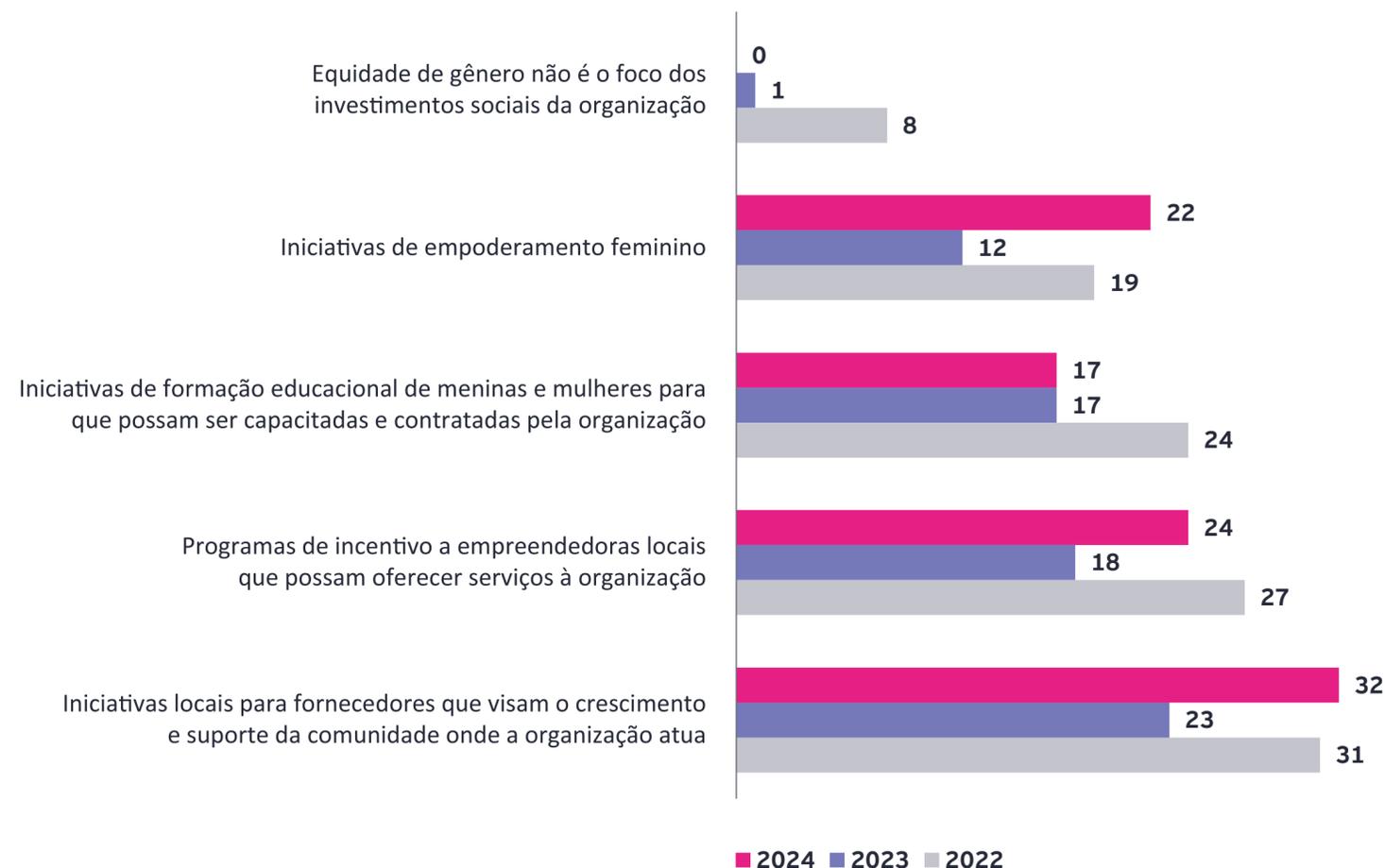
RH e Liderança Sênior na supervisão primária e autoridade de decisão das iniciativas de DEI



Imagem cedida por: Equinox Gold

Iniciativas sociais promovidas

Quantidade de empresas que investem nas seguintes iniciativas sociais¹



¹ Cada empresa pode investir em mais de uma iniciativa

- ▶ De uma forma geral, 2022 foi o maior ano em iniciativas sociais promovidas com o foco em Diversidade e Inclusão. 2023 apresentou uma queda significativa na quantidade de ações reportadas e esse número voltou a subir em 2024.
- ▶ O **foco em equidade de gênero não está sendo considerado um ponto central dos investimentos sociais**, com uma **diminuição significativa** de 8 empresas em 2022 para nenhuma em 2024.
- ▶ As **iniciativas de empoderamento feminino apresentaram um aumento considerável, de 12 em 2023 para 22 em 2024**, indicando um reforço no compromisso das empresas com a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho e na sociedade.
- ▶ No que se refere às **iniciativas de formação educacional para meninas e mulheres, os números se mantiveram estáveis nos anos de 2023 e 2024**, sugerindo que, as empresas continuam comprometidas com a capacitação e contratação de mulheres.
- ▶ Os **programas de incentivo a empreendedoras locais** também mostraram uma redução em comparação à 2022, mas um aumento em relação à 2024.
- ▶ As **iniciativas locais para fornecedores que visam o crescimento e suporte da comunidade tiveram o maior número de empresas investindo ao longo dos três anos, com um pico de 32 em 2024**, indicando que, possivelmente, as empresas estão cada vez mais conscientes do seu papel no desenvolvimento sustentável das comunidades em que operam.

Apesar de uma aparente desatenção à equidade de gênero como foco de investimento social, as empresas estão ampliando seus esforços em outras áreas que também promovem o empoderamento feminino e o desenvolvimento comunitário.

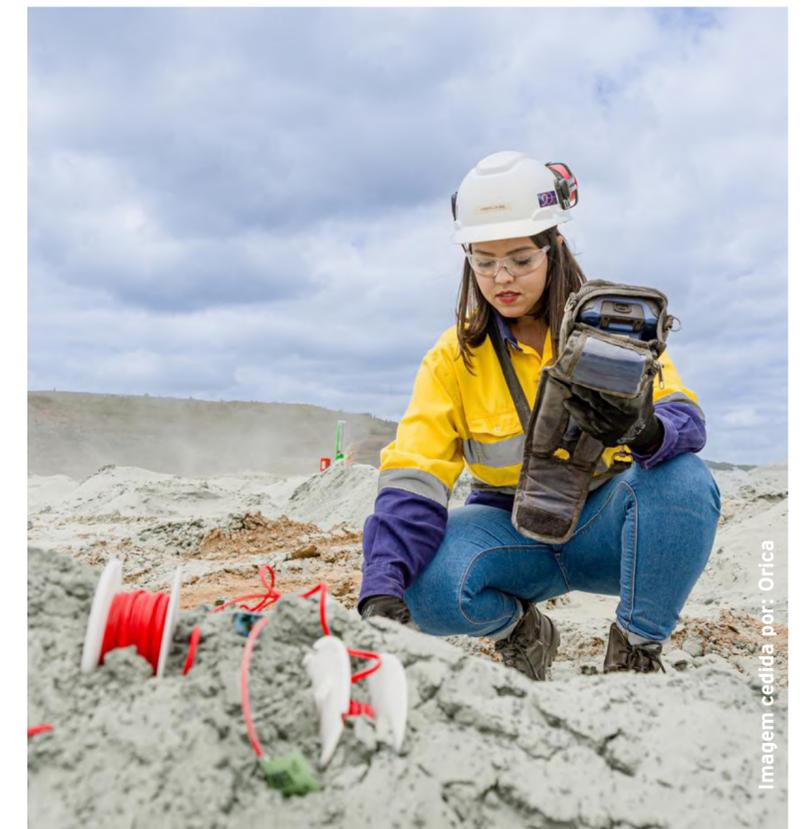
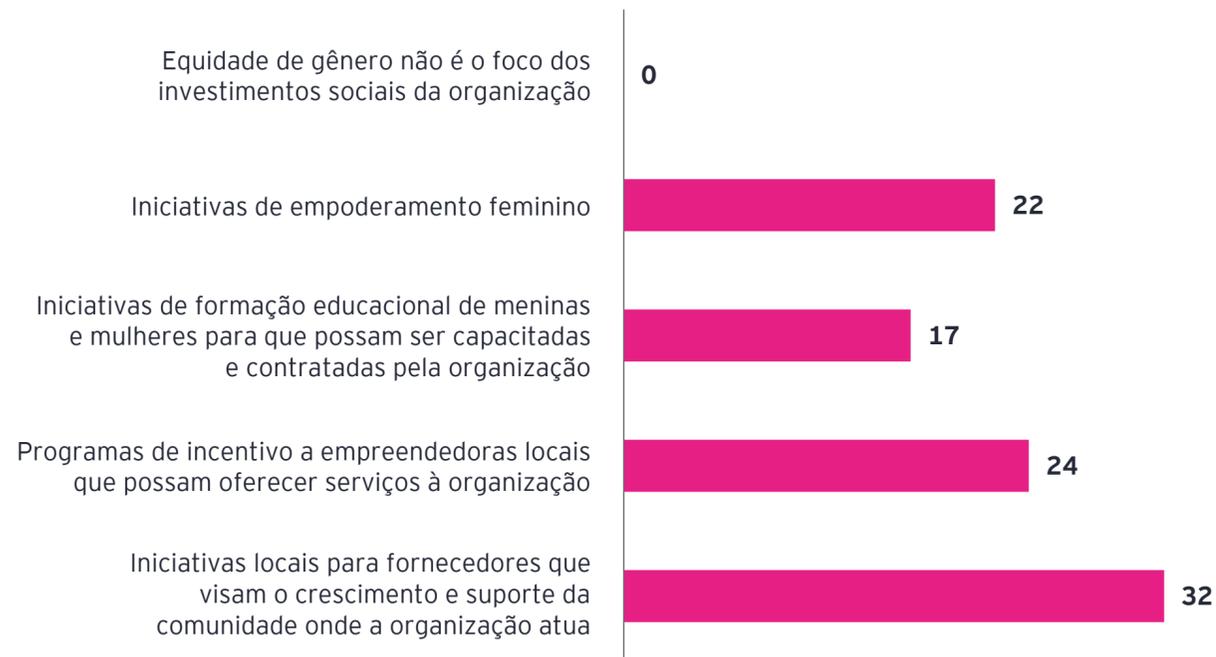


Imagem cedida por: Orlica

Iniciativas sociais promovidas - 2024

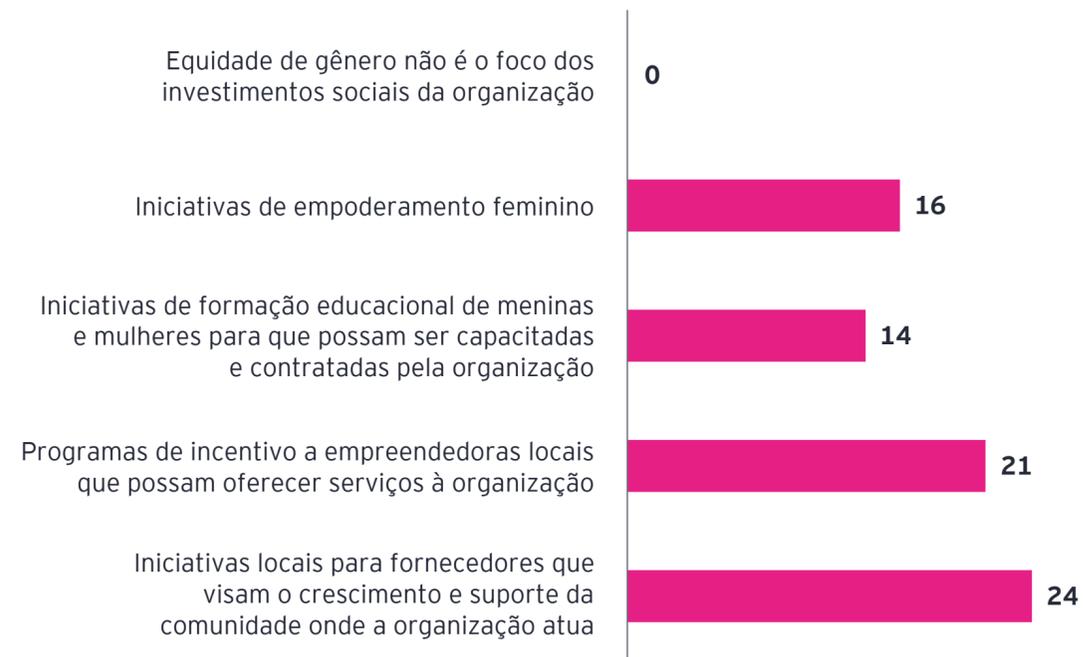
Categoria: Todos os Respondentes

Quantidade de empresas que investem nas seguintes iniciativas sociais¹

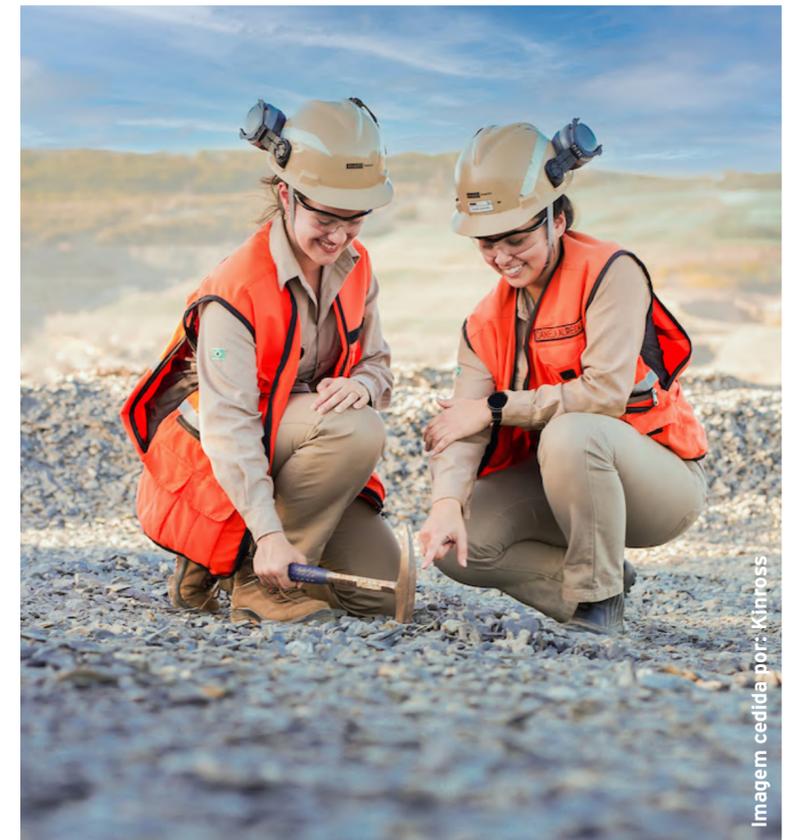


Categoria: Empresas de Mineração

Quantidade de empresas que investem nas seguintes iniciativas sociais¹



Ao analisarmos as iniciativas sociais promovidas pelo mercado, é possível perceber uma forte tração provocada pelas empresas mineradoras. As mineradoras foram responsáveis por 72% das iniciativas de empoderamento feminino, 82% de iniciativas de formação educacional, 87% das iniciativas para empreendedoras locais e 75% das iniciativas locais para fornecedores.



Somente os resultados de 2024 estão abertos entre os dois diferentes focos.

¹ Cada empresa pode investir em mais de uma iniciativa

Sobre governança

A diversidade e inclusão não são apenas questões morais ou de conformidade regulatória; são pilares essenciais para a competitividade e a sustentabilidade das organizações. As barreiras culturais, a predominância de uma força de trabalho homogênea e a localização geográfica de muitas operações contribuem para a lenta evolução na mineração e em setores afins. Diversos mercados com realidades semelhantes têm avançado na promoção de ações estruturantes, demonstrando que é possível transformar essa realidade e colher bons frutos para os negócios.

Estamos em 2024, e a adoção de políticas focadas em diversidade e inclusão ainda se manifesta de maneira lenta, setorizada e superficial na grande maioria das empresas avaliadas. Percebe-se o investimento das empresas na educação e desenvolvimento da sua liderança. No entanto, ações estruturais e de revisão de políticas e processos internos ainda deixam a desejar.

O investimento social focado em mulheres apresentou crescimento em relação ao ano anterior, muito puxado pelas mineradoras. As demais empresas do setor precisam focar também nas comunidades e no desenvolvimento de ações educacionais, de formação de mulheres para oferecerem mais oportunidades para este gênero no mercado.

Ao focar em ações estruturantes, como políticas de parentalidade e outras políticas que viabilizem o acesso e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, as empresas do setor mineral podem não apenas promover a equidade de gênero e contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento social, mas também melhorar seu desempenho organizacional e garantir a competitividade e a sustentabilidade, contribuindo para a construção de uma reputação corporativa sólida, algo crucial em um setor muitas vezes criticado pelos impactos que causa.



Imagem cedida por: BHP



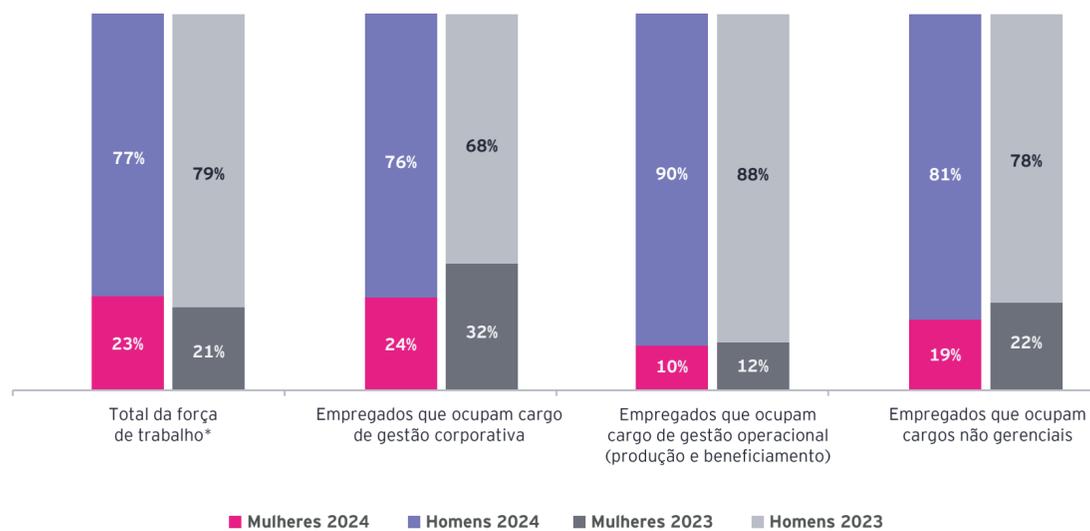
Imagem cedida por: Kinross

Representatividade

Composição da força de trabalho

Categoria: Todos os respondentes

23% do corpo funcional é composto por mulheres, 2 pontos percentuais a mais que o resultado do ano passado

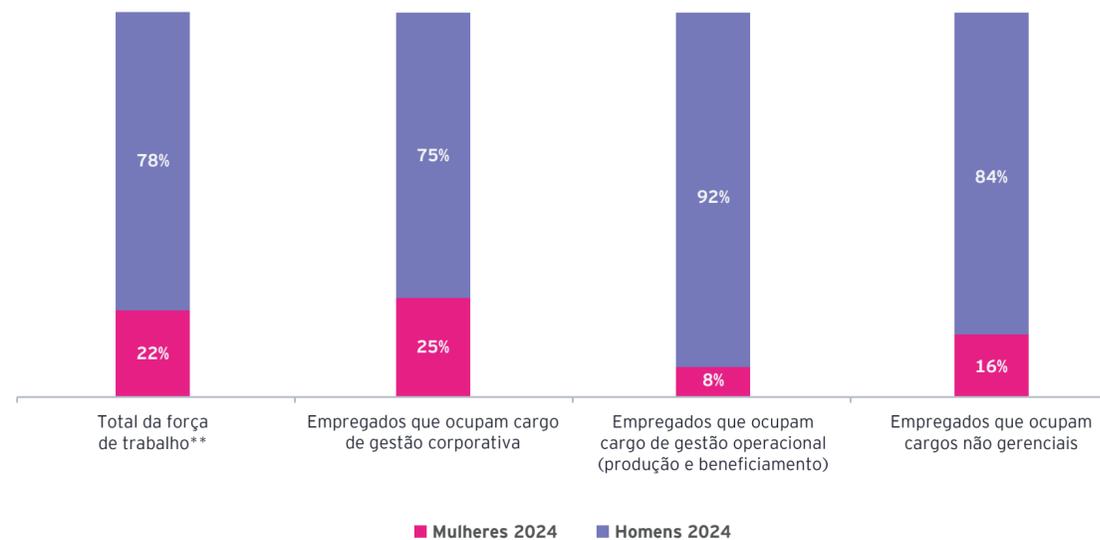


Ao compararmos a evolução em relação à 2023, percebemos que houve um aumento do total de mulheres na composição da força de trabalho. No entanto, o grande questionamento é a velocidade deste crescimento.

* Memória de Cálculo:
Taxa de crescimento anual = (Porcentagem em 2024 - Porcentagem em 2023) / (2024 - 2023)
Número de anos = (Porcentagem desejada - Porcentagem anual) / Taxa de crescimento anual

Categoria: Empresas de Mineração

22% do corpo funcional é composto por mulheres, 1 ponto percentual a mais que o resultado do ano passado



Quando se observa apenas as empresas de mineração, a participação feminina é geralmente menor em comparação com todas as respondentes, exceto em cargos de gestão corporativa, onde é ligeiramente maior. Isso indica que, embora haja um progresso na inclusão de mulheres na força de trabalho, ainda há desafios significativos na promoção de mulheres para cargos de liderança, especialmente em setores operacionais e não gerenciais.

* Para o cálculo total da força de trabalho, é considerado a resposta de 50 respondentes. As análises por gestão consideram 28 empresas respondentes
** Para o cálculo total da força de trabalho, é considerado a resposta de 31 respondentes. As análises por gestão consideram 16 empresas respondentes

Se continuarmos nesse ritmo de crescimento, visto de 2023 para 2024, só atingiremos 50% de mulheres na mineração em 2038¹.

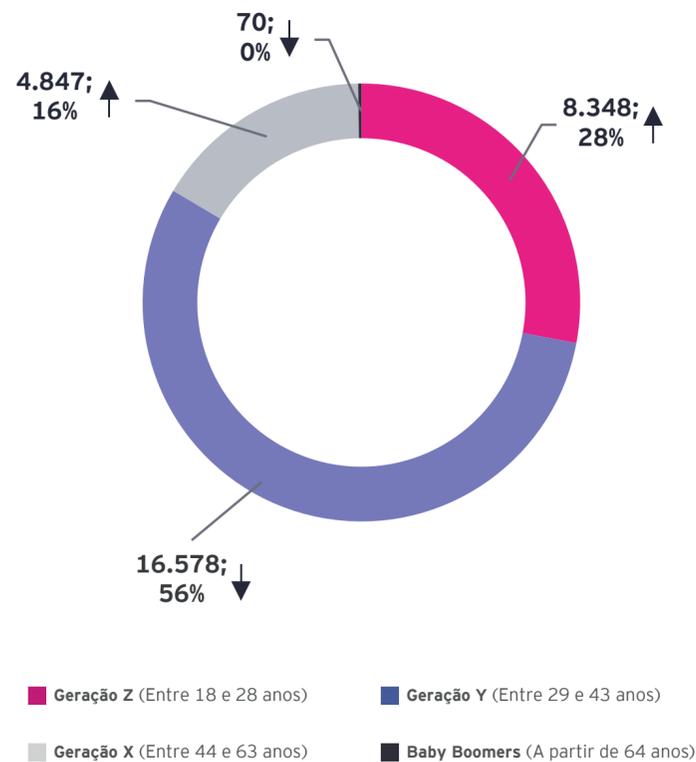


Imagem cedida por: AtkinsRéalis

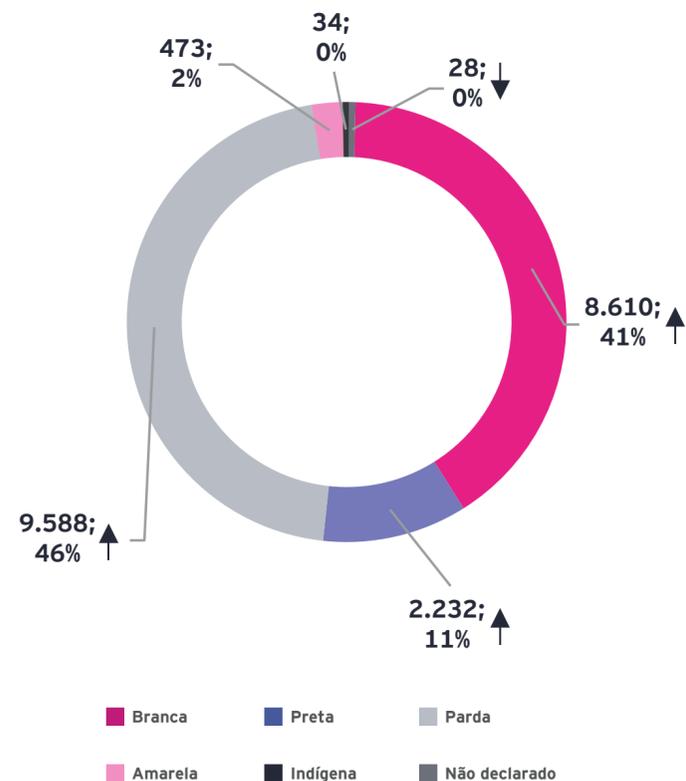
Quem são as mulheres da mineração?

Somos 30.744 mulheres na mineração¹

Geração
Distribuição de acordo com a quantidade de mulheres reportada

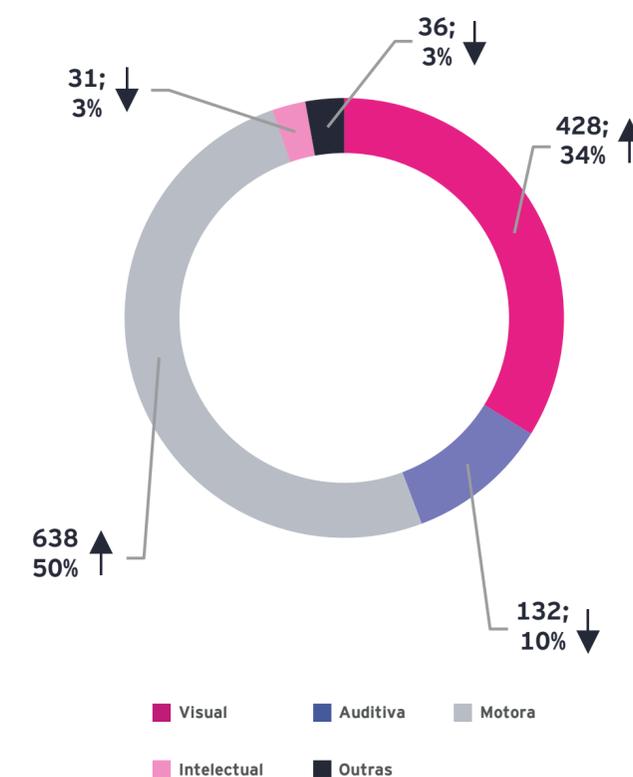


Raça/etnia
Distribuição de acordo com a quantidade de mulheres reportada



Somos 1.265 mulheres PCDs na mineração¹

PcDs
Distribuição de acordo com a quantidade de mulheres reportada



No que diz respeito à distribuição de mulheres PCDs diante da quantidade total de mulheres reportada:

- ▶ Visual: 1,4%
- ▶ Auditiva: 0,4%
- ▶ Motora: 2,1%
- ▶ Intelectual: 0,1%
- ▶ Outras: 0,1%

↑ Aumento no resultado se comparado ao ano anterior
↓ Diminuição no resultado se comparado ao ano anterior

¹ Total de mulheres reportadas entre as 50 empresas respondentes

Quem são as mulheres da mineração?



As empresas estão conseguindo reter mais mulheres, como evidenciado pela redução no turnover feminino de 5 pontos percentuais.

No entanto, a diminuição nas contratações femininas pode ser um ponto de atenção para as empresas, especialmente se houver o objetivo de promover a diversidade de gênero.

É importante que as empresas analisem as causas motivadoras dessas mudanças para entender melhor as dinâmicas do mercado de trabalho e ajustar suas políticas e estratégias de acordo com seus objetivos de diversidade e inclusão.

Contratação³ de mulheres em cargos de gestão

27%

21%

Desligamento³ de mulheres em cargos de gestão

Contratação³ de mulheres em cargos não gerenciais

38%

26%

Desligamento³ de mulheres em cargos não gerenciais

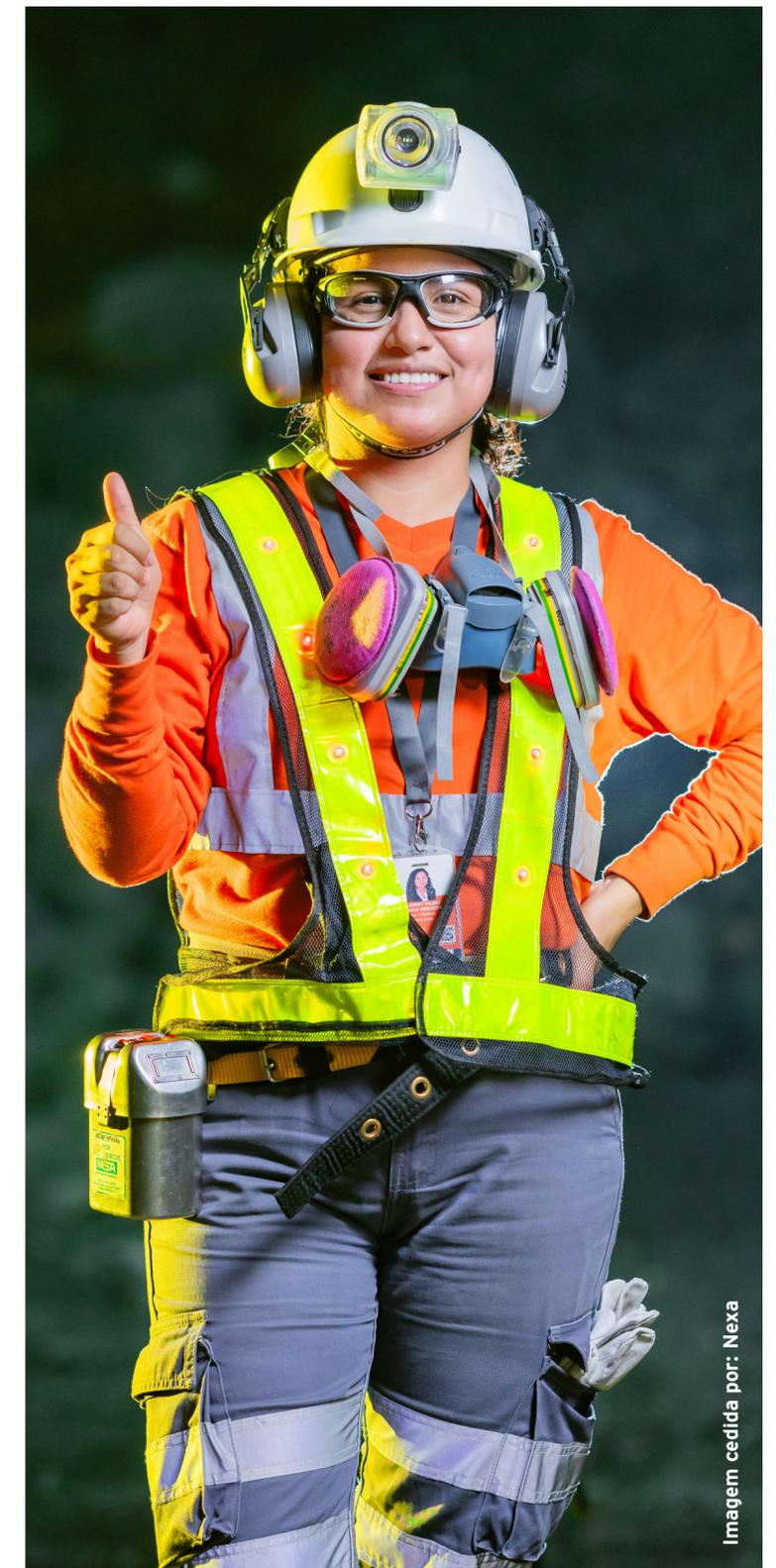


Imagem cedida por: Nexa

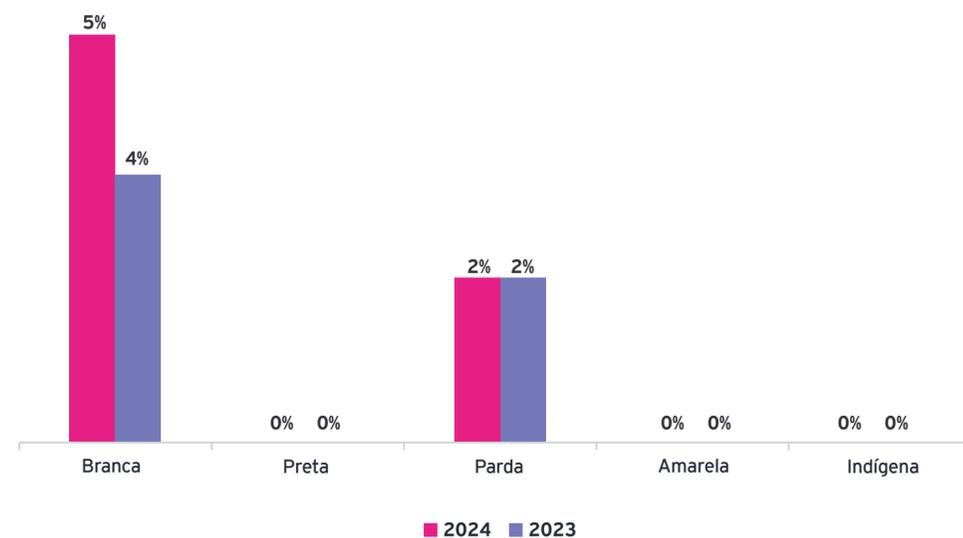
¹ Análises baseadas no total de mulheres pela quantidade total de empregados
² Turnover (%) = (total de desligamentos femininos / número total de mulheres) x 100
³ Análises baseadas no total de mulheres pelo total empregados que ocupam o mesmo cargo



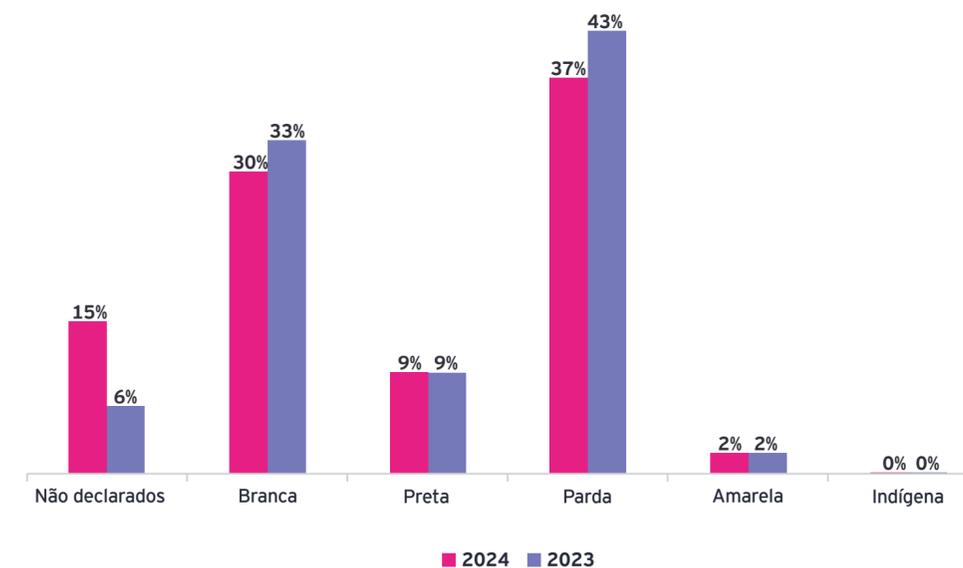
Cargo das mulheres¹ nas organizações

Estes dados mostram que há um aumento na representação de mulheres em todas as categorias raciais tanto em cargos gerenciais quanto não gerenciais de 2023 para 2024, com exceção da categoria indígena em cargos gerenciais, que permaneceu estável. No entanto, o número de mulheres sem um cargo declarado subiu de 6% para 15% este ano.

Quantidade de mulheres em Cargos de Gestão



Quantidade de mulheres em Cargos Não Gerenciais



¹ Representatividade de mulheres em relação ao total de mulheres das empresas

Sobre representatividade



Imagem cedida por: Lundin Mining

A presença feminina nas lideranças e operações das empresas do setor mineral não é apenas uma questão de equidade, mas um imperativo estratégico. A inclusão de mulheres no setor mineral tem demonstrado ser um diferencial competitivo significativo, contribuindo para um ambiente mais inovador, resiliente e adaptável às demandas do mercado global.

No entanto, com o avanço das discussões sobre as pautas da diversidade, temos compreendido que adotar uma abordagem interseccional na construção das estratégias de promoção da representatividade feminina no setor mineral é crucial para garantir uma inclusão verdadeiramente eficaz e abrangente. A interseccionalidade considera as múltiplas camadas de identidade, como raça, classe social, orientação sexual e deficiência, que influenciam a experiência e a trajetória profissional das mulheres em diferentes estruturas. Ignorar essas variáveis pode resultar em estratégias de inclusão que beneficiam apenas um segmento das mulheres.

De maneira geral o setor mineral ainda enfrenta grandes desafios de representatividade de gênero, e quando aplicada a lente interseccional, percebemos que promover a diversidade também entre as mulheres, é um esforço ainda maior.

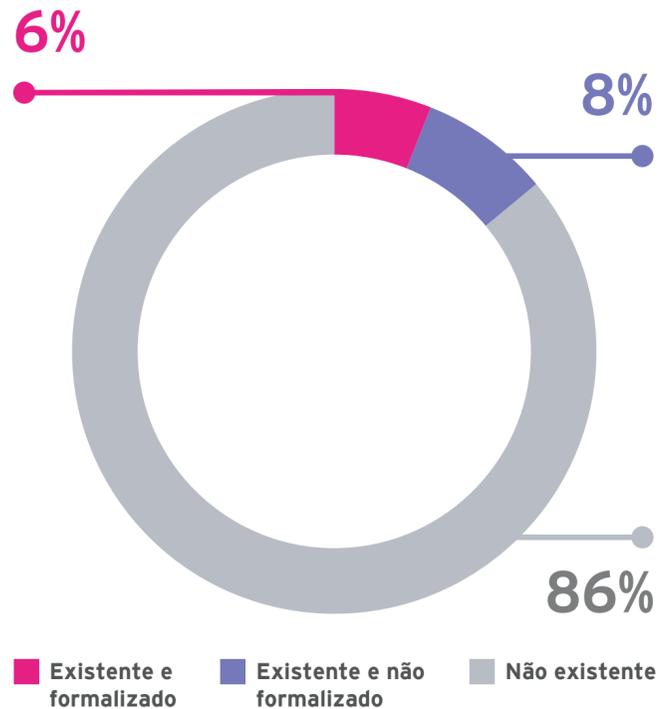


Desenvolvimento feminino e carreira

Imagem cedida por: Kinross

Desenvolvimento feminino

Apenas **14%** das empresas possuem Programa de Desenvolvimento Específico para Mulheres em STEM¹, formalizado ou não.

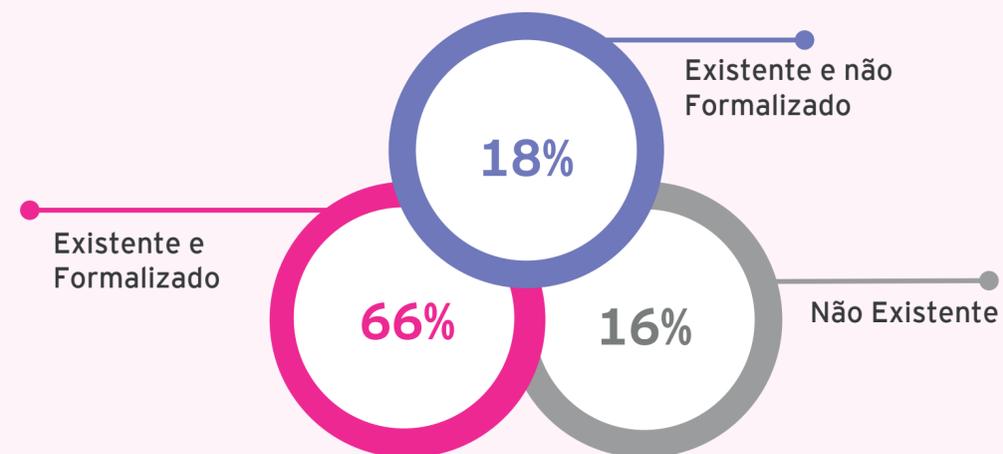


Programa de Desenvolvimento de Lideranças



Ao compararmos essa análise com os anos anteriores, percebemos que 60% das empresas do mercado apresentam programas de desenvolvimento para a liderança feminina.

Avaliação e Monitoramento de Indicadores de Mulheres em Cargos de Liderança

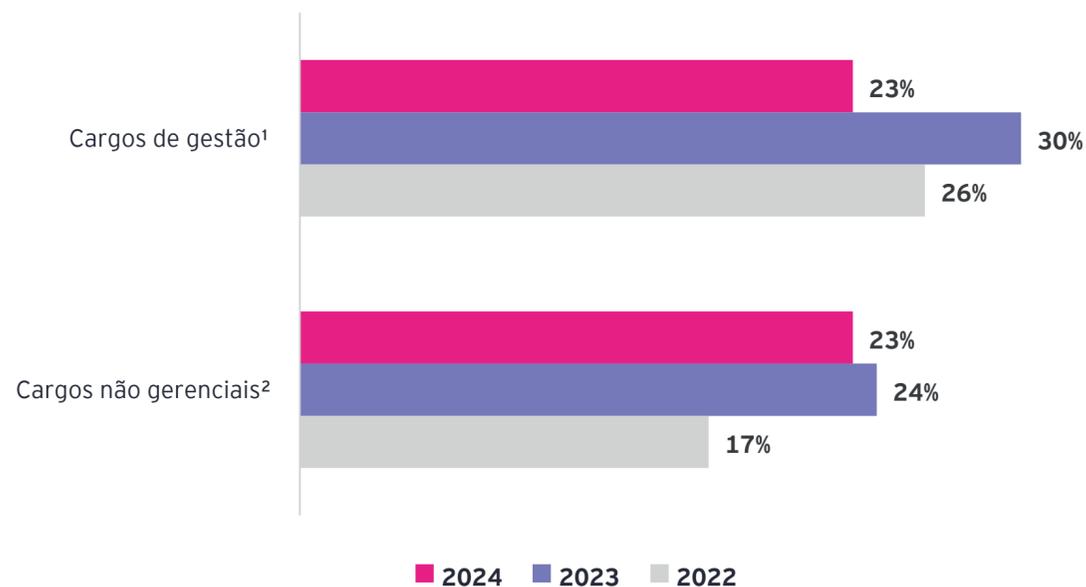


Essa pergunta é uma novidade do relatório 2024! O objetivo é entender o quanto as empresas estão monitorando as mulheres em cargos de liderança.

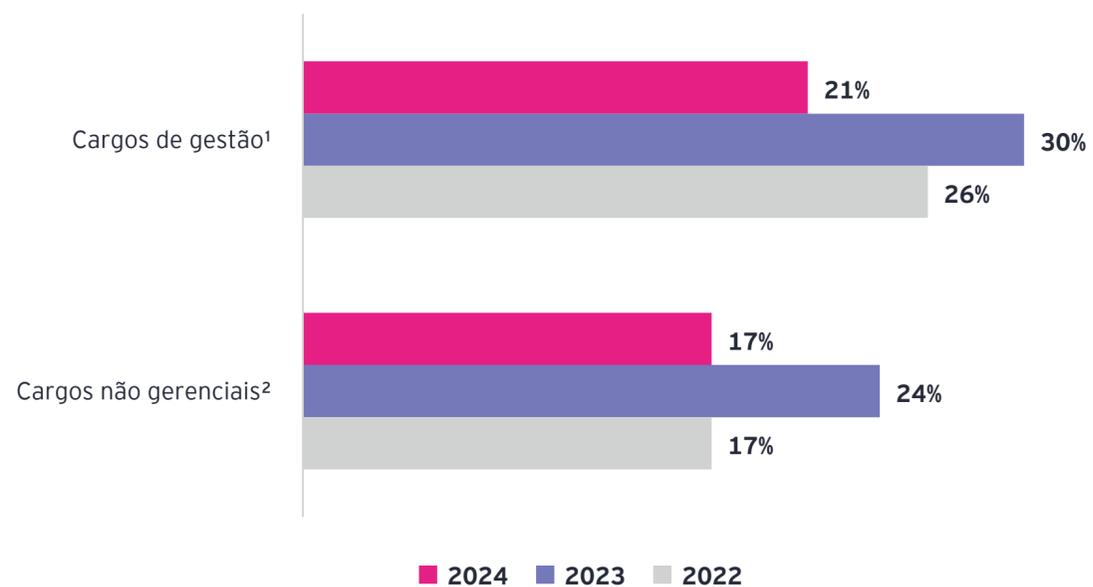
¹ Engenharias, Matemática, Ciência e Tecnologia

Promoções femininas

Categoria: Todos os respondentes



Categoria: Empresas de Mineração



¹ Análises baseadas no total de funcionários (mulheres e homens) na posição: 1.245 em 2024

² Análises baseadas no total de funcionários (mulheres e homens) na posição: 27.904 em 2024

Em 2024, ao considerarmos tanto todas as categorias de empresas respondentes, quanto o recorte de apenas das empresas de mineração, observa-se uma diminuição nas promoções, especialmente no recorte das empresas de mineração, sugerindo que os esforços para promover a igualdade de gênero e a inclusão de mulheres podem ter enfrentado desafios ou retrocessos.

É importante investigar as causas dessas variações e entender os fatores que contribuíram para o aumento em 2023 e a subsequente diminuição em 2024. Isso pode envolver a análise de políticas internas, práticas de recrutamento e promoção, e a cultura organizacional, bem como fatores externos que podem influenciar essas tendências.

Além disso, as organizações devem considerar a implementação de estratégias sustentáveis para promover a igualdade de gênero e a inclusão de mulheres em todos os níveis da empresa, garantindo que os avanços alcançados sejam mantidos e aprimorados ao longo do tempo.



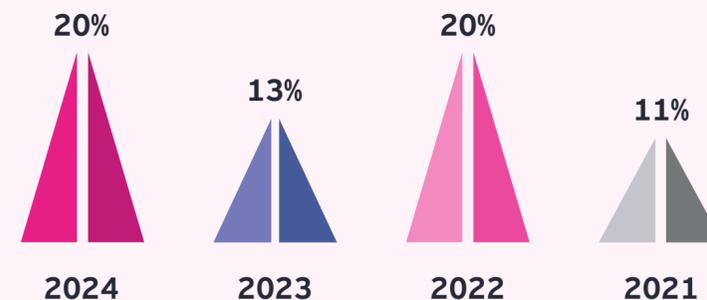
Representatividade

de mulheres



Imagem cedida por: Hochschild

Time Executivo

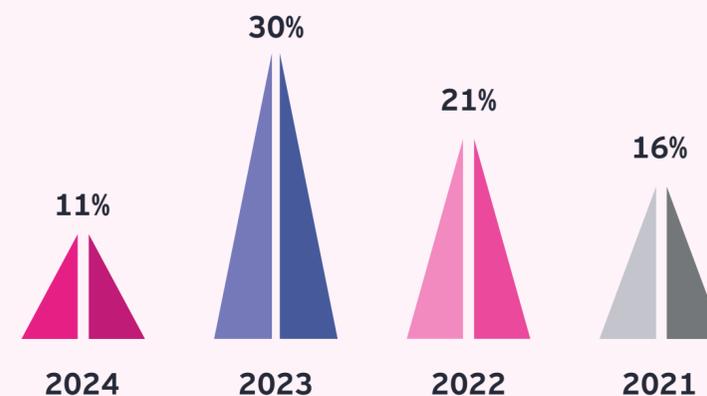


Time executivo*

Quando comparado com o ano de 2024, é possível observar um aumento significativo na quantidade de mulheres compondo o Time Executivo. O resultado deste ano se equivale com o apresentado no ano de 2022.

*É considerado grupo da alta liderança responsável pela execução da estratégia.

Conselho Administrativo



Conselho Administrativo**

A representatividade de Mulheres compondo o Conselho Administrativo em 2024 apresenta grande diminuição no comparativo com os anos de 2023, 2022 e 2021, tornando-se ainda mais reduzido se comparado ao ano inicial da pesquisa.

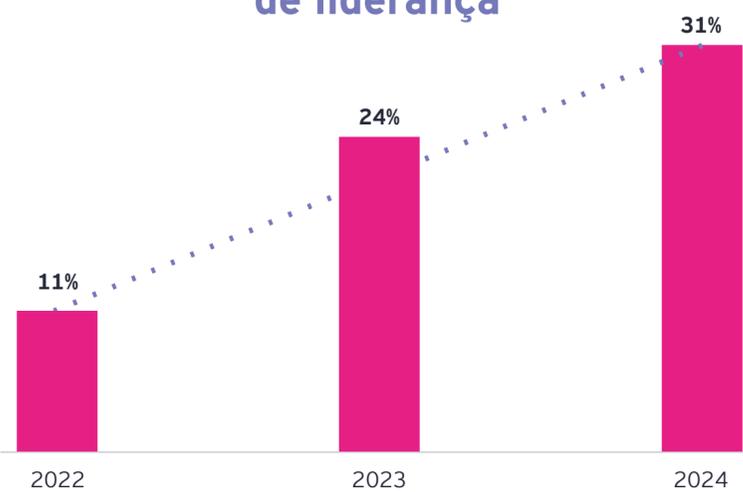
**É considerado grupo da alta liderança que discute e orienta a estratégia do negócio.

Foi levado em consideração se haveria impacto das 15 empresas recentemente adicionadas e, ao realizar uma análise restrita às empresas que já participavam anteriormente, constatou-se que a taxa de representatividade de mulheres no Time Executivo seria de 22% e de 26% no Conselho Administrativo.

Ao comparar as categorias "Todos os Respondentes" e "Empresas de Mineração", observa-se que a representação feminina no Time Executivo seria reduzida para 19%, enquanto a participação no Conselho Administrativo se manteria inalterada em 11%.

Sucessão

Mulheres¹ que participaram do programa de desenvolvimento de liderança



Há um **crescimento na representatividade de mulheres** nos programas de desenvolvimento da liderança. Isso demonstra uma maior preocupação das empresas em preparar as mulheres para o pipeline da liderança. Enquanto que em 2022 era de 11%, no ano vigente a representação é de 31%, ou seja, o percentual de mulheres praticamente triplicou em 2 anos.



Imagem cedida por: CMOC

¹ Representatividade de mulheres em relação ao total de empregados das empresas

Sobre desenvolvimento

feminino e carreira

Apesar de um movimento de crescimento constante observado nos anos anteriores de mulheres em conselhos administrativos, 2024 apresentou uma importante queda, passando de 30% para 11%. Esse número é um grande alerta, principalmente porque isso torna ainda mais desafiador transpor este teto de vidro.

Investir em programas de desenvolvimento de carreiras femininas é essencial para apoiar as mulheres no aprimoramento de competências técnicas e socioemocionais. Isso as capacita a enfrentar desafios como o isolamento e outros obstáculos que ainda persistem para aquelas que buscam alcançar posições mais elevadas. Além disso, esses programas contribuem para o desenvolvimento de habilidades técnicas de gerenciamento e tomada de decisões.

Programas de desenvolvimento de carreiras voltados para mulheres ajudam a criar um pipeline de liderança diversificado e dialogam diretamente com os mais recentes índices ESG, como o MSCI Gender Diversity Index e B3 Índice de Governança Corporativa (IGC) - Brasil.

No setor mineral, os homens ainda representam 70% dos investimentos e esteira de sucessão, o que mantém a perspectiva de mudança desafiadora também no longo prazo. Empresas que almejam alcançar metas de equidade de gênero em diferentes níveis hierárquicos precisam planejar e investir na carreira de mulheres hoje, pois esta é uma transformação estrutural que ocorre sobretudo no longo prazo.



Imagem cedida por: AMG Brasil



Imagem cedida por: Kinross

Retenção

Você já ouviu falar no

programa **Empresa Cidadã?**



49%

das empresas signatárias participantes desta pesquisa aderiram à licença parental conforme o Programa Empresa Cidadã.

O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, destina-se a **prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade e por quinze dias, além dos cinco já estabelecidos, a duração da licença-paternidade** (Lei nº 13.257/2016).

A ampliação do benefício também se aplica à empregada de pessoa jurídica que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, pelos seguintes períodos:

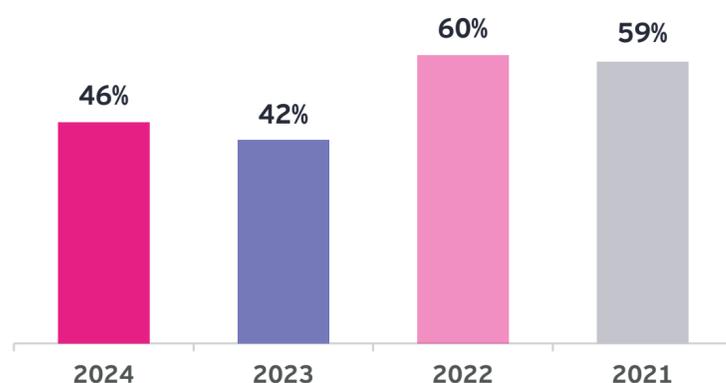
- I** - por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até 1 (um) ano de idade;
 - II** - por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de 1 (um) até 4 (quatro) anos de idade completos; e
 - III** - por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade.
- ▶ Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, a empregada e o empregado terão direito à **remuneração integral**.
 - ▶ No período de licença-maternidade e licença à adotante, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente. É vedado, ainda, a matrícula da criança em creche ou organização similar.

Comprometido em impulsionar a inclusão, o WIM Brasil promoveu eventos de benchmarking coletivos e “tira-dúvidas” sobre o tema para disseminar conhecimento sobre essa questão entre as empresas.

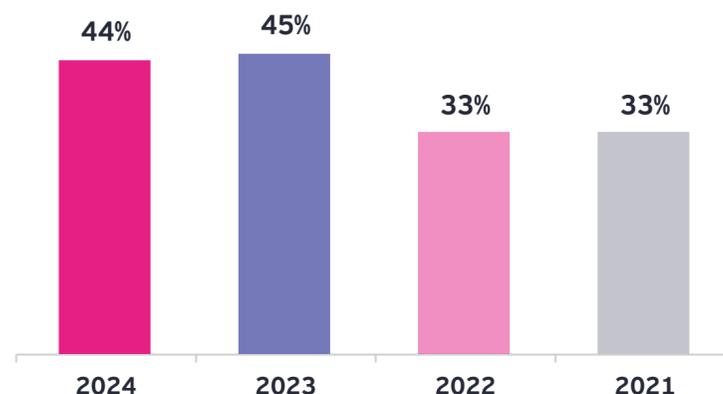
Licença parental

Como as empresas aderiram à Licença Parental:

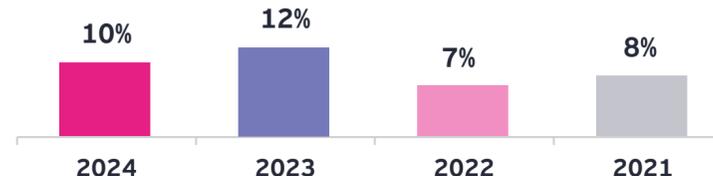
Conforme estipulado pelas leis trabalhistas



Conforme estipulado pelo Programa Empresa Cidadã



Outros*



A discussão sobre licença parental no setor mineral está evoluindo à medida que os dados sugerem uma mudança significativa na percepção e utilização dessas políticas pelas organizações. Observa-se uma tendência de redução no uso das licenças parentais tradicionais, conforme estipulado pelas leis trabalhistas, o que pode refletir uma insatisfação ou inadequação dessas políticas para atender às necessidades atuais dos profissionais do setor.

Com o aumento da procura pelo Programa Empresa Cidadã, fica evidente que há uma busca ativa por alternativas mais flexíveis, que estejam mais alinhadas com as expectativas dos funcionários em relação à flexibilidade e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. As organizações do setor mineral estão reconhecendo essa demanda e tentando se adaptar, oferecendo opções alternativas que respondam às necessidades de um mercado de trabalho em constante evolução.

A leve redução no interesse por outros tipos de licença parental observada em 2024 pode ser um sinal de que é necessário realizar uma análise mais aprofundada para compreender as razões por trás dessa mudança. Isso levanta questões importantes: **será que as políticas existentes precisam de ajustes, ou há uma indicação de que novas soluções ainda precisam ser exploradas para atender às expectativas dos trabalhadores?**

O que se torna claro é que a abordagem tradicional única para licença parental não é mais suficiente. O futuro do setor mineral, assim como de outros setores, exigirá soluções mais personalizadas e inovadoras para atrair e reter talentos. As organizações que conseguirem se antecipar e implementar políticas de licença parental que reflitam os valores e necessidades de seus funcionários estarão melhor posicionadas para manter uma força de trabalho engajada e competitiva.

* Outro tipo de licença parental disponibilizada para profissionais da organização

Você já ouviu falar da **Resolução CVM 87**?



12% das empresas signatárias participantes desta pesquisa mencionaram não ter conhecimento sobre a Resolução CVM 87, de 31 de março de 2022.

Esta Resolução simplifica as ICVM 480 e 481 sobre as divulgações obrigatórias nos Formulários de Referências das companhias listadas na bolsa de valores na categoria A e B.

Entre as mudanças, houve a inclusão da necessidade de divulgação de informações relacionadas a ASG (Ambiente, Social e Governança) no Formulário de Referência.

E no que está relacionado ao item Social, encontramos as seguintes requisições, que abrangem tanto o âmbito do Conselho quanto dos empregados:

Número de empregados, total e por grupos, com base na atividade desempenhada, na localização geográfica e em indicadores de diversidade como:

- i. identidade autodeclarada de gênero;
- ii. identidade autodeclarada de cor ou raça;
- iii. faixa etária;
- iv. outros indicadores de diversidade que o emissor entenda relevantes.

Descrição de políticas e práticas de remuneração dos empregados, informando a razão entre:

- i) a maior remuneração individual; e
- ii) a mediana da remuneração.

Comprometido em impulsionar a inclusão e o avanço da temática da CVM 87, o WIM Brasil promoveu uma série de eventos destinados a disseminar conhecimento sobre essa questão entre as empresas.

FONTE: GOV.BR

Análise e monitoramento salarial



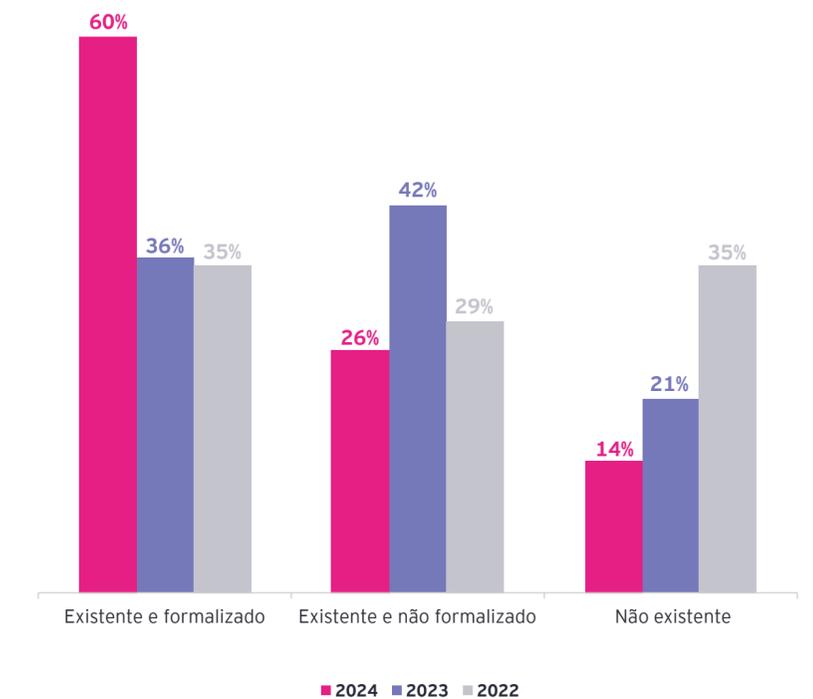
Imagem cedida por: Samarco

Percebemos que há um **aumento progressivo e consistente no número de empresas que se dedicam à Análise e Monitoramento das Diferenças Salariais entre gêneros ao longo dos anos.**

Ao agrupar as empresas com a análise existente, seja ela formalizada ou não, observou-se um salto de 64% em 2022 para 86% em 2024.

Entende-se, assim, que há um nível de comprometimento maior das empresas com práticas de transparência e igualdade de remuneração. Este salto no ano de 2024 pode também ter sido motivado pela resolução CVM 87.

Análise e Monitoramento das Diferenças Salariais entre Gêneros



Envelhecimento

Ações Relacionadas ao Envelhecimento

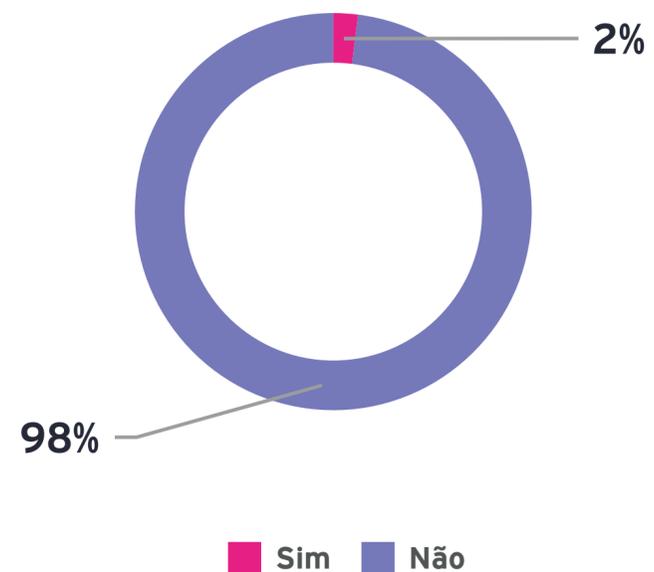


Dentre as 50 empresas participantes, **21 delas não possuem nenhum tipo de ação relacionada ao envelhecimento**. Esta quantidade representa 42% das respostas obtidas nessa questão da pesquisa de 2024.

As demais empresas respondentes possuem pelo menos 1 tipo de ação.

Com relação à aposentadoria compulsória, apenas 1 empresa possui programa desse tipo.

Aposentadoria Compulsória

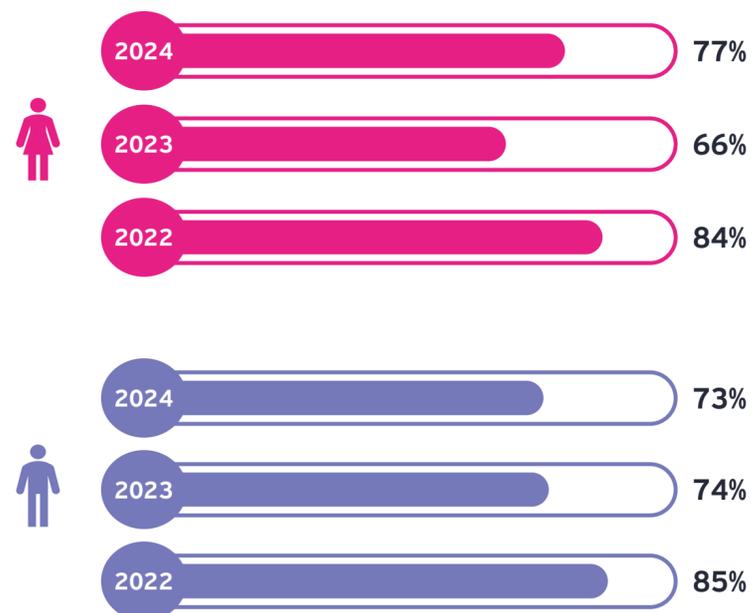


De acordo com uma pesquisa realizada pela EY Brasil e a Maturi em 2023, mulheres sofrem mais do que homens quando o assunto é desemprego na maturidade. Além disso, a pesquisa também observou que em 2023, cerca de 57% das empresas respondentes tinham como objetivo realizar ações endereçando a temática do envelhecimento até 2025. Porém 42% destas mesmas empresas informaram que haviam contratado apenas de 1 a 10 pessoas 50+ nos últimos 5 anos, e 9% relatou não ter contratado ninguém com este perfil durante este mesmo período.



Satisfação

Nível de satisfação em relação ao equilíbrio da vida profissional e pessoal



A análise indica que, enquanto as mulheres mostraram um aumento na satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de 2023 para 2024, os homens experimentaram uma leve diminuição.

As organizações podem precisar considerar as mais variadas diferenças ao desenvolver estratégias para melhorar o bem-estar dos empregados e manter uma força de trabalho equilibrada e satisfeita.



Conclusão Final

O setor mineral no Brasil está em um momento de transformação, com avanços significativos na promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI). Os dados do Relatório de 2024 revelam que, embora muitas empresas tenham se comprometido com a DEI, a implementação efetiva de políticas estruturadas ainda enfrenta desafios.

Observa-se um aumento na representatividade feminina e uma maior participação em programas de desenvolvimento de liderança, indicando progresso. No entanto, a diminuição nas promoções femininas e a baixa formalização dos programas de DEI sugerem que há uma lacuna entre o compromisso declarado e as práticas implementadas. Além disso, a falta de ações formais de censos de diversidade em muitas empresas destaca a necessidade de uma abordagem mais sistemática e estruturada para promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

O WIM Brasil acredita que a inclusão deve transcender a mera presença em agendas corporativas e se tornar

um valor central das organizações. Para que o setor mineral continue avançando, é crucial investir em mudanças estruturais, revisando políticas e práticas para garantir a sustentabilidade e o impacto positivo das ações de DEI.

Temos várias conquistas a celebrar, como o aumento significativo no número de empresas participantes no relatório de 2024, a consistência do trabalho de monitoramento do setor consolidado nesta quarta edição do relatório, e a ampliação dos espaços de diálogo. Além disso, a existência de indicadores que exigem transparência desses resultados na indústria mineral é um avanço importante.

No entanto, a jornada rumo à equidade de gênero e à inclusão total na mineração é contínua. O WIM Brasil reafirma seu compromisso de apoiar as empresas nessa trajetória, fornecendo informação, educação e suporte, fomentando a colaboração e a troca de conhecimento. Juntos, podemos construir uma mineração que seja não apenas competitiva e inovadora, mas uma referência em diversidade e inclusão para outras indústrias.



Imagem cedida por: Minerais de Aura



Imagem cedida por: Kinross

Apêndices

Dados do WIM (signatárias participantes 2024)

Nome da empresa	Categoria da empresa	Nome da empresa	Categoria da empresa
3A Mining	Mineração	Jaguar Mining INC	Mineração
ACPL Engenharia	Prestador de serviços para a Mineração	Kinross Brasil Mineração S.A	Mineração
Alcoa	Mineração	Komatsu Brasil International	Fornecedor de produto para a Mineração
Alvarez & Marsal Brasil	Prestador de serviços para a Mineração	Largo Vanádio de Maracás S/A	Mineração
AMG Brasil	Mineração	Lefosse Advogados	Prestador de serviços para a Mineração
Anglo American	Mineração	LGA Mineração	Mineração
AngloGold Ashanti	Mineração	Lhoist	Mineração
Arcadis Logos S.A	Prestador de serviços para a Mineração	Lundin Mining Corporation	Mineração
AtkinsRéalis	Prestador de serviços para a Mineração	ManejeBEM	Prestador de serviços para a Mineração
Aura Minerals	Mineração	Manucci Advogados	Prestador de serviços para a Mineração
Ausenco do Brasil Engenharia Ltda	Prestador de serviços para a Mineração	Metso Brasil	Fornecedor de produto para a Mineração
Bahia Mineração S.A.	Mineração	Mineração Jundu	Mineração
Bemisa	Mineração	Mineração Rio do Norte - MRN	Mineração
BHP	Mineração	Nano Biztools Consultoria e Educação LTDA - ME	Prestador de serviços para a Mineração
Cmoc	Mineração	Nexa Resources	Mineração
Copelmi Mineração Ltda	Mineração	Orica	Prestador de serviços para a Mineração
DF+ Engenharia	Fornecedor de produto para a Mineração	Piauí Níquel Metais S/A	Mineração
Enaex Brasil	Prestador de serviços para a Mineração	Progesys International B LTDA	Prestador de serviços para a Mineração
Equinox Gold	Mineração	RHI Magnesita	Mineração
Fosnor	Mineração	Rio Tinto (Brazil only)	Mineração
Gerdau Mineração	Mineração	Samarco	Mineração
Hatch	Prestador de serviços para a Mineração	Sandvik	Fornecedor de produto para a Mineração
Hexagon Mining Tecnologia e Sistemas LTDA	Fornecedor de produto para a Mineração	The Mosaic Company	Mineração
Hochschild Mining	Mineração	Vale S.A	Mineração
Jacobina Mineração E Comércio - Pan American Silver	Mineração	Veirano Advogados	Prestador de serviços para a Mineração

Patrocinadores 2024



Parceiros Estratégicos

Apoio Institucional





Imagem cedida por: Samarco

Glossário

- ▶ 50+ - Pessoas acima de 50 anos de idade
- ▶ ASG - Ambiental, Social e Governança
- ▶ CVM - Comissão de Valores Mobiliários
- ▶ DEI - Diversidade, Equidade e Inclusão
- ▶ EPI - Equipamento de Proteção Individual
- ▶ EY - Ernst & Young
- ▶ FTE - Full-time Equivalent
- ▶ ICVM - Instrução CVM
- ▶ PcD - Pessoa com Deficiência
- ▶ PCO - Pesquisa de Clima Organizacional
- ▶ RH - Recursos Humanos
- ▶ WIM Brasil - Women in Mining Brasil

O Relatório de Indicadores WIM Brasil apresenta dados que retratam o cenário atual em relação à DEI no contexto brasileiro das empresas signatárias.

O questionário desta pesquisa foi atualizado pelo WIM Brasil e EY, com o objetivo de incorporar sugestões de melhoria e abordar questões pertinentes ao contexto atual do movimento. Os resultados neste relatório consolidam os dados submetidos por 50 signatárias sobre a maturidade de suas políticas, seus processos e suas práticas de DEI, além de seus indicadores de representatividade feminina no Setor de Mineração brasileiro.

Os itens do questionário foram agrupados nas 5 categorias a seguir:

 **Perfil das empresas respondentes**

 **Estratégia e Oportunidade de Carreira**

 **Ética e Cultura Organizacional**

 **Desenvolvimento e Capacitação**

 **Impacto Social**

Metodologia

Detalhamento de Pilares

	ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maturidade: estratégia de DEI da organização, como se conecta ao negócio e à liderança e é integrada a políticas e processos. ▶ Indicadores: composição da força de trabalho, interseccionalidade e desligamentos.
	ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maturidade: foco em governança, segurança do trabalho, saúde mental e flexibilidade. ▶ Indicadores: atendimento de demandas do canal de ética, adaptação de EPIs às necessidades individuais, licença parental e satisfação do colaborador.
	DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maturidade: aborda capacitação, desenvolvimento de lideranças e grupos de afinidade. ▶ Indicadores: contratação, promoção e sucessão.
	IMPACTO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maturidade: iniciativas de conscientização e investimento na cadeia de valor e mensuração do impacto do negócio. ▶ Indicadores: fornecedores, investimento financeiro e número de parcerias com foco em impacto social.

Correspondência de Estratégias Sistêmicas WIM Brasil

	ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Práticas inclusivas para oportunidades de carreira. 4. Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho.
	ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ambientes de trabalho seguros do ponto de vista físico e psicológico. 3. Habilidade de conciliar trabalho e compromissos pessoais.
	DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO	<ol style="list-style-type: none"> 5. Uma indústria que é ímã de talentos. 8. Desenvolvimento de talentos para o futuro investimento em STEM.
	IMPACTO SOCIAL	<ol style="list-style-type: none"> 6. Diversidade de fornecedores, contratação de organização liderada por mulheres. 7. Investimento nas mulheres presentes na comunidade.

Questionário WIM Brasil 2024 | Perfil de Respondentes

Em qual categoria sua empresa melhor se encaixa?	2024	2023	2022	2021
Mineração	62%	67%	76%	
Fornecedor de produto para a Mineração	10%	12%	18%	NA*
Prestador de serviços para a Mineração	28%	21%	6%	
Qual o porte da empresa (faturamento: receita operacional líquida no exercício social de 2022)?	2024	2023	2022	2021
Até R\$ 4,8 milhões	8%	3%	6%	
De R\$ 4,8 milhões até R\$ 300 milhões	16%	12%	18%	
De R\$ 300 milhões até R\$ 500 milhões	8%	3%	3%	
De R\$ 500 milhões até R\$ 1 bilhão	14%	15%	26%	NA*
De R\$ 1 bilhão até R\$ 3 bilhões	18%	21%	15%	
Acima de R\$ 3 bilhões	18%	30%	24%	
A empresa não divulga faturamento	18%	15%	9%	
Cargo do(a) representante	2024	2023	2022	2021
Gerente	26%	33%	38%	31%
Supervisor(a)/ coordenador(a)	18%	18%	18%	25%
Diretor(a)	28%	24%	15%	6%
Analista	12%	6%	15%	31%
Assistente	2%	NA*	NA*	NA*
Outro	14%	18%	15%	6%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Estratégia e oportunidade de carreira				
Minha organização possui um programa de diversidade, equidade e inclusão estruturado.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	64%	73%	56%	69%
Existente e não formalizado	30%	24%	41%	12%
Não existente	6%	3%	3%	19%
O principal objetivo do programa de diversidade, equidade e inclusão é:				
1ª prioridade	2024	2023	2022	2021
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o setor	55%	63%	70%	
Aumentar representatividade feminina no setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	17%	19%	18%	
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	26%	16%	12%	NA*
Melhorar a reputação da organização e sermos reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos.	0%	3%	0%	
Cumprir requisitos legais	2%	0%	0%	
2ª prioridade	2024	2023	2022	2021
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o setor	21%	41%	52%	
Aumentar representatividade feminina no setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	38%	34%	30%	
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	36%	13%	12%	NA*
Melhorar a reputação da organização e sermos reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos.	2%	13%	6%	
Cumprir requisitos legais	2%	0%	0%	

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

O principal objetivo do programa de diversidade, equidade e inclusão é:

3ª prioridade	2024	2023	2022	2021
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o setor	13%	31%	36%	
Aumentar representatividade feminina no setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	34%	25%	30%	
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	21%	28%	15%	NA*
Melhorar a reputação da organização e sermos reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos.	26%	13%	15%	
Cumprir requisitos legais	6%	3%	3%	

O programa de diversidade, equidade e inclusão na minha organização tem foco maior em:

1ª prioridade	2024	2023	2022	2021
Gênero	89%	75%	82%	
Pessoa com deficiência	6%	22%	12%	
Classe socioeconômica	0%	3%	3%	
Raça/etnia	4%	0%	0%	NA*
Idade/Gerações	0%	0%	0%	
Cultura/Nacionalidade	0%	0%	3%	
Orientação sexual	0%	0%	0%	

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

O programa de diversidade, equidade e inclusão na minha organização tem foco maior em:				
2ª prioridade	2024	2023	2022	2021
Gênero	11%	34%	33%	
Pessoa com deficiência	41%	22%	12%	
Classe socioeconômica	5%	13%	6%	
Raça/etnia	36%	13%	9%	NA*
Idade/Gerações	7%	16%	30%	
Cultura/Nacionalidade	0%	3%	6%	
Orientação sexual	0%	0%	3%	
O programa de diversidade, equidade e inclusão na minha organização tem foco maior em:				
3ª prioridade	2024	2023	2022	2021
Gênero	0%	34%	24%	
Pessoa com deficiência	24%	16%	9%	
Classe socioeconômica	6%	13%	18%	
Raça/etnia	53%	9%	18%	NA*
Idade/Gerações	18%	6%	36%	
Cultura/Nacionalidade	0%	19%	24%	
Orientação sexual	0%	3%	3%	
Minha organização comunica publicamente seu compromisso com diversidade, equidade e inclusão, bem como seus objetivos, metas e ações sobre o assunto.				
	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	64%	76%	65%	44%
Existente e não formalizado	24%	21%	26%	44%
Não existente	12%	3%	9%	12%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização tem um(a) executivo(a) sênior como responsável por iniciativas de gênero, equidade e inclusão.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	68%	76%	79%	63%
Existente e não formalizado	20%	6%	9%	6%
Não existente	12%	18%	12%	31%
Na minha organização o(a) responsável pela gestão e disseminação do programa de diversidade, equidade e inclusão é:	2024	2023	2022	2021
Uma pessoa do RH que abrange diversidade, equidade e inclusão entre suas responsabilidades.	50%	48%	44%	50%
Minha organização não tem um(a) líder ou área definidos(as) para o tema de diversidade, equidade e inclusão.	8%	12%	12%	19%
Uma pessoa de outra área que abrange diversidade, equidade e inclusão entre suas responsabilidades.	12%			
Uma pessoa dedicada à gestão e disseminação do programa de diversidade, equidade e inclusão.	12%	NA*	NA*	NA*
Uma Gerência dedicada ao programa de diversidade, equidade e inclusão.	10%			
Uma Diretoria dedicada ao programa de diversidade, equidade e inclusão.	8%			
A supervisão primária e a autoridade de decisão nas iniciativas de diversidade, equidade e inclusão são vinculadas à área de:	2024	2023	2022	2021
Recursos Humanos	76%	64%	59%	73%
Liderança Sênior	14%	33%	35%	13%
Responsabilidade Social	0%	0%	3%	7%
Conselho Administrativo	7%	3%	3%	0%
Jurídico e Compliance	2%	0%	0%	7%

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização estabeleceu uma ligação direta entre o pagamento dos executivos e metas de diversidade, equidade e inclusão.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	38%	36%	35%	13%
Existente e não formalizado	6%	3%	3%	0%
Não existente	56%	61%	62%	88%
Minha organização analisa e monitora a remuneração de todos os funcionários e funcionárias segmentando por gênero, área de atuação e nível hierárquico com o objetivo de garantir remuneração equitativa.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	64%	39%	44%	31%
Existente e não formalizado	28%	39%	26%	31%
Não existente	8%	22%	29%	38%
Minha organização possui políticas e processos internos que integram considerações sobre diversidade, equidade e inclusão.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	68%	67%	65%	50%
Existente e não formalizado	26%	27%	21%	19%
Não existente	6%	6%	15%	31%

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Considerando a existência de políticas e processos internos que integram considerações sobre diversidade, equidade e inclusão, a qual(is) dimensões da diversidade eles se relacionam?	2024	2023	2022	2021
Gênero	105%			
Raça/Etnia	93%			
Pessoa com deficiência	93%	NA*	NA*	NA*
Idade/Gerações	74%			
LGBTQIAP+	74%			
Dentre as políticas estruturadas que consideram aspectos de diversidade, equidade e inclusão temos:	2024	2023	2022	2021
Política interna de diversidade, equidade e inclusão	62%	65%	72%	43%
Política de recrutamento e seleção	83%	65%	86%	100%
Política de promoção	30%	16%	38%	29%
Política de capacitação	49%	45%	72%	29%
Política de avaliação de desempenho	38%	39%	55%	43%
Política de parentalidade	36%	39%	38%	29%
Política de flexibilidade destinada a melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, principalmente a funcionários em fase de transição de vida.	49%	52%	38%	43%
Política de comunicação	30%	45%	52%	29%

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Dentre as políticas estruturadas que consideram aspectos de diversidade, equidade e inclusão temos:	2024	2023	2022	2021
Recrutamento e seleção	79%	74%	76%	100%
Programas de orientação/mentoria	57%	68%	52%	20%
Mapa sucessório	36%	32%	45%	40%
Avaliação de desempenho	34%	29%	41%	10%
Ajuste salarial	45%	42%	34%	10%
Promoção	15%	6%	21%	0%
Minha organização monitora e analisa dados de diversidade, equidade e inclusão no contexto organizacional, garantindo encaminhamento apropriado aos resultados.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	62%	73%	71%	31%
Existente e não formalizado	32%	21%	18%	50%
Não existente	6%	6%	12%	19%
Minha organização coleta e analisa os seguintes tipos de dados:	2024	2023	2022	2021
Composição e distribuição da força de trabalho	89%	100%	83%	83%
Participação de homens e mulheres em posições geradoras de receita	49%	58%	63%	50%
Feedback dos colaboradores e investidores sobre as práticas organizacionais DEI	62%	61%	60%	33%
Remuneração e possíveis discrepâncias na compensação	57%	52%	53%	42%
Promoções e possíveis discrepâncias por nível hierárquico	34%	29%	43%	58%
Avaliações de desempenho e possíveis discrepâncias na compensação	28%	23%	43%	8%
Rotatividade de colaboradoras e tempo de permanência após o retorno da licença de maternidade	34%	32%	33%	42%
Absenteísmo, motivos e/ou duração de afastamentos	21%	16%	17%	25%

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização está preparada para responder às questões relacionadas aos indicadores de diversidade no próximo Formulário de Referência ?	2024	2023	2022	2021
Sim, estamos nos preparando para atender a esta Resolução. A consolidação de dados para responder à pesquisa do WIM já nos ajuda no reporte de dados no Formulário.	28%	42%		
Não temos conhecimento sobre os requerimentos desta Resolução.	12%	16%	NA*	NA*
Não aplicável, pois minha companhia não está listada na bolsa de valores nas categorias A ou B.	60%	42%		
Minha organização possui ou realiza periodicamente um censo de diversidade.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	54%	42%		
Existente e não formalizado	16%	18%	NA*	NA*
Não existente	30%	39%		
Minha organização analisa e monitora diferenças salariais entre homens e mulheres.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	60%	36%	35%	
Existente e não formalizado	26%	42%	29%	NA*
Não existente	14%	21%	35%	

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Desenvolvimento e capacitação				
Minha organização identifica barreiras e oportunidades à diversidade, equidade e inclusão em áreas predominantemente masculinas investindo em políticas e práticas de aceleração de diversidade e igualdade.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	52%	61%	38%	38%
Existente e não formalizado	32%	30%	44%	38%
Não existente	16%	9%	18%	25%
A minha organização oferece capacitações considerando princípios de diversidade, equidade e inclusão.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	60%	67%	53%	38%
Existente e não formalizado	30%	18%	21%	19%
Não existente	10%	25%	26%	44%
Quais níveis de liderança estão sendo treinados em aspectos de diversidade, equidade e inclusão?	2024	2023	2022	2021
Diretor(a)	74%			
Gerente	78%	NA*	NA*	NA*
Supervisor(a)/Coordenador(a)	74%			

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização oferece os seguintes tipos de capacitação:				
Líderes	2024	2023	2022	2021
Não discriminação e conformidade com a legislação atual	8%			
Conscientização de vieses inconscientes	14%			
Atuação inclusiva nas rotinas de trabalho	14%	NA*	NA*	NA*
Desenvolvimento de competências técnicas da força de trabalho feminina	18%			
Treinamento sobre gerenciamento de equipes diversas e inclusivas	56%			
Treinamento sobre oportunidades iguais de desenvolvimento e carreira	52%			
Demais colaboradores	2024	2023	2022	2021
Não discriminação e conformidade com a legislação atual	2%			
Conscientização de vieses inconscientes	4%			
Atuação inclusiva nas rotinas de trabalho	14%	NA*	NA*	NA*
Desenvolvimento de competências técnicas da força de trabalho feminina	14%			
Treinamento sobre gerenciamento de equipes diversas e inclusivas	2%			
Treinamento sobre oportunidades iguais de desenvolvimento e carreira	0%			

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização oferece os seguintes tipos de capacitação:				
Líderes e demais colaboradores	2024	2023	2022	2021
Não discriminação e conformidade com a legislação atual	78%			
Conscientização de vieses inconscientes	68%			
Atuação inclusiva nas rotinas de trabalho	42%			
Desenvolvimento de competências técnicas da força de trabalho feminina	40%	NA*	NA*	NA*
Treinamento sobre gerenciamento de equipes diversas e inclusivas	20%			
Treinamento sobre oportunidades iguais de desenvolvimento e carreira	20%			
Existente e formalizado				
Existente e formalizado	6%			
Existente e não formalizado	8%	NA*	NA*	NA*
Não existente	86%			
Minha incentiva a conscientização da liderança sobre vieses inconscientes no processo de Recrutamento e Seleção.				
Existente e formalizado	40%	48%		
Existente e não formalizado	42%	36%	NA*	NA*
Não existente	18%	15%		

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização possui programa de desenvolvimento de lideranças específico para mulheres.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	40%	42%	26%	
Existente e não formalizado	20%	6%	15%	NA*
Não existente	40%	52%	59%	
Minha organização mensura e acompanha métricas relacionadas a mulheres em posição de liderança.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	66%			
Existente e não formalizado	18%	NA*	NA*	NA*
Não existente	16%			
Minha empresa possui Grupos de Afinidade de diversidade, equidade e inclusão e/ou definiu seus Pontos Focais de Equidade de Gênero.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	42%	58%	50%	38%
Existente e não formalizado	13%	9%	9%	19%
Não existente	44%	33%	41%	44%
Minha organização possui Grupos de Afinidade de diversidade, equidade e Inclusão nas seguintes dimensões:	2024	2023	2022	2021
Gênero	52%			
Raça/Etnia	46%			
Pessoa com deficiência	42%	NA*	NA*	NA*
Idade/Gerações	26%			
LGBTQIAP+	48%			

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização possui grupos de afinidade com atuação em:	2024	2023	2022	2021
Execução de programas como campanhas de conscientização sobre a diversidade, equidade e inclusão	83%	86%	95%	83%
Impulsão de prioridades estratégicas do negócio relacionadas à diversidade, equidade e inclusão	52%	73%	90%	50%
Conexão entre pessoas de diferentes origens ou experiências	66%	59%	70%	50%
Suporte e orientação a funcionários de origens ou experiências semelhantes	0%	32%	35%	42%
Em termos práticos, quais ações são desenvolvidas dentro da temática do envelhecimento da força de trabalho em sua organização?	2024	2023	2022	2021
Grupo de afinidade	16%	21%		
Palestras pontuais	38%	36%		
Pilar de gerações em DEI	24%	21%		
Divulgação da vaga em plataforma nichada	6%	0%		
Programa de contratação de 50+	4%	0%		
Programa de desenvolvimento de 50+ (lifelong learning)	0%	0%		
Programa de preparação para aposentadoria	12%	24%		
Programa de postergação da aposentadoria	0%	0%	NA*	NA*
Programa de mentoria tradicional	14%	12%		
Programa de mentoria reversa	2%	3%		
Programa de mentoria intergeracional	0%	3%		
Diferentes formatos de contratação para profissionais 50+ (Part-time, temporário, PJ, intermitente, etc)	0%	3%		
Plano de benefícios diferenciados	6%	9%		
Nenhuma	42%	39%		
Outro	0%	3%		

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Ética e cultura organizacional				
Diversidade, equidade e inclusão é um dos valores declarados da minha organização e/ou áreas prioritárias e explicitamente expresso em nosso Código de Conduta.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	84%	85%	79%	75%
Existente e não formalizado	10%	6%	18%	13%
Não existente	6%	9%	3%	13%
Minha organização equipa o local de trabalho e seus funcionários considerando as necessidades de diferentes gêneros - por exemplo: adequações em Equipamentos de Proteção Individual (EPI).	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	70%	45%	71%	50%
Existente e não formalizado	20%	42%	9%	13%
Não existente	10%	13%	21%	38%
Minha organização oferece carga horária flexível para atender melhor às necessidades de seus funcionários em momentos específicos de sua vida.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	48%	39%	53%	44%
Existente e não formalizado	30%	36%	21%	25%
Não existente	22%	25%	26%	31%
Minha organização oferece algum tipo de auxílio ou benefício para mulheres em fase de amamentação ou com filhos até 3 anos de idade.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	56%	64%		
Existente e não formalizado	16%	3%	NA*	NA*
Não existente	28%	33%		

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização analisa e promove a retenção de mulheres que retornam da licença maternidade.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	31%	38%		
Existente e não formalizado	60%	50%	NA*	NA*
Não existente	9%	13%		
Minha organização possui política, processo ou práticas específicas para endereçar questões de burnout e saúde mental no trabalho.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	46%	58%	65%	
Existente e não formalizado	34%	39%	12%	NA*
Não existente	20%	3%	24%	
Minha organização possui comitê constituído para tratar e desenvolver ações de diversidade, equidade e inclusão com orçamento específico e FTEs (Full-Time Equivalent)** atribuídos.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	32%	36%	35%	438%
Existente e não formalizado	14%	12%	15%	6%
Não existente	54%	52%	50%	56%
O comitê de diversidade, equidade e inclusão reporta ao:	2024	2023	2022	2021
Comitê Executivo (liderança)	56%	63%	59%	29%
Outro	0%	6%	24%	57%
Comitê de Gestão de Pessoas	22%	25%	12%	14%
Conselho de Administração	17%	6%	6%	0%
Comitê de Riscos/Auditoria	0%			
Comitê de Responsabilidade Social/Sustentabilidade	65	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização possui canal confidencial e confiável para endereçar temas de discriminação e assédio.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	90%	94%	97%	94%
Existente e não formalizado	6%	0%	3%	0%
Não existente	4%	6%	0%	6%
Impacto social				
Minha organização possui uma estratégia de investimento social, direcionando um orçamento específico para comunidade.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	78%	88%	88%	88%
Existente e não formalizado	12%	0%	12%	6%
Não existente	10%	12%	0%	6%
Minha organização realiza investimentos sociais por meio de:	2024	2023	2022	2021
Iniciativas locais para fornecedores que visam o crescimento e suporte da comunidade onde a organização atua	71%	79%	62%	67%
Programas de incentivo a empreendedoras locais que possam oferecer serviços à organização	53%	62%	59%	47%
Iniciativas de formação educacional de meninas e mulheres para que possam ser capacitadas e contratadas pela organização	38%	59%	59%	27%
Iniciativas de empoderamento feminino	49%	41%	38%	40%
Nenhuma das opções acima. Equidade de gênero não é o foco dos investimentos sociais da organização	0%	3%	15%	20%

Questionário WIM Brasil 2024 | Maturidade

Minha organização considera métricas de diversidade, equidade e inclusão como parte essencial na seleção de terceiros (fornecedores e parceiros comerciais), priorizando os que apresentam melhor desempenho.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	18%	0%	15%	0%
Existente e não formalizado	6%	15%	12%	25%
Não existente	76%	85%	74%	75%
Minha organização monitora indicadores de gênero para entender o impacto social de seus negócios em seus relatórios e divulgações regulares, a fim de ser transparente sobre os resultados e impactos que está gerando.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	44%	42%	50%	81%
Existente e não formalizado	22%	24%	24%	19%
Não existente	34%	34%	26%	0%
Minha organização possui iniciativas projetadas para atender às necessidades específicas das mulheres das comunidades em que atua, de modo a abordar as diferenças de gênero.	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	34%	30%	35%	25%
Existente e não formalizado	24%	27%	18%	19%
Não existente	42%	43%	47%	56%

Questionário WIM Brasil 2024 | Indicadores

Estratégia e oportunidade de carreira					
Indicador	Item	%	Respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³
Composição da força de trabalho geral	Mulheres	23%	50	98%	2%
	Homens	77%	50	98%	2%
Gestão corporativa	Mulheres	24%	28	50%	50%
	Homens	76%	28	48%	52%
Gestão operacional	Mulheres	10%	28	38%	62%
	Homens	90%	28	40%	60%
Não gerenciais	Mulheres	19%	28	50%	50%
	Homens	81%	28	48%	52%
Time executivo	Mulheres	20%	49	76%	24%
Conselho Administrativo	Mulheres	11%	48	34%	66%
Interseccionalidade idade	Mulheres 18 a 27 anos	42%	50	96%	4%
	Homens 18 a 27 anos	58%	50	94%	6%
	Mulheres 28 a 42 anos	24%	50	96%	4%
	Homens 28 a 42 anos	76%	50	96%	4%
	Mulheres 43 a 62 anos	13%	50	94%	6%
	Homens 43 a 62 anos	87%	50	96%	4%
	Mulheres 63 anos e acima	6%	50	36%	64%
	Homens 63 anos e acima	94%	50	84%	16%

¹ Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.

² Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.

³ Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2024 | Indicadores

Estratégia e oportunidade de carreira					
Indicador	Item	%	Respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³
Interseccionalidade Pcd	Mulheres com deficiência visual	28%	50	48%	52%
	Homens com deficiência visual	72%	50	60%	40%
	Mulheres com deficiência auditiva	36%	50	44%	56%
	Homens com deficiência auditiva	64%	50	56%	44%
	Mulheres com deficiência motora	28%	50	48%	52%
	Homens com deficiência motora	72%	50	50%	50%
	Mulheres com deficiência intelectual	33%	50	26%	74%
	Homens com deficiência intelectual	67%	50	38%	62%
	Mulheres com outros tipos de deficiência	23%	50	16%	84%
	Homens com outros tipos de deficiência	77%	50	32%	68%
Desligamentos cargos não gerenciais	Mulheres	26%	50	82%	18%
	Homens	74%	50	82%	18%
Desligamentos cargos gerenciais	Mulheres	21%	50	72%	28%
	Homens	79%	50	78%	22%

¹ Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.

² Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.

³ Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2024 | Indicadores

Estratégia e oportunidade de carreira					
Indicador	Item	%	Respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³
Contratações cargos gerenciais	Mulheres	27%	50	72%	28%
	Homens	73%	50	80%	20%
Contratações cargos não gerenciais	Mulheres	38%	50	92%	8%
	Homens	62%	50	86%	14%
Promoções cargos gerenciais	Mulheres	23%	50	66%	34%
	Homens	77%	50	62%	38%
Promoções cargos não gerenciais	Mulheres	5%	50	68%	32%
	Homens	95%	50	72%	28%
Sucessão	Mulheres	31%	50	52%	48%
	Homens	69%	50	48%	52%

¹ Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.

² Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.

³ Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2024 | Indicadores

Ética e cultura organizacional					
Indicador	Item	%	Respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³
Canal de ética	Demandas procedentes	58%	50	36%	64%
	Demandas resolvidas	53%	50	38%	62%
Segurança no trabalho	Total de operações	-	50	78%	22%
	Operações com EPI	61%	48	74%	26%
Licença parental	Homens aptos	-	49	46%	54%
	Homens que aderiram	24%	50	52%	48%
	Mulheres aptas	-	49	54%	46%
	Mulheres que aderiram	28%	50	54%	46%
Satisfação no trabalho	Mulheres respondentes à PCO	-	50	34%	66%
	Homens respondentes à PCO	-	50	32%	65%
	Mulheres satisfeitas	16%	47	24%	76%
	Homens satisfeitos	14%	47	24%	76%

¹ Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.

² Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.

³ Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2024 | Indicadores

Ética e cultura organizacional					
Indicador	Item	%	Respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³
Fornecedores	Total de fornecedores	-	50	48%	52%
	Fornecedores que possuem prática DEI	%	50	12%	88%
	Fornecedores de liderança feminina	%	50	10%	90%
Investimento financeiro em impacto social	Valor Total	-	50	48%	52%
	Valor investido em iniciativas com foco no público feminino	%	50	38%	62%
Investimento financeiro em impacto social	Total	-	50	44%	56%
	Iniciativas com foco no público feminino	%	49	36%	64%

¹ Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.

² Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.

³ Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.



EY | Building a better working world

Sobre a EY

A EY existe para construir um mundo de negócios melhor, ajudando a criar valor no longo prazo para seus clientes, pessoas e sociedade e gerando confiança nos mercados de capitais.

Tendo dados e tecnologia como viabilizadores, equipes diversas da EY em mais de 150 países oferecem confiança por meio da garantia da qualidade e contribuem para o crescimento, transformação e operação de seus clientes.

Com atuação em assurance, consulting, strategy, tax e transactions, as equipes da EY fazem perguntas melhores a fim de encontrarem novas respostas para as questões complexas do mundo atual.

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais afiliadas da Ernst & Young Global Limited, cada uma delas uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia britânica limitada por garantia, não presta serviços a clientes. Informações sobre como a EY coleta e utiliza dados pessoais, bem como uma descrição dos direitos individuais de acordo com a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em ey.com/privacy. As afiliadas da EY não exercem o direito se essa prática for proibida pelas leis locais. Para mais informações sobre a nossa organização, visite ey.com.br.

Este comunicado foi emitido pela EYGM Limited, integrante da organização global da EY que também não presta serviços a clientes.

©2024 EYGM Limited. Todos os direitos reservados.

ey.com.br

Facebook | [EYBrasil](#)

Instagram | [eybrasil](#)

LinkedIn | [EY](#)

YouTube | [EYBrasil](#)